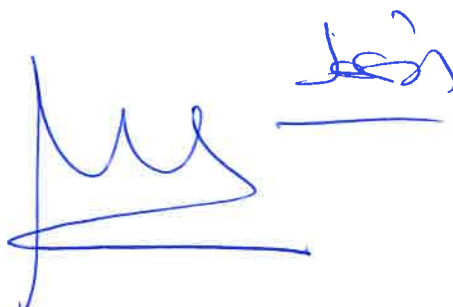


ANEXO II

Reglamento de la Comisión de Igualdad del I Plan de Igualdad CES PH MADRID 2019-2023



Junio 2019



REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

Las partes firmantes Gerencia y RLT de CENTRO ESPAÑOL DE SOLIDARIDAD declaran su voluntad de respetar el derecho a igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y, con esa finalidad, se comprometen a eliminar cualquier forma de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo hacia la mujer.

Para ello se constituye la comisión de igualdad, que se regulará según lo dispuesto en el presente reglamento.

1.- COMPOSICIÓN

La composición de la comisión tiene que ser paritaria. La compondrán representantes de la parte empresarial y representantes de las trabajadoras y trabajadores. La Dirección de la empresa y el Comité de empresa designarán a los representantes en la Comisión de Igualdad.

Representantes Parte Empresarial:

D. Jesús Prieto González

Doña Paloma Sanz Arribas

Representantes Comité Empresa:

Doña Fátima Rico Bazago

Don Juan Antonio Rodríguez López

Ambas partes podrán asistir a las reuniones acompañadas por un asesor/a. Los componentes de la comisión tendrán las siguientes competencias:

Convocar las reuniones de la comisión de igualdad.

Tomar medidas y acuerdos para la ejecución del plan de igualdad.

Recepcionar de los órganos encargados de la aplicación de cada medida, las dudas, sugerencias o problemas que puedan surgir en su aplicación.

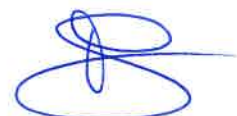
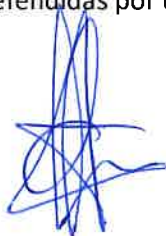
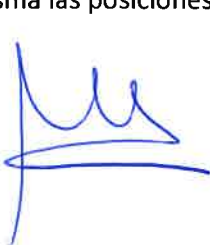
Levantar acta de las reuniones de la comisión.

2.- REUNIONES

Se celebrarán reuniones, con carácter ordinario, al menos 2 veces al año, quedando auto convocadas las partes de una a otra reunión.

Con carácter extraordinario, cuando alguna de las partes lo solicite.

De las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión. En caso de desacuerdo se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada representante.



Las decisiones de esta comisión se adoptarán por acuerdo conjunto de ambas partes (Entidad y sindical).

Las horas de las reuniones y gastos de desplazamientos son por cuenta de la Entidad

Todos los miembros de la comisión de seguimiento del plan de igualdad deberán respetar la confidencialidad de las reuniones, debiendo poner especial cuidado respecto a los datos e informaciones a la que tengan acceso en materia de acoso sexual o por razón de sexo, y en supuestos de violencia de género.

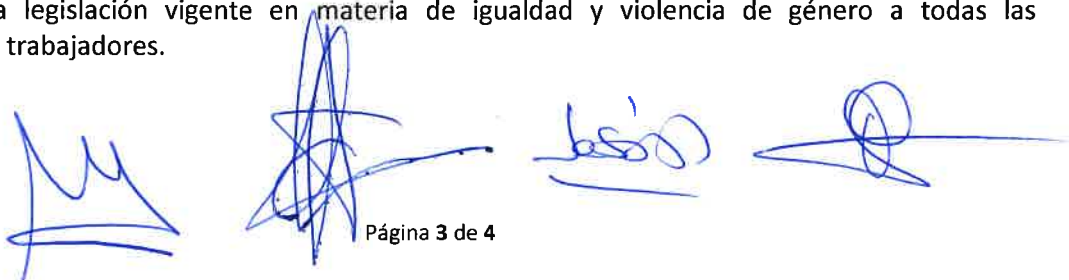
3.- FUNCIONES Y COMPETENCIAS

Las funciones y competencias de la comisión de igualdad serán las siguientes:

1. Velar por el cumplimiento de las cláusulas no discriminatorias y acciones positivas recogidas en el convenio colectivo, y realizar un seguimiento de posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para garantizar el principio de igualdad y no discriminación.
2. Conocer los informes, estadísticas y/o datos que evalúan la consecución de los objetivos marcados y que aparecen señalados en el plan de igualdad como instrumentos de recogida de información, según la periodicidad marcada para la realización de estas mediciones.

Anualmente, la dirección de Recursos Humanos entregará a la comisión de igualdad los datos de plantilla, desagregados por sexo y en términos estadísticos, relativos a antigüedad en la empresa y categoría, a fin de que la comisión pueda tener una visión de la evolución de la plantilla desde una perspectiva de género.

3. Conocer el número de casos que por acoso por razón de sexo o acoso sexual se ha dirimido a través del protocolo de actuación establecido en el primer plan de igualdad de CENTRO ESPAÑOL DE SOLIDARIDAD 2019-2023, y en su resultado. A estos efectos, velará por el cumplimiento del procedimiento establecido para estos casos.
4. Evaluar anualmente, en relación a cada uno de los objetivos firmados en el primer plan de igualdad de CENTRO ESPAÑOL DE SOLIDARIDAD 2019-2023, la realización y efectividad de las medidas puestas en marcha.
5. Realizar propuestas de mejora del convenio, del protocolo de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo, de las condiciones de trabajo, o de corrección de deficiencias existentes, al comité de la empresa.
6. Emitir los informes que les sean requeridos sobre materias propias de sus competencias.
7. Informar a la plantilla periódicamente del desarrollo del primer plan de igualdad de CENTRO ESPAÑOL DE SOLIDARIDAD 2019-2023 y promover su participación y colaboración recogiendo y estudiando sus sugerencias y propuestas.
8. Conocer de las sanciones que con motivo del incumplimiento de la normativa de igualdad efectiva entre mujeres y hombres puedan ser impuestas por la Inspección de Trabajo.
9. Promover y participar en la realización de campañas de sensibilización o información para la difusión de la legislación vigente en materia de igualdad y violencia de género a todas las trabajadoras y trabajadores.



10. Hacer un seguimiento de la aplicación del primer plan de igualdad CENTRO ESPAÑOL DE SOLIDARIDAD MADRID 2019-2023, así como de los indicadores relacionados con las medidas incluidas en el mismo.

11. Realizar sesiones de trabajo para proponer posibles ajustes, correcciones, adiciones o aclaraciones al primer plan de igualdad CENTRO ESPAÑOL DE SOLIDARIDAD 2019-2023, que en tal caso se considerarán que forman parte del mismo.

12. Establecer otros indicadores de seguimiento relacionados con las medidas previstas, que permitan valorar de una manera rigurosa la adecuación del plan a la realidad de la empresa y a los objetivos a cumplir.

13. Cuantas otras se determinen en el transcurso de la aplicación del primer plan de igualdad CENTRO ESPAÑOL DE SOLIDARIDAD 2019-2023.

