



**PLAN DE IGUALDAD DE  
OPORTUNIDADES  
ENTRE MUJERES Y HOMBRES**



FeSP  
Servicios  
Públicos



FeSMC  
Servicios, Movilidad  
y Consumo



SENIOR  
Servicios Integrales

En Madrid a 4 de Febrero de 2019

## REUNIDOS

De un parte, en representación de la Empresa **SENIOR SERVICIOS INTEGRALES S.A.**

- D. Vicente Ortega. Administrador único SENIOR
- Dña. Leticia San José Barriga. Asesora
- Dña. Susana Fernandez Monje Responsable de Políticas de Igualdad

De otra parte, en representación de la federación de Construcción y servicios de Sindicato Comisiones Obreras:

De otra, en representación de FESmC del Sindicato Unión General de Trabajadores, UGT

- Dña. Vanesa Barco Gómez. Secretaria para la Igualdad FeSMC-UGT
- D. Jose Luis Marfín San Juan ( Delegado UGT SENIOR)

Y De otra, en representación de la FESP del Sindicato Unión General de Trabajadores, UGT:

- Dña. Rosario Garcia Ramos. Secretaria Mujer y Política Social FeSP
- Dña. Blanca Enríquez Sáenz de Santamaría. Sector Socio Sanitario y dependencia FeSP



Acuerdan la firma del presente Plan de Igualdad de **SENIOR SERVICIOS INTEGRALES S.A.**

## PLAN DE IGUALDAD

### INTRODUCCIÓN

La Ley de Igualdad tiene su base principal en el artículo 14 de la Constitución Española, que junto con el artículo 9.2, “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural.

La Ley de Igualdad supone la primera medida legislativa de amplio alcance a nivel nacional en esta materia ya que abarca todas las políticas públicas e incide en la relación entre particulares.

La mayor novedad de esta Ley radica en la prevención de las conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad.

El artículo 45 de la Ley dispone que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberían adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar con los representantes legales de los trabajadores.



Según el artículo 46 de la Ley, el Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de hacer un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

El artículo 47 de la Ley garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de Igualdad y la consecución de sus objetivos.

El artículo 48 de la Ley dispone que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

En consecuencia, se ha constituido una mesa negociadora del Plan de igualdad, que se plantea de inicio unos objetivos: abordar la responsabilidad que tiene la empresa en materia de igualdad y analizar las posibilidades de actuación en función del análisis de situación de la empresa SENIOR SERVICIOS INTEGRALES S.A. y se han propuesto medidas de acción encaminadas a la corrección de situaciones que potencialmente podían incidir en desigualdad entre mujeres y hombres.

El Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la empresa SENIOR SERVICIOS INTEGRALES S.A. consiste en un conjunto ordenado de medidas que garantizan la igualdad de trato y de oportunidades, con el fin de evitar cualquier tipo de discriminación laboral por razón de sexo.



ESP  
Servicios  
Públicos



FeSMC  
Servicios, Movilidad  
y Consumo



SENIOR  
Servicios Integrales

## OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El objetivo que la empresa SENIOR SERVICIOS INTEGRALES S.A. Pretende alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres que incluya a la totalidad de la entidad tal y como se refleja en el Plan de Acción diseñado.

- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, que implique a toda la organización: dirección de la empresa, mandos intermedios, y a la totalidad de la plantilla.
- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Mejorar la distribución equilibrada de géneros en el ámbito de aplicación del plan. Principalmente en aquellos grupos profesionales en los que las mujeres se encuentren menos representadas.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que pudieran darse en el seno de SENIOR SERVICIOS INTEGRALES S.A.
  - Fomentar la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.
  - Favorecer e impulsar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de SENIOR SERVICIOS INTEGRALES S.A.
  - Prevenir y actuar ante posibles situaciones de acoso sexual y por razón de Sexo.
  - Promover la sensibilización que contribuya en la lucha contra la violencia de género y apoyar la inserción y protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género.



## ESTRUCTURA DEL PLAN

El presente Plan se estructura del siguiente modo:

- Ámbito de aplicación y Vigencia

### Áreas de Actuación:

- Acceso al empleo
- Formación
- Promoción
- Retribución
- Conciliación y corresponsabilidad
- Prevención de situaciones de acoso Sexual y por razón de Sexo.
- Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género en el ámbito Laboral.
- Comunicación

### Comisión de Seguimiento



ESP  
Servicios  
Públicos



FeSMC  
Servicios, Movilidad  
y Consumo



SENIOR  
Servicios Integrales

## PLAN DE IGUALDAD

### ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

**Ámbito de aplicación:** El presente plan extiende su aplicación y vincula, a todas las trabajadoras y trabajadores adscritos a cualquiera de los centros de trabajo que la empresa SENIOR SERVICIOS INTEGRALES S.A. Tenga o pueda tener en un futuro en España, independientemente de su modalidad contractual o cargo que ostente.

#### **Vigencia:**

La cultura de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres tiene vocación de futuro y es de duración indefinida.

El presente plan se configura como un conjunto de medidas con vocación cambiante, variable, dinámico y con carácter temporal que estarán en vigor durante 4 años desde la fecha de firma, es decir desde **el 4 de Febrero de 2019, hasta el 3 de Febrero de 2023** o hasta que sea sustituido por otro Plan de Igualdad si ello sucede antes de esa fecha. Tres meses antes de la fecha de término antes indicada, se negociará un nuevo plan, ajustándose a la evolución experimentada en la empresa.

En el supuesto de que, llegada dicha fecha, no haya sido acordado uno nuevo, se entenderá vigente el actual plan a fin de concluir las negociaciones del mismo. Sin perjuicio de que anualmente, en función de las necesidades que se detecten, en la comisión se puedan modificar o incorporar acciones al plan, después de la negociación y previo el acuerdo correspondiente.



## ÁREAS DE ACTUACIÓN

### ACCESO AL EMPLEO.

En esta área se engloban las medidas que tienen como objetivo posibilitar el acceso al empleo de mujeres y hombres en igualdad de condiciones, favoreciendo una composición equilibrada de la plantilla, dentro de la estructura y clasificación profesional de la empresa.

**Objetivo 1: Garantizar que las convocatorias de ingreso en la empresa y los procesos de contratación no contienen elementos de discriminación directa o indirecta.**

**Medida 1:** Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a todas aquellas personas que intervienen en el proceso de selección.

**Medida 2:** Establecer directrices para que las preguntas que se realizan en las entrevistas se relacionen exclusivamente con los requerimientos del puesto de trabajo y eliminar en el proceso de selección los datos relativos a la situación personal y familiar de la persona candidata.

**Medida 3:** Unificación de los criterios de selección basados en principios no discriminatorios. Se reflejará expresamente por parte de la empresa el rechazo, en todo el proceso de acceso al empleo, de cualquier comportamiento que contemple discriminaciones por razones de sexo o cualquier otra circunstancia personal.

**Objetivo 2: Facilitar la incorporación del género subrepresentado en puestos en los que exista un desequilibrio conforme a los criterios de la L.O 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.**

**Medida 1:** Establecer acciones positivas para mujeres , para la incorporación en los puestos donde sea el género menos representado, siendo todo caso seleccionado el candidato/a de mejor cualificación y competencias para en puesto ofertado.





**Medida 2:** Realizar las ofertas de empleo usando un lenguaje no sexista, incluyendo imágenes, diseños o fotografías, de modo que dichas ofertas inviten a las mujeres a participar en los procesos de selección para cubrir aquellos puestos en los que se encuentran subrepresentadas, utilizando lenguaje inclusivo.

## FORMACIÓN

Dentro de esta área se encuadran las medidas encaminadas a lograr, con acciones formativas y/o informativas, la equiparación de oportunidades entre mujeres y hombres. Se implicará en la consecución de estos objetivos a las diferentes personas con responsabilidades en materia de recursos humanos, y especialmente en el área de formación.

**Objetivo: Incorporar la perspectiva de género en todas las acciones formativas y cursos que la empresa dirija a la plantilla.**

**Medida 1:** Formación con módulos específicos en igualdad de oportunidades a directivos, mandos y responsables de recursos humanos que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación, promoción e información de trabajadores y trabajadoras.

**Medida 2:** Realizar cursos y/o jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades y reparto de responsabilidades dirigidas a las nuevas incorporaciones.

**Medida 3:** Establecer módulos de igualdad de oportunidades en otros cursos ofertados por la empresa.

**Medida 4:** La formación presencial interna (es decir, la impartida y organizada por la empresa), se realizará preferentemente dentro del horario laboral.

**Medida 5:** Realizar cursos y jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades y reparto de responsabilidades y derechos de conciliación dirigido, en primer lugar, a los mandos intermedios y, en segundo lugar, al resto del personal de la empresa.

**Medida 6:** Informar, formar y motivar a mujeres para que participen en procesos o programas de formación que realice la empresa y que favorezcan el desarrollo profesional de las mismas.



ESP  
Servicios  
Públicos



FeSMC  
Servicios, Movilidad  
y Consumo



SENIOR  
Servicios Integrales

**Medida 7:** Se facilitará acceso a formación específica para el desempeño del puesto y para su desarrollo profesional, a aquellas personas que se reincorporen al trabajo tras una ausencia prolongada motivada por el ejercicio de derechos de conciliación, si fuera necesario.

**Medida 8:** Se facilitará, cuando se posible, la formación online y e-learning.

**Medida 9:** Establecer una reserva del 20% para mujeres en acciones formativas dirigidas a capacitar en actividades tradicionalmente ocupadas por hombres.

**Medida 10:** Facilitar el acceso a la formación continua a las personas que estén ejerciendo permisos o excedencia por cuidados, asegurando que reciben la información.

## PROMOCIÓN

Dentro de esta área se engloban todas las medidas cuyo objetivo consiste en fomentar la promoción interna en base a criterios acordes con la igualdad de oportunidades.

**Objetivo 1: Favorecer la igualdad efectiva en el desarrollo de la promoción profesional.**

**Objetivo 2: Favorecer la promoción de las personas a los distintos grupos profesionales, funciones y puestos de trabajo en las que se hallen infrarrepresentados, y la incorporación de trabajadoras a puestos de responsabilidad.**

**Medida 1:** Favorecer, en igualdad de condiciones en cuanto a titulación, habilidades y conocimientos requeridos para el puesto; la promoción del género menos representado en las vacantes a cubrir

**Medida 2:** Durante la vigencia del plan de igualdad, se elaborará un protocolo con criterios objetivos para la promoción interna en la empresa.



ESP  
Servicios  
Públicos



FeSMC  
Servicios, Movilidad  
y Consumo

CCOO  
servicios

SENIOR  
Servicios Integrales

**Medida 3:** En aquellos centros de trabajo que no exista un procedimiento para la cobertura de posibles vacantes, se informará a la plantilla a tiempo parcial, en caso de existir, de las vacantes a tiempo completo y/o aumento de jornada a través de los medios de comunicación que posea la empresa en el centro de trabajo, dejando constancia de esa comunicación.

**Medida 4:** Respetando en todo caso lo establecido en los convenios colectivos de aplicación, en caso de existir una vacante en el centro, y que la misma tenga que ser cubierta, lo será preferentemente por las personas que en ese mismo centro tengan una jornada inferior, de tal manera que si se tiene que recurrir a una contratación externa, sea esta la de menos número de horas.

## RETRIBUCIÓN

Dentro de éste área de actuación se engloban las acciones encaminadas a fomentar la igualdad en el área retributiva y combatir la brecha salarial que pudiera existir.

**Objetivo 1: Garantizar la existencia de un trato no discriminatorio por razón de género, verificando la aplicación del principio de igualdad a idéntica responsabilidad.**

**Medida 1:** Impulsar la igualdad de trato en la aplicación del sistema retributivo a las personas promoviendo la reducción de la brecha salarial de género.

**Medida 2:** Garantizar sistemas de retribución basados en la valoración del puesto de trabajo, las competencias personales y profesionales sin discriminación alguna por razón de género.

**Medida 3:** Realizar un estudio retributivo al año de la firma del Plan de igualdad.

**Medida 4:** Del estudio retributivo, en caso de detectarse desigualdades, se propondrán acciones correctoras



ESP  
Servicios  
Públicos



FeSMC  
Servicios, Movilidad  
y Consumo



## CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Dentro de éste área se engloban todas las medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral haciendo hincapié en la búsqueda de una mayor corresponsabilidad entre las mujeres y los hombres.

**Objetivo: Promover una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.**

**Medida 1:** Difundir entre toda la plantilla dentro de la formación específica de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

**Medida 2:** El ejercicio de los derechos de conciliación no supondrá discriminación alguna, ni obstáculo ni impedimento en materia de formación, promoción, retribución, ni en el resto de materias objeto del presente plan, y en todas las acciones formativas en materia de igualdad se informará a tal respecto.

**Medida 3:** Mejorar las condiciones profesionales de la plantilla a través de la implantación progresiva de medidas de conciliación.

Entre ellas como primeras medidas:

- Las reuniones de trabajo se desarrollarán, preferentemente, durante la jornada ordinaria.
- Se potenciará el uso de la videoconferencia para reducir, los viajes de trabajo.

**Medida 4:** La empresa se compromete a sustituir el 100% de las maternidades

**Medida 5:** Conceder permisos no retribuidos por el tiempo necesario para la plantilla que decidan someterse a un tratamiento de técnicas de reproducción asistida, siempre y cuando se comunique con una antelación mínima de 3 días y con un máximo de 10 horas al año.

**Medida 6:** Se informará a la plantilla de los centros, mediante dípticos, de los derechos de conciliación vigentes y los recogidos en el plan de Igualdad.



ESP  
Servicios  
Públicos



FeSMC  
Servicios, Movilidad  
y Consumo



SENIOR  
Servicios Integrales

**Medida 7:** En caso de adopciones internacionales, se establecerá la posibilidad de conceder permisos sin sueldo, con derecho a reserva de puesto de trabajo por una duración máxima de 2 meses para los casos que exista una resolución firme de adopción y siempre y cuando el adoptante pueda acreditar ese tiempo para realizar el desplazamiento, permanencia y regreso del país de origen del adoptado/a.

**Medida 8:** conceder como permiso retribuido el tiempo de ausencia del puesto de trabajo como consecuencia de las gestiones necesarias para llevar a cabo la adopción, siempre y cuando se comunique con una antelación mínima de 3 días y con un máximo de 20 horas al año, revisable en casos excepcionales.

### PREVENCIÓN DE LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

Dentro de éste área se engloban todas las medidas que tienen como objetivo prevenir y erradicar el acoso, entendiendo como tal el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. La empresa dispone “Protocolo para la prevención de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo de **SENIOR SERVICIOS INTEGRALES S.A.**

**Objetivo: Prevenir y erradicar el acoso a cualquiera de las personas empleadas en la empresa.**

**Medida 1:** Informar sobre los canales de denuncia en los casos de acoso, asegurando el tratamiento confidencial de las denuncias que se efectúen.

**Medida 2:** Promover acciones formativas, y de sensibilización (difusión de información, campañas, comunicados, internet, etc.) sobre los distintos tipos de acoso, dando a conocer el Protocolo sobre prevención del acoso y su procedimiento.



**Medida 3:** En las acciones formativas e informativas citadas, se hará mención expresa a aquellas medidas que contribuyan a la prevención, detección y denuncia de este tipo de conductas, y a los valores y principios que deben respetarse dentro de la empresa, así como informar de las conductas prohibidas y de las consecuencias de los incumplimientos.

Por último, las partes firmantes declaran expresamente que la empresa Senior tiene establecido el protocolo para la prevención de situaciones de acoso Sexual **SENIOR SERVICIOS INTEGRALES S.A. SERVICIOS INTEGRALES S.A.** , como documento específico y detallado de intervención inmediata que asegura la prevención de tales situaciones, su investigación y, en su caso, persecución y erradicación con el máximo respeto a los principios inspiradores de la ley de igualdad y al resto del ordenamiento jurídico.



ESP  
Servicios  
Públicos



FeSMC  
Servicios, Movilidad  
y Consumo

CCOO  
servicios

SENIOR  
Servicios Integrales

## DERECHOS Y MEJORAS EN EL PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA SENIOR DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL.

La violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad. Su erradicación precisa de profundos cambios sociales y de actuaciones integrales en distintos ámbitos, incluyendo el ámbito laboral.

### **Objetivo 1: Propiciar y favorecer una adecuada protección en el ámbito laboral de las trabajadoras víctimas de violencia de género.**

**Medida 1:** Generar un protocolo de acción que permita establecer los canales de comunicación entre las víctimas de violencia de género con su empresa y poder poner en marcha las medidas necesarias garantizando los derechos de confidencialidad.

**Medida 2:** Garantizar que cualquier trabajadora víctima de violencia de género, pueda ejercer los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, a raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género del 28 de diciembre del 2004. Art 21:

- ♣ Derecho a la reducción de la jornada laboral, con reducción proporcional del salario.
- ♣ Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo.
- ♣ Derecho preferente al cambio de centro de trabajo, con reserva del puesto de trabajo durante doce meses.
- ♣ Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo, doce meses desde la terminación del desempleo si hubiera correspondido. Y con derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.
- ♣ Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.



- ♣ El despido será nulo si se produjese con ocasión del ejercicio por parte de la trabajadora víctima de violencia de género, de los derechos anteriormente citados.
- ♣ No tienen la consideración de faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género
- ♣ Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por seis meses extensibles hasta dieciocho meses.

Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos

**Medida 3:** En aquellos casos en los que la mujer víctima de violencia de género y el supuesto agresor trabajasen en el mismo centro de trabajo, la empresa dará preferencia a la trabajadora víctima para que pueda optar o bien por continuar en su centro de trabajo, o bien por ser trasladada a otro cuando exista tal posibilidad.

**Medida 4:** Cuando la empresa tenga constancia de la existencia de una resolución judicial mediante la cual se adopten medidas cautelares (como puede ser el alejamiento o cualquier otra medida), la empresa se compromete a trasladar al supuesto agresor o maltratador, cuando ambos trabajen en el mismo centro, en el caso de que la mujer hubiese optado por permanecer en su centro de trabajo.





**Medida 5:** Apoyar la inserción laboral de mujeres víctima de violencia de género mediante concierto con asociaciones institucionales. NUEVA

**Medida 6:** Ayuda económica a la trabajadora víctima de violencia de género para el traslado de centro o localidad, siempre que mantenga su relación laboral con la empresa. La ayuda consistirá en abonarle los gastos de mudanza de enseres y se le abonará contra factura, con el límite de 1.000 euros y en una sola ocasión.

**Medida 7:** Realizar campaña de Sensibilización el día internacional contra la violencia de Género.

## COMUNICACIÓN

En este capítulo se refieren las acciones encaminadas a la difusión y conocimiento del contenido del plan de igualdad así como de las políticas de igualdad de la Empresa.

**Objetivo: Adoptar el enfoque de género en las políticas de comunicación de la empresa, potenciando la cultura de la igualdad y participando de la difusión del Plan de Igualdad y las medidas propuestas.**

**Medida 1:** Introducir la igualdad en la estrategia de comunicación interna y externa.

Actuaciones:

- Utilizar los medios internos de comunicación como, intranet, etc. para difundir el programa de igualdad, y el protocolo de actuación frente al Acoso sexual y/o por razón de sexo.



**Medida 2:** Promover y fomentar la cultura de la igualdad a través del lenguaje y la publicación de imágenes.

Actuaciones:

- Eliminar el uso del lenguaje sexista en todos los documentos y comunicados de la empresa
- Eliminar el uso de imágenes sexistas y/o estereotipadas.
- Fomentar el uso de palabras de género femenino que expresan universalidad (personas, las partes, la plantilla, etc.) y términos que representan colectivos o conceptos abstractos (la dirección, el personal directivo, la ciudadanía, etc.).
- Elaboración y difusión de una guía del lenguaje que fomente la equidad, así como la formación respecto a la utilización de un lenguaje no sexista.

**Medida 3:** Dar visibilidad a las campañas en las que la empresa SENIOR SERVICIOS INTEGRALES S.A. participe y el compromiso de la empresa contra la violencia de género, y al apoyo a la inserción laboral de las víctimas.

**Medida 4:** Se informará sobre cuáles son los canales y medios para que cualquier trabajadora o trabajador pueda hacer llegar a la empresa las denuncias de acoso, así como sus sugerencias sobre igualdad y conciliación.



### **Criterios de seguimiento y evaluación de las medidas descritas anteriormente:**

- Las medidas descritas en el Plan de Igualdad se revisarán por la comisión de seguimiento del Plan anualmente y estarán vigentes durante la duración del mismo.
- La empresa informará anualmente mediante una memoria de actuaciones en Materia de Igualdad a la Comisión de Seguimiento sobre las áreas de actuaciones descritas en el Siguiete Plan de Igualdad, las completadas y cumplidas en ese año, se revisarán y se analizará la evolución del mismo y del cumplimiento de cada una de las medidas.
- La empresa elaborará una memoria final analizando el cumplimiento de todas y cada una de las medidas acordadas en el presente Plan de Igualdad.



#### COMISIÓN DE SEGUIMIENTO:

---

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento, ejecución y desarrollo del presente Plan de Igualdad, una vez firmado el Plan de igualdad, se creará una Comisión de Seguimiento que se reunirá al año de la firma del Plan de igualdad y después de manera semestral de forma ordinaria durante la vigencia del Plan de Igualdad.

Composición: Dicha Comisión de Seguimiento estará integrada, para preservar el principio de equilibrio entre ambas representaciones empresarial y sindical.

Funciones: Serán funciones de la Comisión de Seguimiento, las siguientes:

- Realización del seguimiento respecto al estado de desarrollo y ejecución de las medidas acordadas en el presente Plan de Igualdad.
- Celebración de reuniones de trabajo, pudiendo proponer ajustes al presente Plan de Igualdad, a la vista de la evolución del mismo.
- Elaboración de un informe anual, a la vista de la evolución de los indicadores y del grado de cumplimiento de las medidas y objetivos establecidos.
- Proponer las recomendaciones que se consideren oportunas en aras de intentar mejorar y facilitar la consecución de los objetivos establecidos en el presente Plan de Igualdad.

