

**ACTA DE LA REUNION CELEBRADA EL DIA 5 DE DICIEMBRE DE 2012
ENTRE LA REPRESENTACION DE LABORATORIOS INDAS, S.A.U. Y LA
REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE
TRABAJO DE NOVES, CARRETERA DE PORTILLO A NOVES KM 1,5**

ASISTENTES:

Por la representación de la Empresa:

- Don Fernando Sabido Garcia, con D.N.I. nº 417.509, actuando en su calidad de Apoderado y Director del Area Legal-RRHH de LABORATORIOS INDAS, S.A.U.
- Don Angel Gadea Amador, con D.N.I. nº 385.011, actuando en su calidad de Jefe de Personal del centro de trabajo de LABORATORIOS INDAS, S.A.U.- Noves.
- Doña Dolores Perez, con D.N.I. nº 2.529.318 actuando en su calidad de Directora de RR.HH de LABORATORIOS INDAS, S.A.U.

Por la representación de los trabajadores:

- Don Eusebio Garzón Martín, con D.N.I. nº 12.209.305, actuando en su calidad de miembro del Comité de empresa del centro de trabajo LABORATORIOS INDAS, S.A.U.-Noves.
- Doña Mª Candela Hernández Linador Rodríguez, con D.N.I. nº 03.846.732, actuando en su calidad miembro del Comité de Empresa del centro de trabajo LABORATORIOS INDAS, S.A.U.-Noves.
- Don Claudio Sánchez Jiménez, con D.N.I. nº 01.891.831, actuando en su calidad de miembro del Comité de empresa del centro de trabajo LABORATORIOS INDAS, S.A.U.-Noves.
- Don Juan José Peinado Criado, con D.N.I. nº 03.836.406, actuando en su calidad de miembro del Comité de Empresa del centro de trabajo LABORATORIOS INDAS, S.A.U.-Noves.
- Don Teofilo Rojo Palomo, con D.N.I. nº 70.411.421, actuando en su calidad de Presidente del Comité de Empresa del centro de trabajo LABORATORIOS INDAS, S.A.U.-Noves.
- Don Sergio Parra Yepes, con D.N.I. nº 03.889.721, actuando en su calidad de miembro del Comité de Empresa del centro de trabajo LABORATORIOS INDAS, S.A.U.-Noves.

- Don Víctor Manuel Hernández López, con D.N.I. nº 03.879.932, actuando en su calidad de miembro del Comité de Empresa del centro de trabajo LABORATORIOS INDAS, S.A.U.-Noves.

- Don Juan Carlos Rodrigo Ballesteros, con D.N.I. nº 70.416.395, actuando en su calidad de Secretario del Comité de Empresa del centro de trabajo LABORATORIOS INDAS, S.A.U.-Noves.

- Don Fernando de León López, con D.N.I. nº 03.878.318, actuando en su calidad de miembro del Comité de Empresa del centro de trabajo LABORATORIOS INDAS, S.A.U.-Noves.

- Don Eugenio Rubén Ortega Salguero, con D.N.I. nº 02.547.493, actuando en su calidad de miembro del Comité de Empresa del centro de trabajo LABORATORIOS INDAS, S.A.U.-Noves.

- Doña Alicia Martín Martín, con D.N.I. 3.822.924, actuando en su calidad de miembro de comité de Empresa del centro de trabajo LABORATORIOS INDAS, S.A.U.-Noves.

- Doña Alejandro Ciruelos Gil, con D.N.I. 4173423, actuando en su calidad de miembro de comité de Empresa del centro de trabajo LABORATORIOS INDAS, S.A.U.-Noves.

También asiste, doña Dalila Rodriguez Castaño, como representante de la sección Sindical de C.C.O.O. y Don Valentín Arribas Chaparro, como representante de la sección sindical de U.G.T.

El Comité de Empresa se constituye validamente y con plena legitimación para este acto.

En Noves y en los locales de la Empresa LABORATORIOS INDAS, S.A.U. del centro de trabajo sito en la Carretera de Portillo a Noves, Km. 1,5, se reúnen a las 11:00 h. del día 05.12.2012, las representaciones de la Empresa LABORATORIOS INDAS, S.A.U. y los trabajadores del mismo centro (fábrica), a través de su Comité de Empresa, según relación de asistentes que con expresión de su D.N.I., figuran al inicio de esta acta, a fin de tratar los siguientes temas que componen el orden del día, el cual se aprueba por unanimidad en dicha sesión:

1. Aprobación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de LABORATORIOS INDAS, S.A.U.
2. Varios, ruegos y preguntas.

Novés, 05.12.2012

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES DE LABORATORIOS INDAS, S.A.U.

INTRODUCCIÓN

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

Con amparo en el antiguo artículo 111 del Tratado de Roma, se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida, la presente Ley. En particular, esta Ley incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.


La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, persigue, el pleno reconocimiento e igualdad formal ante la ley de mujeres y hombres.

El principio de igualdad constituye uno de los derechos fundamentales reconocidos en todos los tratados y Convenios internacionales, por lo que LABORATORIOS INDAS, S.A.U. trata de buscar el equilibrio y la equiparación entre ambos sexos, velando para que en el ámbito de dicha empresa no existan episodios de discriminación.

1. Aprobación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de LABORATORIOS INDAS, S.A.U.

Después de haber mantenido la representación de la Empresa y el Comité de empresa varias reuniones analizando y debatiendo el texto del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de LABORATORIOS INDAS, S.A.U, ambas partes han llegado a un acuerdo sobre dicho Plan de Igualdad, el cual es fruto del consenso alcanzado por las mismas en relación con dicho Plan.

De este modo, en el presente acto, la representación de la Empresa y los miembros del Comité de empresa, como representantes legales de los trabajadores, acuerdan por unanimidad aprobar el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de LABORATORIOS INDAS, S.A.U, cuyo texto, aprobado por unanimidad en este acto, se adjunta a la presente acta firmado por todos los miembros de ambas representaciones (Empresa y Comité de empresa) asistentes.

 Y no habiendo ruegos ni preguntas ni asuntos varios, sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión a las 11:30 h. del día 05.12.2012, redactándose la presente acta, que leída por los asistentes a dicha sesión, la encuentran conforme y la firman, por duplicado y a un solo efecto, como prueba de aceptación y conformidad con el contenido de la presente acta.

Noves, a 5 de diciembre de 2012.

Objetivos

El presente Plan de Igualdad se establece con la finalidad de integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, como principio informador de todos los procesos y políticas de Recursos Humanos dentro de LABORATORIOS INDAS, S.A.U..

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

LABORATORIOS INDAS, S.A.U. velará para evitar tanto la discriminación directa por razón de sexo, entendida ésta como la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable, como la discriminación indirecta por razón de sexo, definida en la L.O.3/2007, como la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Por lo tanto, son objetivos prioritarios del presente Plan de Igualdad reforzar el papel de LABORATORIOS INDAS, S.A.U. como empresa comprometida y avanzada en el desarrollo de las políticas de igualdad y, para ello se compromete a:

- Gestionar los Recursos Humanos de forma óptima para evitar discriminaciones y para ofrecer igualdad de oportunidades.
- Promover cambios en las actitudes perjudiciales para el desarrollo de este objetivo.
- Proyectar una imagen interior y exterior de la empresa comprometida con la igualdad.
- Sensibilizar a hombres y mujeres en la promoción de la igualdad y la consecución de la misma.

Con tal propósito, a continuación se detallan sistemáticamente los distintos campos de actuación, así como las medidas concretas que, consensuadamente con la representación de los trabajadores, se adopten para la consecución de los objetivos reseñados.

ÁMBITO TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad entrará en vigor en el momento de su firma y no se establece una vigencia determinada, puesto que nace con una vocación y compromiso de estabilidad y duración indefinida.



Al menos cada tres años las partes se reunirán para analizar el presente Plan de Igualdad y decidir si hay que revisar o actualizar el mismo, o siempre que la empresa o el Comité de Empresa lo soliciten.

SELECCIÓN

El propósito es tender a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades en la incorporación a LABORATORIOS INDAS, S.A.U. del género menos representado para cada puesto de trabajo, de forma que se permita alcanzar progresivamente una presencia equilibrada de ambos géneros en aquellos puestos o niveles en los que actualmente haya mayores diferencias, de modo que, a igualdad de formación, experiencia y currículum de los candidatos se optará por el de género menos representativo en ese puesto de trabajo.

Acciones:

- Sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades a todas aquellas personas que directa o indirectamente intervienen en el proceso de selección, bajo la premisa de una progresiva presencia equilibrada entre hombres y mujeres.
- Transmitir el Principio de Igualdad de trato que impera en LABORATORIOS INDAS, S.A.U. a las empresas Consultoras que, en su caso, participen en los procesos de selección.
- Exigir los mismos criterios de Igualdad de Oportunidades a las ETT's, respecto del personal que las mismas pongan a disposición de LABORATORIOS INDAS, S.A.U.
- A petición de la Comisión de Igualdad, la empresa informará a ésta de las ofertas de empleo publicadas y de los procesos de selección para verificar que las contrataciones se realizan conforme a los criterios acordados en este Plan de Igualdad.
- Utilizar un lenguaje no sexista en las ofertas de empleo.
- Exigir los mismos criterios de selección y contratación no discriminatorios.
- Estandarizar las entrevistas para que tengan el mismo contenido para ambos géneros y donde solo se realicen preguntas relacionadas con los requerimientos del puesto de trabajo a cubrir.
- Atender a los méritos y cualificación como referencia para adoptar decisiones de contratación y empleo.
- En todos los procesos de selección, el seleccionador velará por presentar mayor número de candidatos mujeres.
- La empresa, pondrá en conocimiento de los trabajadores aquellos puestos de trabajo vacantes en los que existe sub-representación de género, para que los

trabajadores del género menos representado, así como el resto de los trabajadores, puedan ofertar al mismo.

FORMACIÓN

LABORATORIOS INDAS, S.A.U. formará y sensibilizará en igualdad de oportunidades a toda la plantilla, incluidos los niveles directivos por su directa involucración en políticas de selección y promoción de personal, así como facilitará aún más el acceso a la formación de las mujeres.

Para ello:

- Favorecerá el acceso de las mujeres a cursos relacionados con temas o disciplinas en las que se encuentren menos representadas.
- Diseñará acciones formativas en igualdad de oportunidades
- Desarrollará acciones formativas especialmente encaminadas a la mujer trabajadora para el desarrollo de las habilidades y capacidades directivas.
- Impulsará la formación y entrenamiento de cada persona en los conocimientos y habilidades que se requieran en cada circunstancia, bajo los principios de igualdad y de no discriminación.
- Vigilará para que los medios de formación ofrecidos, ya sea para vigilar el desarrollo de competencias profesionales como para la adaptación de la evolución de la empresa, se haga equilibradamente a hombres y mujeres.
- Procurará que los cursos de formación sean organizados durante la jornada laboral, a fin de promover la conciliación de la vida personal y familiar.
- Velará para que la formación y el reciclaje profesional de los miembros de la plantilla respete la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Procurará concienciar a los responsables de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad plena entre hombres y mujeres.
- Ofertará formación para cubrir una vacante en determinado puesto de trabajo a los trabajadores del género menos representado en el puesto de trabajo vacante de que se trate y que previamente han sido seleccionados por la empresa como candidatos para cubrir un puesto de trabajo vacante.
- Incorporará en los Planes de Formación anuales, jornadas informativas, dirigidas a todos los trabajadores, para dar a conocer los derechos que le garantiza el ordenamiento jurídico, en materia de discriminación.

- Incorporara acciones formativas dirigidas a todo el personal, en materia de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.

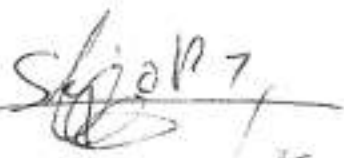
CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN ECONÓMICA Y PROFESIONAL

La finalidad es favorecer el desarrollo profesional de la mujer en la plantilla, potenciando su acceso a aquellas funciones o puestos que sean de responsabilidad.

Acciones:

- Sensibilización en igualdad de oportunidades a todas aquellas personas responsables de determinar las promociones, con el fin de garantizar la objetividad en los procesos de promoción y asegurar el acceso de los aspirantes a puestos directivos.

- Asegurar la transparencia y objetividad en los procesos de promoción, de forma que éstos se basen en la idoneidad y capacidad de los aspirantes en un marco de igualdad de oportunidades.
- Realización y actualización de estudios sobre perfiles femeninos y con potencial en LABORATORIOS INDAS, S.A.U., con el fin de conocer los puntos fuertes y de mejora.
- Mantener sesiones de trabajo para determinar cuales son las barreras de la mujer para promocionar, y cuales son las medidas que pueden potenciar el desarrollo profesional de la mujer hasta alcanzar una representación equilibrada dentro de LABORATORIOS INDAS, S.A.U..
- Evitar que se establezcan salarios distintos para categorías iguales ocupadas por hombres o por mujeres, sin que el contenido del trabajo realizado por unos y otros difiera sustancialmente. A tal fin, se pagará igual salario para trabajos de igual valor y categoría.
- Identificar aquellos puestos de trabajo diferentes ocupados por hombres y mujeres y cuyo contenido no difiera sustancialmente para aplicar las medidas correctoras oportunas.
- Salvar las barreras que existan en su caso y que eviten la promoción profesional de la mujer e impida su acceso a categorías profesionales superiores y por lo tanto, salarios más elevados.
- Evitar que se infravaloren las tareas realizadas mayoritariamente por mujeres.



CONCILIACIÓN VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

La conciliación de la vida laboral, personal y familiar es un aspecto más que preocupa en materia de igualdad de trato y de oportunidades a LABORATORIOS INDAS, S.A.U. El objetivo es avanzar en la creación de condiciones y de un entorno de trabajo favorables a la conciliación, con la premisa ineludible de que siendo conscientes de las necesidades de los hombres y mujeres en la atención de sus obligaciones familiares, dicha conciliación sea posible sin descuidar las obligaciones laborales del trabajador y trabajadora, y sin que sufran merma la ejecución y organización del trabajo en la compañía, ni la obtención de resultados y objetivos de la empresa.

Entre los derechos de la conciliación de la vida familiar reconocidos por la empresa, se encuentran:

- Opción a la agrupación de la hora de lactancia en jornadas completas.
- Posibilidad de disfrutar a continuación de la baja maternal, las vacaciones pendientes y la agrupación de la hora de lactancia.
- Se facilitará información a los hombres y mujeres sobre el derecho a la conciliación.

LA RETRIBUCIÓN

LABORATORIOS INDAS, S.A.U. parte de la premisa de que no es posible alcanzar un plan de igualdad si previamente no se resuelven las diferencias salariales. El principio de "salario igual para trabajos de igual valor y categoría" debe imperar en la política retributiva de la compañía.

LABORATORIOS INDAS, S.A.U. garantizará la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres trabajadores.

PREVENCIÓN DEL EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Ante las normas que a día de hoy contienen una clara previsión sobre este tema, debe destacarse la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato y de igualdad de oportunidades ente hombre y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, así como la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en cuyo artículo 7 define el acoso sexual como cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Igualmente, este precepto define el acoso por razón de sexo como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Por consiguiente, el "acoso sexual" es una conducta pluriofensiva, lo que significa que está prohibido todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o del hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual.

Como **medidas preventivas** del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, LABORATORIOS INDAS, S.A.U. diseñará campañas informativas y de sensibilización de los trabajadores y trabajadoras, códigos de buenas prácticas, cursos de formación y procedimientos de información sobre conductas o comportamientos que pudieran propiciar situaciones de acoso.

Es importante que el personal de la empresa y sus representantes expresen las conductas que pueden derivar en situaciones de acoso y por tanto de ilegalidad, así por ejemplo, y sin que su enumeración sea exhaustiva:

- observaciones sugerentes;
- chistes o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora;
- peticiones de favores sexuales, incluyéndose todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo, o la estabilidad en el empleo del trabajador o trabajadora, a la aprobación o denegación de dichos favores;
- exhibición o uso de pornografía en el centro de trabajo;
- cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador por razón de su sexo;
- toda agresión sexual.

Para el supuesto de que no se hayan podido prevenir ciertas conductas y **la situación de acoso se produzca** en LABORATORIOS INDAS, S.A.U., la compañía arbitrará el siguiente procedimiento extra-*legem* que facilitará la denuncia y agilizará el procedimiento sancionatorio, siempre con el debido respeto de los derechos, tanto del denunciante como del denunciado, dado que la mayoría de las personas afectadas por el acoso simplemente desean que éste cese y se garantice su intimidad en el procedimiento.













Así el procedimiento, para el caso de que haya esta situación de acoso, será el siguiente:

- La persona que se considere víctima de acoso sexual o xenofobia, podrá ponerlo en conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos (y de los representantes de los trabajadores, si así lo desea) por escrito directamente o a través de cualquiera de los representantes de los trabajadores si los hubiera.
- En dicho escrito deberá hacer referencia a las circunstancias en que se haya producido el hecho, la persona causante de dicha conducta y todas las consecuencias que entienda pueden derivarse de la misma para él o para la denunciante de la conducta de acoso o xenofobia.
- La presentación por escrito de la denuncia del hecho ante la Dirección de Recursos Humanos de la compañía dará lugar a la apertura de un expediente informativo por ésta, en orden a la averiguación de los hechos, con audiencia de las partes implicadas (denunciante y denunciado/a) con el debido respeto a los derechos tanto del denunciante como del denunciado/a y que éstas serán independientes y objetivas.
- La Dirección de Recursos Humanos adoptará las medidas encaminadas a impedir la continuidad del acoso denunciado.
- La situación de acoso se pondrá en conocimiento inmediato de los representantes de los trabajadores siempre que así lo solicite la persona afectada.
- La Dirección de Recursos Humanos practicará cuantas diligencias pueda considerar conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.
- Finalizado el expediente y probada la realidad de los hechos, la empresa lo pondrá en conocimiento del Juzgado de Instrucción, si a juicio de los Servicios Jurídicos de la Compañía pudiera ser constitutivo de delito, y, en su caso, procederá a la sanción del trabajador causante del hecho denunciado pudiendo ser sancionado con el despido.

CREACIÓN DEL "AGENTE DE IGUALDAD"

El Agente de Igualdad será designado por la empresa, procurando que proceda de la División de Recursos Humanos y será la persona encargada de recepcionar, coordinar y servir de mediación de todas las quejas que el personal realice en materia de igualdad. La empresa informará al Comité de Empresa y a todo el personal de quién es esta persona.

Por su parte, el Comité de Empresa del Centro de Trabajo de Novés designará a uno de sus miembros quien actuará en coordinación con el Agente de Igualdad, informando a la empresa de la persona miembro del Comité que haya sido designada.

La empresa y los representantes de los trabajadores, sin interferir en la actividad normal del Centro de trabajo, deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo.

- No se requiere ninguna formalidad especial para poner la queja en conocimiento del agente de igualdad (escrito, teléfono, e-mail), admitiéndose incluso la queja anónima.

- El agente de igualdad, una vez se haya asegurado de la certeza de los hechos, lo pondrá en conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos y dependiendo de la gravedad de los hechos, lo comunicará igualmente a la Dirección de Área Legal-RRHH.

- Una vez realizada la investigación, se tomarán inmediatamente las medidas para poner fin a los hechos que originaron la queja.

- Todas las quejas serán contestadas.

- En caso que las quejas vayan firmadas, se tomarán las medidas oportunas para guardar el anonimato si así se desea.

Se informará al Comité de Empresa anualmente de la situación y medidas adoptadas, y puntualmente a la persona designada por el Comité de Empresa que actúe en coordinación con el Agente de Igualdad, sobre las quejas que hayan sido recibidas, sus características y las medidas correctoras adoptadas, sin identificación personal.

FORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Se incorporarán en el próximo Plan de Formación y siguientes, jornadas informativas, dirigidas a todo el personal, para dar a conocer los derechos que le garantiza el ordenamiento jurídico, en materia de discriminación.

Igualmente se incorporarán acciones formativas dirigidas a todo el personal, en materia de acoso sexual.

LA COMISIÓN PARITARIA DE IGUALDAD

Se creará una Comisión Paritaria de Igualdad entre la Empresa y los representantes de los trabajadores con el objetivo de velar por el cumplimiento de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad.

La Comisión Paritaria de Igualdad se reunirá al menos dos veces al año con carácter ordinario y tantas veces como fuera preciso, con carácter extraordinario y a petición de cualquiera de las partes.

La Comisión Paritaria estará formada por 3 miembros del Comité de Empresa y 3 miembros representantes de la empresa. Los acuerdos en dicha Comisión se alcanzarán por mayoría absoluta de todos sus miembros.

Una vez constituida la Comisión Paritaria, ésta elaborará su Reglamento de funcionamiento.

En Novés, a 5 de diciembre de 2012





