

REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva para las Mujeres y Hombres (LOIMH), en su artículo 45.1, obliga a todas las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, debiendo, con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que serán negociadas y, en su caso, acordadas con la Representación Legal de los Trabajadores y las trabajadoras (RLT).

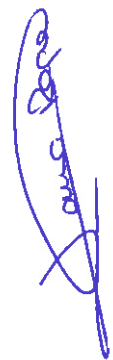
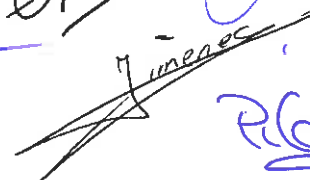

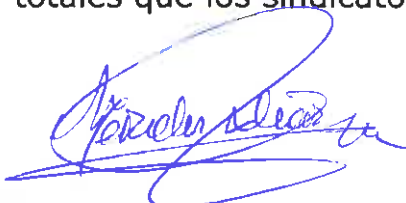
El presente reglamento dota de los instrumentos básicos necesarios para que, en el seno de la empresa CAPRABO SA, la parte empresarial y la RLT, identifiquen y corrijan las posibles situaciones de discriminación o de desigualdad que pudieran existir en el ámbito laboral o aquellas que, de forma indirecta, se pudieran producir.

Estas medidas deberán dirigirse a la elaboración y aplicación del Plan de Igualdad para la totalidad de la plantilla, sin perjuicio de que puedan establecerse acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo. Dicho plan fijará el conjunto de medidas a abordar, los objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (art. 46.3. LOIEMH).

La Comisión de igualdad estará encargada de negociar el Plan de Igualdad.

La Comisión de Igualdad será paritaria y estará compuesta, tal y como figura en el acta de Constitución de la Comisión de Igualdad del día 9 de mayo de 2011, por los representantes de la Dirección de la Empresa que ésta estime conveniente para el citado objetivo, y tres representantes de UGT, CCOO, CGT y FETICO hasta un total de doce miembros, que deben ser necesariamente representantes legales de las trabajadoras y trabajadores, pudiendo asistir como principio general un asesor o asesora por cada sindicato así como de la empresa, debiéndose acreditar con anterioridad a cada reunión cualquier cambio.

Para la toma de decisiones cada sindicato contará con un voto en la Comisión y la Dirección de la empresa con el mismo número de votos totales que los sindicatos presentes.



Quienes componen la Comisión de Igualdad, así como sus asesores/as están obligados a respetar la confidencialidad y sigilo profesional tanto en los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes.

La Comisión de Igualdad se reunirá:

- De manera ordinaria con carácter mensual, para analizar el informe de diagnóstico y elaborar el Plan de Igualdad
- De manera extraordinaria a petición de cualquiera de las partes con un preaviso mínimo de 10 días laborales.

De las reuniones celebradas con acuerdo o sin acuerdo, se levantará acta donde se fijará la posición de cada parte.

Los acuerdos de la Comisión, para su validez, se tomarán por mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

Funciones de la Comisión de Igualdad:

- Realizar un seguimiento de posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad.

- Establecer una metodología y unas fases para la elaboración del Plan de Igualdad (compromiso, diagnóstico, estructura del plan, definición de medidas, ejecución).

- Análisis de los datos facilitados por la empresa (mínimo dos años) para efectuar el diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres en la empresa, en las siguientes áreas de intervención:

- Igualdad de trato y de oportunidades en:

Acceso al empleo.

Clasificación profesional.

Formación.

Promoción.

Retribuciones (incluidas las variables).

Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo.

- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- Conciliación de la vida personal, laboral y familiar y ordenación del tiempo de trabajo (jornada y distribución del tiempo de trabajo).

- Salud Laboral. Protección a la maternidad.

The page contains several handwritten signatures and scribbles. On the left side, there are three distinct signatures. On the right side, there is a vertical signature that appears to say 'Ana Rosa'. At the bottom of the page, there are several more signatures, some of which are partially obscured or overlapping. The signatures are in black ink and vary in style, from simple lines to more complex, cursive-like marks.

- Violencia de género.

A los efectos de elaborar un diagnóstico adecuado sobre las posibles desigualdades o discriminaciones, la empresa facilitará a la RLT la información desagregada por sexo, de la totalidad de la empresa, que le será requerida y que se definirá por la Comisión en cada una de sus reuniones. Así como los datos específicos de la Comunidad Foral de Navarra, de acuerdo con lo establecido en la Disposición Adicional Primera de este reglamento.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, la empresa y la RLT acordarán las medidas que se deben desarrollar para corregir las situaciones de discriminación o desigualdad que se hayan detectado, los plazos para llevarlas a efecto, las personas responsables de hacerlo, así como los indicadores y plazos para su evaluación.

En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de la misma, cualquiera de las partes podrá acudir a los órganos de mediación, arbitraje y control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.

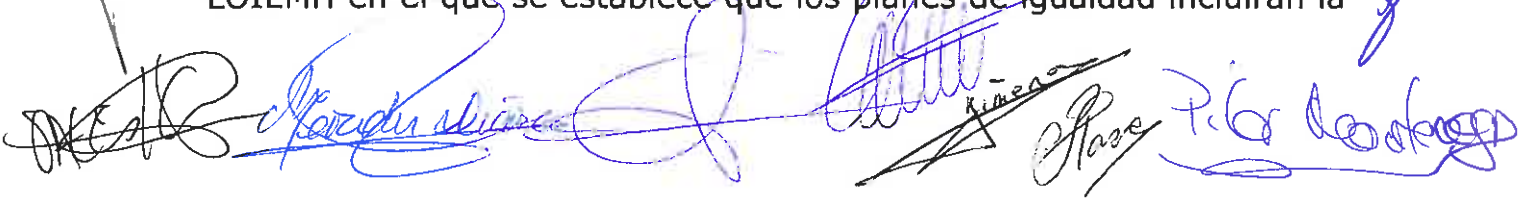
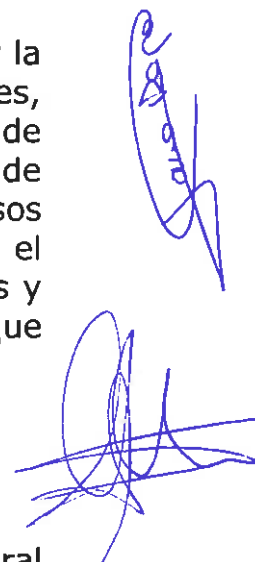
Una vez aprobado por las partes el Plan de Igualdad, se creará una Comisión de seguimiento para la evaluación, seguimiento y control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.

Por último, la Dirección de la Empresa se compromete a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, considerando el Plan de Igualdad como una estrategia de optimización de sus recursos humanos y concediendo a la igualdad de oportunidades un valor trascendental en la política de recursos humanos, situándola en el mismo plano de importancia que en el resto de políticas de la Empresa y asignando los recursos humanos y materiales necesarios para poner en marcha las acciones que contenga el Plan.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

PRIMERA.- Situación específica de los centros en la Comunidad Foral de Navarra.

Teniendo en cuenta que en los centros de Navarra se da la especificidad de que conviven en los mismos colectivos prácticamente iguales en número de trabajadores/as por cuenta ajena de CAPRABO, con socios/as cooperativistas de EROSKI SOCIEDAD COOPERATIVA y de acuerdo con lo establecido en el apartado 3 del artículo 46 de la LOIEMH en el que se establece que los planes de igualdad incluirán la



totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo, dentro del Plan de Igualdad de CAPRABO, las medidas adicionales que recojan la especificidad de los centros en Navarra se negociarán con el Comité de Empresa conjunto existente en dicha Comunidad.

A estos efectos, durante la negociación, el Comité se constituye en Comisión de Igualdad.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- Cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión de Igualdad.

Las modificaciones o reformas que pudieran plantearse en el presente reglamento deberán realizarse de acuerdo con la mayoría absoluta de todos los miembros de la Comisión de Igualdad.

En Barcelona, a 14 de julio de 2011.

Firmantes:



A collection of approximately 12 handwritten signatures in black ink, arranged in a loose, non-linear pattern below the text 'Firmantes:'. The signatures vary in style, with some being more legible and others being highly stylized or scribbled. Some of the more legible names include 'Miguel', 'Alvaro', 'Pablo', 'Pablo', and 'Sandra'. There are also several signatures that appear to be crossed out or heavily scribbled over.