CONSTITUCIÓN COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

1. COMPOSICIÓN

- Los miembros de la comisión permanente de igualdad lo serán por plazo indefinido, siendo las únicas causas válidas de abandono de la misma:
    - La baja laboral definitiva en la empresa.
    - La renuncia motivada del cargo por parte del propio miembro.
    - La solicitud de baja en el cargo por parte de la mayoría simple de los otros componentes de la comisión, previa presentación y aceptación de un sustituto.

- La incorporación de un nuevo miembro a la comisión permanente requerirá la aceptación de su candidatura por parte de la mayoría de sus miembros.

- Las decisiones de la comisión permanente de igualdad que conlleven implicaciones de gasto o inversión deberán ser validadas a posteriori por los responsables del presupuesto afectado.

- La comisión permanente de igualdad queda inicialmente formada, previa aceptación de su cargo y responsabilidad, por los siguientes empleados y empleadas:

NOMBRE	CARGO (especificar Sindicato)	CENTRO
Concepción Gutierrez	Gestión de cobros	Madrid
Patricia Olcina	Asistente comercial IC	Valencia
David Santamaria	Técnico electromedicina	Barcelona
Alejandro Escobar	Director de servicio técnico	Madrid
Sergio García	Jefe de ventas regional ACT	Valencia
Bárbara Uranga	Directora de recursos humanos	Madrid

- En la primera convocatoria de la comisión permanente de igualdad se elegirá el cargo de Secretario/a de la misma, en quien se delegará la elaboración de las actas de cada reunión, su difusión entre los miembros y la convocatoria de las reuniones ordinarias o extraordinarias de la comisión.

2. COMPETENCIAS

Con el fin de garantizar la adopción coherente de decisiones y el cumplimiento efectivo de las acciones que se establezcan en el marco del presente Plan de Igualdad, se constituye una **comisión permanente de igualdad** que velará por:

- La equidad de género, entendida como el alcance de la igualdad entre mujeres y hombres manteniendo el reconocimiento de la diferencia.
- La igualdad de género, entendida como la idéntica opción a las mismas oportunidades y recursos profesionales por parte de ambos géneros.
- La no discriminación, directa o indirecta, de los trabajadores en función de su género así como la eliminación de barreras, visibles o no, que supongan diferencias entre los hombres y las mujeres.

- La promoción de la participación de miembros de ambos géneros en las diferentes esferas y actividades sobre la base de la igualdad.
- La erradicación en el ámbito laboral de cualquier indicio de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, así como de cualquier otra modalidad de acoso moral, sea técnico o declarado.
- La erradicación, en el ámbito laboral, de cualquier ocasión en que puedan manifestarse conductas de violencia de género.
- La eliminación de los estereotipos sexistas.
- Sensibilización a la plantilla con la promoción y difusión dentro de la empresa de los valores y prácticas en que se basa la igualdad entre hombres y mujeres, así como la promoción de la representación equilibrada de ambos sexos en todos los órganos y cargos de responsabilidad de la empresa.
- El establecimiento de mecanismos prácticos para la participación de todos los empleados en la detección y eliminación de comportamientos discriminatorios por motivo de género.
- El seguimiento y la actualización del Plan de Igualdad, elaborando propuestas de acciones de futuro para la mejora Continuada.
- La utilización de un lenguaje no sexista en la comunicación interna y externa.
- La conciliación de la vida laboral, familiar y personal como herramienta de gestión de los recursos humanos que permite el aprovechamiento del potencial de la plantilla.

3. REUNIONES

- La comisión permanente de igualdad se reunirá de forma ordinaria como mínimo dos veces al año, y adicionalmente de forma extraordinaria siempre que sea convocada, con una antelación mínima de quince días, por la mitad de sus miembros.
  Durante el proceso de elaboración del Plan de Igualdad se realizarán tres reuniones:
  - De constitución de la Comisión Permanente de Igualdad
  - De aprobación del diagnóstico
  - De aprobación del Plan de igualdad y las acciones de mejora

- La comisión permanente de igualdad se declarará válidamente constituida con la asistencia de la mitad más uno de sus miembros.

- Las decisiones de la comisión permanente de igualdad se adoptarán por mayoría simple de entre los asistentes a cada una de sus reuniones. En el caso de empate en las votaciones se atenderá al voto de calidad de la Dirección de Recursos Humanos, quien dispondrá de tres días laborables para la adopción de su decisión. No será válida la delegación del voto de los no asistentes.