



PLAN DE IGUALDAD

NOVEDADES AGRÍCOLAS, S.A.

2018

ÍNDICE

1.INTRODUCCIÓN	3
2. PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN DE IGUALDAD	3
3.OBJETIVOS DEL PLAN	4
3.1. Objetivos Generales del Plan de Igualdad.....	4
3.2. Objetivos Específicos del Plan de Igualdad	5
4.DEFINICIONES	6
5.RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO	8
6. DESARROLLO DEL PLAN DE ACCIÓN	8
6.1. Selección y contratación	9
6.2. Promoción profesional.....	9
6.3. Formación.....	9
6.4. Conciliación de la vida familiar y laboral.....	10
6.6. Política retributiva e igualdad	11
6.7. Comunicación.....	11
6.8. Violencia de género.....	12
9.COMISIÓN DEL COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD	13
9.1. Composición.....	13
9.2. Funciones	13
9.3. Reuniones.....	14
9.4. Atribuciones generales.....	14
9.5. Funcionamiento	14
10. ASIGNACIÓN DE UNA PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN DE IGUALDAD	15

1. INTRODUCCIÓN

El plan de Igualdad es una de las medidas aprobadas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuya exposición de motivos comienza con la proclamación del artículo 14 de la Constitución Española, artículo que consagra el derecho de igualdad de los españoles ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, entre otros motivos.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombre trata de hacer efectivo este derecho en diferentes ámbitos, y muy especialmente en el laboral. A estos efectos, el artículo 45 de dicha Ley, establece que “las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán 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 en la forma que se determine en la legislación laboral”.

A través de esta Ley se pretende realizar una política mucho más activa al respecto y la implantación de medidas positivas, que eviten todo tipo de conductas discriminatorias en el ámbito empresarial.

Novedades Agrícolas, S.A., siempre ha demostrado interés y compromiso en la participación y realización de acciones a favor de la no discriminación entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

En este sentido, tras la publicación en el Convenio Colectivo, suscrito con fecha de 3 de Diciembre de 2012, se incorpora una cláusula de igualdad de trato y no discriminación en el trabajo, que recoge el compromiso de las partes de seguir avanzando en la igualdad de trato y no discriminación de género, fomentando el igual valor de mujeres y hombres en todos los ámbitos y comprometiéndose a adoptar las medidas que se estimen necesarias.

2. PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN DE IGUALDAD

Con el propósito de cumplir la Ley de Igualdad y de mejorar en todo lo posible la realidad de Novedades Agrícolas, S.A., en cuanto a la igualdad efectiva de hombres y mujeres, hemos elaborado un plan de igualdad que se rige por los siguientes principios:

- 1. Integración de la igualdad de trato entre mujeres y hombre como principio informador:** la igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- 2. Prohibición y rechazo de toda discriminación directa por razón de sexo:** la discriminación directa por razón de sexo se define 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, así como todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad u orden de discriminar directa o indirectamente.

3. **Prohibición y rechazo de toda discriminación indirecta por razón de sexo:** la discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
4. **Prohibición y rechazo del acoso por razón de sexo:** se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
5. **Prohibición y rechazo del acoso por razón de sexo:** se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Igualmente, el condicionamiento de un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

6. **Principio de indemnidad frente a represalias:** supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

3.OBJETIVOS DEL PLAN

El presente plan contiene una serie de objetivos, acompañados de medidas, acciones y un plan de seguimiento, cuyo objetivo es dar cumplimiento a las previsiones legales a partir de las líneas de mejora que se han detectado en la fase de diagnóstico.

3.1. Objetivos Generales del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad de Novedades Agrícolas, S.A. tiene como objetivos generales:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, garantizando las mismas oportunidades de acceso, desarrollo profesional y condiciones laborales en todos los niveles y áreas de Novedades Agrícolas, S.A.
- Facilitar y garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que componen Novedades Agrícolas, S.A.

3.2. Objetivos Específicos del Plan de Igualdad

A) Selección y contratación

- Fomentar la presencia de mujeres en los puestos de mayor responsabilidad y en las áreas en que estén infrarrepresentadas, siempre que reúnan los requisitos y méritos exigidos.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección.
- Fomentar el equilibrio entre mujeres y hombres independientemente de la modalidad contractual (contratación a tiempo completo y tiempo parcial).

B) Promoción

- Garantizar el uso de criterios igualitarios en todos los procesos dirigidos al área de promoción profesional.

C) Formación

- Formar y sensibilizar a todo el personal de Novedades Agrícola, S.A., y especialmente a los empleados con capacidad de mando y decisión, de la importancia del principio de igualdad y de la conciliación de la vida laboral y familiar.

D) Cultural empresarial

- Fomentar como valor de empresa, el respeto y gestión de la diversidad de personal.
- Favorecer una cultura de empresa que permita asentar el principio de igualdad de oportunidades en toda la organización.

E) Comunicación

- Fomentar una cultura de formación, información, comunicación y sensibilización de la empresa, de los principios y políticas en materia de igualdad.

F) Conciliación familiar y laboral

- Promover medidas de conciliación de la vida familiar y laboral de todo el personal que favorezcan la retención del talento.

G) Protección durante la situación de lactancia y embarazo

- Evitar los posibles riesgos laborales de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.

H) Violencia de género

- Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género.

I) Prevención del acoso

- Prevenir y corregir cualquier comportamiento o acción que pudiera entrañar indicios de acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- Difusión del protocolo de actuación ante posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

4.DEFINICIONES

Con el fin de asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad y la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, así como la difusión y la comprensión de las medidas en el plan de Igualdad adoptadas, se asumen como propias las definiciones establecidas en la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres:

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales y en las condiciones de trabajo

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Discriminación directa e indirecta

Se considera discriminación directa por razón de sexo 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. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo 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. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a efectos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, constituye acoso sexual 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. Constituye acoso por razón de sexo 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, discriminatorios 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.

Discriminación por embarazo o maternidad

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Indemnidad frente a represalias

Se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las causas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Tutela judicial efectiva: Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

Violencia de género

Se considera víctima de violencia de género a aquel trabajador/a que, a través de procedimiento judicial oportuno, obtenga una sentencia firme en la que se declare la existencia de este tipo de violencia hacia su persona. Si existiera informe del Ministerio Fiscal indicando la existencia de indicios de que la persona demandante es víctima de violencia de género, sería válido también hasta que se dicte la orden de protección.

5. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

Tras la información extraída del diagnóstico de situación previamente realizado, se establecen las siguientes conclusiones, en relación con las áreas que se detallan a continuación:

- **Distribución de la plantilla:** Plantilla con un total de 199 empleados/as, de los cuales un 88,44% son hombres y un 11,55% son mujeres.
- **Contratación:** La mayoría de los contratos de trabajo, tanto de hombres como de mujeres son indefinidos.
- **Composición departamental:** Existen varios departamentos con presencia exclusiva de hombres. Esto se debe a que, para determinados puestos, como por ejemplo el Departamento de montaje, no recibimos candidaturas de mujeres.
- **Distribución de la responsabilidad:** Pese a que el número de hombres es mayor en la plantilla total de la empresa, observamos una alta presencia de mujeres en los puestos con responsabilidad y en el Consejo de Administración de la empresa.
- **Conciliación de la vida laboral y familiar:** Existen varias medidas tendentes a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, entre las que destaca la flexibilidad horaria.
- **Riesgos laborales:** Novedades Agrícolas, S.A., dispone de evaluaciones específicas para los riesgos del puesto de trabajo en caso de empleadas embarazadas.
- **Acoso sexual y por razón de sexo:** Inexistencia de denuncias al respecto.
- **Comunicación:** Posibilidad de realizar actuaciones en aras de una mayor información hacia los empleados/as en materia de conciliación e igualdad.
- **Formación:** Los empleados/as acceden a los cursos de formación según las necesidades de su puesto de trabajo.

6. DESARROLLO DEL PLAN DE ACCIÓN

Partiendo de la situación actual de Novedades Agrícolas, S.A., reflejada en el informe de diagnóstico, se considera que es preciso llevar a cabo una serie de medidas o acciones en materia de igualdad, fundamentalmente en las siguientes áreas:

- Selección y contratación.
- Promoción profesional.
- Formación.
- Conciliación de la vida laboral y familiar.
- Prevención de riesgos laborales.
- Política retributiva e igualdad.
- Comunicación.
- Violencia de género.
- Acoso moral y sexual en el trabajo.

6.1. Selección y contratación

Objetivo específico: *Fomentar y garantizar la existencia de una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales*

Acciones implantadas con anterioridad

- 1.- Informar a las empresas y servicios externos del compromiso de Novedades Agrícolas, S.A. con la igualdad de oportunidades.
- 2.- Incidir en la utilización de un lenguaje no sexista en las convocatorias de ofertas de empleo.
- 3.- Difusión de las medidas puestas en prácticas.

Acciones a implantar

- 1.- Documentar el número de candidatos que se presentan a los procesos de selección que permita identificar los porcentajes de mujeres y hombres presentados y relacionarlos con los datos de las incorporaciones.

Plazos de ejecución y criterios de seguimiento

- Anualmente, se facilitará a la Comisión de Seguimiento las ofertas realizadas, durante este periodo de referencia, para comprobar la relación de las vacantes de puestos de trabajo ofertados y la relación de contrataciones por sexos.

Personal al que va dirigido

Empleados potenciales de la empresa y Departamento de RRHH.

6.2. Promoción profesional

Objetivos específicos: *Asegurar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.*

Acciones a implantar

- 1.- Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a la convocatoria externa en caso de no existir perfiles buscados dentro de la empresa.
- 2.- Fomentar la posibilidad de que las personas puedan comunicar su deseo de promocionar/desarrollar.

Plazos de ejecución y criterios de seguimiento

- Anualmente la empresa facilitará a la Comisión de Seguimiento información de las promociones realizadas durante ese periodo de referencia, desglosado por sexos.

6.3. Formación

Objetivo Específico: *Continuar garantizando la realización de acciones formativas que facilitan de igual forma a mujeres y hombres en el desarrollo de sus habilidades y competencias.*

Acciones implantadas con anterioridad

- 1.- Acciones informativas específicas en materia de igualdad.
- 2.- Ofrecer cursos de formación con horarios adaptados a las necesidades de conciliación familiar y laboral.
- 3.- Formación semipresencial.
- 4.- Seguimiento de indicadores del porcentaje de hombres y mujeres que han recibido formación.
- 5.- Implantación de cursos informativos y de concienciación sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Acciones a implantar

- 1.- Priorizar que participen en acciones formativas y de reciclaje, aquellas personas que hayan estado ausentes de su puesto de trabajo por motivos familiares.
- 2.- Garantizar que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa no pierdan oportunidades de formación y promoción.

Plazos de ejecución y criterios de seguimiento

- Anualmente se entregará a la Comisión de seguimiento un informe con las acciones formativas realizadas desagregadas por sexo, categoría y el número de personas que realizan la formación, así como las personas que participan en la formación estando de baja causada por maternidad/paternidad o reducción de jornada por motivos familiares.

Personal al que va dirigido

Toda la plantilla de Novedades Agrícolas, S.A.

6.4. Conciliación de la vida familiar y laboral

Objetivos específicos: *Garantizar el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación, con arreglo a los criterios legales establecidos, y que ello no suponga un recorte de oportunidades, ni en la promoción, ni en acceso a la formación.*

Acciones implantadas con anterioridad

- 1.- Difundir a través de los canales de comunicación habituales de Novedades Agrícolas, S.A., los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo con la legislación vigente.

Acciones a implantar

- 1.- Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean limitado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.

Plazos de ejecución y criterios de seguimiento

- Anualmente, la Comisión de Seguimiento recibirá información sobre el ejercicio del permiso de paternidad y maternidad, así como de los permisos y licencias relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Personal al que va dirigido

Toda la plantilla de Novedades Agrícolas, S.A.

6.5. Prevención de riesgos laborales

Novedades Agrícolas, S.A. tiene como objetivo primordial, la adopción de medidas destinadas a garantizar la salud de las mujeres en el trabajo, en especial, de las mujeres embarazadas.

La empresa se compromete a garantizar los derechos contemplados en la normativa de la Unión europea sobre la materia, así como lo previsto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa complementaria.

***Objetivos específicos:** Mejorar procedimientos de prevención en salud laboral desde una perspectiva de género.*

Acciones implantadas con anterioridad

- 1.- Difusión de la información específica sobre igualdad.

Personal al que va dirigido

Toda la plantilla de Novedades Agrícolas, S.A.

6.6. Política retributiva e igualdad

Novedades Agrícolas, S.A. no distingue entre sexos a la hora de retribuir a sus empleados, las cuantías a percibir por los mismos van en función del puesto de trabajo que desarrollan, respetando en todo caso lo dispuesto por el Convenio Colectivo de aplicación.

6.7. Comunicación

***Objetivo específico:** Establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la empresa y asegurar que la comunicación de la empresa promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.*

Acciones implantadas con anterioridad

- 1.- Difusión de mensajes en materia de igualdad de oportunidades en los diferentes medios de comunicación, promoviendo así la información y sensibilización de la plantilla.

Acciones a implantar

- 1.- Facilitar la comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y propuestas de mejoras a la persona responsable de igualdad designada por la empresa.

Plazos de ejecución y criterios de seguimiento

- Se ejecutará progresivamente a lo largo del primer año del plan.

Personal al que va dirigido

Toda la plantilla de Novedades Agrícolas, S.A.

6.8. Violencia de género

***Objetivo específico:** Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así a su protección.*

Acciones implantadas con anterioridad

- 1.-Protección integral contra la violencia de género.

Acciones a implantar

- 1.- Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a las mujeres víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección, previa acreditación de la tal situación.

Plazos de ejecución y criterios de seguimiento

- Se ejecutará progresivamente a lo largo del primer año del plan.

Personal al que va dirigido

Toda la plantilla de Novedades Agrícolas, S.A.

6.9. Acoso moral y sexual en el trabajo

En este sentido, Novedades Agrícolas, S.A. manifiesta su más profundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, así como ante cualquier conducta constitutiva de acoso moral en el trabajo, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe, para prevenir, detectar, corregir y sancionar cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso sexual, de acoso moral o acoso por razón de sexo.

Novedades Agrícolas, S.A. se compromete a trabajar para consolidar un entorno laboral donde se respeten la dignidad y la no discriminación por razón de edad, discapacidad, origen étnico, sexo, tendencias políticas o actividad sindical, religión u orientación sexual, velando porque las personas puedan trabajar en un ambiente libre de acoso de cualquier tipo.

Por ello, se ha considerado oportuno la elaboración e implantación de protocolo de acción por acoso sexual.

El protocolo será objeto de revisión por parte de la Comisión de Seguimiento anualmente, con el fin de garantizar la implantación del protocolo de actuación de acoso sexual.

7. VIGENCIA Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente plan, como conjunto de medidas y acciones destinadas a alcanzar los objetivos que se establecen en el mismo, entendiéndose, que unos objetivos serán alcanzados antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas, puede ser distinta y progresiva, sin que ello altere los plazos previstos para su puesta en marcha, y, que el carácter especial de las acciones hace que las mismas sólo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan corregir, carecería inicialmente de plazo determinado de vigencia ya que ésta está vinculada a la consecución de los objetivos, si bien las partes entienden que su contenido deberá ser renovado transcurridos cinco años desde su firma.

Este plan de igualdad será de aplicación a todos los centros de Novedades Agrícolas, S.A. y a la totalidad de su plantilla.

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La fase de seguimiento se realizará de manera programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento proporcionará al plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

9.COMISIÓN DEL COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD

Las partes firmantes del presente plan acuerdan la creación de una Comisión de Seguimiento para interpretar el contenido del mismo y evaluar su grado de cumplimiento, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y evaluación del plan de igualdad de Novedades Agrícolas, S.A.

9.1. Composición

La composición de la Comisión de Igualdad está conformada por un grupo paritario entre hombres y mujeres, y en el que se encuentran representados tanto los empleados/as como la dirección de la empresa.

9.2. Funciones

La comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el plan de igualdad.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Proposición de medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas, que en su caso serán objeto de tratamiento en el órgano competente.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.

9.3. Reuniones

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento, Novedades Agrícolas, S.A., se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

9.4. Atribuciones generales

- Interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Seguimiento de la aplicación.
- Resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Conocimiento de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.

9.5. Atribuciones específicas

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- Facilitar el conocimiento de los efectos y de la eficacia de las medidas que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

9.6. Funcionamiento

La Comisión se reunirá como mínimo 3 veces al año, con carácter ordinario, así como, podrán celebrarse reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones extraordinarias de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

De todas las reuniones que celebre la Comisión de Igualdad se dejará constancia mediante la elaboración de la correspondiente acta en la que deberán recogerse los contenidos tratados en las mismas.

10. ASIGNACIÓN DE UNA PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN DE IGUALDAD

Con el objeto de garantizar la implicación y el compromiso real de Novedades Agrícolas, S.A., en la igualdad de oportunidades, se identifica a la persona responsable de RRHH, como responsable de Igualdad. A través de esta unidad se registrarán las incidencias, sugerencias y/o dudas que puedan surgir y servirá además de puente con la dirección u otras áreas responsables, informando sobre la marcha del proceso de implantación real de la igualdad de oportunidades.

Esta área responsable de Igualdad realizará las siguientes actividades:

- Asegurar que el sistema de gestión de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se mantiene de acuerdo con objetivos definidos en el presente plan.
- Informar a la dirección sobre el funcionamiento del sistema de gestión de igualdad de oportunidades para su revisión, incluyendo recomendaciones de mejora.
- Asegurar que se promueva la toma de conciencia de los requisitos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.
- Mantener reuniones periódicas con la Comisión de Igualdad, a la que aportará información sobre el seguimiento de las medidas establecidas en el presente Plan y sobre toda aquella información que considere necesaria para la consecución de los objetivos del Plan.