

## II PLAN DE IGUALDAD DEL GRUPO REDEXIS GAS<sup>1</sup>

### Capítulo I

#### Aspectos generales

##### **Artículo 1. Naturaleza y declaración de principios**

El presente Plan de Igualdad (en adelante, el “II Plan de Igualdad”) se conviene en cumplimiento de lo establecido en el artículo 3 del I Plan de Igualdad.

El II Plan de Igualdad también asume los principios recogidos en el Título I de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, la “LO 3/2007”) y, a estos efectos, el Grupo Redexis Gas declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la Política Corporativa y de Recursos Humanos.

Asimismo, se reconoce el derecho de los trabajadores y las trabajadoras a la efectiva conciliación de la vida personal y familiar como parte fundamental para lograr el objetivo de igualdad, fomentando la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares y evitando toda discriminación basada en su ejercicio. Para lo cual se implementarán medidas reales y efectivas de conciliación.

Los principios y compromisos citados se llevarán a cabo a través de la implantación del II Plan de Igualdad, el cual supone una mejora respecto al I Plan de Igualdad, estableciéndose los correspondientes sistemas de seguimiento, para llegar a la finalidad que se propone.

A los efectos de elaborar el II Plan de Igualdad, se han estudiado los datos e información estadística de los ejercicios 2016 y 2017 tanto por parte del Grupo Redexis Gas como por parte de la representación de los trabajadores, los que ha llevado a acordarlas que se establecen a continuación.

##### **Artículo 2. Compromiso**

El Grupo Redexis Gas se compromete con (i) el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, y (ii) el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio de la Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio

---

<sup>1</sup>A estos efectos y en adelante, se entiende por Grupo Redexis Gas el formado por las sociedades Redexis Gas, S.A.; Redexis Infraestructuras, S.L.; Redexis GLP, S.L., y Redexis Gas Servicios, S.L.

que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Adicionalmente, el Grupo Redexis Gas se compromete a llevar a cabo una política activa de comunicación, informando de todas las decisiones que se adopten a este respecto y proyectando una imagen acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para llevar a cabo este propósito será partícipe la representación legal de trabajadores, tanto en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la LO 3/2007, como en todo el proceso de desarrollo y evaluación del Plan de Igualdad.

El Grupo Redexis Gas y la representación de los trabajadores reconocen que los objetivos generales y específicos del II Plan de Igualdad establecen el horizonte hacia el que debe tender el Grupo Redexis Gas, siendo las acciones concretas aquellas sobre las que se establecen compromisos de actuación, que serán evaluados periódicamente, conforme a lo establecido en [\*].

### **Artículo 3. Ámbito personal**

El II Plan de Igualdad será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras del Grupo Redexis Gas.

### **Artículo 4. Duración**

El II Plan de Igualdad entrará en vigor el día de su firma y tendrán una vigencia 4 años. Un mes antes de su fecha de finalización, se constituirá una nueva comisión negociadora para la elaboración y negociación del nuevo plan de igualdad. En caso de que no se constituya la comisión negociadora, se entenderá que las partes han prorrogado tácitamente el Plan de Igualdad por períodos de un año, hasta que finalmente se constituya.

### **Artículo 5. Definiciones**

A los efectos del presente documento, se entiende por:

1. Plan de Igualdad - conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.
2. Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres - ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, de la asunción de obligaciones familiares y de su estado civil.

3. Discriminación directa por razón de sexo - 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. Este tipo de discriminación incluye todo trato desfavorable hacia las mujeres en relación con el embarazo o la maternidad.
4. Discriminación indirecta por razón de sexo - 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.
5. 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. Tal comportamiento será considerado discriminatorio.
6. 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. Tal comportamiento será considerado discriminatorio.
7. Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral – derechos que favorecen la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares y pretenden evitar toda discriminación basada en su ejercicio.

En cualquier caso, se considera conducta discriminatoria cualquier actuación o comportamiento tendente a (i) establecer una orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo; (ii) condicionar un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo; o (iii) recibir cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca como consecuencia de la presentación por parte de una persona de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

## **Capítulo II**

### **Medidas de igualdad**

#### **Artículo 6. Objetivos generales**

El objetivo fundamental de este II Plan de Igualdad es continuar trabajando en la plena igualdad de trato entre hombres y mujeres, aplicando una perspectiva de género a todas las áreas, con el fin de asegurar que los procedimientos, políticas y decisiones del Grupo Redexis Gas no incurran en una discriminación por razón de sexo, ni se desvíen de los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.

Los objetivos generales de igualdad a alcanzar en el marco del presente Plan, que marcarán los objetivos específicos contenidos en los siguientes artículos de este Capítulo II y las acciones concretas detalladas en el artículo 8 del presente capítulo, son:

- a) No discriminación en la **selección y contratación** de personal por razón de sexo.
- b) No discriminación en **promociones** profesionales, mejoras económicas o condiciones de trabajo por razón de sexo.
- c) Garantizar que la **política salarial** no introduce elementos de diferenciación por razón de sexo.
- d) Difundir una **cultura** empresarial comprometida con la igualdad, a través de formación y sensibilización en esta materia a todos los empleados del Grupo Redexis Gas, incluyendo la Dirección, los mandos intermedios y cualquier trabajador o trabajadora.
- e) **Prevención del acoso sexual** y el acoso por razón de sexo, y reacción inmediata en caso denuncia.
- f) Promover una forma de comportamiento que contribuya en la lucha contra la **violencia de género** y apoyar la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- g) Ofrecer una perspectiva de género en el tratamiento de la **salud laboral**.
- h) **Sensibilizar** a la plantilla en materia de igualdad y no discriminación.

### **Artículo 7. Objetivos específicos**

#### **A. Selección y acceso al empleo**

- 1. Asegurarse de que, en aquellos grupos profesionales y puestos en los que hay una menor representación de mujeres, no existen barreras de entrada.
- 2. Fomentar, en los términos establecidos en este II Plan de Igualdad, la presencia de mujeres en el Grupo Redexis Gas un 4% durante la vigencia del II Plan de Igualdad, preferentemente en los ámbitos donde se registre un mayor índice de infrarrepresentación.

#### **B. Promoción y desarrollo profesional**

- 3. Asegurarse de que el Grupo Redexis Gas continúa sin establecer barreras al desarrollo profesional de las trabajadoras.

4. Fomentar, en los términos establecidos en este II Plan de Igualdad, la promoción profesional de las mujeres un 2% durante la vigencia del II Plan de Igualdad.

#### C. Retribución

5. Evitar que el uso de medidas de conciliación tenga un impacto negativo en la evaluación individual del desempeño.
6. Identificar colectivos concretos en donde se pueda producir una diferencia salarial.
7. Garantizar que el salario de acceso al empleo sea el mismo para el mismo tipo de puesto, en el mismo momento temporal y en la misma zona geográfica, independientemente del género.
8. Garantizar que en los procedimientos de adjudicación de Bonus no se produzca ninguna diferencia de trato por razón de género.

#### D. Comunicación y cultura empresarial

9. Utilizar un lenguaje inclusivo y una imagen de mujeres y hombres que no reproduzca estereotipos de género.
10. Fomentar una cultura de igualdad en el Grupo RedexisGas tanto a nivel interno como en su proyección exterior.
11. Comunicar a toda la plantilla los logros del Grupo Redexis Gas, en materia de diversidad, igualdad y conciliación.
12. Sensibilizar a toda la plantilla en la importancia de conseguir la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

#### E. Prevención del acoso

13. Buscar e implementar los medios para evitar casos de acoso en el Grupo Redexis Gas.
14. Establecer las medidas oportunas en caso de que se detecten.

#### F. Violencia de género

15. Implementar medidas de ayuda a las mujeres víctimas de violencia de género.

## G. Salud laboral

16. Introducir una perspectiva de género en el tratamiento de la salud laboral, profundizando en el impulso de la igualdad de oportunidades en la prevención de riesgos laborales.

## H. Formación

17. Difundir el II Plan de Igualdad con el fin de que la plantilla se familiarice con sus objetivos y contenido.
18. Llevar a cabo formación tendente a prevenir y sensibilizar frente a situaciones de discriminación y acoso.
19. Potenciar la igualdad de oportunidades.
20. Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas dirigidas a la plantilla en general, y al personal encargado de la organización del trabajo en especial.
21. Asegurar que la formación en el Grupo Redexis Gas sea accesible y facilite el desarrollo profesional, en igualdad de trato y oportunidades, y que contribuya al equilibrio de la plantilla.
22. Llevar a cabo acciones de formación de desarrollo profesional para impulsar la promoción de las trabajadoras en el Grupo Redexis tanto horizontal como verticalmente.

## **Artículo 8. Acciones concretas**

### A. Selección y acceso al empleo

1. Publicar las ofertas de trabajo en medios que no sesguen su difusión a hombres o mujeres.
2. Poner en conocimiento de los externos que participen en procesos de selección la política del Grupo Redexis Gas en materia de igualdad.
3. Solicitar a externos que participen en procesos de selección que, en las candidaturas que presenten, se incluya al menos una mujer.
4. Expresar en las ofertas de trabajo publicadas el compromiso del Grupo Redexis Gas con la igualdad.
5. Siempre que sea posible, se facilitará la realización de prácticas y becas en el Grupo de Redexis Gas a mujeres que tengan los méritos y capacidad necesarios al efecto.

6. En situaciones de igualdad de méritos, capacidad e idoneidad para el puesto de trabajo (atendiendo a criterios de aptitud y actitud), se tratará de fomentar la contratación de la persona perteneciente al género menos representado en la función.
7. Se revisará si los requisitos de formación y experiencia establecidos para las vacantes del colectivo técnico son más exigentes de lo estrictamente requerido para el puesto de trabajo en cuestión.

#### B. Promoción y desarrollo profesional

8. Realizar entrevistas de salida, en casos de bajas voluntarias, que permitan definir los motivos de las mismas para descartar posibles situaciones de discriminación.
9. Valorar la posibilidad de implementar, en casos concretos, programas o acciones para fomentar la participación de mujeres en procesos de promoción interna a funciones en que se encuentren notoriamente infrarrepresentadas.
10. Informar a las trabajadoras del Grupo Redexis Gas, incluyendo aquellas que están disfrutando de excedencias por cuidado de hijos, de las vacantes existentes en funciones en que se encuentren notoriamente infrarrepresentadas.
11. Cuando el Grupo Redexis Gas eventualmente desarrolle un sistema de evaluación del desempeño, se introducirá una perspectiva de género en el diseño de dicho sistema.

#### C. Retribución

12. Regular en el Convenio Colectivo una estructura retributiva transparente, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio, incluyendo la definición y condiciones de todos los pluses y complementos salariales tanto fijos como variables.

Sin perjuicio de lo anterior, se reconoce que las mejoras ofrecidas por encima del salario del Convenio Colectivo quedan a discreción del Grupo Redexis, siempre respetando los límites establecidos por la normativa vigente.

13. Se garantizará que para la evaluación de desempeño e incremento salarial de mérito únicamente se tendrá en consideración el tiempo efectivamente trabajado, para no penalizar situaciones de empleadas con menor tiempo de trabajo efectivo.
14. Con una periodicidad anual y dentro del primer semestre de cada año de la vigencia del plan, la Comisión de Igualdad realizará un estudio de evolución de las retribuciones con perspectiva de género.

En este análisis no se considerarán como diferencias retributivas de género, las generadas por situaciones derivadas de los Convenios de origen de determinados colectivos (Endesa, Naturgas,...).

El objetivo del análisis será asegurar que se respeta el principio de igual salario a igual trabajo (mismo tipo de puesto, equivalente nivel de responsabilidad e igual valor).

En el seno de la Comisión de Igualdad se analizarán los resultados del estudio, su evolución respecto al diagnóstico inicial, de manera agrupada para asegurar la confidencialidad en la información y, en el caso de que la evolución del estudio indique la existencia de diferencias salariales por razón de género, la Empresa se compromete a acordar y poner en marcha la medida o medidas correctoras que en su caso procedan para su eliminación, con un plan de ejecución para ello, que marcará tiempos y cantidades de reducción.

#### D. Comunicación y cultura empresarial

15. Sensibilizar a la plantilla para que las políticas y las comunicaciones internas no utilicen un lenguaje sexista.
16. Sensibilizar a la plantilla para que no se utilicen estereotipos sexistas en la documentación emitida.
17. Corregir de forma inmediata el lenguaje no adecuado que se detecte, tanto en comunicaciones internas como en comunicaciones externas.
18. Cuando se produzca un cambio en los procedimientos internos existentes o se apruebe un nuevo procedimiento, se revisará que el lenguaje utilizado no tenga connotaciones sexistas.
19. Eliminar cualquier imagen, cartel o publicidad que contenga una visión sexista y/o estereotipada de los géneros.
20. Informar internamente de los compromisos adquiridos en materia de igualdad y de los avances del II Plan de Igualdad del Grupo Redexis Gas.
21. Realizar acciones de comunicación específicas que den visibilidad (i) a mujeres con puestos de responsabilidad en el Grupo RedexisGas y (ii) a los proyectos y colaboraciones en materia de igualdad que, en su caso, se desarrollen fuera del Grupo Redexis Gas.
22. A lo largo de la vigencia del II Plan de Igualdad se valorará la conveniencia de realizar un seguimiento de la opinión de los empleados en materia de igualdad.
23. Poner en conocimiento de los colaboradores externos y proveedores la política del Grupo Redexis Gas en materia de igualdad.
24. Informar a la plantilla del desarrollo del II Plan de Igualdad, tras las reuniones de la comisión de seguimiento.
25. Creación de una cuenta de correo que sirva de canal de comunicación entre la plantilla y la comisión de seguimiento del II Plan de Igualdad.

26. Dar seguimiento periódico a la opinión de la plantilla sobre igualdad.
27. Elaboración y difusión de una guía de lenguaje de género inclusivo.

E. Prevención del acoso

28. Publicar el protocolo de acoso en la Intranet.
29. Hacer llegar el protocolo a toda la plantilla.
30. Entregar el protocolo de acoso a todas las nuevas incorporaciones.

F. Violencia de género

31. El Grupo Redexis Gas reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género o doméstica en función del horario que dicha trabajadora proponga siempre que sea materialmente posible en atención a las funciones inherentes al puesto de trabajo, sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo. En caso de que no sea posible atender el horario propuesto, el Grupo Redexis Gasy la trabajadora valorarán la posibilidad de acordar un cambio temporal de puesto de trabajo.
32. El Grupo RedexisGas procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género o doméstica que lo solicite, a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, a ser posible en un plazo no superior a 2 meses, sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo.
33. El Grupo Redexis Gas reducirá la jornada laboral de la trabajadora víctima de violencia de género o doméstica que lo solicite. La concreción horaria de dicha reducción se realizará en función del horario que la trabajadora proponga siempre que sea materialmente posible en atención a las funciones inherentes al puesto de trabajo.
34. El Grupo RedexisGas considerará como permiso retribuido las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora víctima de violencia de género que estén justificadas y vinculadas a dicha situación durante un período de 4 meses desde que se acredite su situación como tal.
35. Conforme a lo establecido en la legislación vigente, la trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar una suspensión del contrato con derecho a reserva de puesto. La duración inicial de la suspensión será de hasta 6 meses, pudiendo ser ampliada por resolución judicial por períodos de 3 meses, hasta un máximo de dieciocho meses.

36. La trabajadora víctima de violencia de género, que pase a situación de Incapacidad Temporal (IT), se le complementará el 100% de sus retribuciones por el Grupo Redexis Gas, mientras se mantengan dicha situación de incapacidad.
37. En caso de que la trabajadora víctima de violencia de género o doméstica se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por tal motivo, el Grupo Redexis valorará la posibilidad de otorgarle una ayuda que mitigue el impacto económico de la extinción, en atención a la situación económica de la trabajadora y de la propia Empresa.
38. El Grupo Redexis Gas valorará la concesión de un préstamo o un anticipo en atención a situación económica de la trabajadora y de la propia Empresa, que en ningún caso podrá superar los 5.000 euros.
39. El Grupo RedexisGas facilitará, a través de los recursos médicos que pone a disposición de los trabajadores y trabajadoras, la atención integral (física y psicológica) para las víctimas de violencia de género.
40. Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales serán consideradas como permisos retribuidos, siempre que se acrediten debidamente y se haya informado al responsable con la debida antelación cuando ello sea posible.
41. El Grupo RedexisGas facilitará la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo emitiendo la carta de recomendación permitente y facilitando su curriculum vitae a las empresas de selección de personal con las que en cada momento tenga una relación comercial.

#### G. Salud laboral

42. La Comisión de Seguimiento identificará las acciones formativas que convenga realizar acerca de los riesgos laborales puedan afectar a las trabajadoras, incluyendo sesiones de concienciación y divulgación de medidas preventivas en riesgos psicosociales, para trastornos músculo-esqueléticos, para el estrés, para el acoso sexual y moral, para la maternidad y lactancia y para las enfermedades relacionadas con la menopausia, etc.
43. El Grupo Redexis Gas dispondrá en todo momento de un protocolo de actuación para la vigilancia de la salud de las trabajadoras que comuniquen su estado de embarazo o lactancia natural que permitirá identificar, ulteriormente, las medidas a adoptar para la prevención de los riesgos asociados a su situación personal. En la fecha de la firma de este II Plan de Igualdad, el protocolo existente a estos efectos es el Documento 18(Vigilancia de la salud) del Sistema de Gestión Integrado.

44. Solicitar al Área de Vigilancia de la Salud que incluya en las recomendaciones de vida saludable pautas específicas para trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia natural.
45. Establecer programas específicos de vigilancia de la salud de la mujer, ofreciendo la realización de campañas anuales de pruebas ginecológicas completas a todas las trabajadoras de la compañía con el objetivo de la prevención de cáncer de mama de ovarios, de útero, etc.

#### H. Formación

46. Publicar el II Plan de Igualdad en Intranet
47. Hacer llegar el II Plan de Igualdad a toda la plantilla.
48. Introducir en el plan de formación de la compañía programas de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades dirigidos, en especial, a la Dirección del Grupo Redexis Gas y las personas responsables de la selección de personal, incluidos los mandos intermedios.
49. Se evaluará la posibilidad de introducir un sistema que ayude a detectar las necesidades de formación a través de acciones específicas.
50. Incluir la formación dentro del horario de trabajo, en los términos que establezca el Convenio Colectivo.
51. Diseñar e impartir una acción formativa específica de igualdad de trato y oportunidades, dirigida a toda la plantilla, para su incorporación en el plan de formación.
52. Se estudiará la necesidad ofrecer formación específica a las personas que integran la comisión de seguimiento del II Plan de Igualdad.
53. Se revisará el plan de formación (contenido, lenguaje y materiales) desde la perspectiva de género.

### **Capítulo III**

#### **Control y seguimiento**

#### **Artículo 9. Control y seguimiento**

- a) Introducción

Conforme a lo establecido en el artículo 46.1 de la Ley para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, la fase de seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del mismo y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación, durante y después de su desarrollo e implementación.

b) Creación y composición de la Comisión de Seguimiento

Se acuerda la creación de una Comisión de Seguimiento, que tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del II Plan de Igualdad.

La Comisión de Seguimiento estará compuesta un total de 10 miembros:

- 5 designados por y entre los representantes de los trabajadores; y
- 5 designados por la dirección del Grupo Redexis Gas.

Asimismo, las partes podrán acudir a las reuniones asesoradas por los expertos que consideren oportuno.

c) Funciones de la Comisión de Seguimiento

La Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- (i) Realizar un seguimiento de la aplicación de las acciones concretas haciendo uso de los marcadores e indicadores fijados, en los momentos preestablecidos.
- (ii) Evaluar el grado de consecución de los objetivos específicos contenidos en el II Plan de Igualdad y, con ello, de los objetivos generales.
- (iii) Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en desarrollo del II Plan de Igualdad.
- (iv) Proponer nuevas acciones cuando se identifique que las previamente adoptadas resultan insuficientes a los fines de alcanzar los objetivos específicos establecidos en el II Plan de Igualdad.
- (v) Identificar ámbitos prioritarios de actuación.

Las partes acuerdan que el Comité de Seguridad y Salud será el encargado de realizar el seguimiento de los objetivos específicos y las acciones concretas en materia de seguridad y salud, en lugar de la Comisión de Seguimiento.

d) Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento

La Comisión de Seguimiento se reunirá de forma ordinaria una vez al año, debiendo celebrarse la primera reunión una vez cumplido el primer aniversario del II Plan de Igualdad. Las reuniones serán convocadas por la dirección del Grupo Redexis una vez cumplido el aniversario de la fecha de su primera reunión. A estos efectos, la dirección del Grupo Redexis (i) facilitará a los miembros designados por la representación de los

trabajadores información sobre los indicadores que se han pactado en el II Plan de Igualdad y (ii) actualizará la información facilitada para la elaboración del diagnóstico, con el fin de identificar el grado de consecución de los objetivos acordados.

Los representantes de cada una de las partes que integran la Comisión de Seguimiento, siempre que cuenten con la unanimidad de sus miembros y existan razones justificadas, podrán solicitar por escrito la celebración de hasta dos reuniones extraordinarias anuales. En su solicitud deberán indicar cuál sería el orden del día a tratar en la reunión extraordinaria y los motivos por los que el debate de esos asuntos no puede esperar a la celebración de la reunión ordinaria.

Se levantará acta de cada reunión celebrada, adjuntando las conclusiones alcanzadas.

e) Medios

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento, la empresa se compromete a:

- ✓ A facilitar un lugar adecuado para celebrar las reuniones
- ✓ A entregar, con antelación, la información objeto de la reunión de comisión de seguimiento y control.
- ✓ A entregar el material preciso para la celebración de las reuniones.

Serán de cuenta del Grupo RedexisGas los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas que integren la Comisión de Seguimiento de acuerdo las políticas establecidas al efecto.

## **Capítulo IV**

### **Varios**

#### **Artículo 10. Procedimiento de actuación**

Para cualquiera de las ayudas y beneficios recogidos en el II Plan de Igualdad, en el caso de demostrarse una percepción por actuación fraudulenta, los trabajadores y las trabajadoras estarán obligados a devolver las ayudas recibidas durante el periodo indebidamente cobrado o beneficiado y no podrán optar a cualquier otro beneficio o ayuda que el Grupo Redexis Gas ofrezca a sus trabajadores y trabajadoras.

Sin perjuicio de lo anterior, tal actuación por parte del trabajador o la trabajadora podrá dar lugar a las correspondientes sanciones disciplinarias de conformidad con el Convenio Colectivo, la legislación laboral y resto de obligaciones civiles y mercantiles que haya contraído el trabajador o la trabajadora con el Grupo Redexis Gas.