

Cuaderno 1

[PUESTA EN MARCHA
DE LA ELABORACIÓN
DEL PLAN DE IGUALDAD]



GUÍA SINDICAL PARA NEGOCIAR PLANES DE IGUALDAD EN EXTREMADURA

“CCOO te responde”

Edita: **Comisiones Obreras Extremadura**

Elabora: **Oficina de Igualdad de Género en el Empleo CCOO Extremadura**

Financia: **Instituto de la Mujer de Extremadura**

Diseño y maquetación: **Servicios Gráficos y Publicidad.**

Año: **2021**

PRESENTACIÓN

Los Planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres son una potente herramienta sindical que permite el desarrollo y la aplicación de políticas de igualdad en las relaciones laborales y en toda la gestión organizativa de las empresas con el objetivo firme de lograr la igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres.

En muchas ocasiones la cultura empresarial sigue manteniendo y perpetuando las desigualdades entre trabajadoras y trabajadores, desigualdades basadas en el sexo que rápidamente reproducen diferencias en el acceso al empleo, la contratación, la promoción profesional, la brecha salarial, la conciliación laboral y familiar, entre otras, de aquí la necesidad establecer estrategias igualitarias /que permitan alcanzar la equidad de género en el mercado laboral.

La entrada en vigor del **Real Decreto 901/2020**, de 13 de octubre, por el que se regulan **los planes de igualdad y su registro** y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, trae consigo la necesidad inminente de marcar una nueva hoja de ruta en la información sobre planes de igualdad que hemos de facilitar a la Representación legal de las personas trabajadoras de CCOO Extremadura

Este Real Decreto supone una fuerte inversión sindical para dar respuesta a toda la actividad negociadora que representan los planes de igualdad ya que refuerza el carácter negociado que deben tener los planes de igualdad; otorga una importancia sin precedentes a la comisión negociadora, responsable de todo el proceso y de la que la parte social forma parte de forma paritaria y apuesta por la publicidad de los planes mediante la inscripción en el registro, quedando a disposición de cualquier persona su contenido.

Así, la representación legal de las personas trabajadoras se constituye como figura principal garante de la negociación y acuerdo de los planes de igualdad, así como de su eficacia para ejercer de elemento transformador de las desigualdades de género en el mercado laboral Y avanzar en el objetivo de desterrar de las empresas y centros de trabajo las discriminaciones sexistas y garantizar a las mujeres el ejercicio de sus derechos laborales en igualdad.

Desde la Secretaría de las Mujeres e Igualdad de CCOO Extremadura ponemos a vuestra disposición La **GUÍA SINDICAL PARA NEGOCIAR PLANES DE IGUALDAD EN EXTREMADURA. CCOO TE RESPONDE**, recurso que tiene como objetivo servir de orientación para el trabajo sindical en materia de igualdad para la elaboración, negociación e implantación de los planes de igualdad en Extremadura.

Objetivos y estructura de la Guía

La presente Guía, nace para poder ayudar en este proceso, resolviendo dudas, contestando preguntas que frecuentemente se plantean en las mesas negociadoras, proporcionando recomendaciones sindicales y sobre todo para fortalecer el papel de la representación sindical a lo largo de todo el proceso de los planes de igualdad en los centros de trabajo.

La guía está estructurada en cuatro cuadernos independientes, cada uno de los cuales contiene cada una de las fases de los planes de igualdad de manera que dependiendo de la Fase del proceso de negociación en el que se encuentre, se podrá consultar uno u otro cuaderno.

Todos presentan la misma estructura; por un lado se contestan las preguntas y dudas más frecuentes surgidas en esta fase y por otro se proporcionan como anexos las herramientas prácticas necesarias en cada fase.

Esta metodología práctica y sencilla pretende abordar con éxito la negociación de los planes de igualdad.

- **El Cuaderno 1** se corresponde con la Fase 1 del proceso de negociación: **Constitución de la Comisión negociadora del plan de igualdad: Comunicación e inicio de la negociación.**
- **El Cuaderno 2** se corresponde con la Fase 2: **Elaboración del diagnóstico de género:** recopilación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos para conocer las políticas de igualdad en la gestión de la empresa.
- **El Cuaderno 3** se corresponde con la Fase 3: **Diseño, aprobación y registro del plan de igualdad:** definición de Objetivos, elaboración de medidas, selección de indicadores de seguimiento y evaluación, calendario de aplicación, aprobación y registro del plan.
- **El Cuaderno 4** se corresponde con la Fase 4: **Implantación y seguimiento del plan:** verificación del grado de cumplimiento de las medidas y valoración de resultados y con la Fase 5: **Valoración del alcance de los objetivos, resultados e impacto** que ha tenido el plan de igualdad en la empresa.

Esta guía sindical se enmarca como apoyo y asesoramiento especializado en las mesas de negociaciones en las que CCOO está presente para la negociación de planes de igualdad en la región extremeña.

La guía forma parte del proyecto de colaboración entre **CCOO Extremadura y el Instituto de la Mujer de Extremadura.**

Desde **CCOO Extremadura** esperamos que esta guía sindical sea el motor impulsor para negociar los planes de igualdad desde una perspectiva de género y deseamos que sea una herramienta de utilidad que os aproxime a mejorar las condiciones de trabajo de mujeres y hombres en materia de igualdad de género.

Manuela Manzano Acedo

Secretaría de Mujeres e Igualdad de CCOO Extremadura.

ÍNDICE

Presentación	01
PREVIO A LA NEGOCIACIÓN	05
1. ¿Qué empresas están obligadas a elaborar y negociar un plan de igualdad?.....	05
2. ¿Qué pasa con las empresas públicas y las administraciones y ayuntamientos? ¿Están obligadas a cumplir lo regulado en el RD?	05
3. ¿Cuál es el plazo que tiene las empresas para tener elaborado el Plan de IO?.....	05
4. ¿Que han de hacer las empresas que tenían planes de igualdad vigentes antes del RD 901/2020?.....	06
5. ¿Cómo y cuándo se realiza el computo de la plantilla para saber si la empresa está obligada o no a hacer el plan de IO?.....	06
6. ¿Qué plazo máximo tienen las empresas para comenzar la negociación de los planes de igualdad?.....	06
PRIMER PASO PARA NEGOCIAR	07
7. ¿Quién debe iniciar un plan de igualdad?.....	07
8. ¿Qué es lo primero que ha de hacer la empresa que ha decidido hacer un Plan de Igualdad? Constitución de la Comisión Negociadora de Igualdad (CN).....	07
9. ¿Qué plazos hay para constituir la CN?.....	07
10. ¿Cómo se constituye la CN?.....	08
11. ¿Qué pasa si no contesta ningún sindicato?.....	09
12. Una vez constituida la comisión negociadora ¿Se ha de comunicar a la plantilla?.....	09
13. ¿Qué documentación es necesaria para Constituir la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad?.....	09
14. ¿Es obligatorio hacer un reglamento interno de funcionamiento de la comisión negociadora?.....	09
DURANTE LA NEGOCIACIÓN	10
15. ¿Qué competencias tiene la comisión Negociadora?.....	10
16. ¿Las comisiones negociadoras pueden tener asesoramiento en las reuniones?.....	10
17. ¿Qué Derechos y obligaciones tienen las personas que participan en la negociación?.....	10
18. Acuerdos	11
19. ¿En que es obligatorio llegar a acuerdos?	11
20. ¿Cómo se registra el contenido de las reuniones de la comisión negociadora?	11
ANEXOS	13
FUENTES BIBLIOGRÁFICAS	23

PREVIO A LA NEGOCIACIÓN

01 ¿Qué empresas están obligadas a elaborar y negociar un plan de igualdad?

- Empresas que tengas 50 o más personas trabajadoras en plantilla.
- Empresas obligadas por el Convenio Colectivo que fuera de aplicación independientemente del número de personas en plantilla, en los términos previstos en el convenio colectivo.
- Empresas en las que la autoridad laboral lo hubiera acordado en un procedimiento sancionador, sustituyendo las sanciones accesorias por la elaboración de un plan de igualdad previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, en los términos que fije el indicado acuerdo.

En estos casos se aplicará el Reglamento aprobado a través del Real Decreto-ley 901/2020, de 13 de octubre, salvo en aquello que expresamente diga el convenio o el acuerdo que no se aplica el Reglamento.

*** Para el resto de empresas, la elaboración e implantación de su plan de igualdad es de carácter voluntario,** previa consulta o negociación con la representación legal de las personas trabajadoras si hubiera, siendo de aplicación el reglamento cuando así se acuerde en el plan de igualdad.

02 El RD 901/2020 en su ámbito de aplicación incluye a todas las empresas recogidas en el Art 1.2 del ET, pero ¿qué pasa con las empresas públicas y las administraciones y ayuntamientos? ¿Están obligadas a cumplir lo regulado en el RD?

La administración también tiene que hacer planes de igualdad, lo que sucede es que no se rige por el Estatuto de los Trabajadores sino por el Estatuto del Empleado Público. Disposición adicional séptima. Planes de igualdad.

- 1. Las Administraciones Públicas 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.*
- 2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.*

El RD 901/2020 viene a aclarar cómo se deben los planes y sirve de referencia a las empresas públicas y las administraciones y ayuntamientos.

03 ¿Cuál es el plazo que tiene las empresas para tener elaborado el Plan de IO?

En Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo estableció un periodo de elaboración transitorio para que todas las empresas tuvieran tiempo para poder negociar y elaborar su plan de igualdad. Así:

- Desde el año 2007 lo deben tener todas las empresas con más de 250 personas en plantilla.
- Desde el pasado 7 de marzo de 2020, lo deben tener todas las empresas con más de 150 personas en plantilla.
- A partir del 7 de marzo de 2021, lo deben tener todas las empresas con más de 100 personas en plantilla.

Los planes de igualdad obligatorios por el número de personas en plantilla deberán ser negociados con la representación legal de las personas trabajadoras, conforme establece el reglamento aprobado a través del Real Decreto-ley 901/2020, de 13 de octubre, que entra en vigor el **14 de enero de 2021**.

04 ¿Que han de hacer las empresas que tenían planes de igualdad vigentes antes del RD 01/2020?

Los planes de igualdad que estén vigentes a fecha 14 de Enero de 2021, deberán adaptarse a la nueva normativa en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, en un plazo máximo de 12 meses desde la entrada en vigor del Real Decreto, previo proceso negociador.

El plazo de adaptación finaliza el 14 de Enero de 2022.

05 ¿Cómo y cuándo se realiza el computo de la plantilla para saber si la empresa está obligada o no a hacer el plan de IO?

Para dar origen a la negociación del plan:

- Se tendrán en cuenta todas las personas que tengan o hayan tenido en las seis meses anteriores relación laboral con la empresa en la sumando todas las personas de cada centro de trabajo, independientemente del modo de contratación, incluidas los contratos fijos discontinuos, con duración determinada, con contratos a tiempo parcial, independientemente de las horas trabajadas y los contratos de puesta a disposición, es decir, las contratadas por ETTs.
- Para los temporales, cada 100 días trabajados contarían como una persona más.
- Los contratos a tiempo parcial cuentan como una persona más.

El cómputo de la plantilla se puede hacer en cualquier momento, pero como mínimo se debe comprobar el último día de los meses de junio y diciembre de cada año, es decir el 30 de junio y el 31 de diciembre.

Una vez alcanzado el umbral de personas que indica la ley, nacerá la obligación de negociar, elaborar y aplicar el Plan de Igualdad.

Una vez constituida la Comisión se mantendrá la obligación aunque el número de personas baje.

06 ¿Qué plazo máximo tienen las empresas para comenzar la negociación de los planes de igualdad?

- Son los tres meses siguientes al momento en que hubiesen alcanzado las personas de plantilla que lo hacen obligatorio.
- En las empresas obligadas mediante convenio a negociar el plan, el plazo será el establecido en el convenio o en los tres meses posteriores a la publicación del mismo en su defecto.
- En las empresas en las cuales la obligación de negociar un plan de igualdad fuese acordado por la autoridad laboral, el plazo constará en dicho acuerdo.

Todas las empresas deberán tener negociada, aprobada y presentada la solicitud de registro de su plan de igualdad en el plazo máximo de un año a partir de la constitución de la mesa negociadora.

PRIMER PASO PARA NEGOCIAR

07 ¿Quién debe iniciar un plan de igualdad?

La iniciativa debe correr a cargo de la empresa, pues es en ella donde recae la obligación legal, pero la parte social también está legitimada para ello.

Antes de constituir la comisión negociadora, la empresa comunicará a la o la RLT (comités de empresa, juntas de personal o delegadas y delegados de personal), la iniciativa de negociación, haciéndolo constar por una comunicación escrita.

En caso de que la empresa no inicie la negociación, la RLT debe solicitar a la empresa por escrito la constitución de la comisión negociadora. (Anexo 1)

De no recibir respuesta, o ante la negativa de la empresa, debe solicitarse la actuación de la Inspección de Trabajo.

08 ¿Qué es lo primero que ha de hacer la empresa que ha decidido hacer un Plan de Igualdad? Constitución de la Comisión Negociadora de Igualdad (CN)

- La empresa y la dirección al máximo nivel, **redactará por escrito el Compromiso de la organización de integrar la igualdad de oportunidades** entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal; y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos; y la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva.
- Las empresas obligadas, legal o convencionalmente, a elaborar y aplicar un plan de igualdad, constituirán **una comisión negociadora** en la que participarán, de forma paritaria la representación legal de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras (comité de empresa, delegadas y/o delegados de personal, secciones sindicales o comité intercentros si tiene competencias para la negociación).

Dicha comisión deberá promover una composición equilibrada entre mujeres y hombres además de asegurar que sus integrantes cuenten con formación en igualdad en el ámbito laboral.

Importante: La norma no admite comisiones AD HOC

09 ¿Qué plazos hay para constituir la CN?

- **Empresas de 50 y más personas en plantilla:** 3 meses desde que se alcance el número de personas que lo hacen obligatorio.
- **Si la obligación de tener un plan viene del convenio colectivo.** El determinado en el convenio y, en su defecto, 3 meses posteriores a la publicación del convenio.
- **Si la obligación de tener un plan viene de un procedimiento sancionador, sustitutivo de una sanción accesoria.** El que se fije en el acuerdo.

¹ Anexo 1. Modelos de solicitud de inicio de negociación y puesta en marcha de un plan de igualdad en la empresa por la RLT.

10 ¿Cómo se constituye la Comisión Negociadora?

Esa constitución vendrá precedida de la **convocatoria a la representación legal de las personas trabajadoras** que la deben formar, y una vez fijada la fecha de constitución de la comisión se deberá reunir y levantar acta de constitución de la comisión.

En las empresas con representación sindical se convocará a:

- El comité de empresa y/o las delegadas y delegados de personal.
- La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de las y los miembros del comité de empresa o entre las delegadas y delegados de personal.
- El comité intercentros, si existe y tiene establecidas competencias para la negociación, en las empresas con varios centros de trabajo.

En los grupos de empresa se convocará a: los sindicatos más representativos a nivel estatal o autonómico, en este último caso, si no trasciende de dicho ámbito territorial el plan de igualdad, así como en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.

También están legitimados para negociar los **sindicatos que cuenten con un mínimo del 10%** de las y los miembros de los comités de empresa o entre las delegadas y delegados de personal en el ámbito geográfico o funcional a que se refiera el plan de igualdad.

Empresas sin representación legal de personas trabajadoras se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras **y para eso se convocará a:**

Los sindicatos más representativos y a los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa que cuente con **legitimación** para formar parte de la comisión negociadora del **convenio colectivo de aplicación**.

Esta comisión negociadora contará con un máximo de **12 personas (6 miembros por cada parte)**.

*Esta comisión quedará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones sindicales que respondan a la **convocatoria en el plazo de 10 días**.*

Centros de trabajo mixto: Si existen centros de trabajo con representación legal o sindical de trabajadoras y trabajadores y otros centros sin ella, la interlocución para negociar corresponderá a:

- La representación legal de las personas trabajadoras en los centros que cuenten con dicha representación y
- A la comisión sindical constituida con los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa, en los centros que no cuentan con representantes legales de las personas trabajadoras.

Responder por escrito siempre a una solicitud dejando claro la intención de participar e indicando nombre, DNI de la persona que representara al sindicato en la comisión negociadora así como si va a asistir con personal asesor.

En los casos en los que en la empresa no haya representación sindical El REGCON no registra “planes” de empresas que no hayan convocado previamente para formar parte de la Comisión negociadora a los sindicatos más representativos y más representativos del sector.

11 Pero ¿qué pasa si no contesta ningún sindicato?

Si no participa/contesta ningún sindicato, la empresa no podrá elaborar el Plan de Igualdad de forma unilateral.

Los planes de igualdad tiene que ser negociados, pueden ser acordados o no pero la negociación es necesaria. Los casos que han llegado al REGCON de “planes” sin negociar se han rechazado.

12 ¿Una vez constituida la comisión negociadora ¿Se ha de comunicar a la plantilla?

Uno de los principios que ha de estar presente durante la negociación del plan de igualdad es el de transparencia en la negociación, por lo que se ha de comunicar a la plantilla la puesta en marcha de la negociación del plan informándoles de la constitución de la Mesa Negociadora así como de las partes que intervienen en la misma (Anexo 2)².

En el comunicado a la plantilla tenemos que asegurarnos que se nombra a los sindicatos que forman parte de la negociación del Plan de Igualdad tengamos representación propia en la empresa o participemos como sindicato más representativo.

La plantilla tiene que saber que CCOO está negociado su Plan de Igualdad. Procuraremos que en el comunicado se recojan datos de contacto (nombre, teléfono, email..) de la RLT de CCOO.

13 ¿Qué documentación es necesaria para Constituir la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad?

En el momento de constitución de la comisión negociadora se levantará un **Acta específica de constitución de la comisión** (Anexo 3)³ y en la que se hará constar, al menos, lo siguiente:

- Composición de la comisión, especificando a qué parte corresponde cada persona.
- Funciones de la comisión negociadora.
- Régimen de funcionamiento y procedimiento en el que se haga constar, entre otros elementos, el calendario de reuniones, el compromiso de confidencialidad de las personas que integran la comisión, así como el procedimiento de sustitución de sus integrantes.
- Toda aquella información que las partes estimen oportuna.

14 ¿Es obligatorio hacer un reglamento interno de funcionamiento de la comisión negociadora?

No es obligatorio pero si es muy recomendable recoger, por un lado, el Acta de constitución de la Comisión negociadora y en otro documento negociado y aprobado de forma unánime el reglamento y procedimiento de funcionamiento de la comisión (Anexo 4)⁴.

² Anexo 2. Modelo de comunicación a la plantilla de la implantación del Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su empresa.

³ Anexo 3. Modelo de acta de constitución de la comisión negociadora

⁴ Anexo 4. Modelo de reglamento interno de la Comisión negociadora del plan de igualdad

DURANTE LA NEGOCIACIÓN

15 ¿Que competencias tiene la comisión Negociadora?

La comisión tendrá competencias en:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información para realizar el seguimiento y evaluación de las medidas del plan.
- Otras funciones atribuidas por la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o que se acuerden por la propia comisión, (remisión del plan de igualdad ante la autoridad laboral a efectos de su registro, depósito y publicación).
- Impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

16 ¿Las comisiones negociadoras pueden tener asesoramiento en las reuniones?

La comisión negociadora podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz, pero sin voto.

Recordad que en la Secretaría de Mujeres de CCOO Extremadura cuenta con personal técnico especializado en igualdad de oportunidades (Oficina de igualdad de género en el Empleo) que podrá acompañaros y asesoraros en la negociación.

17 ¿Qué Derechos y obligaciones tienen las personas que participan en la negociación?

Las personas que intervengan en la negociación de los planes de igualdad tendrán los mismos derechos y obligaciones que las personas que intervinieran en la negociación de convenios y acuerdos colectivos.

Las personas que integran la comisión negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

La dirección debe comprometerse a realizar el plan de igualdad, informar a toda la plantilla asignar los recursos necesarios para el desarrollo de todo el proceso y debe proporcionar cuanta documentación e información resulte necesaria para la realización del preceptivo diagnóstico de situación.

El derecho de información se ve reforzado con la alusión a “cuanta documentación” sea necesaria, no limitándose a los imprescindibles datos numéricos.

18 Acuerdos.

Las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, el cual requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

Tenemos que tener presente en este punto la representatividad de cada sindicato en la organización o en el sector para poder utilizar la ponderación del voto, si fuera necesario.

En caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente.

19 ¿En que es obligatorio llegar a acuerdos?

Es obligatoria la incorporación en el acuerdo de:

- Los resultados de la auditoría retributiva.
- El calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación del plan.
- La composición y funcionamiento de la comisión de seguimiento y evaluación.
- El procedimiento para solventar discrepancias en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del acuerdo.

No se recoge de manera expresa la participación directa de las y/o los representantes de las personas trabajadoras en la elaboración de la auditoría, aunque el RDL 6/2019 si menciona que ha de hacerse “...previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad”, por tanto y aun cuando no se participe en la realización de la auditoría salarial si queda claro que su incorporación al plan requiere de una negociación, será pues el momento de cuestionar y debatir sobre sus resultados, del mismo modo que se hará con las restantes materias objeto del diagnóstico de situación, antes de trasladarlos al acuerdo.

20 ¿Cómo se registra el contenido de las reuniones de la comisión negociadora?

De cada una de las reuniones que se lleven a cabo en el proceso de negociación, **se levantará acta**. Cada acta deberá ser aprobada y firmada por todas las partes o al finalizar la reunión o en la siguiente reunión de la comisión negociadora.

Las actas firmadas servirán de comprobante tanto de la negociación de buena fe como del consenso alcanzado entre las partes.

Aunque la buena fe se presupone en toda negociación, esta obligación adquiere una relevancia especial en esta ocasión dado que cabe la posibilidad de que el plan de igualdad se cierre y registre sin acuerdo; por tanto, las actas de las reuniones, que pasan a ser obligatorias, constituyen un elemento básico para probar la existencia o no de esa buena fe.

ANEXOS

ANEXO 1.

Modelos de solicitud de inicio de negociación y puesta en marcha de un plan de igualdad en la empresa de la representación sindical a la empresa.

PETICIÓN A LA EMPRESA PARA INICIAR UN PLAN DE IGUALDAD VOLUNTARIO

A la atención de: Responsable de RRHH/ Gerencia de la empresa,

Sr/Sra.....

Delegada/o en representación del Comité de la empresa

.....

EXPONE:

Que, de acuerdo con el artículo 1.1 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, las empresas de más de 50 trabajadores y trabajadoras deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad: “En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral”.

Por todo esto, **SOLICITAMOS** una convocatoria de la mesa de negociación para iniciar un proceso de creación de la comisión negociadora de igualdad que pueda, posteriormente, poner en marcha un plan de igualdad.

Así queda firmado para que produzca los efectos oportunos.

En a, de de 20...

Fdo:

PETICIÓN A LA EMPRESA PARA INICIAR UN PLAN DE IGUALDAD OBLIGATORIO

A la atención de: Responsable de RRHH/ Gerencia de la empresa,

Sr/Sra.....

Delegada/o en representación del Comité de la empresa:.....

EXPONE:

Que, de acuerdo con el artículo 1.1 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, las empresas de más de 50 trabajadores y trabajadoras deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad:

“En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral”.

Por todo esto, **SOLICITAMOS** una convocatoria de la mesa de negociación para iniciar un proceso de creación de la comisión negociadora de igualdad que pueda, posteriormente, poner en marcha un plan de igualdad.

Así queda firmado para que produzca los efectos oportunos.

En a, de de 20...

Fdo:

ANEXO 2. Modelo de comunicación a la plantilla de la implantación del I plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de (nombre de la empresa).

En (nombre de la empresa), somos conscientes de que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, por ello la Dirección de la empresa hemos asumido el compromiso conjuntamente con la representación sindical, la elaboración del I Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de nuestra organización, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y conforme a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres.

Con fecha___de___de 202_, quedó constituida la Comisión negociadora que con carácter general se ocupará de promocionar la igualdad de oportunidades en (nombre de la empresa) y negociar, elaborar e implementar el I Plan de igualdad para la empresa.

La comisión negociadora del Plan de igualdad de (nombre de la empresa) está constituida, de un lado por la representación de la empresa, y de otro lado, por (poner según proceda) la representación de las personas trabajadoras de la empresa **CCOO_ y___** //con los sindicatos más representativos del sector **CCOO EXTREMADURA** (poner datos de contacto, nombre, teléfono email) y_____, conforme a lo establecido el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, en su art.5 Procedimiento de negociación de los planes de igualdad, apartado 3 sobre empresas sin Representación sindical.

Las materias objeto de la negociación serán las siguientes:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, de conformidad a lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Salud laboral con perspectiva de género
- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Violencia de género
- Comunicación y sensibilización en igualdad

Durante todo el proceso os iremos informando de las acciones que se realizarán y pediremos vuestra colaboración para llevarlas a cabo.

Quedamos a vuestra disposición.

Dirección General de (nombre de la empresa)

Fdo_____

ANEXO 3. MODELO DE ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE (nombre de la empresa)

En las instalaciones de (nombre de la empresa), con CIF _____,
ubicada en _____, reunidas,

Por una parte, la representación de la empresa

- D^o/D.
- D^o/D.
- D^o/D.
- D^o/D.

Y por otra parte, la representación de las y los trabajadores

- D^o/D.
- D^o/D.
- D^o/D.
- D^o/D.

También participan como asesoras externas las Agentes de Igualdad:

- D^o/D.
- D^o/D.
- D^o/D.
- D^o/D.

EXPONEN

Con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de (nombre de la empresa), en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y I Plan de Igualdad y **ACUERDAN constituir la Comisión de Negociadora del I Plan de Igualdad** y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

ACUERDAN

PRIMERO: Constituir la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de oportunidades de (nombre de la empresa) que, con carácter general se ocupara de promocionar la Igualdad de Oportunidades en (nombre de la empresa), así como

de negociar y elaborar el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres para la empresa.

Este órgano estará compuesto a partes iguales entre la empresa y la representación legal de los y las trabajadoras del centro de trabajo o de los X centros de trabajo, pudiendo contar con la asesoría de personas expertas en la materia, con voz pero sin voto.

La comisión Negociadora del I Plan de igualdad de (nombre de la empresa), está formada por las siguientes personas:

Representantes de la empresa

Representante 1	En calidad de
Representante 2	En calidad de
Representante 3	En calidad de
Representante 4	En calidad de

Representantes de los trabajadores y trabajadoras

Representante 1	En calidad de representante sindical de
Representante 2	En calidad de representante sindical de
Representante 3	En calidad de representante sindical de
Representante 4	En calidad de representante sindical de

Todos ellos en sus respectivas intervenciones aceptan en este acto su condición de miembros de la comisión Negociadora del Plan de Igualdad de esta empresa.

SEGUNDO: La comisión acepta regirse por el Reglamento de funcionamiento interno aprobado por la comisión Negociadora de Igualdad de (nombre de la empresa) con fecha _____

Queda aprobado por consenso de la totalidad de ellos la constitución de la comisión Negociadora de (nombre de la empresa)

En _____, a de _____ de 202_

Representación del a empresa

Representación legal de los y las trabajadoras

ANEXO 4. MODELO DE REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO INTERNO DE LA COMI- SIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD.

En _____, a ___ de _____ de 202_

La empresa (*nombre de la empresa*) adquiere el compromiso de crear y aprobar el I Plan de Igualdad en el marco de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres y el RD 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

De acuerdo con el acta de constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de (*nombre de la empresa*) con fecha de _____, la Comisión Negociadora se registrará por el siguiente reglamento de funcionamiento interno en el que se formalizan y regulan las pautas de trabajo, competencias y funciones que van a regir el diseño, desarrollo del Plan de Igualdad.

Artículo 1. - CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión de Igualdad de (*nombre de la empresa*) es el órgano competente para la elaboración del I Plan de Igualdad de la empresa.

Objeto:

- Promocionar la Igualdad de Oportunidades en (*nombre de la empresa*)
- Negociar y elaborar un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres para la empresa.

Ámbito:

Su ámbito de actuación comprenderá los centros de trabajo de _____.

Artículo 2. - COMPOSICIÓN

Este órgano estará compuesto a partes iguales por miembros de la empresa y representantes legales de los y las trabajadoras de la empresa o de los centros de trabajo que tengan.

En concreto está formado por las siguientes personas:

Representantes de la empresa

Representante 1	En calidad de
Representante 2	En calidad de
Representante 3	En calidad de
Representante 4	En calidad de

Representantes de los trabajadores y trabajadoras

Representante 1	En calidad de representante sindical de
Representante 2	En calidad de representante sindical de
Representante 3	En calidad de representante sindical de
Representante 4	En calidad de representante sindical de

La duración de su composición será mientras dure la negociación y elaboración del plan de Igualdad. Posteriormente se constituirá la comisión de Seguimiento que será la encargada de la implantación y seguimiento del plan de igualdad.

No podrán ser integrantes de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, las personas físicas condenadas por sentencia judicial en casos de acoso o discriminación, contemplados en la Ley de 22 de marzo de 2007, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Artículo 2.1. - De la Presidencia

La Comisión Negociadora acuerda que se nombre Presidenta, de entre sus integrantes a _____.

La Presidencia será rotatoria entre las dos partes representadas por un periodo de un año.

Son funciones de la Presidencia:

- a. La representación de la Comisión Negociadora y dirigir su actividad.
- b. Presidir las sesiones, moderando el desarrollo de los debates.
- c. Asegurar la evidencia y el cumplimiento de los acuerdos.

Artículo 2.2. - De la Secretaría

La Comisión Negociadora acuerda que se nombre Secretaria, de entre sus integrantes a _____.

La Secretaría será rotatoria entre las dos partes representadas por un periodo de un año.

Son funciones de la Secretaría:

- a. Levantar acta de cada reunión.
- b. Llevar registro de las actas, así como de toda la correspondencia de la comisión.
- c. Custodiar la documentación relativa a la Comisión de Igualdad.
- d. Convocar con al menos 72 horas de antelación a la Comisión Negociadora por indicación de la Presidencia, incluyendo en dicha convocatoria, el orden del día, lugar, fecha y duración de la reunión.

Artículo 2.3. - De la Asesoría

La Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento de personas especializadas en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Podrán participar con voz pero sin voto.

Serán asesoras externas.

- Por la parte de la empresa.
- Por parte de la representación sindical.

Artículo 3. - COMPETENCIAS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

- a. Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- b. Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- c. Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- d. Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- e. Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- f. Velar para que en la entidad se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- g. Información y sensibilización a la plantilla.
- h. Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

Artículo 4. - MATERIAS

La Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad, para la elaboración del diagnóstico de Género y el Plan de Igualdad de (**nombre de la empresa**), se ocupará, con carácter general, de todas las cuestiones relacionadas con las siguientes áreas de intervención:

- Área: Proceso de selección y contratación.
- Área: Clasificación profesional.
- Área: Formación.
- Área: Promoción profesional.
- Área: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Área: Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Área: Infrarrepresentación femenina.
- Área: Retribuciones.
- Área: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Área: Salud laboral.
- Área: Violencia Género.
- Área: Comunicación y sensibilización en igualdad.

Artículo 5. - REUNIONES.

La Comisión, salvo acuerdo expreso, tendrá al menos una reunión bimensual ordinaria mientras se esté desarrollando el informe diagnóstico.

- Las reuniones tendrán lugar durante la jornada laboral y podrán celebrarse de forma presencial en el domicilio social de la empresa en _____ o bien podrán celebrarse por videoconferencia, o de forma mixta, mientras perdure la situación de crisis sanitaria por Covid-19.

- Para la negociación del I Plan de Igualdad de (**nombre de la empresa**), se celebrarán las reuniones necesarias y de acuerdo con el calendario de negociación que se apruebe entre las partes.
- De carácter extraordinario, se celebrarán siempre que la mayoría de una de las partes lo solicite.

La convocatoria y coordinación de las reuniones corresponderá a la parte designada de la Secretaría, la cual efectuará la notificación correspondiente con una antelación mínima de siete días naturales.

En el escrito de convocatoria deben aparecer los puntos del orden del día que se tratarán, así como adjuntar la documentación necesaria, fecha y hora y enlace meet (si se precisa).

Para la válida constitución de la Comisión a efectos de la celebración de reuniones, deliberaciones y toma de acuerdos, se requerirá la presencia de la mitad al menos de la representación de cada parte.

Artículo 6. - ACUERDOS

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre por el que se regula los planes de igualdad y su registro.

Artículo 7. - ACTAS.

De cada reunión que se celebre la Comisión levantará acta, que recogerá necesariamente las personas asistentes y ausentes, el orden del día de la reunión, los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha.

Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

Artículo 8. - CONFIDENCIALIDAD.

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado comprometiéndose expresamente a proteger los datos de carácter personal acorde con la Ley orgánica 3/2018.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Artículo 9. - SUSTITUCIÓN DE LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LA COMISIÓN NEGOCIADORA.

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, enfermedad, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada poniéndolo en conocimiento de la Comisión.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anejará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

Respecto de las personas asesoras externas, también podrán ser sustituidos, siempre y cuando la Comisión Negociadora tenga conocimiento y acepte dicho cambio.

Artículo 10. - OTRAS DISPOSICIONES.

Comunicaciones.

A efectos de intercambiar y supervisar el flujo de información necesario para la elaboración del plan de Igualdad, se acuerda la utilización del correo electrónico corporativo accesible para todas las personas integrantes de la Comisión Negociadora (nombre de la empresa), a fin de garantizar durante el desarrollo de las negociaciones las máximas condiciones de transparencia y equidad.

Artículo 11. - APROBACIÓN Y MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO

La aprobación del presente Reglamento de la Comisión negociadora del plan de Igualdad se hará por la mayoría absoluta de sus miembros y entrará en vigor a partir de la fecha en que sea aprobado en la Comisión.

Y para que así conste, las partes, en la representación que ostentan, firman el presente documento en señal de aceptación y fiel cumplimiento del contenido del mismo.

En _____, a __ de _____ de 202__

En representación de la Empresa

Fdo Nombre y cargo
Fdo Nombre y cargo
Fdo Nombre y cargo
Fdo Nombre y cargo

En representación de la plantilla

Fdo Nombre y sindicato
Fdo Nombre y sindicato
Fdo Nombre y sindicato
Fdo Nombre y sindicato

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

Instituto de las mujeres.

Servicio de asesoramiento para planes y medidas de igualdad

Ministerio de igualdad e Instituto de las mujeres.

Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas.

Oficina de igualdad de género en el empleo de CCOO Extremadura.

Guía para la elaboración de planes de igualdad en Extremadura. Actualización

Secretaría confederal de mujeres e igualdad de CCOO.

Medidas y planes de igualdad, elaboración y aplicación. 2021

Secretaría confederal de mujeres e igualdad de CCOO.

Guía para no perderse en el Real Decreto 901/2020 relativo a la negociación y registro de los planes de igualdad.

Real Decreto-ley 6/2019, del 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro

**Para asesoramiento
y consultas
sobre planes de igualdad**

Cuenta con nosotras

**Oficina de Igualdad
de Género en el Empleo
CCOO Extremadura**

**Badajoz y provincia
Avda. de Colón 6. Badajoz
Móvil: 606 862 601**

**Cáceres y provincia
C/ Obispo Ciriaco Benavente. 2. Cáceres
Móvil: 689 061 598**

mujer.ex@extremadura.ccoo.es

