



Modelo de Reglamento sobre el funcionamiento de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad en la Empresa

La creación de esta comisión negociadora representa la voluntad de sus integrantes de llegar a un acuerdo para la elaboración y posterior implantación de un plan de igualdad en la empresa.

El presente modelo de reglamento tiene como finalidad regular el funcionamiento interno de la comisión negociadora en la empresa.

Composición de la Comisión Negociadora:

- La comisión negociadora estará constituida, con carácter paritario, por representantes de la parte empresarial y de las personas trabajadoras. En el caso de que no haya representación de las personas trabajadoras, la comisión negociadora se constituirá, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa con legitimación para formar parte de esta comisión. La comisión negociadora contará con un **máximo de seis miembros por cada parte**, excepto en el caso de que existan centros con o sin representación legal, donde se podrá contar con un **máximo de 13 personas de cada parte**.
- En su composición se velará porque existan representantes de ambos sexos.
- En caso de no poder asistir, cada representante podrá nombrar una persona que le sustituya comunicándolo previamente y mediante escrito a la persona/personas a cargo de la convocatoria.
- La comisión negociadora quedará válidamente constituida cuando a la reunión asistan, presentes o representados, la **mayoría de dos tercios** de cada una de las representaciones.
- 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.
- La comisión negociadora debe establecer un método de resolución de conflictos para aquellas cuestiones en las que estén en desacuerdo. Así, podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos.

Funcionamiento de la Comisión Negociadora:

El departamento de RRHH/ aquel que asuma el impulso de las gestiones, se ocupará de:

- Convocar las reuniones, tanto ordinarias como extraordinarias.
- Levantar actas de las reuniones.



- Custodiar la documentación.
- Cualquier otra que le asigne la propia comisión negociadora.

Trabajos de la Comisión Negociadora:

- o Se celebrarán reuniones, con carácter ordinario, al menos 2 veces al año, pudiendo quedar convocadas las partes de una a otra reunión. Con carácter extraordinario, cuando ambas partes lo acuerden.
- o Las decisiones de esta comisión se adoptarán por acuerdo conjunto de ambas partes (empresarial y sindical), requiriéndose, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.
- o En el plan de igualdad se establecerá una comisión u órgano concreto de **vigilancia y seguimiento de las medidas establecidas**, la Comisión de Seguimiento, para su funcionamiento se establecerá un calendario de actuaciones que fijará al menos, la realización de una evaluación intermedia y otra final.

Se recogerá **en las ACTAS** de cada reunión: todos los acuerdos alcanzados sobre las cuestiones, competencia de la comisión, los documentos presentados, en su caso, y la fecha de la próxima reunión.

En caso de desacuerdo, se hará constar igualmente las posiciones definidas por cada representación.

Funciones 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) Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación

Además, corresponderá a la comisión negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.



El **Servicio Madrid Corresponsable** ofrece a las entidades empresariales de la ciudad de Madrid un acompañamiento para la planificación y puesta en marcha de cualquier acción relacionada con la promoción de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, incluido el Proceso de elaboración del Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En la web madridcorresponsable.es se ofrece documentación de apoyo y consulta para la promoción de la igualdad en las empresas.

Para cualquier duda o comentario, pueden ponerse en contacto a través de la dirección de correo electrónico contacto@madridcorresponsable.es