

Modelo de acta/regulamento de funcionamento

Dunha parte, _____ e _____ en representación da empresa E, da outra, _____, _____, _____ en representación do comité de empresa.

EXPOÑEN

Que o artigo 45.1 da lei orgánica 3/2007, para a igualdade efectiva para as mulleres e homes, obriga a todas as empresas a respectar a igualdade de trato e oportunidades no ámbito laboral, debendo, con esta finalidade, adoptar medidas que, no caso desta entidade e, en cumprimento do establecido no artigo 46 desta mesma norma, estarán recollidas dentro dun plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

Que o artigo 45.2 da lei orgánica 3/2007, para a igualdade efectiva para as mulleres e homes, establece que, previa á negociación do plan de igualdade, se realizará unha diagnose no seo da comisión de igualdade. Así mesmo, o R.D. 901/2020, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro, recolle nos seus artigos 4, 5 e 6 normas específicas a seguir no procedemento de negociacións dos plans de igualdade.

Co fin de dar cumprimento a estes mandato, no día _____ a representación sindical e a empresa

ACORDAN

A creación dunha comisión paritaria de igualdade , que será a unidade negociadora, responsábel da elaboración e aprobación do __ plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes en _____, así como da diagnose previa de situación desde a perspectiva de xénero.

Por medio deste documento, dótase a esta comisión dos instrumentos básicos precisos para que as partes negociadores identifiquen, corrixan e estimen a magnitude das desigualdades, diferenzas, desvantaxes, dificultades e atrancos existentes, ou que poidan existir na empresa para acadar a igualdade efectiva de mulleres e homes.

Ambas as partes recoñécense mutuamente coa capacidade suficiente acordar neste acto dotar a esta comisión de todos os instrumentos básicos e precisos para que a comisión poida levar a súa tarefa con éxito, comprometéndose por ambas as partes a iniciar este proceso sobre o principio de boa fe na negociación.

COMPOSICIÓN:

A comisión de igualdade será paritaria e estará integrada por ___ persoas pola parte social, cada unha delas en representación de cada sindicato con presenza no comité de empresa, e ___ persoas designadas pola dirección da empresa en representación desta e con plena capacidade negociadora e decisoria.

As persoas que representen a cada sindicato nesta comisión, deberán necesariamente ser representantes legais das traballadoras e traballadores nesta empresa.

Ambas as partes poderán estar asistidas en todo o proceso por persoas ou entidades asesoras externas á empresa.

A comisión entenderase validamente constituída cando a ela asista, presente ou representada, por escrito, a maioría de cada parte.

FUNCÍONS:

a) Negociación, elaboración e aprobación da diagnose das medidas que integran o plan de igualdade.

b) Elaboración do informe de resultados da diagnose.

c) Elaboración e aprobación, se procede, do plan de igualdade, conforme ás conclusións extraídas na diagnose.

d) Acordo de medidas prioritarias, á luz da diagnose, o seu ámbito de aplicación, os medios materiais e humanos precisos para a súa implantación, así como as persoas ou órganos responsables, incluíndo un cronograma de actuacións.

e) Impulso da implantación do plan de igualdade na empresa.

f) Definición dos indicadores de medición e os instrumentos de recollida de información precisos para realizar o seguimento e a avaliación do grao de cumprimento das medidas do plan de igualdade implantadas.

g) Cantas outras funcións lle sexan atribuídas pola normativa e o convenio colectivo de aplicación, ou se adopten pola propia comisión.

h) Impulso das primeiras accións de información e sensibilización ao cadro de persoal.

i) Realizar funcións asesoras e informativas en materia de igualdade e conciliación á totalidade do cadro de persoal da empresa.

j) Unha vez vencida a vixencia deste Plan, a Comisión seguirá funcionando mentres non se constitúa unha nova para a negociación do seguinte Plan de Igualdade.

PERIODICIDADE DAS REUNIÓNS:

A comisión negociadora reunirse:

a) Desde que se constitúe, e para levar a cabo as diferentes fases do proceso tantas veces como sexa preciso, fixando as reunións seguintes ao finalizar cada reunión anterior.

b) Por solicitude de calquera das partes no prazo de 10 días laborábeis.

c) A convocatoria conterá a orde do día, o lugar, a data, a hora de inicio e finalización e toda a documentación necesaria.

d) Cando a documentación adxunta sexa relativa ao informe de diagnóstico, protocolo de acoso, conclusións ou medidas, requirirá dun prazo de como mínimo 15 días laborábeis para poder ser examinada co tempo suficiente e poder achegar as valoracións e propostas pertinentes.

En todo caso, o plan de igualdade e a diagnose previa deberán estar acordadas, como máximo, no prazo dun ano desde a constitución da comisión de igualdade.

ADOPCIÓN DE ACORDOS E ACTAS:

Os acordos da comisión, para a súa validez, serán adoptados por consenso conxunto de ambas partes, social e empresarial. No seu defecto, os acordos sempre deberán contar, como mínimo, coa maioría de cada unha das partes.

A acta será elaborada pola empresa, e será aprobada na seguinte convocatoria da comisión e enviada previamente e con antelación suficiente, para a súa revisión por todas as partes. As actas deberán ser aprobadas e asinadas con manifestacións de parte.

En caso de desacordo, a comisión negociadora poderá acudir ao AGA en cumprimento da RESOLUCIÓN do 26 de decembro de 2019, da Secretaría Xeral de Emprego, pola que se dispón a inscrición no rexistro e a publicación no Diario Oficial de Galiza do decreto polo que se aproba o acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo.

FASES DA NEGOCIACIÓN:

1. - Diagnose de situación

A diagnose realizarase co obxectivo de identificar e estimar a magnitude das desigualdades, diferenzas, desvantaxes, dificultades e atrancos existentes, ou que poidan existir na empresa para acadar a igualdade efectiva de mulleres e homes.

Esta diagnose recollerá indicadores cuantitativos e cualitativos que permitirán obter información precisa para deseñar e establecer as medidas do plan de igualdade.

A diagnose referirase cando menos ás seguintes materias:

- a) Proceso de selección e contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condicións de traballo, incluída a auditoría salarial entre mulleres e homes.
- f) Exercicio corresponsábel dos dereitos da vida persoal, laboral e familiar.
- g) Infrarrepresentación feminina.
- h) Retribucións.
- i) Prevención do acoso sexual e por razón de sexo.
- j) Saúde laboral.
- k) Comunicación
- l) Violencia de xénero

A diagnose deberá estenderse a todos os postos e centros de traballo da empresa, identificando en que medida a igualdade de trato entre mulleres e homes está integrada no seu sistema integral de xestión e analizando os efectos que para mulleres e homes teñen o conxunto das actividades dos procesos técnicos e produtivos, a organización do traballo e as condicións en que este se presta, incluída a prestación do traballo habitual, a distancia ou non, en centros de traballo alleos ou mediante a utilización de persoas traballadoras cedidas.

A análise deberá estenderse tamén a todos os niveis xerárquicos da empresa e o seu sistema de clasificación profesional, incluíndo datos desagregados por sexo dos diferentes grupos, categorías, niveis e postos, a súa valoración, retribución, así como os distintos procesos de selección, contratación, promoción e ascensos.

A recollida de información e tratamento desta realizarase de conformidade co anexo do RD 901/2020.

2.- Plan de igualdade

O plan de igualdade é un conxunto ordenado de medidas adoptadas en función dos resultados da diagnose de situación. O principal obxectivo do plan é acadar na empresa a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes e a eliminación da discriminación por razón de sexo.

Estrutura do plan de igualdade:

- a) Determinación das partes que negocian.
- b) Ámbito persoal, territorial e temporal.
- c) Informe da diagnose de situación.
- d) Resultados da auditoría retributiva. Vixencia e periodicidade.
- e) Definición de obxectivos.
- f) Descrición de medidas concretas, prazo de execución e indicadores que permitan medir a implantación de cada medida.
- g) Identificación dos medios e recursos precisos para a implantación, seguimento e avaliación.
- h) Calendario de actuación para implantación, seguimento e avaliación.
- i) Sistema de seguimento, avaliación e revisión periódica.
- j) Composición e funcionamento da comisión paritaria encargada do seguimento.
- k) Procedemento de modificación, incluído o procedemento para solucionar as posíbeis discrepancias que puideran xurdir da aplicación.

O plan de igualdade entenderase a todas as persoas da empresa, incluídas as persoas cedidas por empresas de traballo temporal durante os períodos de prestación de servizos.

3.- Vixencia, seguimento, avaliación e revisión do plan.

O período de vixencia determinarase no propio plan e, co fin de vixiar a súa correcta aplicación e implantación na empresa, crearase unha comisión de seguimento e avaliación do plan, na que deberán participar de xeito paritario a representación da empresa e das persoas traballadoras.

O seguimento e avaliación realizarase periodicamente conforme marque o calendario de actuación e cando menos realizarase unha avaliación intermedia e outra final.

4.- Rexistro de plans de igualdade.

Co fin de dar cumprimento a esta obriga legal, o plan acordado será rexistrado conforme ao procedemento a modelos establecidos no REGCON.

MEDIOS:

Esta comisión estará dotada de recursos humanos e materiais precisos para

poder levar a cabo as función asignadas, como mínimo:

a) Achega da información necesaria con antelación suficiente para ser traballada antes de cada reunión.

b) O tempo necesario para asistir ás reunións, previamente convocadas, da comisión de igualdade, garantindo que as e os membros desta comisión poidan desenvolver as súas funcións axeitadamente.

c) A parte social disporá do tempo preciso, en concreto dunha bolsa de horas de ___ co fin de garantir o bo funcionamento da comisión, destinando estas ao traballo derivado da participación na devandita comisión.

d) Todas as persoas que fan parte da comisión negociadora deberán ter ou recibir formación específica en igualdade. No caso das persoas representantes das traballadoras e traballadores, esta formación realizarase sen cargo ao crédito horario sindical e será considerado o tempo que se destine á mesma xornada efectiva de traballo.

Acordo acadado en _____ na sede da empresa _____,
en __ de _____ de 20__.

Pola empresa

Polo comité de empresa

Esquema do plan de igualdade

1. Presentación.

2. Características xerais da empresa e estrutura organizativa.

Incluír un resumo sobre os datos da empresa, dimensión, dispersión xeográfica, sector de actividade, responsábel da empresa, organigrama e estrutura e organización da xestión de persoas.

3. Proceso e metodoloxía de elaboración e negociación do plan.

Recoller un resumo do proceso de elaboración, constitución da comisión negociadora, reunións realizadas, data de comezo e finalización do proceso, data de recollida de datos, datos analizados e referencias ás persoas que interviñeron na negociación.

4. Partes asinantes do plan de igualdade.

5. Ámbito persoal e territorial do plan.

Terase que especificar que o plan será da aplicación á totalidade do cadro de persoal, así como, no caso de existir, ás persoas cedidas por outras empresas nos momentos nos que prestan servizos na empresa usuaria.

Indicar se o ámbito de aplicación é nun único centro de traballo, ou no número de centros de traballo que se aplica, determinando se a aplicación é provincial, nacional ou estatal.

6. Informe diagnose.

Resumo da diagnose no que se indiquen os resultados e conclusións aos que chegou a mesa tras a análise dos datos cuantitativos e cualitativos.

Incluirase tamén un resumo das conclusións da auditoría retributiva e das medidas que nesta se inclúen, facendo constar se a súa vixencia coincide coa vixencia do plan de igualdade.

No caso de que o plan de igualdade afecte a varias empresas dun mesmo grupo, recolleranse as conclusións de cada empresa do grupo ás que lle sexa de aplicación o plan de igualdade.

7. Obxectivos do plan de igualdade

Definir os obxectivos xerais e específicos que se pretenden acadar coa implantación do plan de igualdade.

8. Areas de actuación e medidas por áreas.

Determinar en funcións dos resultados da diagnose as áreas nas que se vai actuar para a consecución dos obxectivos marcados, determinando, para cada área os obxectivos para cada unha delas, as medidas a implantar para acadar os obxectivos acordados, os indicadores de seguimentos de cada unha das medidas, os recursos precisos e os prazos nos que se vai executar cada medida. Inclúese un anexo de ficha para cada medida coa información que debe conter.

9. Aplicación, seguimiento e avaliación.

Definición do sistema que se vai seguir para a implantación das diferentes medidas acordadas e definición do órgano responsábel da súa implantación e as ferramentas das que se dota.

Descrición do sistema de seguimento e avaliación, determinando a composición, funcionamento e atribucións que se lle asignen á comisión de seguimento deste.

10. Revisión e procedemento de modificación.

Indicar cal o sistema acordado para a revisión, adaptación ou interpretación do contido do plan de igualdade, indicando o órgano responsábel e a súa composición.

Este órgano será o responsábel de solucionar as posibles discrepancias que xurdisen na aplicación, seguimento, revisión e avaliación do plan.

11. Vixencia e calendario de actuacións.