

PLANES DE IGUALDAD:

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD



SECRETARÍA DE LA MUJER DE CGT OOVV DE MADRID 2025
mujer@cgtmadrid-ovarios.org

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

El Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se establece como parte del propio Plan de Igualdad y debe ser aprobado por la Comisión Negociadora, que puede dotarse de un reglamento de funcionamiento interno.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

ARTÍCULO 1. OBJETIVO Y APLICACIÓN

ARTÍCULO 2. COMPOSICIÓN

ARTÍCULO 3. REUNIONES

ARTÍCULO 4. TOMA DE ACUERDOS

ARTÍCULO 5. CONFIDENCIALIDAD

ARTÍCULO 6. RECURSOS. (MEDIOS)

ARTÍCULO 7. COMPETENCIAS



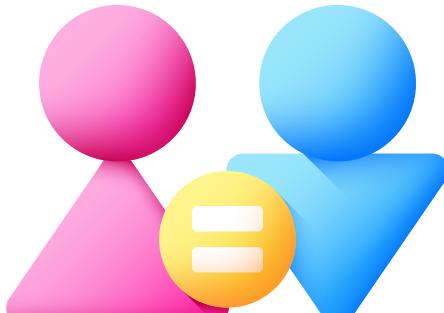
Declaración de Principios

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres en su Capítulo III Los Planes de igualdad de las Empresas y otras Medidas de Promoción de la igualdad artículo 45 establece lo siguiente:

“1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral”
Las partes firmantes declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo a todos los efectos, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer tanto directa como indirecta. No admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, enfermedad, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Por su parte el artículo 46 establece que los Planes de Igualdad fijaran los concretos **objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución , así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.**

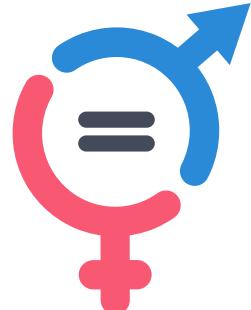
Para velar por el cumplimiento de los de los objetivos del plan, para que se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesario, así como con los responsables, indicadores y cronograma para su evaluación, con fecha.... se ha constituido la Comisión Paritaria de seguimiento del Plan, en adelante Comisión de Seguimiento que , por tanto, será la encargada del seguimiento, evaluación y control de la aplicación de las medidas contempladas en el presente Plan



Artículo 1. Objeto y aplicación

El presente Reglamento tiene como objeto regular el funcionamiento interno de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

La comisión para igualdad de oportunidades y no discriminación estará encargada de velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación entre personas trabajadoras en la propia empresa.



Artículo 2. Composición

La presente Comisión estará compuesta de forma paritaria de manera proporcional entre personas de las organizaciones sindicales, que serán escogidos entre la RLPT en base a la proporcionalidad de representatividad en las empresas, y de la empresa, especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación del presente Acuerdo.

Asimismo, **podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajena a la empresa especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación por el presente capítulo.**

Las personas que integren la Comisión Seguimiento podrán ser sustituidas, atendiendo a las necesidades que se pudieran presentar, para el buen funcionamiento del seguimiento del Plan de Igualdad, y siempre respetando la representatividad.

Tanto la parte empresarial como la sindical podrá realizar cambios de las personas titulares, con comunicación previa de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. Dicha sustitución se formalizará por escrito con una antelación mínima de 48 horas respecto a la fecha señalada para la siguiente reunión siempre que la asistencia no requiera desplazamiento (en caso de ser necesaria la reserva de medio de transporte y/o noche de hotel esta antelación mínima será de 1 semana).

El escrito se puede enviar por correo electrónico. Dicha circunstancia se reflejará en el acta de la correspondiente reunión.

Al objeto de garantizar la mayor efectividad y estabilidad de la Mesa de Seguimiento, se determina que el presente procedimiento debe ser usado, con carácter general, para sustituciones definitivas. Puntualmente, si existieran razones justificadas de peso, se podrá admitir un cambio temporal.



Artículo 3. Reuniones.

Para el ejercicio de sus funciones la Comisión de seguimiento del P.I. **se reunirá semestralmente de manera ordinaria** (incluir la primera fecha) y **de forma extraordinaria si cualquiera de las partes lo precisa por escrito**. Estableciendo un plazo máximo de 15 días para convocarla desde la solicitud de esta.

Todas las horas destinadas al trabajo de la Comisión de seguimiento del P.I serán a cargo de la empresa, así como las horas preparatorias de la reunión de dicha Comisión (establecer tiempo 16h).

La RLPT podrá ser asistida en todo momento por personas asesoras de los sindicatos en las materias que lo requieran, así como en las reuniones de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, donde podrán participar con voz, pero sin voto

Actas:

De cada reunión se levantará acta que recogerá las personas asistentes, los temas tratados y acuerdos alcanzados, los desacuerdos y manifestaciones de parte, y se anexarán los documentos presentados, además se fijará la fecha de la siguiente reunión.

Una vez redactada se enviará a las personas portavoces de la comisión de seguimiento, en el plazo de un mes para que presenten observaciones aprobándose como máximo dicha acta al comienzo de la siguiente reunión.

La Comisión de seguimiento determinará una persona responsable de entre sus miembros con la función de convocar, enviar el orden del día, realizar las actas y enviar los documentos a tratar a toda la comisión.

Artículo 4. Toma de acuerdos.

Las decisiones de la comisión **se adoptarán por consenso**. Si no hubiera acuerdo se someterá a votación, siendo adoptado **por mayoría de cada una de las partes**.

En los acuerdos se podrán incluir manifestaciones de parte.

En caso de bloqueo o incumplimiento de los compromisos adquiridos se pasará la cuestión en litigio al organismo legal correspondiente.

La parte social adoptará su posición por consenso, y de no haberlo se buscará la mayoría más amplia posible para la adopción de cualquier acuerdo, en último caso en función de representatividad.

Artículo 5. Confidencialidad.

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

Las personas que integran la comisión de seguimiento, así como, en su caso, las personas asesoras que la asistan deberán observar en todo momento el **deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya expresamente comunicada con carácter reservado y que no esté recogido en acta.**

Artículo 6. Recursos. (Medios)



Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de seguimiento la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

La empresa facilitará los recursos económicos, materiales y personales que sean necesarios para promocionar y garantizar tanto las reuniones de la comisión como los acuerdos tomados en el ámbito de la Comisión Negociadora del P.I.,

A efectos de elaboración del informe de seguimiento las personas que integran la comisión de seguimiento tendrán derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria para los fines previsto y recibir los datos necesarios para realizar sus funciones en tiempo y forma.

La empresa estará obligada a facilitarlos con una **antelación de un mes** a la fecha fijada para la reunión.

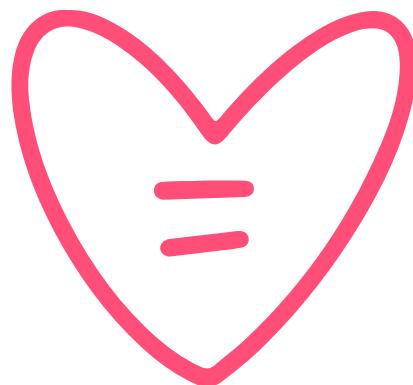
La empresa se hará cargo de los gastos ocasionados por la RLPT, así como las personas que asesoren a las mismas para las reuniones tanto plenarias como preparatorias.

Para la compensación de horas se estará a lo dispuesto en el reglamento de funcionamiento interno de la comisión negociadora.

La RLPT dispondrá del tiempo necesario de una bolsa de horas destinada al funcionamiento del plan de Igualdad de (determinamos horas) horas cada dos meses para cada uno de sus integrantes, con el objeto de mantener y transmitir los valores de la Igualdad entre la plantilla.

La Empresa facilitará a la Parte Social de la Comisión de seguimiento el acceso a la plantilla para poder informar sobre la marcha de la implantación y difusión del Plan de Igualdad.

La Comisión de seguimiento hará la formación necesaria en materia de Igualdad, sin cargo al crédito horario sindical, y por lo tanto a cargo de la empresa.



Artículo 7. Competencias.

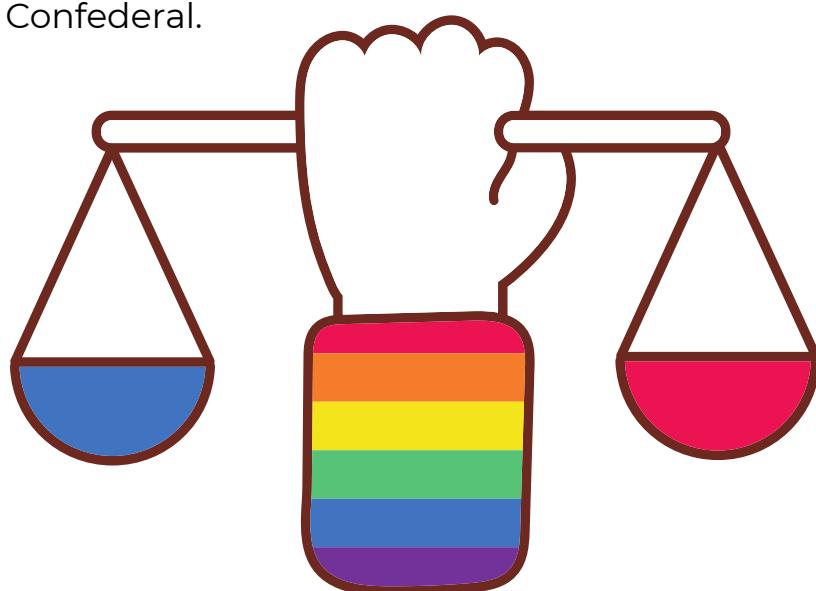
La comisión de seguimiento tendrá competencias en:

- **Elaboración del informe de los resultados de las medidas de seguimiento.**
- Además, corresponderá a la comisión negociadora el **impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla**.
- Informar a la plantilla de cada uno de los centros sobre la **implantación y ejecución de las medidas del Plan de Igualdad**.
- **Los 6 meses previos a finalización** de la vigencia de dicho acuerdo se abrirá la comisión negociadora para la **renovación del plan de igualdad**.
- **Promover el principio de igualdad y no discriminación**.
- **Definir plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar**, por medio de los cronogramas y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.
- **Acordar con la dirección de la empresa el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad**.
- **Ser informada trimestralmente del contenido de las ofertas convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección**.
- **Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso en cualquiera de sus formas**, así como promover el establecimiento de medidas que eviten cualquier tipo de situación de acoso tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, realización de campañas informativas o acciones formativas.



- **Seguimiento tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad**, como el cumplimiento y desarrollo de este plan de igualdad.
- **Elaboración del informe anual** de los resultados de las medidas de seguimiento.
- **Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el plan de igualdad.**

Fuente: CGT Confederal.





**SECRETARÍA DE LA MUJER DE CGT OOVV DE MADRID
2025**

mujer@cgtmadrid-ovarios.org

Gracias

