



## ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD DEL I PLAN DE IGUALDAD EN FUNDACIÓN CADISLA

Reunidas, siendo las 13:30 horas del día 02 de mayo de 2023, de forma telemática, las personas abajo indicadas,

De una parte, como representación empresarial:

- Cristina Marín Blanco, Directora
- Silvia Raquel Alonso Vila, Recursos Humanos
- Pedro Antonio Gallego Berzosa, Formación
  
- Trinidad Iglesias Blanco, en calidad de asesora

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras:

- Montserrat Serna Martínez, Servicios a la Comunidad, delegada de personal de UGT de FUNDACIÓN CADISLA.
- Yolanda Domínguez Valentín, Auxiliar Especialista Taller, delegada de personal de UGT de FUNDACIÓN CADISLA.
- Antonio Resa Escribano, Auxiliar Especialista Jardines, delegado de personal de UGT de FUNDACIÓN CADISLA.

### Exponen

Que con fecha 02 de mayo de 2023, la representación de la empresa Fundación Cadisla y la representación de las personas trabajadoras, delegados de personal de UGT en representación del centro de trabajo, acuerdan la creación de la Comisión Negociadora de Igualdad para la negociación del I Plan de Igualdad de la empresa Fundación Cadisla 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.

Con carácter previo se pone de manifiesto que en fecha 24 de abril de 2023 la empresa envió invitación a los delegados de personal para constituir la Comisión Negociadora de igualdad, a fin de abordar la negociación del Plan de Igualdad de la empresa, según establece el artículo 5 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.

Los delegados contestaron a la invitación, aceptando formar parte de la Comisión Negociadora.



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

## Acuerdan

### Primero: Constitución de la Comisión Negociadora de Igualdad

Se acuerda la constitución de la Comisión Negociadora de Igualdad que, con carácter general, se ocupará de promocionar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en la empresa, estableciendo las bases de una cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que avance en el ejercicio corresponsable del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras, así como la eliminación de cualquier discriminación directa o indirecta que pudiera existir, incluido, en su caso, la brecha salarial.

### Segundo: Composición de la Comisión Negociadora de Igualdad

Las partes presentes en la mesa acuerdan la legitimación de la mesa negociadora de conformidad con lo establecido en el artículo 5 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.

La composición será paritaria entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras, contando además con las personas asesoras necesarias que cada una de las partes consideren, designando, como personas titulares y suplentes de la misma, a las personas que a continuación se relacionan:

En representación de la Empresa:

- Cristina Marín Blanco, con correo: [cmarin@fundacioncadisla.com](mailto:cmarin@fundacioncadisla.com)
- Silvia Raquel Alonso Vila, con correo: [salonso@fundacioncadisla.com](mailto:salonso@fundacioncadisla.com)
- Pedro Antonio Gallego Berzosa, con correo: [pgallego@fundacioncadisla.com](mailto:pgallego@fundacioncadisla.com)

En representación de las personas trabajadoras:

- Montserrat Serna Martínez, con correo: [montseserm@gmail.com](mailto:montseserm@gmail.com)
- Yolanda Domínguez Valentín, con correo: [dominguezvalentinyolanda@gmail.com](mailto:dominguezvalentinyolanda@gmail.com)
- Antonio Resa Escribano, con correo: [aresa@fundacioncadisla.com](mailto:aresa@fundacioncadisla.com)

Las personas que integran la Comisión Negociadora de Igualdad podrán ser sustituidas en caso de ausencia, dimisión, incapacidad temporal o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada. Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora de Igualdad y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el sindicato en cuestión.

### Tercero: Funciones de la Comisión Negociadora de Igualdad

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión Negociadora de Igualdad tendrá las siguientes competencias:

- a) Informar al personal de Fundación Cadisla sobre el compromiso de la Dirección con el principio de igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres, que se materializará en la negociación y elaboración del Plan de Igualdad, indicando las personas de contacto.
- b) Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- c) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- d) 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.
- e) Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- f) 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.
- g) Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- h) El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

### Cuarto: Metodología

Las partes acuerdan seguir para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad las siguientes fases: compromiso, diagnóstico, programación y definición de medidas, ámbito de aplicación y vigencia, seguimiento, evaluación y modificación. En cuanto a la metodología, se acuerda que el análisis de los datos facilitados por la empresa para efectuar el diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres en la empresa se realizará en las siguientes áreas de intervención:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva.
- Ejercicio corresponsable de los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Salud Laboral desde la perspectiva de género.



- Leguaje, Comunicación e imagen empresarial.
- Violencia de género.

A los efectos de elaborar un diagnóstico adecuado sobre las posibles desigualdades o discriminaciones, la empresa facilitará a la representación de las personas trabajadoras la información cualitativa e información cuantitativa, desagregada, en este caso, por sexo, indicando tanto números absolutos como valor porcentual, aportando el valor porcentual horizontal (índice de distribución) y vertical (índice de concentración).

La Comisión Negociadora elaborará el informe final de diagnóstico, que se cerrará con un apartado de conclusiones generales, identificando las propuestas de mejora en cada área y las prioridades de actuación en cada una de ellas.

Una vez negociado el diagnóstico de situación, la empresa y la representación de las personas trabajadoras fijarán los objetivos generales y específicos que debe asumir el Plan de Igualdad, acordarán las medidas que se deben desarrollar para corregir las situaciones de discriminación o desigualdad que se hayan detectado, los plazos para llevarlas a efecto, las personas responsables de hacerlo, los medios materiales y humanos necesarios para su implementación, así como los indicadores y plazos para su ejecución y periodicidad de evaluación. También determinará los instrumentos de recogida de información necesaria para realizar el seguimiento, así como la composición y reglamento del órgano o comisión de vigilancia y seguimiento y el procedimiento de modificación del Plan de Igualdad.

#### Quinto: Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora de Igualdad

##### 1. Reuniones:

La Comisión Negociadora de Igualdad acuerda reunirse:

- De manera ordinaria con la periodicidad necesaria, convocándose las reuniones de una a otra reunión, a petición de la empresa con un plazo de 7 días naturales
- De manera extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes en el plazo de 7 días naturales
- La convocatoria de las reuniones deberá ser remitida por correo electrónico por la empresa con, al menos, 7 días de antelación a la celebración de la reunión con indicación de un orden del día con los asuntos a tratar.
- Para la celebración de las reuniones, se requiere que estén presentes la mitad más una de las personas de cada una de las partes de la Comisión Negociadora.

##### 2. Actas:

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.

- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.
- El borrador de acta será realizado por la parte empresarial y debe ser remitido por la empresa a la parte social en un plazo no superior a 5 días laborales para sus aportaciones.

### 3. Adopción de acuerdos:

Las decisiones de la Comisión Negociadora se adoptarán en general por consenso. Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Si fuera necesario realizar una votación, se entenderá acordada la propuesta cuando obtenga el voto favorable de la mayoría simple de cada una de las partes. El voto de la parte social será ponderado a la representatividad de las partes.

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 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

### 4. Recursos:

Las horas de preparación y de reunión de la Comisión Negociadora de Igualdad, en el caso de los delegados/as, serán consideradas tiempo efectivo de trabajo, no computándose a efectos de horas sindicales.

Los gastos en los que puedan incurrir las personas que componen la Comisión Negociadora (desplazamiento, manutención, alojamiento, ...) para las reuniones de esta y las de preparación de la Comisión Negociadora de Igualdad serán a cargo de la empresa.

Para el correcto funcionamiento de la Comisión Negociadora de Igualdad, la empresa proporcionará a las personas de la empresa, tanto de la parte empresarial como social, que integran la Comisión Negociadora, formación en materia de igualdad.

### Sexto: Confidencialidad

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas o asesoras 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.

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



#### Séptimo: Modificación del reglamento

El presente reglamento será adaptado y modificado a propuesta de cualquiera de las partes componentes de la Comisión Negociadora de Igualdad y mediante el acuerdo de la mayoría de las personas que componen la comisión.

Cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión Negociadora de Igualdad.

#### Octavo: Vigencia del reglamento

El presente Reglamento tendrá vigencia desde el día de su firma hasta el término de la negociación del Plan de Igualdad.

#### Noveno: Solución Extrajudicial de Conflictos

En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de esta, cualquiera de las partes podrá acudir a los órganos de mediación y arbitraje designados para ello.

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), o en su caso el organismo autonómico similar que tenga la competencia.

Y en prueba de conformidad, las partes firman el presente documento, siendo las 13:30 horas del día 02 de Mayo de 2023.

En representación de la empresa:

En representación de las personas trabajadoras:

Cristina Marín Blanco

Montserrat Serna Martínez

Silvia Raquel Alonso Vila



Yolanda Domínguez Valentín



Pedro Antonio Gallego Berzosa



Antonio Resa Escibano

