

DISTINTIVO IGUALDAD EN LA EMPRESA

Negociación colectiva con perspectiva de género

Conclusiones de la XVII Jornada técnica de la Red de
empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” Red DIE

Madrid, 21 de junio de 2023



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	2
2. CONTEXTO	3
3. ASPECTOS CLAVE DE LA JORNADA	5
4. DESARROLLO	8
5. VALORACIÓN EMPRESARIAL DE LA XVII JORNADA TÉCNICA	19

1. INTRODUCCIÓN

La Red de empresas con **distintivo “Igualdad en la Empresa” (Red DIE)** está formada por **152 empresas** que destacan por su **compromiso y buenas prácticas en igualdad de género**. La **Red tiene un carácter dinámico** ya que se van incorporando nuevas empresas mediante las distintas convocatorias que dan acceso al distintivo.

Uno de los objetivos de la Red DIE es el **intercambio** de buenas prácticas en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y, para ello, se celebran **Jornadas Técnicas**, que permiten profundizar sobre temas de interés vinculados con la igualdad de oportunidades en el ámbito empresarial.

El **21 de junio** tuvo lugar la **XVII Jornada Técnica**, en **modalidad presencial**, en la sede de la Fundación ONCE en Madrid. La Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) y la Fundación ONCE forman parte de la Red DIE.

La Jornada se centró en la **negociación colectiva con perspectiva de género**, y en este foro se precisaron los distintos aspectos de los que se ocupa la negociación colectiva en su andadura hacia el logro de la igualdad efectiva en el ámbito laboral entre mujeres y hombres y más concretamente en la negociación de los planes de igualdad.

Muchas empresas de la Red DIE disponen de un dilatado recorrido en su compromiso por la implementación de la igualdad en su estructura organizativa, hecho que les otorga experiencia en la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de negociación colectiva. Con el propósito de promover el **aprendizaje e intercambio de experiencias** la Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres del Instituto de las Mujeres, O.A., junto a cuatro de las empresas pertenecientes a la Red DIE compartieron sus experiencias y buenas prácticas en este ámbito:

- **Acciona SA**
- **Indra Sistemas SA**
- **Mantequerías Arias SA**
- **Orange Espagne SAU**

2. CONTEXTO

El concepto “**negociación colectiva**” hace referencia al mecanismo de diálogo que se establece en las organizaciones, y a través del que la parte empresarial y la social acuerdan las condiciones laborales aplicables a las personas trabajadoras en el ámbito que delimita la negociación. Aplicar **perspectiva de género a la negociación colectiva** implica considerar el impacto específico, de las diferentes condiciones de trabajo: acceso al empleo, igualdad retributiva, formación, promoción, movilidad, etc., que afecta de forma distinta a las mujeres. Supone cuidar el procedimiento (participación paritaria de mujeres y hombres, garantía de participación de las mujeres en la toma de decisiones...), emplear un lenguaje no sexista, y especialmente en la organización de los recursos humanos (horarios que permitan la conciliación, la promoción profesional y el ascenso a puestos de dirección, entre otros.

Conviene destacar algunas medidas que facilitan la perspectiva de género en el proceso de negociación como, la **formación en igualdad** de las personas que participan en la negociación o la definición de **indicadores que permiten evaluar de manera diferenciada el impacto de los resultados en mujeres y hombres**.

La distinta **socialización de mujeres y hombres**; los **estereotipos de género**, que afectan también al proceso de negociación; y los **sesgos inconscientes de género**, que a menudo aparecen en dicho proceso, obligan a prestar especial atención a la incorporación de la perspectiva de género en la negociación colectiva, especialmente en los planes de igualdad, en tanto que son el instrumento principal para potenciar y garantizar la igualdad de género en las empresas.

Las empresas deben negociar con la representación legal de las personas trabajadoras medidas y, en su caso, planes de igualdad, con el objetivo de erradicar todas las formas de discriminación, directas o indirectas, que pudiesen subsistir en las empresas.

En esta jornada el diálogo sobre negociación colectiva se centró sobre planes de igualdad, puesto que deben aprobarse mediante negociación colectiva. Es fundamental aplicar perspectiva de género en la negociación del plan de igualdad porque fija la actuación estratégica de la empresa en materia de igualdad, lo que implica que, si no se negocia con perspectiva de género, se corre el riesgo de perpetuar estereotipos de género.



Los Planes de Igualdad, ya sean de carácter obligatorio o voluntario, constituyen un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo¹.

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, establece que los planes de igualdad deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadora, en:

- La **elaboración** del Plan
- La **implementación**
- El **seguimiento y evaluación**

Estas cuestiones se abordaron en la XVII Jornada Técnica y se sintetizan en el presente informe.

¹ Definición de “Plan de Igualdad” extraída del Art. 8.1. del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

3. ASPECTOS CLAVE DE LA JORNADA

<p>BIENVENIDA Begoña Suárez Subdirectora para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres</p>	<p>JORNADA TÉCNICA XVII: NEGOCIACIÓN COLECTIVA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO</p>	<p>CONCLUSIÓN Y CIERRE Celia Ortega Jefa de Área del Instituto de las Mujeres</p>
<p>PONENCIA. Patricia Nieto, profesora de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social UNED – Departamento de Derecho de la Empresa</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La legislación antidiscriminatoria. Las herramientas de las que dispone el derecho para evitar las discriminaciones entre mujeres y hombres son: <ul style="list-style-type: none"> ○ Planes de Igualdad ○ Auditorias retributivas <p>Ambos deben elaborarse y aprobarse mediante la negociación colectiva que, en ocasiones, ha sido causante de conductas discriminatorias, por qué no se ha tenido en cuenta la perspectiva de género en el proceso de negociación.</p> • Plan de Igualdad. Los planes de igualdad deben estar negociados y, en la medida de lo posible, acordados con la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT), y deben incluir medidas para evitar la discriminación laboral. Las empresas obligadas a tener un plan de igualdad son las de más de 50 personas trabajadoras en plantilla, las que tengan la obligación por convenio o como alternativa a una sanción impuesta por la Autoridad Laboral. • Negociación colectiva con representantes (unitarios o sindicales) de las personas trabajadoras: Deben de tener prioridad las Secciones Sindicales, el Comité de empresa y la RLPT. Si no hay representantes: <ul style="list-style-type: none"> ○ No se enerva la obligación: las empresas deben tener un plan de igualdad, en todo caso ○ La obligación de negociar no conlleva la de convenir (salvo que prevea lo contrario el convenio colectivo aplicable). • ¿Qué ocurre en empresas sin RLPT? En las empresas donde no exista RLPT, se creará una Comisión Negociadora (CN) constituida: <ul style="list-style-type: none"> ○ Por la representación de la empresa ○ 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 y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora según el convenio de aplicación. • Registro. Desde el 14 de enero de 2021, todos los planes se registran en el REGCON. Voluntarios u obligatorios. Acordados o no. • Diferencia entre registro retributivo y auditoría retributiva. <ul style="list-style-type: none"> ○ Ambos deben negociarse con la RLPT ○ El registro retributivo tiene un carácter formal y la auditoría retributiva es analítica ○ El registro tiene una vigencia anual y la de la auditoría es coherente con el plan de igualdad (o inferior, si así lo considera la CN) ○ La auditoría define necesidades existentes o potenciales para alcanzar la igualdad salarial. Consta de un diagnóstico y un plan de actuación ○ El registro es una herramienta de control salarial y debe elaborarse con los datos retributivos correspondientes a 1 año natural. También debe incorporar la información media y mediana de las agrupaciones profesionales ○ Valoración de puestos en la negociación colectiva. Las mesas negociadoras de los Convenios Colectivos deben asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de la valoración de Puestos de Trabajo, adecuación, totalidad y objetividad y el principio de igual retribución para puestos de igual valor. 	

EXPERIENCIAS DE LAS EMPRESAS DE LA RED DIE

Acciona SA



Recomienda:

- Dotar de recursos a la parte social para que pueda negociar
- Delimitar de inicio qué temas son objeto de negociación y cuáles no

Indra Sistemas SA



Recomienda:

- Disponer de una figura experta en igualdad (por ejemplo, Agente de igualdad) que haga de intermediaria entre la parte social y la empresarial
- Formar en igualdad a toda la plantilla, en especial a las personas integrantes de la CN

Mantequerías Arias SA



Recomienda:

- Formar en igualdad a las personas integrantes de la CN
- Negociar a partir de datos objetivos, precisos y contrastados
- Transparencia en la negociación

Orange Espagne SAU



Recomienda:

- Establecer mecanismos preventivos de actuación para dar respuesta a situaciones de bloqueo en el proceso negociador
- Tener en cuenta todos los centros de trabajo e implicarlos en todo proceso de elaboración e implementación del Plan de Igualdad

GRUPOS DE TRABAJO

GRUPOS 1 y 2. Pautas para elaborar un Reglamento de funcionamiento de la Comisión Negociadora

Formados por las siguientes empresas:

- Acciona SA
- Fraternidad-Muprespa Nº 275
- Eneas SA
- S2 Grupo S.L.U.
- Pavasal Empresa Constructora SA
- Mantequerías Arias SA
- Orange Espagne SAU
- Fomento de Construcciones y Contratas SA
- Boehringer Ingelheim España SA
- Metrovacesa SA
- Endesa Energía SA
- Indra Sistemas SA
- Fundación ONCE
- FCC Construcción SA
- 3M España SL
- Grupo Agbar (corporativo)
- Cruz Roja Española

GRUPO 3 y 4. Pautas para elaborar un Procedimiento de resolución de discrepancias entre la parte empresarial y la social

Formado por las siguientes empresas:

- Fraternidad-Muprespa Nº 275
- Eneas SA
- Pavapark movilidad SL
- Acciona SA
- El Corte Inglés SA
- Sociedad Mixta del Agua-Jaén SA
- Indra Sistemas SA
- Metrovacesa SA
- ONCE
- Consum S. Coop. Valenciana
- FCC Construcción SA
- Aigües de Barcelona, Empresa Metropolitana de Gestió del Cicle Integral de l'Aigua SA
- Banco de Crédito Social Cooperativo SA
- Cruz Roja Española

Metodología de los grupos de trabajo

- **Índice de contenidos:** qué deber incorporar el reglamento o procedimiento (objetivos de la Comisión, competencias, frecuencia de reunión, mecanismo de votación... / situaciones de activación del procedimiento, herramientas, responsables...)
- Ideas para el **desarrollo de cada uno de los contenidos** (3 o 4 puntos de cada uno de los contenidos)
- Elección de la **persona portavoz**
- **Esquema, en puntos y subpuntos, del contenido** que debería tener el reglamento o procedimiento
- **Exposición** en plenario de las aportaciones de cada uno de los grupos
- **Debate en plenario**

En cada grupo de trabajo hubo la presencia de una persona técnica del Instituto de las Mujeres



4. DESARROLLO

Bienvenida y presentación institucional

La jornada comenzó con la **bienvenida** de la empresa anfitriona, **Virginia Carcedo**, Secretaria General y Directora de Transformación, Excelencia e Igualdad de la **Fundación ONCE**, que destacó la importancia de la gestión de las organizaciones con criterios de **igualdad y equidad**, así como de **interseccionalidad**, abordando las múltiples discriminaciones que soporta la mujer.



Fruto del compromiso por la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, ONCE dedica cada año dos de sus cupones: el 22 de febrero “Día de la Igualdad Retributiva” y 8 de marzo “Día Internacional de la Mujer”.



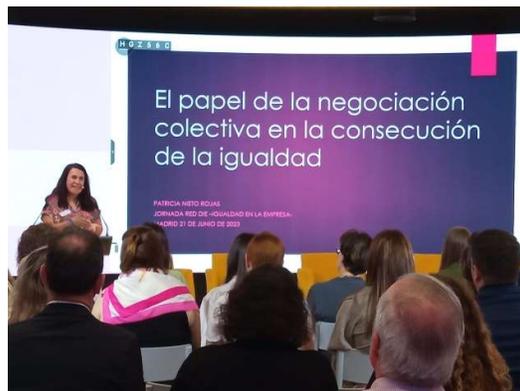
A continuación, **Begoña Suárez**, Subdirectora para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva del **Instituto de las Mujeres**, dio la bienvenida a las empresas asistentes y presentó la XVII Jornada Técnica. Puso de manifiesto la importancia de la negociación colectiva como herramienta esencial para mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras. La aplicación de la perspectiva de género en la negociación colectiva significa asumir que las medidas que se acuerden entre las partes van a afectar de manera diferente a mujeres y hombres.

Destacó la **publicación del Real Decreto 333/2023, de 3 de mayo, que modifica el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula el distintivo «Igualdad en la Empresa»**, lo que supone un nuevo marco normativo para las empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” y para las que deseen obtenerlo, con importantes modificaciones como la exigencia de contar con el aval de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT), la reducción de plazo en la aportación de informes de seguimiento, la ampliación del plazo en la vigencia del DIE , entre otros aspectos

Seguidamente, **Patricia Nieto**, Profesora de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en el Departamento de Derecho de la Empresa de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) ofreció la ponencia sobre **la aplicación de la perspectiva de género en la negociación colectiva**.

Ponencia de la profesora Patricia Nieto

Inició su exposición **aportando datos sobre negociación colectiva** en España, señaló que la **tasa de cobertura de la negociación colectiva** es alta, cubre al **80% de las personas trabajadoras**. No obstante, la tasa de cobertura de la negociación colectiva mediante convenios de empresa solo afecta a un 10% de las personas trabajadoras. Teniendo en cuenta que el Estatuto de los Trabajadores regula las condiciones laborales básicas para todas las personas trabajadoras, las tasas de cobertura de negociación colectiva aportadas por la profesora Nieto suponen que un 70% de las personas trabajadoras tienen mejores condiciones laborales a través de convenios sectoriales y un 10% a través de convenios de empresa.



Durante la jornada, fue exponiendo las **claves de la negociación colectiva** en la consecución de la igualdad y concretamente, los **aspectos analizados** fueron:

- **Legislación antidiscriminatoria**
- **Planes de Igualdad**
- **Negociación colectiva: representantes unitarios o sindicales**
- **Registro de los Planes de Igualdad en el REGCON**
- **Diferencias entre el registro retributivo y la auditoría retributiva**
- **Valoración de puestos de trabajo**

Respecto a la **legislación antidiscriminatoria**, analizó las principales herramientas para evitar la **discriminación de género**:

- **Los planes de Igualdad**
- **Las auditorías retributivas**

Ambas deben **elaborarse y aprobarse mediante negociación colectiva**, de ahí la importancia de tener en cuenta la **perspectiva de género en todo el proceso de negociación**, puesto que, aunque el objetivo de estas herramientas es la promoción y el desarrollo de la igualdad en las empresas, cabe la posibilidad de que puedan ser causa de alguna situación discriminatoria, justamente por haber eludido la variable sexo en el proceso de negociación.

Así, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, establece que las medidas de igualdad específicas a implantar en las empresas se concretarán mediante negociación colectiva sin que la norma determine

cuáles son éstas medidas, y en cambio, si aporta pautas y orientaciones para que dichas medidas se concreten mediante un proceso de negociación.

Entre las herramientas antidiscriminatorias la de mayor relevancia son los **planes de igualdad**, que deben incluir **medidas** negociadas y acordadas con la representación de las personas trabajadoras, **para evitar la discriminación laboral por razón de género**. Las empresas obligadas a disponer de un plan de igualdad son las de **más de 50 personas** en plantilla, las que tienen la **obligación por convenio** o las que deban elaborarlo como alternativa a una **sanción impuesta por la Autoridad Laboral**. En este punto, la profesora Nieto señaló la importancia de entender los **planes de igualdad como herramientas** que sirven a las empresas para identificar los **sesgos de género** en su funcionamiento mediante un **diagnóstico de situación acordado y ajustado a la normativa de aplicación**.

En el proceso de negociación de los planes de igualdad suelen surgir dudas sobre la **composición de la Comisión Negociadora**. Sobre la **Negociación Colectiva con representantes unitarios o sindicales**, Patricia Nieto indicó que deben tener prioridad las **Secciones Sindicales**, la **RLPT** y el **Comité de Empresa**.

El hecho que la empresa no disponga de RLPT no la exime de la obligación de disponer de Plan de Igualdad, si la normativa la obliga; en todo caso, debe negociar con una comisión sindical externa a la empresa. En este caso la Comisión negociadora estará constituida por la representación de la empresa y la representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y más representativos del sector al que pertenezca la empresa, que tengan legitimación para formar parte de la Comisión negociadora según el convenio de aplicación.

Doble canal de representación



Continuó su exposición, explicando el funcionamiento y finalidad del **registro de los Planes de Igualdad**. Desde el 14 de enero de 2021, **todos los planes deben registrarse en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, (REGCON) ante la autoridad laboral competente, tanto obligatorios como voluntarios, hayan sido acordados o no**. La obligatoriedad del registro queda recogida en el capítulo IV del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre.

FASES DE UN PLAN DE IGUALDAD: Registro

28

C) Registro

Originariamente, el legislador no previó la obligación de registro de los planes de igualdad

Desde el 14 de enero de 2021, todos los planes se registrarán. Voluntarios u obligatorios. Acordados o no

Depósito voluntario medidas de acoso

Planes vigentes se habrán tenido que adecuar en el plazo de un año

RDL 6/2019

Registro de planes de igualdad

Art. 11 RD 901/2020

A su vez, los Planes de Igualdad requieren la elaboración de la auditoría retributiva, realizada a partir del registro retributivo de la empresa. Por ello, expuso las **similitudes y diferencias entre el registro retributivo y la auditoría retributiva**, que son las siguientes:

- **Ambos deben negociarse con la RLPT.**
- El **registro retributivo** tiene un carácter **formal o descriptivo** mientras que la **auditoría retributiva** es un **documento analítico**.
- El **registro tiene vigencia anual**; la **auditoría tiene una vigencia coherente con la del Plan de igualdad** (o inferior, si así lo considera la CN).
- **La auditoría define necesidades existentes o potenciales para alcanzar la igualdad salarial.** Consta de un diagnóstico y un plan de actuación.
- **El registro retributivo es una herramienta de control salarial** y debe elaborarse con los datos salariales correspondientes al año natural, así como incorporar la información media y mediana de las agrupaciones profesionales.

Finalmente, analizó distintos aspectos de la **Valoración de Puestos de Trabajo** (VPT), y recalcó que las mesas negociadoras de los convenios colectivos deben asegurar que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de valoración de puestos de trabajo, adecuación, totalidad y objetividad, así como el principio de **igual retribución para puestos de igual valor**. Para realizar la VPT, el Instituto de las Mujeres dispone de una **Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo** en formato de Guía de uso².

² Puede consultarse la Guía de uso sobre Valoración de Puestos de Trabajo en el siguiente enlace:
https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/2022_04_01_Guia_Uso_Heramienta_SVPT.pdf

Valoración de puestos en la negociación colectiva

- Establecer criterios retributivos transparentes, incluyendo la definición y condiciones de todos los pluses y complementos salariales; evitar que se definan complementos o pluses con marcado sesgo de género; determinar en el ámbito de las empresas los trabajos de igual valor; y garantizar el cumplimiento efectivo de lo previsto en el Real Decreto 902/2020
- Anterior AENC incorporaba mandato estudio pluses. No se conoce cumplimiento dicha obligación

Al término de la ponencia, las personas asistentes pudieron plantear preguntas a la ponente, que versaron sobre **transparencia retributiva**, composición y constitución de la comisión negociadora, el **registro de los Planes de Igualdad** en el REGCON o la **complementariedad de la Ley 4/2003**, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI **con los planes de igualdad**.

Experiencias de las empresas de la Red DIE

El **intercambio de experiencias entre las empresas de Red DIE** fue dinamizado por Ana Lite, Subdirectora Adjunta para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres del Instituto de las Mujeres. Contó con la participación de representantes de **cuatro empresas con amplio recorrido en la incorporación de la perspectiva de género en la negociación colectiva**:

- **Rafael García**, Gerente de Relaciones Laborales de **Acciona S.A.**
- **Montserrat Bahamonde**, Agente de Igualdad de **Indra Sistemas S.A.**
- **Ana Barbosa**, técnica de RR. HH de **Mantequerías Arias S.A.**
- **Veronica Doblado**, Mánager de Relaciones Laborales de **Orange Espagne S.A.U.**

Las cuestiones que se analizaron por las empresas ponentes fueron:

- Constitución de la Comisión negociadora (CN):
 - **Experiencias en la constitución de la CN**, paritarias, con participación equilibrada (...)
 - **Principales dificultades** que se han podido dar y como se han solventado.
- Formación de la CN en ausencia de RLPT.
- **Formación de las personas** que participan en la elaboración, negociación y seguimiento de los planes de igualdad.
- **Reglamento de funcionamiento** de la Comisión negociadora.
- **Dificultades para negociar** determinadas materias o para la consecución de acuerdos
- **Recomendaciones de las empresas para facilitar la negociación y el acuerdo.**

Las empresas ponentes destacaron:

➤ **Acciona SA.**

Rafael García, indicó la **complejidad de negociar Planes de igualdad para grupos de empresas**, en los que hay que considerar diferentes convenios colectivos, distintas actividades... El procedimiento de negociación de los Planes de igualdad debe garantizar el principio de representatividad, que fija que la Comisión negociadora



Acciona destacó también la importancia de **dotar de recursos a las partes negociadoras**: tanto a la parte empresarial como a la social. La parte social, muchas veces, se encuentra desbordada, y eso afecta no sólo a la capacidad de negociación del Plan de igualdad, sino también a su seguimiento.

Sobre las dificultades en la negociación, Acciona destacó la importancia de **saber qué se está negociando**, así como la **buena fe negocial** y la **empatía** de las partes; **delimitar las materias que son objeto de negociación**, y que las propuestas siempre guarden coherencia y sean razonables, factibles y aceptables. Señaló que hay que tener en consideración la existencia de **cuestiones que son más complejas de negociar que otras, este es el caso de las retribuciones**, y, a que a veces, es difícil vislumbrar el límite de alcance de la negociación. Un ejemplo de ello es que, en los Planes de igualdad, el análisis retributivo va orientado a analizar si hay o no diferencias salariales entre mujeres y hombres que ocupan puestos de trabajo iguales o de igual valor; por tanto, considera que, en ningún caso la negociación del Plan debe servir para cuestionar la política retributiva de la empresa, con la excepción de las eventuales desigualdades retributivas entre mujeres y hombres.

➤ **Indra Sistemas SA.**

Montserrat Pascual, precisó que Indra ha constituido tres tipos de comisiones negociadoras:

- Tipo 1. Los sindicatos ya tenían las secciones sindicales constituidas y son estas las que forman parte de la CN.
- Tipo 2. Hay centros de trabajo que tienen representación sindical y otros que no. En este caso acude la federación en representación de los centros en los que no hay RLPT y forma parte de la CN.
- Tipo 3. No hay representación sindical, por lo que se hace un llamamiento a las federaciones. En este caso, la parte social de la CN está constituida por representantes externos a la empresa.



Indra insistió en la importancia de tener **bagaje y conocimiento de la realidad y las necesidades de cada una de las partes**; es importante que la parte social conozca la empresarial y viceversa. Indra cuenta con la figura de una **Agente de Igualdad**, que dispone de una larga experiencia en negociación colectiva y aunque actualmente forma parte de la representación de la empresa, anteriormente formó parte de la representación sindical.

Señaló la importancia de la **formación en igualdad**, que debe estar disponible para toda la plantilla, pero que es especialmente significativa en el caso de las **personas que forman parte de la Comisión Negociadora**, tanto la parte social como la de empresa. La formación debe incluir contenidos sobre **qué son los planes de igualdad y cómo negociarlos**.

La **igualdad es cosa de todas y todos**, y debe entenderse así desde la alta dirección hasta el nivel más básico y operativo de la organización. Debe empezar por la formación y la **sensibilización**.

➤ **Mantequerías Arias SA.**

Ana Barbosa, señaló la **importancia de constituir una Comisión Negociadora con un procedimiento de funcionamiento interno** claro desde un principio, que contenga las reglas y condiciones en las que se va a negociar, por ejemplo, el procedimiento a seguir en caso de discrepancia.

La formación de las personas que conforman la Comisión Negociadora es clave, pero también lo es su **experiencia anterior en negociación**.



Mantequerías Arias insistió en la importancia de **contar con datos objetivos, precisos, y de consenso**, tanto actuales como históricos de la plantilla. La **transparencia de los datos** genera menos dudas en su interpretación, aumenta la confianza mutua entre las partes y reduce la probabilidad de conflicto.

➤ **Orange Espagne SAU.**

Verónica Doblado, expuso que Orange tiene multiplicidad de centros de trabajo, lo que genera la necesidad de tenerlos en cuenta e implicarlos en todo el proceso de elaboración e implantación del Plan de igualdad.

Señaló algunos de los **obstáculos** que ha tenido que superar en la negociación de los Planes de Igualdad, concretamente en la **constitución de la CN, por ausencia de RLPT:**



- Los sindicatos estaban saturados y no podían atender las peticiones de la empresa de formar parte de la CN. Ello es un problema, porque al no estar constituida la CN, es difícil determinar qué debe hacerse y, sobre todo, cómo se puede justificar esta situación ante una eventual inspección de trabajo.
- El obstáculo se produjo cuando finalmente se constituyeron las CN con los sindicatos externos, éstos no conocían la empresa. Por ejemplo, Orange tiene diversidad de convenios de aplicación, situación que desconocían y que fue complejo entender; los sindicatos externos conocen muy bien el sector, pero no la realidad de la empresa.

Orange, al igual que las otras 3 empresas ponentes, puso énfasis en la importancia de la formación en materia de igualdad para las personas que componen la CN y posteriormente, la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad.

Por último, Orange compartió **buenas prácticas para facilitar el acuerdo entre las partes:**

- Identificar el **punto de partida y el objetivo de la negociación**, tanto por la parte social, como por la empresarial.
- Las partes deben tener **claras las cuestiones que pueden ser objeto de negociación** de un plan de igualdad, y cuáles no.
- Las **conclusiones del diagnóstico son esenciales**, ya que detallan de forma clara y concisa en qué ámbito de la organización se han detectado cuestiones a resolver. Además, las **conclusiones son un vínculo directo entre las necesidades que detecta el diagnóstico y las acciones del plan de actuación**; si este vínculo se presenta de manera clara y nítida, se facilitan los acuerdos en la negociación del Plan.

Grupos de trabajo

Se constituyeron **cuatro grupos de trabajo** con las personas asistentes que abordaron los siguientes temas:

- **Grupos 1 y 2. Pautas para elaborar un Reglamento de funcionamiento de la Comisión Negociadora**
- **Grupos 3 y 4. Pautas para elaborar un Procedimiento de resolución de discrepancias entre la parte empresarial y la social**

Las conclusiones de los grupos fueron las siguientes:

Pautas para elaborar un Reglamento de funcionamiento interno de la Comisión Negociadora

Las sugerencias de los grupos de trabajo 1 y 2 en cuanto al contenido que debería de incorporar el Reglamento son las siguientes:

- **Competencias de la CN**
 - Las que establece el artículo 6 del RD 901/2020 y otras que se acuerden
- **Funciones/roles de las personas de la CN**
 - Establecimiento de una secretaria o presidencia y determinación de sus funciones: redacción de actas, envío de la documentación, convocatoria de las reuniones, difusión de acuerdos a la plantilla, etc.
- **Frecuencia o periodicidad de las reuniones**
 - Detalle del calendario de reuniones
 - Horario de las reuniones, a fin de respetar la conciliación
 - Plazos de la negociación
- **Convocatoria de las reuniones**
 - Método de convocatoria de las reuniones
 - Obligación de elaborar un orden del día
 - Modalidad de las reuniones
 - Quorum mínimo para la celebración de las reuniones
- **Asesoramiento externo, con voz, pero sin voto**
 - Por parte de la empresa
 - Por parte de las personas trabajadoras
- **Ratificación de acuerdos**
 - Mayorías necesarias para aprobar una decisión (simple, absoluta, cualificada...)
 - Firma de las actas
 - Sistema de firmas unificado (digital, óptimamente)
- **Recursos de la CN**

- Formación, para que se afronte la negociación con perspectiva de género
- Permisos sindicales (definir, desde un principio, el crédito horario para las personas que formen parte de la CN)
- **Principios de la negociación**
 - Compromiso de confidencialidad
 - Principio de representatividad (de qué modo los acuerdos serán representativos de las necesidades y sugerencias de la plantilla).
- **Procedimiento de solución de discrepancias**
 - Medidas internas a la empresa
 - Medidas externas. Definir a partir de qué momento se acudiría al SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje)
- **Modificación del reglamento y vigencia de éste**

Pautas para elaborar un procedimiento de resolución de discrepancias entre la parte empresarial y la social

- **A fin de evitar discrepancias.**
 - Enfocar adecuadamente el objeto de la negociación
 - Información, sensibilización y formación a la CN
 - Participación y detalle del funcionamiento de la CN
- **Cuando se crea un conflicto.**
 - En fase de implementación del Plan de Igualdad, el conflicto debe canalizarse a través de la Comisión de Seguimiento, y es muy importante que conste en acta.
 - Identificación de la naturaleza del conflicto.
 - Personas asesoras en caso de conflicto (RLP, RR.HH, responsable de formación...,)
- **Plan de Acción.**
 - Resolución interna del conflicto.
 - Reglamento. ¿Establece unos plazos para las reuniones?
 - En el caso de haber acuerdo, se cierra el acta y se comunica a todas las personas trabajadoras de la empresa.
 - En el caso de no haber acuerdo, se intentará solucionar mediante una figura mediadora interna.
 - Resolución externa del conflicto, mediante la figura de una persona mediadora o asesora externa.



Los diferentes grupos exponiendo los resultados del trabajo realizado

5. VALORACIÓN EMPRESARIAL DE LA XVII JORNADA TÉCNICA

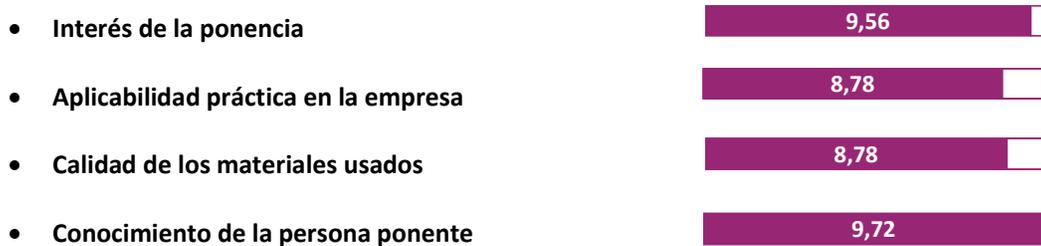
La valoración de la Jornada Técnica se llevó a cabo mediante un cuestionario de evaluación a las personas asistentes, que ha permitido identificar la opinión de las personas asistentes de manera desagregada, según las actividades que se llevaron a cabo.

El formulario recogió las opiniones de las personas de manera graduada en una escala de 1 a 10 y las respuestas fueron las siguientes.

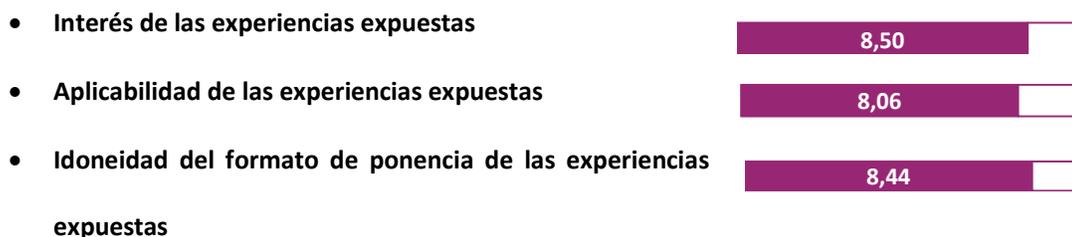
Valoración general de la jornada



Ponencia de la profesora Patricia Nieto



Experiencias de las empresas de la Red DIE



Grupos de trabajo

• Idoneidad de los temas tratados	8,33
• Idoneidad de la metodología usada	8,56
• Calidad de la dinamización	8,83
• Aplicabilidad práctica del contenido tratado	8,06

Comentarios y sugerencias

Puntos débiles y recomendaciones

- *Se recomienda dar más protagonismo a las actividades prácticas realizadas junto a otras empresas, para compartir buenas prácticas.*
- *Se recomienda tratar el tema de la incorporación de la perspectiva de género no sólo en los planes, sino en todo proceso de negociación colectiva, para la firma de cualquier convenio, ya que ha habido la percepción de que la jornada estuvo muy centrada en la composición y el funcionamiento de la Comisión Negociadora, pero sobre todo en la negociación colectiva únicamente teniendo en cuenta los Planes de Igualdad.*
- *Pese a que la jornada en formato presencial tiene muy buenas valoraciones, se remarca que podría facilitarse la asistencia online, y combinar ambas modalidades; así se facilitaría la asistencia a aquellas personas que no pudieran desplazarse*
- *Se recomienda revisar la duración de la jornada.*

Puntos fuertes

- *La organización técnica de la jornada, y la eficaz resolución de dudas por parte de la Asistencia técnica.*
- *La expertise de la profesora ponente Patricia Nieto en la temática tratada, y la claridad en la exposición de los contenidos.*
- *La presencialita, la organización de las ponencias con las empresas y el desarrollo de éstas, así como el dinamismo de los grupos de trabajo.*