

## Contenido

Un modelo y una experiencia .....	2
Punto de partida.....	2
Procedimiento de elaboración de este I Plan.....	3
1. Marco legislativo .....	6
2. Alineación de objetivos.....	9
3. Plan.....	11
3.1. Ejes de actuación .....	11
3.2. Cronograma.....	12
Reglamento de aplicación .....	13

## Un modelo y una experiencia

### Punto de partida

La Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales (FELGTB) y el conjunto de sus trabajadores y trabajadoras plantean este I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y Hombres y de medidas de protección a la igualdad LGTB, siguiendo la filosofía de esta organización y la voluntad de su plantilla. En este sentido, se refleja en este Plan medidas de cobertura de la igualdad y la conciliación, como pueden ser:

- La implantación de la jornada de trabajo continua y la opción de teletrabajo.
- La política de flexibilidad de presencia en la oficina para el cuidado de menores (hasta los 12 años) o personas dependientes.
- Las medidas contratación de personal, mediante técnicas “a ciegas”, que permiten eliminar cualquier forma discriminatoria de acceso a las ofertas de trabajo.

Otros factores son fundamentales para esta Federación, como parte de la consecución de sus fines, ofreciéndose como modelo, impulsando políticas de gestión del personal adaptadas a:

- La consecución de una demanda derivada de la propia representación de su plantilla.
- La consolidación de una serie de medidas llevadas a cabo desde la buena práctica y consolidación de los mecanismos de transformación, emanados de su finalidad, desde los que se persigue la alineación de sus trabajadores/as.
- La necesidad dar rigor a medidas tales como prevención e intervención en casos de Acoso en el Trabajo, independientemente de que no se hayan detectado casuísticas.
- La perspectiva de la propia FELGTB, que en sus documentos organizacionales se autodefine como:
  - o Ya en el Artículo 1 de sus estatutos, apartado 2, se define como *una entidad de carácter laico y laicista, feminista y sin adscripción política concreta.*
  - o En el Marco Ideológico de su documento de Ponencia Política del VIII Congreso: *Como ya sucedió en pasados Congresos, esta Federación sigue apostando por sus políticas feministas. En este Congreso apostamos por definirnos en cuatro pilares fundamentales: como una organización transfeminista, progresista, laicista y diversa manteniendo nuestro carácter apartidista y asindicalista.*

El diseño de este I Plan sigue está enmarcado por dos aspectos fundamentales:

- El desarrollo estratégico derivado de su congreso estatal.
- El valor añadido a metodologías de implantación de Planes de Igualdad, incorporando la cuestión LGTB como trascendental para alcanzar la igualdad efectiva.

## Procedimiento de elaboración de este I Plan

Por otro lado, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su capítulo III explicita qué es un Plan de Igualdad en la Empresa, los requisitos y la obligación de elaboración para aquellas compañías con más de 250 personas en su plantilla. Esta Ley define un Plan de Igualdad como **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 sexo.** En cualquiera de los casos, pretendemos ser el modelo de implantación de una Plan que incorpore la perspectiva LGTB a fin de ser experiencia consolidada para lo que sería la tan demandada Ley LGTB. Por tanto, desde una visión estratégica la FELGTB contempla para este Plan:

- Aspectos formales, tanto del marco normativo y legislativo, hasta el cumplimiento emanado por la puesta en marcha del I Plan.
- Aspectos de estrategia organizacional, reforzando su política de los recursos.

Las fases de implantación de este nuevo Plan han seguido las siguientes pautas:

FASE DE ALINEACIÓN POLÍTICA	
<b>1</b> Existe un documento de compromiso con la Igualdad firmado por la alta dirección	Se ha planteado una carta de compromiso que se elevará a la comisión ejecutiva. Esta carta de compromiso será elaborada por la Comisión de Igualdad y elevada a estos organismos.
<b>2</b> Se ha comunicado a toda la plantilla de la FELGTB la fase de creación del Plan de Igualdad	Se ha mantenido informada a la plantilla durante todo el proceso.
<b>3</b> Se ha creado un Comité de Igualdad	El Comité de Igualdad, existe desde 22 de mayo de 2019
<b>4</b> Existe una representación de los/as trabajadores/as en el diseño y en la elaboración del Plan	Atendiendo al número de trabajadores/as, se ofrecerá la opción de analizar el Plan y establecer mecanismos de mejora a través de las decisiones del conjunto de la plantilla, en función de las características de las decisiones.
FASE DIAGNÓSTICO	
<b>5</b> La recogida de información está desagregada por sexo. Los indicadores se basan en:	<b>El resultado del análisis de la plantilla, como del diagnóstico está desagregado por género.</b>
<b>5.a</b> Procedimientos de selección de acceso al empleo	Existe una política de contratación basada en procesos de selección “ciegos”.
<b>5.b</b> Formación y plan de formación profesional	Existe un programa formativo en el que se invita a la plantilla a participar.

	De igual forma, se elaborará un módulo de formación en materia de Igualdad, una vez definidas las debilidades y oportunidades.
<b>5.c</b> Acoso sexual / acoso psicológico por motivo de género	Se ha analizado en el diagnóstico de situación.
<b>5.d</b> Políticas retributivas	
<b>5.e</b> Conciliación de la vida laboral y personal	
<b>6</b> Se ha realizado una encuesta a toda la plantilla para que expongan su opinión y den a conocer su nivel de conocimiento sobre las cuestiones de igualdad	Se ha elaborado un diagnóstico en el que se invitaba a informar sobre el conocimiento de Planes de Igualdad y su utilidad.
<b>7</b> Se han realizado dinámicas grupales y entrevistas individuales para conocer su nivel de información, implicación y compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres	Se ha realizado un grupo de discusión, que ha incorporado una dinámica sobre cultura organizacional desde la perspectiva de género.
<b>8</b> Se han analizado los puntos fuertes y áreas de mejora en igualdad, por áreas de actuación:	Se puede analizar en el informe de resultados.
<b>8.a</b> Lenguaje y comunicación inclusiva	Se ha analizado la producción documental, eliminando cualquier forma de lenguaje sexista.
<b>8.b</b> Presencia igualitaria en puestos de toma de decisión	Se invita a los hombres a participar en la toma de decisiones en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
<b>8.c</b> Políticas sociales y medidas de conciliación	Quedan reflejadas e integradas como política de gestión de los recursos humanos.
<b>8.d</b> Perspectiva de género en la toma de decisiones	Quedará reflejado en el I Plan de Igualdad.
<b>8.e</b> Igualdad retributiva	Se ha analizado en el presente diagnóstico.

**8.f** Implicación profesional en el desarrollo de recursos y servicios desde una perspectiva de género

Quedará reflejado en el I Plan de Igualdad.

### FASE DE EVALUACI3N

**9** Se ha delimitado temporalmente el Plan

La vigencia del I Plan será desde la fecha de aprobaci3n, hasta dos años siguientes, permitiendo una vigencia de 6 meses, posteriores a efectos de evaluaci3n y redacci3n del II Plan.

**10** En el reglamento del plan se determina el tiempo máximo de reuni3n del comité de seguimiento del Plan

**11** Se establecen formas de seguimiento de evaluaci3n del Plan

**12** Se ha asignado a una persona responsable del seguimiento del Plan

**13** Se han establecido elementos para evaluaci3n del método de evaluaci3n del Plan

Se ha elaborado un Reglamento que organiza el sistema de reuniones, la composici3n de la comisi3n de igualdad, los plazos de seguimiento, elementos de evaluaci3n e indicadores asociados y los posibles 3rganos derivados de la Comisi3n (subcomisi3n de seguimiento de comunicaci3n y lenguaje no sexista, subcomisi3n de seguimiento de prevenci3n e intervenci3n de acoso en el trabajo....)

## 1. Marco legislativo

### Ámbito internacional:

La **Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer**, celebrada en Beijing en 1995. La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, adoptada de forma unánime por 189 países, aborda una serie de objetivos estratégicos que se clasifican en:

- La mujer y la pobreza
- Educación y capacitación de la mujer
- La mujer y la salud
- La violencia contra la mujer
- La mujer y los conflictos armados
- La mujer y la economía
- La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones
- Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer
- Los derechos humanos de la mujer
- La mujer y los medios de difusión
- La mujer y el medio ambiente
- La niña

Los **principios de Yogyakarta**, marcan un antes y un después en el reconocimiento de derechos de las personas LGTB, como un desarrollo de los Derechos Humanos en un contexto de discriminación. Concretamente, estos 29 principios son suscritos en noviembre de 2006, sirviendo como base de desarrollo del reconocimiento de derechos de ámbito internacional, bajo el paraguas de organismos supranacionales como las Naciones Unidas.

**Convenio de Estambul:** convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, celebrada en mayo de 2011, cuyos objetivos aplicables son:

- a. “proteger a las mujeres contra todas las formas de violencia, y prevenir, perseguir y eliminar la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica;
- b. contribuir a eliminar toda forma de discriminación contra las mujeres y promover la igualdad real entre mujeres y hombres, incluida mediante la autonomía de las mujeres;
- c. concebir un marco global, políticas y medidas de protección y asistencia a todas las víctimas de violencia contra las mujeres y la violencia doméstica;”

**Ámbito europeo:**

El artículo 21 de la **Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea** contempla una prohibición general de la discriminación por una amplia lista de motivos, entre ellos la orientación sexual. No se trata de crear una «jerarquía de razones», en la que ciertas formas de discriminación se protejan de forma desigual. Las personas tienen un derecho igual a la igualdad de trato. Esto quiere decir que la prohibición de discriminación por razón de orientación sexual se debe ampliar para ofrecer protección fuera del ámbito laboral, e incluir el acceso a los bienes y servicios, al igual que a aquellas personas discriminadas por motivo de raza u origen étnico.

**Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo**, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo. DOL 269 de 05-10-2002.

**Decisión nº 771/2006/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de mayo de 2006, por la que se establece el Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos (2007) - Hacia una Sociedad Justa DOL 146 de 31-05-2006.

**Resolución del Parlamento Europeo, de 4 de febrero de 2014**, sobre la hoja de ruta de la UE contra la homofobia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género (2013/2183(INI)). Concretamente, en el ámbito del empleo señala que:

- I. *La Comisión debe prestar especial atención a la orientación sexual a la hora de supervisar la aplicación de la Directiva 2000/78/CE, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (7), y a la identidad de género a la hora de supervisar la aplicación de la Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (8);*
- II. *Conjuntamente con las agencias pertinentes, la Comisión debe formular directrices que especifiquen que las personas trans e intersexuales entran dentro de la acepción de «sexo» de la Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación;*
- III. *Es necesario instar a los organismos que trabajan en pro de la igualdad, así como a los sindicatos y las organizaciones de empresarios, a que informen sobre sus derechos a las personas LGBTI;*

**Ámbito estatal:**

La **Constitución Española de 1978**, en su artículo 14, proclama la igualdad ante la ley, estableciendo la prohibición de cualquier discriminación por razón de sexo.

**LEY 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.**

Con la aprobación de la **Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo**, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005 por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres, se establecen actuaciones que contribuyen a disminuir la desigualdad en todos los ámbitos de la vida cotidiana: empleo, empresa, conciliación de la vida laboral y familiar, investigación, solidaridad, deporte, violencia de género, etc.

**Ley 15/2005, de 8 de julio**, por la que se modifican el Código Civil y la Ley de Enjuiciamiento Civil en materia de separación y divorcio, constituye un hito en la conquista de derechos, situando a España como uno de los países con mayor reconocimiento jurídico en el ámbito de las uniones de parejas, independientemente de su sexo.

**La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva** de mujeres y hombres, apuesta por llevar a cabo políticas activas que, de forma integral y coordinada, remuevan los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad de género en la sociedad española.

Por acuerdo de Consejo de Ministros de 14 de diciembre de 2007 se aprueba el **plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011**. El Plan se inspira en dos principios: no discriminación e igualdad, y desarrolla cuatro principios rectores: la redefinición del modelo de ciudadanía, el empoderamiento de las mujeres, la transversalidad de la perspectiva de género y la innovación científica y tecnológica.

**Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.**

**Instrucción de 23 de octubre de 2018, de la Dirección General de los Registros y del Notariado**, sobre cambio de nombre en el Registro Civil de personas transexuales.

Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no discriminación de la Comunidad de Madrid, y la Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBifobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid.

Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid. Texto Consolidado.

Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de Protección de las víctimas de la violencia doméstica.

Decreto 12/2004, de 5 de febrero, del Consejo de Gobierno por el que se crea el Consejo Asesor del Observatorio Regional de la Violencia de Género.

## 2. Alineación de objetivos

Tres documentos de la FELGTB sirven como base para alineación de la política de gestión de los recursos humanos:

- Los Estatutos.
- La estrategia de comunicación.
- La Ponencia Política del VII Congreso.

**ESTATUTOS DE LA FEDERACIÓN ESTATAL DE LESBIANAS, GAIS, TRANS Y BISEXUALES.** Según redacción aprobada en el VIII Congreso de la FELGTB, celebrado en Madrid los días 13, 14 y 15 de abril de 2018:

**TITULO I.  
CONSTITUCIÓN,  
DENOMINACIÓN,  
DURACIÓN Y  
ÁMBITO DE LA  
FEDERACIÓN:** Artículo 1, apartado 1: La Federación se define como una entidad de carácter laico y laicista, feminista y sin adscripción política concreta.

**TITULO II.  
OBJETIVOS DE LA  
FEDERACIÓN.  
ARTICULO 6:** Los objetivos de la Federación serán:

A. Sensibilizar a la sociedad sobre la Diversidad Sexual, de Género y Familiar para promover la integración y reducir la desigualdad social y legal.

B. La lucha contra toda discriminación por motivo de orientación sexual e identidad sexual.

C. La prevención del SIDA y la realización de programas de apoyo y solidaridad hacia las personas que viven con VIH.

D. La lucha contra toda discriminación hacia las personas seropositivas.

E. La prestación de servicios y atenciones a Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales.

F. La potenciación de movimientos mixtos LGTB y la visibilización de Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales y en la portavocía social de las asociaciones y de la propia Federación.

G. La Federación deberá potenciar y ayudar a las asociaciones miembros para el desarrollo de sus políticas, y especialmente, a aquellas asociaciones con menos recursos económicos y materiales.

H. La realización de estudios y trabajos relacionados con la Comunidad Lesbiana, Gay, Trans y Bisexual (LGTB).

I. La potenciación de estilos de vida saludables y la realización de programas relacionados con la salud integral.

J. La potenciación de los estudios Lésbico-Gais-Trans-Bisexuales y de las actividades y manifestaciones culturales propias de la Comunidad LGTB.

K. La realización e intervención en políticas de juventud, mujeres, mayores e inmigrantes.

L. La defensa y promoción de los Derechos Humanos en el mundo.

M. La intervención en políticas tendentes a erradicar las actitudes discriminatorias e intolerantes en nuestra sociedad.

N. El desarrollo y ejecución de programas de cooperación al desarrollo de acuerdo con los objetivos establecidos anteriormente.

O. Impulsar y apoyar todo proceso de recuperación de la memoria histórica del movimiento de Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales para el restablecimiento de la dignidad y el derecho a la reparación de dichas personas.

P. La realización de actividades que tengan como objetivo la promoción de la educación en valores tales como la Paz, el respeto a la diversidad, la convivencia, la salud, etc.

Q. Trabajar para la igualdad social de las familias LGTB, proporcionando visibilidad, atención, garantía y protección de los derechos de las hijas e hijos.

## Plan de Comunicación 2018 - 2020

### USO DEL LENGUAJE

Ante la diversidad intrínseca a nuestro colectivo, son numerosas las formas de describir una misma realidad. Por ello, desde la Oficina Técnica se procurará mantener un lenguaje inclusivo, que visibilice a mujeres, hombres y personas de género no binario, así como todas las identidades y temáticas por las que trabajamos.

Sin perder la coherencia, el lenguaje usado se adaptará al público al que va dirigido. Por ello, los materiales de prensa (notas de prensa, convocatorias, artículos de opinión...) mantendrán un lenguaje más formal y acorde a los requisitos del lenguaje periodístico, mientras que en redes sociales el tono podrá ser más informal y cercano.

Finalmente, en la **Ponencia Política de su VIII Congreso celebrado en 2018**, se señala que “Como ya sucedió en pasados Congresos, esta Federación sigue apostando por sus políticas feministas”, y tal como se ha señalado “transfeminista, progresista, laicista y diversa”.

### 3. Plan

Este plan de igualdad es aplicable al conjunto de trabajadoras y trabajadores de la FELGTB sin perjuicio de las medidas concretas que pudieran establecerse atendiendo a las características concretas de cada uno/a.

#### 3.1. Ejes de actuación

EJE	OBJETIVO	ACCIÓN
Estrategia	Incorporar en este Plan la acción de considerar a todas las personas que conforman la FELGTB parte del capital humano.	Análisis de los perfiles que conforman la FELGTB, diferenciando personal contratado, voluntariado y órganos de dirección.
Comunicación	Implicar a la Federación en su función de transmisión de un Plan de Igualdad integrado.	Difusión pública de este Plan. Informar a los grupos de interés sobre la puesta en marcha de este Plan.
Acceso al trabajo	Establecer una línea transparente de acceso a las ofertas de trabajo de la FELGTB	Elaborar un protocolo de ofertas de empleo.
Formación	Crear un programa formativo que incluyan la misión y visión de la FELGTB.	Diseñar e implementar programas formativos online.

Conciliación y corresponsabilidad	Establecer como buena práctica la definición de conciliación y corresponsabilidad.	Desarrollar un diagnóstico sobre causas de solicitud de medidas de conciliación y corresponsabilidad.
-----------------------------------	--	---

### 3.2. Cronograma

EJE	ACTUACIÓN	PLAZO DE REVISIÓN Y SEGUIMIENTO
Estrategia	Análisis de los perfiles que conforman la FELGTB, diferenciando personal contratado, voluntariado y órganos de dirección.	Anual.
Comunicación	Difusión pública de este Plan.	Puntual, en presentación
	Informar a los grupos de interés sobre la puesta en marcha de este Plan.	Durante el primer semestre.
Acceso al trabajo	Elaborar un protocolo de ofertas de empleo.	Diseño: durante el primer semestre. Revisión: anual.
Formación	Crear un programa formativo que incluyan la misión y visión de la FELGTB.	Semestral
Conciliación y corresponsabilidad	Establecer como buena práctica la definición de conciliación y corresponsabilidad.	Anual

## Reglamento de aplicación

La Federación Estatal de Lesbianas, Gais Trans y Bisexuales (en adelante FELGTB) se compromete a desarrollar su I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y Hombres y de medidas de protección a la diversidad del personal de su organización, en acuerdo con la decisión de la Comisión Ejecutiva, celebrada el 20 de mayo de 2019. Este reglamento tiene un carácter interno para el desarrollo de las directrices del I Plan de Igualdad, por lo que formaliza las funciones, diseño, seguimiento y evaluación del Plan.

### Artículo 1. Naturaleza

La comisión de igualdad es el órgano integrado por representantes de la Comisión Ejecutiva de la FELGTB (o en quienes ésta delegue), la Gerencia y la representación legal de los/as trabajadores/as, o las organizaciones sindicales con presencia en el Comité de Empresa, o la asamblea en pleno de su plantilla. Su función principal es desarrollar el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres y de medidas de protección a la igualdad diversidad, de acuerdo con la misión y visión de esta Federación.

### Artículo 2. Composición

La comisión de igualdad está compuesta por un número idéntico de miembros, 3 a propuesta de la Comisión Ejecutiva y 3 por la parte social, o en quienes delegue la plantilla de trabajadoras y trabajadores, con la siguiente representación:

- Por parte de la Comisión Ejecutiva: tres miembros, entre los que se incluye la secretaría de organización.
- Tres trabajadores de la plantilla de la oficina, entre los que se encuentra el delegado sindical, la gerente y otra persona.

Podrá ser invitadas a las reuniones personas que por su formación o experiencia enriquezcan los debates, previo conocimiento de cada una de las partes e integrado en la propuesta de orden del día.

La Presidencia de la Comisión de Igualdad, queda pospuesta a la primera reunión de esta Comisión. Para la elección quedarán excluidos el responsable de la secretaría de organización y la gerencia.

La Comisión de Igualdad nombrará a un/a secretario/a, que será el/la responsable de convocar a las reuniones de la Comisión y redactar las actas.

### Artículo 3. Funciones

- a) Velar por el desarrollo y cumplimiento de la legislación para la Igualdad y por evitar la discriminación por razón de orientación o identidad de género,

- nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- b) Hacer desarrollar en toda su extensión y dimensión del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y Hombres y de medidas de protección a la igualdad LGTB de la FELGTB.
  - c) Impulsar la difusión de este I Plan de Igualdad y promover su implantación, desde la perspectiva de organización social: hacia la plantilla y hacia la sociedad.
  - d) Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
  - e) Evaluar las necesidades de la FELGTB en materia de Igualdad, proponiendo las medidas necesarias para adaptar la normativa y el funcionamiento a las disposiciones legales en materia de Igualdad, adaptando y revisando el I Plan si fuera necesario.
  - f) Estudiar y valorar las peticiones, quejas, aportaciones y sugerencias relativas al cumplimiento de los principios de Igualdad, por parte de los/as trabajadores/as de la FELGTB, sus usuarios/as y las organizaciones que están integradas en esta Federación.
  - g) Promover la participación activa para el desarrollo de políticas de igualdad en el ámbito de la FELGTB y establecer los calendarios de elección de representantes y elaboración del II Plan de Igualdad.

#### Artículo 4. Funcionamiento

- a) La Comisión se reunirá, con carácter ordinario, dos veces al año o con carácter extraordinario cuando las circunstancias lo hagan necesario, a petición 1/3 de los/as representantes de la Comisión o de la plantilla de trabajadores y trabajadoras.
- b) El/la secretario/a realizará las convocatorias con una antelación mínima de 5 días naturales, conteniendo el orden del día de las reuniones y la información sobre los temas que figuren en el mismo, de acuerdo con las propuestas recibidas de las partes.
- c) No podrá ser objeto de deliberación, o negociación ningún asunto que no figure incluido en el orden del día, salvo que estén presentes todos/as los/as miembros de la Comisión y sea declarada la urgencia del asunto por el voto favorable de la mayoría.
- d) El orden del día de las reuniones de la Comisión de Igualdad será fijado por el/la presidente/a en quien delegue y se incluirán en él los asuntos cuyo tratamiento se solicite por escrito cualquiera de las partes.
- e) Se podrán crear grupos de trabajo siempre y cuando cuenten con la mitad más uno de la aprobación de la Comisión. Las funciones del grupo de trabajo serán aquellas que la propia Comisión le asigne.
- f) En la reunión última previa al diseño de II Plan se creará un grupo de trabajo que establecerá el reglamento y calendario para elección de la Comisión entrante y

evaluación del I Plan y junto a la nueva Comisión, las líneas de diseño del diagnóstico del II Plan.

- g) La convocatoria y coordinación de las reuniones corresponderá a la Presidencia, la cual efectuará la notificación correspondiente con una antelación mínima de siete días naturales.
- h) En el escrito de convocatoria deben aparecer los puntos del orden del día que se tratarán, así como adjuntar la documentación necesaria.
- i) Para la válida constitución de la Comisión a efectos de la celebración de reuniones, deliberaciones y toma de acuerdos, se requerirá la presencia de la mitad de la representación.

### Artículo 5. Actas

- a) Será responsabilidad del/la secretario/a de la Comisión la elaboración de las actas.
- b) De cada reunión que se celebre la Comisión levantará acta, que recogerá necesariamente la asistencia, el orden del día de la reunión, los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha.
- c) Dicha acta será aprobada en la siguiente reunión y si procede, en la misma reunión que provoca su elaboración, siempre y cuando exista interés por parte del 50%+1 de los/as asistentes.

### Artículo 6. Acuerdos

En caso de votación, los acuerdos de la Comisión deberán adoptarse por la mitad más uno/a de cada una de las dos representaciones de la misma. En caso de no existir el 50% + 1 de cada una de éstas, se constituirá un grupo de trabajo que elaborará una propuesta que será llevada a Comisión Extraordinaria. Dicha propuesta deberá contar con la mitad más uno de aprobación de toda la representación.

### Artículo 8. Aprobación y modificación del Reglamento

- a) La aprobación del presente Reglamento de la Comisión de Igualdad se hará por la mayoría absoluta de sus miembros y entrará en vigor a partir de la fecha en que sea aprobado en la Comisión.
- b) Los acuerdos de la Comisión serán vinculantes para todas las partes y a los efectos de cambio en las áreas, normas, reglamentos o convenios que afecte.
- c) La modificación del Reglamento requerirá del voto con mayoría absoluta de cada una de las partes, pudiéndose modificar como máximo una vez al año.

Y para que así conste, las partes, en la representación que ostentan, firman el presente documento en señal de aceptación y fiel cumplimiento del contenido del mismo.

En Madrid, a 22 de mayo de 2019