

# DOSSIER INFORMATIVO

## PASOS PARA NEGOCIAR

### UN PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA

Desde que entró en vigor el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, las empresas están obligadas a negociar y elaborar un Plan de Igualdad cuando tengan 50 o más trabajadores, o si así lo estipula el convenio colectivo aplicable. Esta obligación también puede surgir si la autoridad laboral lo decide como sanción en un procedimiento.



#### OBJETIVO DEL PLAN DE IGUALDAD

Un plan de igualdad tiene como objetivo garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la empresa, eliminando cualquier tipo de discriminación por razón de sexo. Es un instrumento clave para mejorar el ambiente laboral y fomentar la inclusión.

#### PASOS PARA NEGOCIAR UN PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA

- La empresa: Representada por el/la empresario/a o, si se trata de un grupo de empresas, por la representación legal de todas ellas.
- La representación de los trabajadores: Esta puede ser un comité de empresa, delegados/as de personal, o secciones sindicales. En caso de no haber representación legal de los trabajadores, serán los sindicatos más representativos quienes negocien el plan de igualdad.

##### 1.

#### IDENTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD

La negociación de un plan de igualdad puede ser obligatoria o voluntaria. Según la normativa vigente, empresas con más de 50 trabajadores deben implementar uno. Sin embargo, cualquier empresa puede optar por negociarlo si desea promover la igualdad interna.

##### 2.

#### CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

Es crucial crear una comisión negociadora que represente a ambas partes: la empresa y los trabajadores. Esta comisión debe estar formada por representantes de la dirección de la empresa y de los trabajadores (sindicatos o representantes legales). Las funciones de la comisión incluyen:

- Definir los objetivos del plan.
- Evaluar el diagnóstico previo.
- Negociar las medidas correctivas y acciones a implementar.

##### 3.

#### ELABORACIÓN DE UN DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

El diagnóstico es la base del plan de igualdad. A través de un análisis profundo, se identifican posibles desigualdades en aspectos como:

- Condiciones laborales.
- Retribución.
- Promoción interna.
- Formación.
- Conciliación de la vida laboral y familiar.
- Acoso sexual y por razón de género.

Se utilizan herramientas como encuestas, auditorías salariales y revisiones de políticas internas.

##### 4.

#### DEFINICIÓN DE OBJETIVOS Y MEDIDAS

Con el diagnóstico en mano, se formulan objetivos claros y concretos para corregir las desigualdades detectadas. Los objetivos deben ser realistas y medibles, por ejemplo:

- Reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres.
- Garantizar una mayor representación femenina en puestos de responsabilidad.

Se detallan las medidas específicas que se van a implementar para alcanzar esos objetivos, como políticas de promoción interna basadas en méritos, formación en igualdad o revisiones salariales.

## 5.

### ESTABLECIMIENTO DE UN CALENDARIO DE ACTUACIÓN

Se debe fijar un calendario para la ejecución de las acciones propuestas. Este calendario debe incluir plazos concretos para la implementación y revisión de las medidas adoptadas, con hitos claros para evaluar el progreso.

## 6.

### ASIGNACIÓN DE RECURSOS

La empresa debe asignar los recursos necesarios para la implementación de las medidas del plan. Esto incluye tanto recursos humanos (como personal especializado en igualdad) como económicos.

## 7.

### NEGOCIACIÓN Y APROBACIÓN DEL PLAN

La comisión negociadora discute las propuestas y se llega a un acuerdo sobre el contenido final del plan. Este proceso puede requerir varias reuniones y ajustes hasta que ambas partes estén satisfechas. El acuerdo alcanzado debe plasmarse por escrito.

## 8.

### REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD

Una vez aprobado, el plan de igualdad debe ser registrado en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo. Además, las empresas con más de 50 trabajadores están obligadas a inscribirlo.

## 9. IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO

La ejecución de las medidas debe ser supervisada por la comisión de seguimiento, que asegurará que se están cumpliendo los objetivos y plazos acordados. Es recomendable realizar evaluaciones periódicas para detectar posibles desviaciones o áreas de mejora.

## 10. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN

El plan de igualdad no es estático. Debe ser revisado y actualizado periódicamente para adaptarse a los cambios en la legislación, el entorno laboral o las necesidades de la empresa. La revisión periódica garantiza que el plan sigue siendo efectivo.



## CONCLUSIÓN

Negociar un plan de igualdad en la empresa es un proceso estructurado y colaborativo que requiere compromiso por ambas partes. Su correcta implementación no solo garantiza el cumplimiento legal, sino que también mejora el clima laboral y refuerza la imagen de la empresa como entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.