

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.