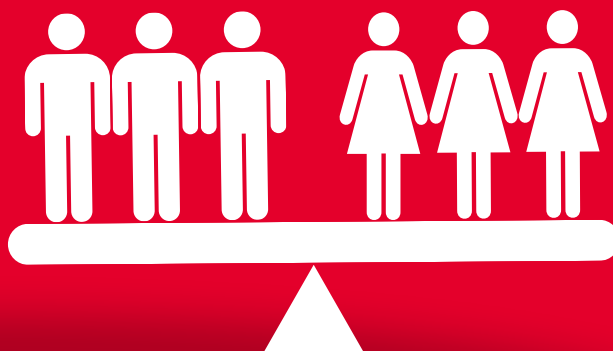


MANUAL DE **INSTRUCCIONES**
PARA MONTAR UN

Plan de Igualdad



Recomendaciones antes de iniciar a montar el Plan

LEER CON ATENCIÓN LAS INSTRUCCIONES DE MONTAJE

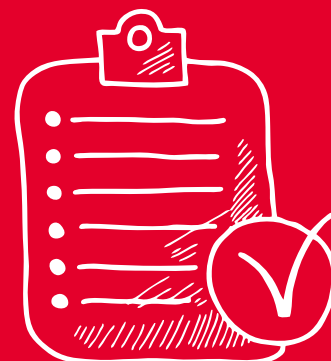
COMPROBAR EL **Nº DE PERSONAS** TRABAJADORAS EN LA EMPRESA

50 o más personas en plantilla, es obligado tener Plan montado

COMPROBAR EL **Nº DE CENTROS** DE TRABAJO Y CIF DE LA EMPRESA

Se montará 1 Plan por empresa, que incluirá todos los centros de trabajo con el mismo CIF

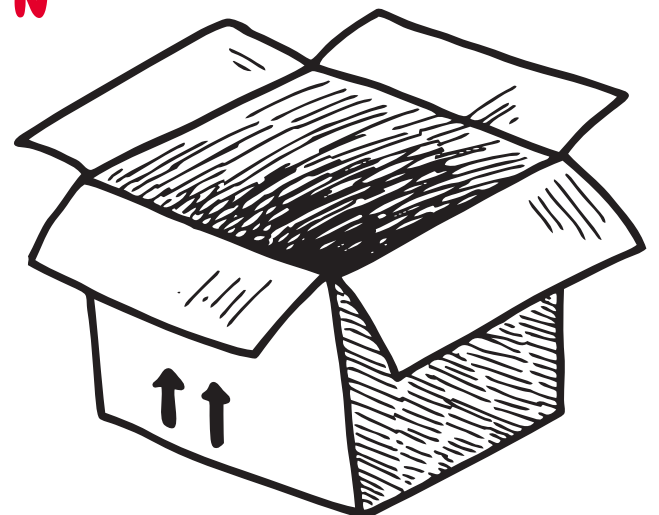
SEGUIR EL **ORDEN** ESTABLECIDO PARA OBTENER EL RESULTADO DESEADO



Herramientas y Piezas

NO DEBE FALTAR NINGUNA Y DEBEN ESTAR
EN PERFECTO ESTADO DE MONTAJE

1. COMISIÓN NEGOCIADORA
2. DIAGNÓSTICO COMPLETO
3. REGISTRO RETRIBUTIVO
4. VALORACIÓN PUESTOS DE TRABAJO
5. AUDITORÍA RETRIBUTIVA
6. MEDIDAS IGUALDAD
7. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO
8. PLAN DE IGUALDAD
9. ACTA DE FINALIZACIÓN DEL PLAN
10. REGISTRO DEL PLAN



1 COMISIÓN NEGOCIADORA

- DEBE SER **PARITARIA** ENTRE LA REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA Y LA DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS (RLPT)
- SI HAY VARIOS CENTROS DE TRABAJO (MISMO CIF) Y EN ALGUNO DE ELLOS **NO HAY RLPT** LA EMPRESA DEBE CONVOCAR A LOS SINDICATOS MÁS REPRESENTATIVOS
- UNA VEZ CONSTITUIDA, SE DISPONE DE **1 AÑO** PARA QUE EL PLAN ESTÉ NEGOCIADO, APROBADO Y PRESENTADO EN EL REGISTRO
- LA COMISIÓN TENDRÁ **ACCESO** A TODA LA INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN NECESARIA
- SE LEVANTARÁ **ACTA** DE TODAS LAS REUNIONES



2

DIAGNÓSTICO COMPLETO

**EL OBJETIVO ES DETECTAR
POSIBLES DESIGUALDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

ANÁLISIS PERSPECTIVA DE GÉNERO

- **PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**
- **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**
- **FORMACIÓN**
- **PROMOCIÓN PROFESIONAL**
- **CONDICIONES DE TRABAJO Y AUDITORÍA SALARIAL**
- **EJERCICIO CORRESPONSABLE DERECHOS VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**
- **INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA**
- **RETRIBUCIONES**
- **PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

**ESTE ANÁLISIS SE REALIZARÁ UTILIZANDO LOS
CRITERIOS DEL ANEXO DEL RD 901/2020**

VER CHECK LIST UGT ARAGÓN

REGISTRO RETRIBUTIVO

3

INCLUIRÁ LAS MEDIAS Y MEDIANAS DE:

- SALARIOS BASE
 - **CADA** COMPLEMENTO
 - Y **CADA** PERCEPCIÓN EXTRASALARIAL
-
- DE TODA LA PLANTILLA
 - DESAGREGADOS POR SEXO
 - Y POR GRUPOS PROFESIONALES O PUESTOS DE TRABAJO DE IGUAL VALOR.



VALORACIÓN PUESTOS TRABAJO

4

LOS FACTORES DE VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO TENDRÁN EN CUENTA:

- LA NATURALEZA DE LAS **FUNCIONES O TAREAS**
- LAS CONDICIONES **EDUCATIVAS**
- LAS CONDICIONES **PROFESIONALES O DE FORMACIÓN**
- LAS CONDICIONES **LABORALES**

SE APLICARÁN CRITERIOS DE ADECUACIÓN, TOTALIDAD Y OBJETIVIDAD



AUDITORÍA RETRIBUTIVA

5

- ES UN ANÁLISIS DEL SISTEMA RETRIBUTIVO **POR PUESTOS DE IGUAL VALOR**, NO POR GRUPOS PROFESIONALES
- EL ANÁLISIS SÓLO PUEDE HACERSE SI LOS PUESTOS DE TRABAJO SE HAN VALORADO
- INCLUIRÁ UN **PLAN DE ACTUACIÓN** PARA CORREGIR BRECHA SALARIAL



¡ NO PASAR AL SIGUIENTE PASO SI ESTAS 3 PIEZAS NO ENCAJAN BIEN !

SE RECOMIENDA USAR LAS **HERRAMIENTAS** VALIDADAS POR EL MINISTERIO Y LOS AGENTES SOCIALES.

6 MEDIDAS DE IGUALDAD

- Acordes a los resultados del diagnóstico
- Ligadas a objetivos cualitativos y cuantitativos
- **CONCRETAS**
- **PRIORIZADAS**
- Identificando medios humanos y materiales
- Con plazo de ejecución
- Incluyendo **CALENDARIO** de seguimiento y evaluación
- Con **INDICADORES** de evolución

- Se pueden incluir medidas sobre: violencia de género, comunicación no sexista u otras

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO 7

- Es **OLBIGATORIO** incluir la comisión
- Será paritaria entre la representación de la empresa y la RLPT
- Vigilará y hará seguimiento

- Al menos una **EVALUACIÓN INTEMEDIA** y otra **FINAL**
- En cualquier momento revisar medidas: reorientación, mejora, corrección, intensificación o atenuación de medidas

8 PLAN DE IGUALDAD

Pasamos a encajar todas las piezas

1. ESPECIFICAR PARTES QUE LO CONCIERTAN
2. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL
3. INFORME DEL DIAGNÓSTICO
4. RESULTADOS AUDITORÍA RETRIBUTIVA, VIGENCIA Y REVISIÓN
5. OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS
6. MEDIDAS IGUALDAD COMPLETAS
7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA
8. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO
9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y PARA SOLVENTAR DISCREPANCIAS



9 ACTA DE FINALIZACIÓN

- **OBLIGATORIA**
- FIRMADA POR LAS PERSONAS NEGOCIADORAS
- RECOGERÁ SI HAY **ACUERDO** O **NO ACUERDO**
- SI NO HAY ACUERDO, EL ACTA PUEDE RECOGER LAS DISCREPANCIAS



10 REGISTRO DEL PLAN

- **OBLIGATORIO**
- **PLAZO: 15 DÍAS** A PARTIR DE LA FIRMA DEL PLAN
- **DÓNDE: EN EL REGCON**
- **QUIÉN: PERSONA DESIGNADA POR LA COMISIÓN**
- **DOCUMENTACIÓN:**
 - acta de constitución
 - acta de firma
 - delegación de la comisión en la persona firmante
 - plan de igualdad
 - informe de diagnóstico (si el plan no lo recoge)
 - auditoría retributiva (si el plan no lo recoge)
- **VIGENCIA: 4 AÑOS MÁXIMO**

LA **RLPT** PUEDE PARTICIPAR EN TODO EL PROCESO DE REGISTRO



RECUERDA QUE TODAS LAS PIEZAS DEBEN ENCAJAR UNA TRAS OTRA

Ya tienes el Plan montado ¿y ahora qué?

PROMUEVE QUE EL PLAN **SE CONOZCA**
ENTRE LA PLANTILLA

UTILIZA **LENGUAJE INCLUSIVO**
Y NO SEXISTA

PARTICIPA ACTIVAMENTE EN LA
COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

COMPRUEBA QUE EL PLAN FUNCIONA
CORRECTAMENTE

ANTE LA DUDA CON CUALQUIER MEDIDA,
SOLICITA DATOS A LA EMPRESA



Las piezas de repuesto tienen una garantía de 4 años máximo

**Conservar estas
instrucciones para
futuras consultas**

Más información:

UGT ARAGÓN
igualdad@aragon.ugt.org
976700113