

MANUAL DE **INSTRUCCIONES**
PARA MONTAR UN

Plan de Igualdad



Recomendaciones antes de iniciar a montar el Plan

LEER CON ATENCIÓN LAS INSTRUCCIONES DE MONTAJE

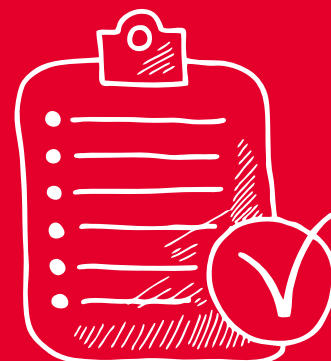
COMPROBAR EL **Nº DE PERSONAS** TRABAJADORAS EN LA EMPRESA

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

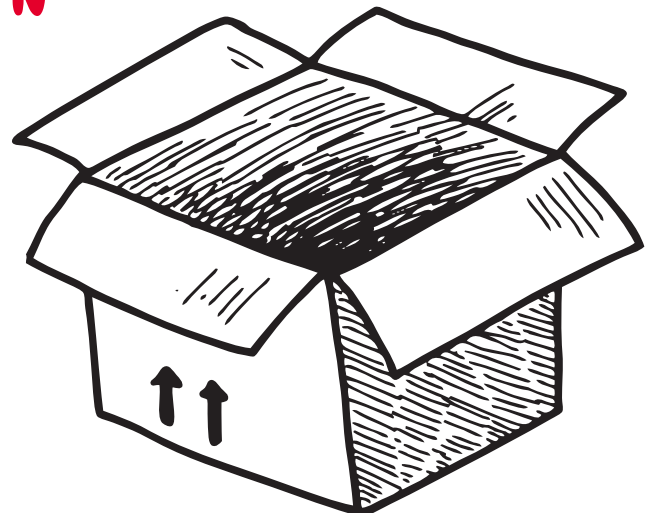
SEGUIR EL **ORDEN** ESTABLECIDO PARA OBTENER EL RESULTADO DESEADO



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 INTERMEDIA** 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