

## ¿CÓMO LO PONGO EN MARCHA?

Todas las empresas están obligadas a negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral con el alcance y contenido previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Estatuto de los Trabajadores.

Los sujetos legitimados para negociar un Plan de Igualdad son la Empresa y la plantilla por medio de las personas designadas por los sujetos legitimados para negociar.

En representación de la plantilla están legitimados para negociar los representantes unitarios (comité de empresa o delegadas/os de personal) o representantes sindicales.

**Ponte en contacto con tus representantes sindicales de CCOO en la Empresa e infórmate.**

## ¿QUÉ VIGENCIA TEMPORAL DEBE TENER?

En el Plan de Igualdad se establecen objetivos concretos y tiempo para alcanzarlos, para lo cual se implantan las medidas oportunas, por lo que la vigencia del mismo deberá estar en función de lo preestablecido. No obstante, por término general no deberán superar los cuatro años, aunque este aspecto no está contemplado en la legislación vigente.

*Únete a CCOO para potenciar la implantación de Planes de Igualdad y luchar, donde ya los hay, por la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el puesto de trabajo.*

*Unidas y unidos en CCOO conseguiremos que no existan distinciones por razón de género: mismo trabajo, misma retribución; misma responsabilidad, mismo salario. Igualdad de oportunidad para todas las personas.*

### SOLICITUD DE AFILIACIÓN A C.C.O.O.

D.N.I. - N.I.F.		LETRA APELLIDOS		NOMBRE	
DIRECCIÓN		NÚMERO		PROV./PTA./LETRA	
FECHA NACIMIENTO		NACIONALIDAD		SEXO	
TELÉFONO Fijo		TELÉFONO Móvil		FAMILIA	
N.I.F. EMPRESA		NÚMERO SEGURIDAD SOCIAL		NOMBRE DEL CENTRO DE TRABAJO	
DIRECCIÓN CENTRO DE TRABAJO		NÚMERO		PROV./PTA./LETRA	
ACTIVIDAD PRINCIPAL DE LA EMPRESA / RAMA DE LA PRODUCCIÓN		CÓDIGO POSTAL		LOCALIDAD CENTRO DE TRABAJO	
				TIPO DE CONTRATO	

### ORDEN DE DOMICILIACIÓN BANCARIA

ENTIDAD	CC.OO. UNIDAD ADMINISTRATIVA DE RECAUDACIÓN (U.A.R.)	FECHA: - - - - / - - - - / - - - -
DETALLE DOMICILIACIÓN	CONCEPTO: CUOTA SINDICAL DE AFILIACIÓN	Firmado
TITULAR CUESTA DE CARGO	TITULAR (del recibo):	ENTIDAD
	CCC	OFICINA
		D.C.
		NÚMERO DE CUENTA

De conformidad con la Ley Orgánica de Protección de Datos de carácter personal, te informamos que tus datos serán incorporados a un fichero titularidad de C.C.O.O., integrado por los ficheros pertenecientes a la Confederación o Unión Regional correspondiente según el lugar en que radique tu centro de trabajo, o la Federación del sector al que pertenezca la empresa en la que trabajes, así como a la Confederación Sindical de C.C.O.O. La finalidad del tratamiento lo constituye el mantenimiento de tu relación como afiliado/a conforme las finalidades establecidas en los estatutos. Además de lo indicado, tus datos pueden ser empleados por C.C.O.O. para remitirte información sobre las actividades y acuerdos de colaboración que se establezcan con otras entidades.

# VIVAS LIBRES UNIDAS POR LA IGUALDAD



## PLANES DE IGUALDAD

**CCOO** construcción y servicios

## ¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD?

Denominamos **Plan de Igualdad** al conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, que buscan alcanzar en el seno de las empresas la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como eliminar la discriminación por razón de sexo (artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

## ¿PARA QUÉ SIRVE UN PLAN DE IGUALDAD?

Los **Planes de Igualdad** son un instrumento eficaz y necesario para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el funcionamiento y gestión diaria de las empresas ya que, mediante ellos, se fijarán los objetivos de igualdad a

alcanzar, así como las estrategias y prácticas a adoptar para ello, teniendo su aprobación el objeto:

- Eliminar los desequilibrios en el acceso y participación de mujeres y hombres en la organización.
- Asegurar que en los procesos de gestión de recursos humanos (selección, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones) se respetan el principio de igualdad de trato y oportunidades.
- Favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar.
- Prevenir el acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

## ¿QUÉ MATERIAS TRATA?

Los **Planes de Igualdad** contemplan distintas materias, entre las que destacan:

- Acceso al Empleo.
- Ordenación de los tiempos de trabajo para facilitar la conciliación vida personal, laboral y familiar.
- Clasificación profesional, promoción y desarrollo de carrera.
- Formación continua.
- Retribución.
- Acoso sexual y por razón de sexo.
- Lenguaje y comunicación no sexista.
- Prevención de la violencia de género.
- Salud Laboral.

## ¿PUEDO TENERLO EN MI EMPRESA? ¿HAY UN NÚMERO MÍNIMO?

Sí, cualquier empresa pública o privada, con independencia del número de personas en plantilla, puede elaborar su propio **Plan de Igualdad**.

Con respecto al número este varía en función de diferentes aspectos:

- Las de más de 250 personas en plantilla.
- Las obligadas por Convenio Colectivo (según el sector pueden empezar a ser obligatorias desde 100 trabajadoras y trabajadores como en el de Construcción a 150 en Jardinería o 200 en el acuerdo de cobertura de vacíos del sector cementero).
- Aquellas en las que la autoridad laboral lo hubiera acordado en un procedimiento sancionador, donde se especificase la sustitución de las sanciones accesorias, por la elaboración de un **Plan de Igualdad**.

