

# ¿Qué es un Plan de Igualdad?



→ El artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, establece que en los convenios colectivos se deberán negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, así como la obligación de negociar planes de igualdad en **empresas de más de 250 personas en plantilla.**

→ El plan de igualdad, que afecta **a todas las trabajadoras y trabajadores** se debe negociar con la representación legal de la plantilla.

→ El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, para alcanzar en la empresa **la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.**

→ El plan examina las condiciones de la plantilla relativas a:

- **Acceso al empleo.**
- **Clasificación profesional.**
- **Promoción y formación.**
- **Retribuciones.**
- **Conciliación laboral, personal y familiar y,**
- **Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.**

**CCOO defiende tus derechos,  
te informa y te asesora**

# ¿Por qué el Plan de Igualdad te beneficia?



## Porque ...

- Los **procesos de selección y promoción profesional** no serán arbitrarios; regirán los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Los requisitos de las ofertas de empleo y pruebas de selección serán adecuados a cada puesto y no otros innecesarios.
- Mejora el porcentaje de **contratos indefinidos y contratos a jornada completa**.
- Aglutina en un mismo **grupo o categoría profesional** los puestos de trabajo de igual valor.
- La percepción de los **pluses e incentivos** no será discriminatoria ni aleatoria, ni se perderán por ejercer los derechos derivados de la maternidad o la paternidad.
- Mejora los **derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar**, agiliza los trámites y garantiza su ejercicio sin perjuicio o menoscabo de las condiciones laborales (cambio de puesto, categoría o lugar de trabajo; despidos, acoso, etc.).
- La **formación** alcanzará a toda la plantilla sin tener en cuenta su categoría profesional, tipo de jornada, sexo o responsabilidades familiares.
- Articula un sistema de prevención y denuncia del **acoso sexual y acoso por razón de sexo**.

