

Empresas por la Igualdad de trato y oportunidades

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, aborda la corrección de la desigualdad, entre otros, en el ámbito específico de las relaciones laborales. La exigencia de igualdad de trato de mujeres y hombres requiere tener en cuenta la distinta situación en la que se encuentran unas y otros respecto al trabajo. Por ello debe reconocerse, dada la existencia de condiciones diferentes, la importancia de adoptar medidas que tengan como objetivos corregir la desigualdad inicial a fin de equiparar a ambos géneros. A esta idea responde la exigencia de que se elaboren planes de igualdad en las empresas, constatada su acción positiva en pro de la igualdad efectiva.

El Grupo de Trabajo sobre Planes de Igualdad en las empresas, creado en el seno del Consejo de Relaciones Laborales del Gobierno de Aragón, impulsa las medidas y los Planes de Igualdad en las empresas y analiza la situación de dichos Planes en la Comunidad Autónoma de Aragón.

Direcciones:

CEPYME ARAGÓN
Calle Santander, 36.
50010 Zaragoza.
Tel: 976 76 60 60
igualdad@cepymearagon.es

CCOO ARAGÓN
Paseo de la Constitución, 12.
50008 Zaragoza
Tel: 976 48 32 00
sgral.ar@aragon.ccoo.es

UGT ARAGÓN
Calle Joaquín Costa, 1.
50001 Zaragoza.
Tel: 976 70 01 10
igualdad@aragon.ugt.org

CEOE ARAGÓN
Avenida de José Atarés, 20.
50018 Zaragoza.
Tel: 976 46 00 66
igualdad@ceoearagon.es

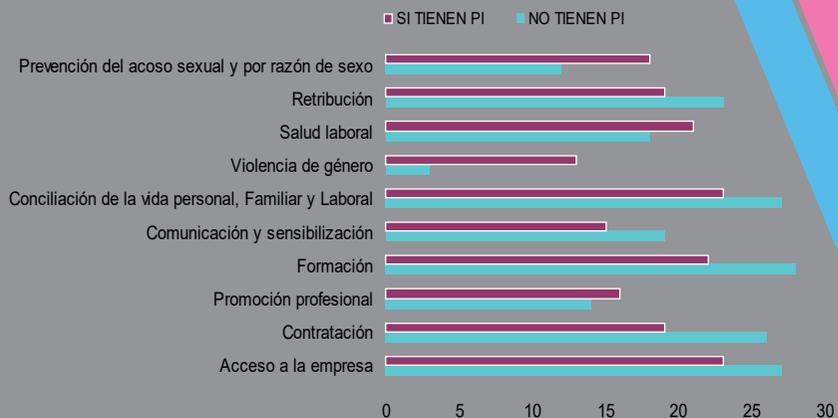
**DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO.
GOBIERNO DE ARAGÓN**
Paseo Fernando el Católico, 63.
50006 Zaragoza.
Tel: 976 71 59 20
rll.trabajo@aragon.es



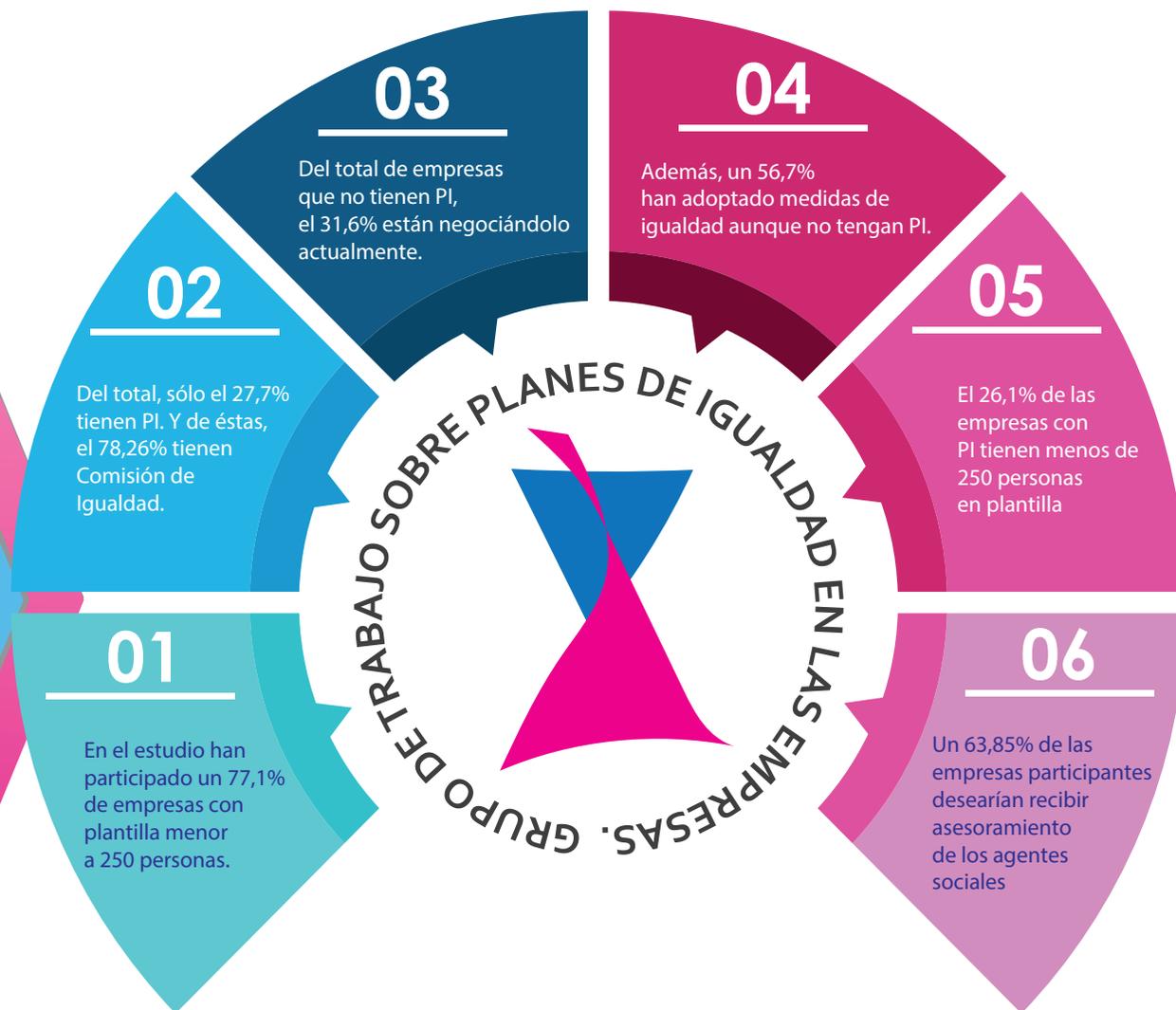
Empresas por la Igualdad de trato y oportunidades

RESULTADOS DIAGNÓSTICO SOBRE PLANES DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS EN ARAGÓN

MATERIAS EN LAS QUE SE HAN IMPLANTADO MEDIDAS EN EL ÚLTIMO AÑO (TANTO EN EMPRESAS CON PLAN DE IGUALDAD COMO SIN PLAN DE IGUALDAD)



TAMAÑO DE LAS EMPRESAS CON PLAN DE IGUALDAD



La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece como requerimiento legal, en su artículo 45, la obligatoriedad de adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, medidas que deberán negociarse con los representantes legales de los trabajadores.

Es obligatorio tener Plan de Igualdad:

- Si la empresa tiene más de 250 personas trabajadoras.
- Si el convenio colectivo lo establece.
- Y si la autoridad laboral lo ha acordado en un procedimiento sancionador.

Para el resto de empresas, tener un Plan de Igualdad es voluntario.

Todas las empresas, independientemente de su tamaño, deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.