

CC.OO. PLAN DE IGUALDAD DE WURTH ESPAÑA S.A.

Plan de Igualdad: El instrumento de Igualdad en la Empresa.

Según establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de 2007, las empresas de más 50 personas trabajadoras están obligadas a tener implementado un Plan de Igualdad y éste deberá ser negociado con la RLPT.

En Wurth, hemos constituido la comisión para llevar a cabo esta negociación, siendo CCOO quién ostenta la mayoría con dos personas integrantes.

Posteriormente a la constitución, la empresa nos presentó el diagnóstico realizado por una empresa a la que han encargado la elaboración del mismo en una reunión en la que nos explicó cómo está actualmente nuestra empresa, en materia de igualdad. Este diagnóstico cuantitativo fue entregado a la Comisión para poder ser analizado.

En esta semana, se volvía a reunir la comisión negociadora para valorar el diagnóstico una vez revisado por la parte social.

CC.OO tras analizar la información, consideramos claramente insuficiente la información y tomamos la palabra desde el inicio de la reunión para ir comentado punto por punto aquellos datos que deberían incluirse, proponiendo cambios en la información entregada que nos puedan ofrecer una imagen exacta de la situación de la plantilla y evaluando algunos de los datos del diagnóstico a la espera de la ampliación de la información solicitada. A dichas propuestas y peticiones, también se sumaron el resto de sindicatos.

En el proceso de la negociación, se deberán fijar los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados y deben contener al menos, las siguientes características:





Las delegadas y delegados de CCOO, sindicato mayoritario en WURTH ESPAÑA iniciamos esta negociación con ilusión y responsabilidad teniendo claro cuáles son los aspectos fundamentales en los que habrá que trabajar en este plan de Igualdad. Aspectos como el acceso, los sistemas de promoción interna, la formación o las medidas de conciliación y corresponsabilidad deberán ser elementos clave para mejorar la situación de las mujeres e implementar en la empresa una real igualdad de mujeres y hombres.

Os animamos a que, a través de las delegadas y delegados de CCOO en vuestros comités nos hagáis llegar cualquier duda o sugerencia que queráis trasladar.

**Os seguiremos informando,
Afíliate a CCOO**

