

# IMPRESINDIBLES

HOJA INFORMATIVA

S<sup>a</sup> MUJER Y POLÍTICAS  
SOCIALES UGT  
SERVICIOS PÚBLICOS

SEPTIEMBRE 2024



## ÍNDICE

### NUESTRA MIRADA:

La consulta y participación de las personas trabajadoras en materia de igualdad

### TUS PALABRAS CUENTAN:

Delegada o Delegado de Igualdad

### LA REALIDAD EN CIFRAS:

539 planes NEGOCIADOS  
341.631 personas trabajadoras  
SON BENEFICIARIAS.

### ASESORIA EN IGUALDAD:

¿Las personas negociadoras de convenios y planes necesitan formación para la igualdad?

### HERRAMIENTA:

Guía de Buenas Prácticas en la Negociación de Planes de igualdad

### SINDICALISMO EN ACCIÓN:

Propuestas para abordar la consulta y participación de las personas trabajadoras en igualdad.

### PRÓXIMAS ACCIONES

## LA REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS PARA EL FOMENTO DE LA IGUALDAD

El camino recorrido en la negociación de los planes de igualdad nos permite reconocer en ellos una herramienta clave para mejorar las condiciones laborales y corregir obstáculos que impiden la igualdad entre mujeres y hombres en los centros de trabajo de los servicios públicos.

Desde UGT Servicios Públicos, comenzamos septiembre de 2024, poniendo el foco sobre una cuestión importante dentro de los planes de igualdad: **la representación de las personas trabajadoras en su negociación.**

En este IMPRESINDIBLES, nos aproximaremos a los avances legislativos sobre la materia, abordaremos la figura de él o la Delegada de Igualdad, facilitaremos cifras para dimensionar la realidad de la consulta y participación de las personas trabajadoras e intentaremos proponer herramientas y medidas para lograr su correcta efectividad.



# NUESTRA MIRADA

## La consulta y participación de las persona trabajadoras en materia de igualdad

Este septiembre, dentro del ámbito de los planes de igualdad queremos poner la atención sobre la consulta y participación de las personas trabajadoras para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los centros de trabajo de los servicios públicos.

En la actualidad, como sociedad, somos más conscientes sobre la realidad de las condiciones laborales de mujeres y hombres y sus desigualdades. Sabemos que las mujeres ocupan el 75% de los contratos a tiempo parcial, que las excedencias por cuidado de hijos o familiares son solicitadas mayoritariamente por mujeres, 87,2%, que existe una brecha salarial de género que supera de media el 20% o que el número de mujeres en los consejos de administración es del 11%. Al mismo tiempo, también contamos con conceptos para nombrar las brechas existentes, que van desde tener obstáculos en el acceso al empleo hasta las barreras en la promoción, formación, o la segregación vertical y horizontal, que limitan las oportunidades laborales y de vida de mujeres y hombres.

**Los datos señalan que las mujeres trabajan en determinadas áreas del mercado laboral, que normalmente son peor valoradas, peor remuneradas y más precarias.**

Pero el nivel de conciencia y conocimiento no ha sido siempre así, la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres de 2007, fue un punto de inflexión para intentar corregir esas realidades. Por primera vez en el ámbito laboral se reconoció la desigualdad existente en el mundo del trabajo y a nivel sindical se produjo un avance ya que se estableció el deber de negociar entre las empresas y la representación de las personas trabajadoras.

Dicha ley convierte la negociación colectiva en un poderoso instrumento para la promoción de la igualdad en el mundo del trabajo, ya que, "las medidas que se implantan en el centro de trabajo a través de los planes de igualdad deben ser objeto de negociación y, en su caso, de acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras en la forma que se determina en la legislación laboral". Así se obliga a todas las empresas y administraciones a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad deben adoptar de manera negociada cuantas medidas sean necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral.

**Por tanto, se reconoce a nivel institucional que el cambio hacía la igualdad de mujeres y hombres en el mundo del trabajo requería de la participación de todos los agentes implicados, tanto las empresas como la representación de las personas trabajadoras.**

La negociación de medidas de igualdad no es una cuestión de buena voluntad, sino un elemento constitutivo y obligatorio de toda negociación colectiva que a lo largo de estos casi 18 años ha ido implicando cada vez a un mayor número de empresas y por tanto a un mayor número de personas trabajadoras.

Los planes de igualdad son la herramienta que se ha creado para analizar de forma comparativa, la situación en la que se hallan las personas trabajadoras de las empresas, organizaciones y administraciones públicas, y en ellos se recogen medidas objetivas y medibles que pretenden garantizar la igualdad de oportunidades al conjunto de la plantilla.

En la actualidad, con la normativa vigente, Real Decreto 6/2019, Medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, tienen la obligación de contar con plan de igualdad 32.314 empresas que tienen plantillas de más de 50 personas trabajadoras. En UGT Servicios Públicos hasta la actualidad se han negociado 539 planes lo cuales benefician a 341.631 personas trabajadoras.

El papel de las personas trabajadoras, mandos y gestores es muy importante en los procesos de negociación, aplicación y seguimiento de los planes de igualdad, en dos sentidos, en primer lugar son quienes mejor conocen los trabajos y cómo se materializan las condiciones laborales en el día a día y, por ello, pueden aportar ideas sustanciales para el diagnóstico, para determinar las causas de las brechas y para realizar propuestas de actuación eficaces. Es clave, contar con la visión de las propias personas afectadas, es decir quienes trabajan, en todas las fases ya que eso favorece la implicación y el compromiso en la aplicación de las medidas.

**Pero además, y en segundo lugar, es importante tener presente que la consulta y la participación son derechos de las personas trabajadoras, ya recogidos en la Constitución, el Estatuto de los Trabajadores, y como hemos citado en la Ley de Igualdad incluida.**

Teniendo también presente la experiencia práctica de estas casi dos décadas donde el volumen de negociación de planes ha crecido considerablemente, suponiendo la necesidad de invertir más recursos materiales y personales, además de la especialización de la formación requerida para su desarrollo, nos planteamos que para ejercer el derecho a la consulta y participación de las personas trabajadoras en materia de igualdad necesitamos avanzar en figuras como la delegada o delegado de igualdad y el comité de igualdad en los centros de trabajo que aborden las competencias, facultades y garantías necesarias a estos fines.

Al afrontar los procesos de negociación de planes de igualdad hemos identificado que las personas que nos sentamos a negociar los planes en nombre de las personas trabajadoras debemos contar con unos niveles de cualificación adecuados que nos permitan llevar a cabo auditorias y registros retributivos, valoraciones de puestos de trabajo así como el diseño, implementación, evaluación y seguimiento de las medidas en materia de igualdad necesarias en cada empresa para eliminar las brechas existentes.

Es decir, para que la consulta y participación sea eficaz, se necesita contar con formación y recursos adecuados para el desarrollo de las competencias que nos permitan eliminar todas las discriminaciones existentes. Asimismo, necesitamos también contar con tiempo, con facultades y garantías donde el desarrollo de este trabajo no repercuta negativamente en nuestras respectivas trayectorias profesionales.



# TUS PALABRAS CUENTAN

## Delegada y delegado de Igualdad

Como agentes sociales y con el fin de contribuir a hacer efectivo el derecho a consulta y participación de las personas trabajadoras, desde las organizaciones sindicales debemos comenzar a reflexionar y hablar sobre figuras como la **Delegada o Delegado de igualdad que nos permitan** garantizar de forma efectiva la aplicación de la igualdad en los centros de trabajo.

La experiencia acumulada nos insta a impulsar el desarrollo y la regulación de figuras que hacen referencia a la representación de las personas trabajadoras con funciones específicas.

**El correcto desarrollo de los planes de igualdad requiere que las personas que negocian los planes dispongan de conocimientos y formación que les permita promover, con carácter general, la igualdad en su ámbito laboral, así como poder realizar auditorias y registros retributivos, valoraciones de puestos de trabajo y el diseño, implementación, evaluación y seguimiento de las medidas que eliminen todas las posibles discriminaciones existentes entre mujeres y hombres. Teniendo en cuenta, que además se debe contar con tiempo, recursos y garantías para que dichos trabajos no suponga ni una sobrecarga ni una penalización a quien las realiza.**

Tomando en consideración experiencias previas en otras materias como la protección de la seguridad y salud en el trabajo, Delegada de Prevención, en relación a la figura de la Delegada o Delegado de igualdad es necesario abrir una reflexión sobre cuestiones como:

1. Definir la necesidad de la consulta de las personas trabajadoras en materia de igualdad en las empresas y en cada centro de trabajo.
2. Derechos de participación y representación. Mecanismo y medios de reconocimiento explícito.
3. La figura de la Delegada de Igualdad según el centro de trabajo, teniendo en cuenta el tamaño, para la organización de su elección y designación.
4. Las competencias, facultades y garantías, haciendo referencia a cuales son los cauces a los que se debe tener acceso, la información, formación, en que debe contribuir, por qué debe velar y que recursos tiene (horario entre otros) o garantías para el desarrollo de sus funciones.
5. Colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Para comenzar, en este artículo nos centraremos sólo en 2 aspectos, por una parte, la necesidad de la consulta, sobre cuales son las materias que debe abordar la Delegada de Igualdad y por otra parte las competencias, facultades y garantías de las que deben disponer para garantizar su trayectoria profesional en igualdad de condiciones.

En relación, a la necesidad de consulta, las empresas y AAPPs deben consultar a las plantillas a través de su representación, de la adopción de las decisiones relativas a:

- 1.- La planificación y la organización del trabajo que pueda tener consecuencias para la igualdad de mujeres y hombres.
- 2.- La organización y desarrollo de las actividades para la igualdad, incluida la designación de las personas trabajadoras encargadas de dichas actividades.
- 3.- Los procedimientos de información sobre esta materia en la empresa.
- 4.- El proyecto y la organización de la formación en igualdad.
- 5.- Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales para la igualdad de oportunidades.

La siguiente cuestión sobre la que creemos que es importante reflexionar está relacionada con las **competencias, facultades y garantías** con las que deben contar las trabajadoras y trabajadores que ostenten la representación en materia de igualdad. Así con el fin de proponer, **a nivel de competencias sería necesario pensar sobre:**

- 1.- Colaborar con la dirección de la empresa para que la igualdad formara parte del sistema general de gestión de la empresa.
- 2.- Promover y fomentar la cooperación de las personas trabajadoras en la ejecución de toda la normativa sobre igualdad de mujeres y hombres.
- 3.- Ser consultadas y consultados por la empresa, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones sobre las materias de consulta a las y los trabajadores.
- 4.- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad de mujeres y hombres.

En relación a las **facultades sería conveniente reflexionar:**

- 1.- Acompañar al personal técnico encargado de la elaboración de diagnósticos, a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas para comprobar el cumplimiento de la normativa, pudiendo formular ante ellas y ellos las observaciones que estimen oportunas.
- 2.- Tener acceso a la información y documentación relativas las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.
- 3.- Ser informadas e informados por la empresa sobre todos aquellos aspectos relativos a la igualdad de mujeres y hombres.
- 4.- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
- 5.- Recabar de la empresa la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres de las y los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas a la empresa, así como al Comité de Igualdad para su discusión en el mismo.

Para finalizar, en relación a **las garantías** de las y los Delegados de Igualdad se deben realizar propuestas concretas:

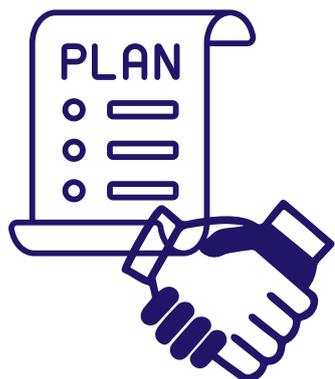
- 1.- **Tiempo:** Garantizar que cuentan con el tiempo necesario y los recursos materiales para el desempeño de las funciones previstas.
- 2.- **Medios y formación:** en materia igualdad que resulten necesarias para el ejercicio de sus funciones, se debe establecer quien debe facilitarla y en qué condiciones.
- 3.- **Sigilo profesional:** respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.



# LA REALIDAD EN CIFRAS

## Datos para conocer y reflexionar

Vamos a compartir algunos datos que nos ayuden a dimensionar como los convenios y los planes de igualdad son herramientas complementarias que permiten avanzar en la consulta y participación de las personas trabajadoras para la mejora de las condiciones laborales:



Los **convenios colectivos y planes de igualdad son instrumentos diferentes y complementarios**. Los planes tienen en cuenta las circunstancias y carencias específicas detectadas a través del diagnóstico. De modo que las medidas implantadas en el plan de igualdad son específicas para un momento y una situación determinada y pretenden solventar necesidades concretas; mientras que las cláusulas del convenio colectivo son constitutivas de derechos más duraderos en el tiempo y no asociados a situaciones en empresas determinadas, sino entendidos de manera más genérica.

El año **2007**, se aprobó la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** que, **por primera vez, obligaba a las empresas de más de 250 trabajadores a tener un plan de igualdad**.



# 50

A través del real decreto 6/2019, estableció en 50 trabajadores este requisito. En dicha regulación se establece que el 7 de marzo de 2020, debían tener plan las empresas de más de 150 personas; el 7 de marzo 2021 las empresas de más de 100 personas y el 7 de marzo de 2022 a las empresas de entre 50 y 100 personas.

**Las empresas inscritas en la Seguridad Social con una plantilla de 50 o más trabajadores son 32.314.** Todas ellas, en virtud del real decreto 6/2019 deben tener negociado, elaborado y registrado un plan de igualdad ante la autoridad laboral del Ministerio de Trabajo y Economía Social. REGCON. Solo 7.889 Las empresas inscritas en la Seguridad Social con una plantilla de 50 o más trabajadores tienen Plan de Igualdad. En la actualidad hay 2.500 mesas de negociación abiertas.



**El 7 de marzo de 2023 todavía había 24.415 empresas, un 76% de las que están obligadas, no tienen plan de igualdad aprobado y registrado en el Ministerio de Trabajo y Economía Social.**

## **EL PLAN DE IGUALDAD ES UNA OPORTUNIDAD PARA MEJORAR LAS CONDICIONES LABORALES A TRAVÉS DE LA CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.**

### **Comisión negociadora**

En una empresa obligada a elaborar un plan de igualdad en la que **no existe representación legal de las personas trabajadoras en ningún centro de trabajo, la parte social de la comisión negociadora estará sujeta** a las siguientes reglas (artículo 5.3, párrafo 1º, del Real Decreto 901/2020):

- Se compondrá de un **máximo de seis miembros**.
- Estará integrada por los **sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa** y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.
- La representación sindical **se conformará en proporción a la representatividad de los sindicatos** legitimados en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados.
- No obstante, esta comisión sindical **estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días**.



Por tanto, la distribución de representantes en la comisión sindical de un máximo de 6 miembros se efectuará en proporción a la representatividad que tengan los sindicatos legitimados en el sector, siempre que se garantice la participación de todos ellos

La Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social le corresponde la expedición de certificación acreditativa de la capacidad representativa de las organizaciones sindicales, cuando el ámbito afectado supere el de una Comunidad Autónoma, agregando la información sobre resultados electorales registrados en los correspondientes ámbitos territoriales, así como procesar las actas electorales correspondientes a las Ciudades de Ceuta y Melilla. Cuando el ámbito afectado se circunscriba a una sola Comunidad Autónoma, dicha competencia corresponderá a las autoridades laborales autonómicas.

**104 PLANES NEGOCIADOS**  
**52.641 PERSONAS**  
**TRABAJADORAS**  
**SON BENEFICIARIAS**

Más del 60% de tiempo de trabajo S. Mujer y PPSS de UGT Servicios Públicos es ta destinado a la negociación de planes. Lo que implica que a nivel federal se han negociado, a fecha julio 2024, 104 planes de igualdad que beneficiarán a 52.641 personas trabajadoras.

**EN LAS CCAA:**  
**539 PLANES NEGOCIADOS**  
**341.631 PERSONAS**  
**TRABAJADORAS**  
**SON BENEFICIARIAS**

Además en las Secretarías a nivel e las CCAA se han negociado 539 planes de igualdad que beneficiarán a 342.631 personas trabajadoras.



# ASESORIA EN IGUALDAD

## RESPONDEMOS A TUS PREGUNTAS

### **¿LAS PERSONAS NEGOCIADORAS DE CONVENIOS Y PLANES NECESITAN FORMACIÓN PARA LA IGUALDAD?**

La igualdad debe ser un principio inspirador del trabajo sindical; por lo tanto, ha de ser un eje transversal sobre el cual versen todas y cada uno de los procesos de negociación tanto de planes como de convenios. Las personas encargadas de llevar a término la negociación colectiva deben tener formación en igualdad que puedan aplicar en esta. Es imprescindible que las personas delegadas que se enfrentan a las negociaciones comprendan cada una de las cuestiones que atañen a las condiciones de trabajo de las mujeres trabajadoras y cómo conseguir, mediante la negociación, acabar con las desigualdades en las empresas.

### **¿QUÉ ELEMENTOS DE LOS CONVENIOS SUELEN TENER MÁS INCIDENCIA EN LA DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES?**

Una aplicación no transversal de la idea de igualdad de género en la negociación de los convenios puede derivar en que tanto la redacción como los matices de las cláusulas del convenio deriven en aplicaciones discriminatorias.

Respecto a ámbitos más específicos, podemos tratar la clasificación profesional como elemento clave del convenio colectivo. Es absolutamente importante que se encuentre revisado aplicando una perspectiva de género sin que existan en los puestos o grupos distinciones no justificadas de manera objetiva, esto es, basándonos en las aptitudes necesarias para realizar el puesto, la formación requerida para el desempeño y las habilidades imprescindibles para la ejecución de las tareas. Esta aplicación en la clasificación repercute directamente en la política retributiva, otro elemento esencial en la regulación convencional.

### **¿SE PUEDE CONSIDERAR CONTRARIA A LA LEGALIDAD VIGENTE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL INCLUIDA EN EL CONVENIO COLECTIVO QUE NO SE HAYA REALIZADO RESPETANDO LA DEFINICIÓN DE TRABAJOS DE IGUAL VALOR A LA HORA DE ASIGNAR PUESTOS, FUNCIONES O TAREAS A CADA GRUPO PROFESIONAL, CON EL FIN DE EVITAR DISCRIMINACIONES DE GÉNERO?**

Sí. Una de las reformas introducidas por el Real Decreto Ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, obliga a que la clasificación profesional realizada y recogida en el convenio cumpla con los requisitos indicados.

# HERRAMIENTAS

## Guía de Buenas Prácticas en la Negociación de Planes de igualdad

Esta guía pretende exponer las buenas prácticas de diversos planes de igualdad negociados por UGT Confederal, de forma conjunta con las tres federaciones estatales, como parte de la actividad sindical realizada por cientos de compañeras y compañeros que durante estos años han trabajado para reducir la discriminación de las trabajadoras.

De su experiencia se nutre esta guía para que quienes se inicien en el ámbito de la negociación de planes de igualdad sigan un recorrido que busque el mismo objetivo sindical: la erradicación de las desigualdades entre hombres y mujeres.

Este texto tiene como pretensión parecerse a la propia negociación y estar cerca de la propia práctica negociadora con herramientas que se puedan utilizar de forma sencilla. Para ello se exponen ejemplos sobre situaciones a las que hay que prestar especial atención, así como preguntas habituales basadas en la experiencia de otras personas. La guía se divide en distintos bloques temáticos que permiten la rápida ubicación de los diferentes momentos de la negociación.





# SINDICALISMO EN ACCIÓN

## 8 PROPUESTAS PARA ABORDAR LA CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN IGUALDAD

El derecho a la consulta y participación de las personas trabajadoras es un derecho constitucional que garantiza el Estatuto de los Trabajadores, el Estatuto Básico del Empleado Público y reconoce su importancia la Ley de Igualdad.

La negociación de los planes de igualdad es una oportunidad para mejorar las condiciones de trabajo mediante la aplicación de medidas que contribuyan a lograr condiciones laborales más equilibradas e igualitarias.

La agenda negociadora de los delegados y las delegadas de UGT incorpora de forma transversal el principio de igualdad entre mujeres y hombres, que aplicamos en la negociación de los planes de igualdad y en coherencia con ello consideramos necesario:

**1. Impulsar una legislación específica y propia sobre la igualdad de mujeres y hombres el mundo del trabajo.** Tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

**2. Creación de la figura de la delegada de igualdad y comité de igualdad en los centros de trabajo con horas sindicales, competencias, funciones y garantías** propias que posibiliten el derecho de consulta y participación en todos aquellos aspectos que afectan a las condiciones laborales desde el enfoque de la igualdad.

**3. Incorporar en los convenios colectivos las medidas de acción positiva negociadas en los planes de igualdad,** de forma que se corrijan aquellas situaciones de discriminación y se incorporen las propuestas que evitan situaciones de discriminación y amplían derechos de conciliación, formación, selección y promoción.

**4. Garantizar la negociación de planes de igualdad en todas las administraciones públicas,** independientemente del número de personas trabajadoras, incorporando medidas de acción positiva tanto para laborales como funcionarios.

**5. Plantear la importancia de revisar y unificar la denominación de los puestos de trabajo y funciones en los convenios colectivos**, para contribuir a la transparencia en la valoración de los salarios, de forma que avancemos en la eliminación de la brecha salarial.

**6. Revisión de todas las cláusulas de los convenios colectivos teniendo en cuenta la situación de trabajadores y trabajadoras**, analizando los factores que pueden estar actuando de forma oculta en la discriminación hacia las mujeres y planteando medidas de corrección.

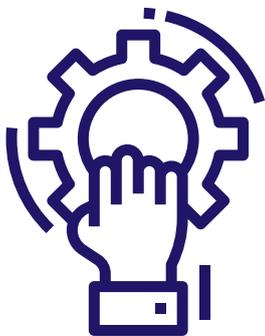
**7. Incorporar en el proceso de negociación colectiva una comisión de seguimiento de las medidas de igualdad.**

**8. Asegurar la participación de las trabajadoras** como representación sindical en las mesas de negociación colectiva y la formación en igualdad de la parte sindical.





# PRÓXIMAS ACCIONES:



## ACCIÓN: PLANES DE IGUALDAD VISIBLES

Siempre es momento de actuar, más hoy día que sigue siendo fundamental hacer visible la aportación de los planes de igualdad a la mejora de las condiciones laborales en los centros de trabajo.

Es clave facilitar información de calidad, y dar respuestas a las preguntas que se pueden plantear cuando surge la idea de negociar un plan de igualdad en una empresa o AAPP.

Romper estereotipos y reconocer que la información en materia de igualdad contribuye a todos los agentes de la empresa, fomentando el bienestar de las personas, un mejor clima en los entornos laborales y un aumento de la productividad de los centros de trabajo.

Partiendo de esta necesidad, queremos proponer una acción de sensibilización que nos permita avanzar en igualdad en los centros de trabajo de los servicios públicos.



### ¿CUÁNDO te proponemos hacer la acción?

**24 al 30 de Septiembre 2024**



### ¿DÓNDE?

**En tu centro de trabajo.**



### ¿CÓMO lo vamos hacer?

1.- Descarga de la web de **UGT Servicios Públicos** la tarjeta

#### ¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD?

2.- Informa a compañeras y compañeros y reparte la tarjeta en tu centro de trabajo.

3.- Puedes colgar la información en los espacios físicos habilitados para tal fin en tu centro de trabajo.