

PROJECTE DE DECRET ,, del Consell, del visat de qualitat de plans d'igualtat de les organitzacions laborals de la Comunitat Valenciana i de l'obtenció del dret a l'ús del segell "Fent Empresa. Iguals en Oportunitats"

Índex

Preàmbul

CAPÍTOL I. Disposicions generals

Article 1. Definició

Article 2. Objecte i naturalesa

Article 3 Àmbit d'aplicació

Article 4. Elaboració dels plans d'igualtat

Article 5. Requisits dels plans d'igualtat per a la seua validació

Article 6. Àrees d'actuació, objectius, mesures i indicadors dels plans d'igualtat.

CAPÍTOL II. Procediment de concessió

Article 7. Sol·licituds

Article 8. Documentació

Article 9. Inici i instrucció del procediment

Article 10. Resolució

CAPÍTOL III. Drets i obligacions

Article 11. Drets

Article 12. Obligacions

CAPÍTOL IV. Vigència i revocació

Article 13. Vigència i efectes del visat i del dret de l'ús del segell "Fent Empresa. Iguals en Oportunitats"

Article 14. Revocació de la concessió del visat i d'ús del segell

Disposició addicional única. Empreses públiques de la Generalitat

Disposició derogatòria única. Derogació normativa.

Disposicions finals

Annex . Àrees, mesures/accions i indicadors de gènere

PREÀMBUL

I

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut en la Constitució Espanyola, com a mandat d'actuació dirigit als poders públics perquè siga real i efectiva i com a dret fonamental que prohibeix la discriminació per raó de sexe o gènere. L'article 10.3 de l'Estatut d'Autonomia estableix que la Generalitat Valenciana se centrarà en la igualtat de drets d'homes i dones en tots els àmbits, en particular en matèria d'ocupació i treball. L'article 11, estableix que la Generalitat, conforme a la Carta de Drets Socials, vetlarà en tot cas perquè les dones i els homes puguen participar plenament en la vida laboral, social, familiar i política sense discriminacions de cap mena i garantirà que ho facen en igualtat de condicions. A aquest efecte es garantirà la compatibilitat de la vida familiar i laboral.

La Llei 9/2003, de 2 d'abril, d'igualtat entre homes i dones, estableix en l'article 20 que l'administració autonòmica incentivarà a les empreses que establisquen plans d'igualtat que tinguen per objecte corregir les desigualtats de gènere, incorporen mesures innovadores per a fer realitat la igualtat en la seua organització, i proporcionen serveis que faciliten la conciliació de vida familiar i laboral del personal al seu servei. Així també que aquests plans d'igualtat de les empreses hauran de ser visats pel centre directiu de l'administració de la Generalitat Valenciana amb competències en matèria de dones i igualtat de gènere.

Amb aquest decret s'avança en el compliment dels objectius de desenvolupament sostenible (ODS) de



l'Agenda 2030, principalment en els ODS 5 («Igualtat de gènere») i 8 («Treball decent i creixement econòmic»), i en concret en el compliment de les metes 5.1, 5.2, 5.4, 5.5, i 8.5, és a dir: posar fi a totes les formes de discriminació contra les dones; eliminar totes les formes de violència contra les dones i les xiquetes en els àmbits públics i privats; reconèixer la importància de les cures i fomentar la corresponsabilitat; assegurar la participació plena i efectiva de dones i la igualtat d'oportunitats de lideratge; aconseguir l'ocupació plena i productiva i el treball decent per a totes les dones i els homes, incloses la joventut i les persones amb discapacitat, així com la igualtat de remuneració per treball d'igual valor.

II

Han transcorregut quinze anys des que es va dictar l'innovador Decret 133/2007, emmarcat en l'activitat de foment de l'administració de la Generalitat amb la finalitat de facilitar a les empreses i altres entitats les indicacions i els aspectes necessaris per a l'elaboració i implantació de plans d'igualtat, per al seu posterior visat, es crea el primer sistema de visat i únic desenvolupat a nivell nacional, que ha permés una major qualitat en els plans d'igualtat de les organitzacions laborals en les empreses i entitats valencianes que buscaven corregir les desigualtats de gènere, que incorporen mesures innovadores per a fer realitat la igualtat en la seua organització, i proporcionaran serveis que faciliten la conciliació de vida familiar i laboral del personal al seu servei.

El Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació, va modificar la Llei orgànica 3/2007, d'igualtat efectiva entre dones i homes, que en línies generals van afectar tres grans grups de matèries; plans d'igualtat i condicions de treball, drets de conciliació i drets de protecció social. En matèria de plans d'igualtat, es va modificar l'apartat tercer de l'article 46 de la LOIMH, incloent-hi l'obligació d'elaborar un diagnòstic negociat i amb un contingut mínim de matèries prèviament al pla d'igualtat. Així mateix, va afegir tres apartats nous, l'apartat 4, pel qual es crea un Registre de Plans d'Igualtat de les Empreses. L'apartat 5 va establir que les empreses estan obligades a inscriure els seus plans d'igualtat en el registre esmentat, i l'apartat 6 va disposar el desenvolupament reglamentari del diagnòstic, els continguts, les matèries, les auditories salarials, els sistemes de seguiment i avaluació dels plans d'igualtat; així com el Registre de Plans d'Igualtat, quant a la seua constitució, característiques i condicions per a la inscripció i accés. Aquests canvis legals es van desenvolupar amb la normativa reglamentària del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es desenvolupa la regulació dels plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i pel Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, respectivament.

III

Atés el temps transcorregut i les implicacions de les noves normatives, es fa necessari elaborar un nou decret, d'acord amb els principis de necessitat, eficàcia, proporcionalitat, seguretat jurídica, transparència, i eficiència. Resulta necessari dictar una nova norma que, incorporant l'esperit pioner del visat, aprofundisca l'iniciat l'any 2007 i revise el procediment, tenint en compte que gran part del seu contingut ja es troba regulat per aquestes normes reglamentàries, i que la competència per a la gestió, comprovació, tramitació i registre està encomanada a altres òrgans administratius. Aquesta nova regulació té una doble finalitat: d'una banda, deixar de realitzar les funcions de control i supervisió que la normativa estatal encarrega a altres òrgans administratius, i per una altra, potenciar aquelles qualitats pròpies i genuïnes del procediment de visat que el van fer extraordinari respecte d'altres segells, distintius o certificats d'igualtat, i el convertiren en visat de qualitat.

Es manté el requisit de l'aprovació i subscripció del pla d'igualtat per les parts legitimades de l'empresa o entitat. La validació dels plans d'igualtat després de l'emissió d'informes tècnics de gènere de la Xarxa valenciana d'Igualtat en els quals es tenen en compte les accions/mesurades proposades en relació amb la característica de l'empresa o entitat i finalment l'obligatorietat de desenvolupar almenys una mesura/acció per cadascuna de les diferents àrees que es desenvolupen en aquest Decret.

Com a novetat, destacar que mitjançant l'actualització i ampliació de les àrees dels plans d'igualtat, es promouen les condicions necessàries perquè la igualtat de dones i homes s'aplique en les condicions d'accés a l'ocupació, la selecció de personal i contractació, en la formació, promoció i classificació professionals, en les condicions de treball, especialment en les de retribució; a més de l'exercici corresponsable dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, així mateix s'ha incorporat



una àrea de mesures per al suport a les dones treballadores víctimes de violència de gènere.

S'introdueix l'enfocament interseccional dels indicadors de gènere que suposa un esforç més enllà de criteris qualitatius o quantitius deduïts de dades desagregades per sexe per a la detecció de discriminació de les dones. A més del sexe, afecten factors com l'edat, el lloc de residència, la discapacitat, entre altres, que encara hui limiten l'exercici efectiu dels drets de les dones, i les exposa, a més, a situacions que les fan més vulnerables a la violència i a la pobresa.

Així mateix, aquesta regulació contempla tant les mesures i accions implementades en anteriors plans d'igualtat visats com les que es presenten en un nou pla d'igualtat per al seu visat, així com un control protocol·lari en matèries de raó de sexe, assetjament sexual en el treball, mitjançant un sistema de gestió de control i qualitat en les empreses/entitats que hagen obtingut el visat i que hauran de reportar els avanços en la consecució de la igualtat d'oportunitats i de tracte, així com la sostenibilitat dels resultats entre les treballadores i treballadors de la Comunitat Valenciana.

Finalment, el visat atorgat al pla d'igualtat per a empresa o entitats es converteix en palanca per a l'acció en favor de la integració del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en la gestió de les organitzacions laborals i les orienta a la millora contínua i, amb això, a l'avanç en matèria d'igualtat que les fa mereixedores de l'ús del segell «Fent Empresa. Iguals en Oportunitats».

IV

Aquest decret s'adequa als principis de necessitat, eficàcia, proporcionalitat, seguretat jurídica, transparència i eficiència; tot això en virtut del que es disposa en l'article 129 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.

El Consell, que ostenta la potestat reglamentària d'acord amb l'article 18.f) i 31, de la Llei de 30 de desembre, de govern valencià, a proposta de la Vicepresidència i Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives, conforme amb el Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana i prèvia deliberació del Consell, en la reunió del dia xx de xx de 2022,

DISPOSE

CAPÍTOL I. Disposicions generals

Article 1. Definició

El visat de qualitat és un acte administratiu voluntari per a garantir, a més del compliment dels requisits i contingut dels plans igualtat, la qualitat de les mesures proposades en aquests, examinar el seu seguiment i realitzar una avaluació final. El visat aporta valor afegit i garanties concretes en benefici de les persones treballadores a la Comunitat Valenciana amb l'objectiu de bandejar les pràctiques que generen desigualtats entre homes i dones en l'àmbit laboral.

Article 2. Objecte i naturalesa

Aquest decret té per objecte contribuir a la integració de la igualtat en les organitzacions laborals, i s'entenen com a tals a empreses i entitats, per a promoure i implementar definitivament la igualtat de gènere en les seues estructures d'acord amb la Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la igualtat entre dones i homes.

Amb aquest objecte s'actualitza contingut i requisits, així com s'agilitza el procediment administratiu per a l'obtenció del visat atorgat per la Conselleria d'Igualtat, als plans d'igualtat presentats per empreses i entitats de la Comunitat Valenciana, que garantisquen el seu compromís amb la igualtat de gènere i la integració de la perspectiva de gènere en tots els àmbits de gestió de persones treballadores.



La naturalesa del visat és el reconeixement de la qualitat del pla d'igualtat, un privilegi que comparteix la qualitat i drets de qualsevol altre segell, certificat o distintiu d'igualtat concedit o reconegut per una altra Administració pública o òrgan competent.

De conformitat amb la seua naturalesa, el visat serà valorat com a clàusula social d'igualtat entre dones i homes en l'organització laboral, tant a l'efecte de l'obtenció de subvencions públiques en els supòsits establits en l'article 35 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, com en l'adjudicació de contractes de l'Administració de la Generalitat i al sector públic instrumental, de conformitat amb la Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes del sector públic i altra normativa aplicable.

Article 3. Àmbit d'aplicació

1. Les normes establides en aquest Decret s'aplicaran a les organitzacions laborals d'aquelles empreses i entitats sol·licitants de visat que, desenvolupen la seua activitat laboral en algun centre de treball situat en el territori de la Comunitat Valenciana i que estiguen implementant un pla d'igualtat en aquest.

2. No haver sigut sancionada, l'empresa o entitat sol·licitant, amb caràcter ferm en els dos anys anteriors a la data de finalització del termini de presentació de candidatures, per infraccions greus o molt greus respectivament, en matèria d'igualtat d'oportunitats i no discriminació, d'acord amb el que es disposa en el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions de l'ordre social, aprovat per Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost.

3. Queden excloses les administracions públiques, i s'entenen com a tals les relacionades en l'article 2.3 de la Llei 40/2015, de 2 d'octubre, de règim jurídic del sector públic.

Article 4. Els plans d'igualtat

1. Els plans d'igualtat són un conjunt ordenat de mesures adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en les organitzacions laborals la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

2. Els plans d'igualtat han de ser producte de la negociació d'un diagnòstic de situació entre l'organització i l'RLT, i fixaran els concrets objectius d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seua consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats, conforme s'estableix en el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, així com el Reial decret 902/2020, d'igualtat retributiva.

Article 5. Requisits dels plans d'igualtat per a obtindre el visat de qualitat

1. Els plans que sol·liciten el visat de qualitat hauran de reunir els següents requisits:

a) Àmbit d'aplicació del pla d'igualtat: l'àmbit subjectiu del visat se circumscriu al personal dels centres de treball que es troben situats a la Comunitat Valenciana; en conseqüència, els plans d'igualtat inclouran un apartat del diagnòstic de situació inicial referit a aquests centres de treball.

b) Parts subscriptores del pla. Els plans d'igualtat es presentaran signats per les parts legitimades o en el seu cas s'aportarà document d'aprovació del pla d'igualtat, signat d'una banda per la representació de l'entitat i per una altra per la representació legal de la plantilla. Si no hi haguera, caldrà aportar la signatura de totes les persones treballadores.

c) Vigència. El pla d'igualtat ha d'estar vigent, i s'indicarà la data de posada en aplicació. La vigència d'un pla d'igualtat s'inclourà en el pla d'igualtat període de vigència i s'indicarà expressament la data d'inici (dia/mes/any) i la de finalització (dia/mes/any).

d) El pla d'igualtat ha d'estar inscrit en el Registre i Depòsit de Convenis Col·lectius, Acords Col·lectius de Treball i Plans d'igualtat (REGCON).

e) Informe de diagnòstic de situació de l'organització conforme assenyala el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball. En conseqüència amb la lletra a) del present article, els plans d'igualtat inclouran un apartat en el diagnòstic de la situació inicial



referit als centres de treball situats en la Comunitat Valenciana.

f) Els resultats de l'auditoria retributiva en què es trobe incorporat el procediment de valoració de llocs de treball i l'anàlisi dels factors que originen la diferència retributiva.

g) Mitjans i recursos econòmics i humans, així com pressupost global estimat per a la posada en marxa i implementació del pla d'igualtat.

h) Composició i funcionament de la comissió encarregada de fer el seguiment, avaluació, revisió o modificació del pla d'igualtat.

i) Així mateix, les empreses o entitats que hagueren tingut un pla d'igualtat anterior visat, haurà d'afegir un apartat en el pla d'igualtat referit a les indicacions de les millores, modificacions i novetats incloses, respecte al pla anterior.

j) Els plans d'igualtat presentats hauran de contindre mesures concretes que afavorisquen la igualtat d'oportunitats en les empreses en cadascuna de les àrees que es detallen en l'article següent.

Article 6. Àrees d'actuació, objectius, mesures i indicadors dels plans d'igualtat

1. Per a l'obtenció del visat els plans d'igualtat hauran de contindre una mesura obligatòria i almenys una altra mesura a triar entre les opcions que s'ofereixen en l'annex I per a cada àrea d'actuació, així com els seus indicadors corresponents.

Les àrees d'actuació són les següents: 1- selecció i contractació de personal, 2- classificació professional, 3- formació, 4- promoció professional, 5- conciliació i l'exercici de la corresponsabilitat, 6- condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes, 7- infrarepresentació femenina, 8- retribucions i auditoria salarial, 9- prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, 10 - Salut laboral i prevenció de riscos laborals, 11- comunicació inclusiva i no sexista, 12- suport a les treballadores víctimes de violència de gènere.

En l'annex I apareixen detallades les àrees, mesures/accions a seleccionar i els seus indicadors.

2. Cada una de les àrees/mesurades ha de contindre la següent informació:

- Diagnòstic de situació del qual puguen sostraure's la necessitat de la seua implementació.
- Objectiu específic a aconseguir.
- Indicadors de gènere necessaris, qualitatius i quantitatius, per a la seua posterior valoració i impacte.
- Persones destinatàries a les quals la mesura va dirigida.
- Metodologia per a la seua posada en marxa.
- Recursos humans, materials i cost estimat per a la seua execució.
- Persones o departament responsable de la implementació de la mesura/acció.
- Temporalització, termini per a la seua realització.

3. A més s'ha d'incloure un cronograma amb la calendarització de l'execució i implementació de cadascuna de les mesures/accions del pla d'igualtat.

CAPÍTOL II. Procediment de concessió

Article 7. Sol·licituds

1. El visat d'un pla d'igualtat podrà sol·licitar-lo la persona titular o representant legal de les empreses o entitats que compten amb algun centre de treball en l'àmbit territorial de la Comunitat Valenciana i el pla d'igualtat de l'empresa o entitat estiga inscrit en el Registre i Depòsit de Convenis Col·lectius, Acords Col·lectius i Plans d'igualtat.

2. La sol·licitud del visat de qualitat haurà de presentar-se en el model normalitzat que consta dels següents impresos:

a) La sol·licitud de visat de qualitat dels plans d'igualtat de les organitzacions laborals a la Comunitat Valenciana.

b) Annex I- Memòria tècnica per a la valoració del visat de plans d'igualtat.



c) Annex II- Fitxa àrees, mesures/accions i indicadors de gènere. S'haurà de presentar una fitxa per cada acció/mesura que continga cada àrea del pla d'igualtat presentat per al seu visat.

3. Les sol·licituds de visat hauran d'estar degudament emplenades i signades per la persona titular o representant de l'empresa, i constarà, entre altres dades:

- 1) Nom i cognoms de la persona sol·licitant.
- 2) Número d'identificació fiscal.
- 3) Denominació de l'empresa.
- 4) Domicili de l'empresa.
- 5) Activitat a la qual es dedica.
- 6) Número i domicili de tots els centres de treball dels quals dispose l'empresa.
- 7) Declaració responsable de la persona titular o de la representació legal de l'empresa de no haver sigut sancionada en els dos anys anteriors a la presentació de la sol·licitud, en els termes establits en l'article 3.2.

8) Autorització al departament de la Generalitat amb competències en dones, a l'efecte de publicar la concessió del visat.

Article 8. Documentació

- La sol·licitud, annexos I II, haurà d'anar acompanyada de la documentació següent:

- a) Document acreditatiu de la titularitat de l'entitat sol·licitant o, si és el cas, la representació que ostente.
- b) Còpia de la resolució de la inscripció del pla d'igualtat presentat en el registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball i plans d'igualtat a la Comunitat Valenciana (REGCON) per a donar compliment a l'indicat en l'article 5.1 lletra d).
- c) Pla d'igualtat.
- d) Diagnòstic del pla d'igualtat presentat.
- e) Auditoria retributiva.
- f) Declaració responsable de la persona sol·licitant en la qual conste el número total del personal de l'empresa, mitjançant l'anàlisi de la distribució de la plantilla per sexe, edat, llocs de treball, antiguitat i nombre de filles i fills; així com el nombre de persones que disposen de certificat de discapacitat igual o superior al 33 % i/o siguen víctimes de violència de gènere.
- g) La formació duta a terme dins de l'organització laboral l'any anterior al qual es presente la sol·licitud de visat i el Pla general de formació del personal de l'any en què es presenta la sol·licitud en el qual s'haurà d'incloure formació en igualtat d'oportunitats dirigida al personal directiu i de recursos humans.
- h) Aquelles empreses o entitats que hagueren tingut visat d'un pla d'igualtat anterior hauran de presentar una declaració responsable de la persona titular o de la representació legal de l'empresa o entitat referida a l'impacte d'aquest en el qual s'especifiquen d'una banda les mesures implementades vigents i sostenibilitat de les mateixes dins de la seua organització laboral, i per un altre, aquelles mesures executades vigents i el seu control de qualitat i seguiment per a la sostenibilitat de les mateixes dins de la seua organització laboral; i per un altre, aquelles mesures que no es van realitzar i les causes de la seua no implementació.

Article 9. Inici i instrucció del procediment

1. Les sol·licituds es presentaran en la seua electrònica de la Generalitat Valenciana pel tràmit habilitat a aquest efecte, durant tot l'any.

2. Rebuda la sol·licitud en el centre la Generalitat competent en matèria de dones, s'iniciarà l'expedient i es verificarà que la documentació presentada siga correcta i completa, quan no siga així perquè la documentació estiga incompleta o falte algun document, es requerirà a l'entitat sol·licitant perquè, en el termini de 10 dies esmene la falta o acompanye els documents preceptius, amb indicació que, si no ho fera, se la tindrà per desistida de la seua petició, d'acord amb el que s'estableix en l'article 68 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, de procediment administratiu comú de les administracions públiques. Aquest tràmit d'esmena de la sol·licitud es realitzarà també pel procediment electrònic específic, tot això, en virtut de l'article 14.2 de l'esmentada llei de procediment.



3. Quan la sol·licitud estiga completa i correcta es remetrà l'expedient, per a la corresponent anàlisi tècnica del Pla d'igualtat per la Xarxa Valenciana d'Igualtat de conformitat amb el que s'estableix en l'article 16 de Llei 9/2003, de 2 d'abril, per a la igualtat entre dones i homes. Aquests informes tenen caràcter preceptiu i vinculant, i consisteixen en una valoració qualitativa i quantitativa de les fortaleses, febleses i factors d'èxit de les mesures/accions proposades per l'empresa o entitat per a la seua organització laboral i si el pla d'igualtat presentat per al seu visat, s'ajusta o no a la normativa reguladora i especialment, al que es disposa en aquest decret, i es realitzaran observacions i recomanacions tant en la seua implantació, en el cas dels informes positius o favorables, com en la reformulació, en el cas dels informes negatius o desfavorables.

En el supòsit d'haver de reformular el pla d'igualtat d'acord amb les indicacions i recomanacions realitzades, l'entitat interessada haurà de presentar-lo reformulat en el termini de 3 mesos, amb indicació que, si no ho fera, se la tindrà per desistida de la seua petició, d'acord amb el que s'estableix en l'article 95 de l'esmentada Llei 39/2015, de procediment administratiu.

Article 10. Resolució

1. Una vegada emés l'informe, de conformitat amb el que es disposa en l'article anterior, s'elaborarà la proposta motivada de resolució en el sentit fixat en aquest i s'eleva a la persona titular de la direcció general amb competència en dones la qual resoldrà.

2. Amb la Resolució de visat s'acorda conjuntament, la validació del pla d'igualtat i la concessió del segell "Fent Empresa. Iguals en Oportunitats" el que comporta l'emissió d'un diploma acreditatiu i la remissió telemàtica del segell a l'empresa o entitat beneficiària per al seu ús en el trànsit comercial, fins publicitaris i promocionals.

3. El termini màxim per a resoldre i notificar la resolució del visat serà de sis mesos a comptar des de la data en què la sol·licitud haja tingut entrada en el registre electrònic de l'òrgan competent. Transcorregut el termini de sis mesos sense que s'haja dictat resolució expressa, s'entendrà desestimada la sol·licitud.

4. Tant el requeriment d'esmena de la sol·licitud, com el requeriment d'adaptació o reformulació del pla d'igualtat presentat, per informe negatiu, suspendrà, el termini per a resoldre pel temps que medie entre el requeriment i l'efectiu compliment d'aquest o, pel transcurs del termini concedit.

5. Contra aquesta resolució, que posa fi a la via administrativa, podrà interposar-se recurs d'alçada, en el termini d'un mes, davant el secretari autonòmic amb competències en la matèria, d'acord amb el que es disposa en els articles 121 i 122 de la Llei de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú.

CAPÍTOL III. Drets i obligacions

Article 11. Drets

Les empreses i entitats que hagen obtingut la validació del pla d'igualtat presentat seran beneficiàries del visat i tindran dret a:

1. L'emissió d'un diploma acreditatiu.

2. La remissió telemàtica del segell "Fent Empresa. Iguals en Oportunitats" a l'empresa o entitat beneficiària per al seu ús en el trànsit comercial, fins publicitaris i promocionals, de conformitat amb el que es disposa en l'Ordre 18/2010, de 18 d'agost, de la Conselleria de Benestar Social, per la qual es regula l'ús del segell «Fent Empresa. Iguals en Oportunitats».

3. La valoració del visat a l'efecte de l'obtenció de subvencions públiques en les bases reguladores de les quals es premie l'efectiva consecució de la igualtat d'acord amb el que s'estableix en la legislació vigent en els supòsits establits en l'article 35 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març.

4. La consideració del visat en l'adjudicació de contractes en els termes i condicions previstos en la normativa aplicable en aquesta matèria, de conformitat amb l'assenyalat en l'article 127 de la Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes del sector públic.

A aquest efecte, quan els òrgans de contractació disposen en els plecs de clàusules administratives particulars la preferència per a aquelles empreses que establisquen mesures tendents a promoure la igualtat entre dones i homes en l'organització, s'entendrà que compleixen tal requisit les posseïdores del visat, sense perjudici que tal circumstància pugua acreditar-se per qualssevol altres mitjans que l'òrgan de contractació determine.

5. La publicitat i difusió institucional per part de la Generalitat en la seua pàgina web de les empreses que



hagen obtingut el visat.

Article 12 Obligacions

Les empreses i entitats, el pla d'igualtat de les quals siga visat pel centre directiu de l'administració de la Generalitat amb competència en matèria de dones, hauran de presentar davant aquest organisme:

- a) Un informe d'avaluació de resultats a meitat del període de la vigència del pla, a presentar durant el mes següent al compliment de la corresponent data.
- b) Un informe final d'avaluació de resultats, a presentar durant el mes de la data de finalització de la vigència del pla d'igualtat. En el cas que no es presente aquest informe no es podrà iniciar una nova sol·licitud de visat. Aquest informe serà valorat i en cas que resulte negatiu o desfavorable, l'entitat no podrà presentar un nou pla per al seu visat durant el termini de dos anys.
- c) Juntament amb els informes intermedi i final es presentarà una memòria referida a la utilització del segell «Fent Empresa. Iguals en Oportunitats», amb la incorporació de material i imatges gràfiques del seu ús amb finalitats publicitàries, promocionals i en el trànsit comercial.

CAPÍTOL IV. Vigència i revocació

Article 13. Vigència i efectes del visat i del dret de l'ús del segell "Fent Empresa. Iguals en Oportunitats"

1. La vigència del visat coincidirà amb la del pla d'igualtat, i no podrà excedir de 4 anys, de conformitat amb el que estableix l'article 9 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

Article 14. Revocació de la concessió del visat i d'ús del segell

1. La persona titular de la direcció general amb competències en dones, podrà revocar la concessió del visat, en els supòsits següents:

- a) Quan es detecte un ús indegut del segell "Fent Empresa. Iguals en Oportunitats".
- b) En el cas que es produïra la pèrdua d'alguns dels requisits necessaris per a sol·licitar el visat.
- c) La no presentació de l'informe de l'avaluació intermèdia i la corresponent memòria de l'ús del segell, tal com s'estableix en l'article anterior.
- d) Quan la valoració de l'informe de l'avaluació intermèdia no aconseguisca la puntuació mínima per a la ratificació del visat de qualitat concedit.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL

Primera. Per a fins merament administratius el visat tindrà efectes durant un 1 any més, a fi de cobrir la manca temporal necessària per a la negociació, aprovació i inscripció en el Registre corresponent (REGCON), tràmits previs i preceptius a la sol·licitud de visat d'un nou pla d'igualtat.

Segona. Sector públic instrumental de la Generalitat

Aquest reglament serà aplicable al sector públic instrumental de la Generalitat integrat pels ens de l'article 2.3 de la Llei 1/2015, de 6 de febrer, de la Generalitat, d'hisenda pública, del sector públic instrumental i de subvencions, excepte organismes autònoms i consorcis.

L'article 20.4 de la Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la igualtat entre dones i homes, obliga les empreses o organitzacions participades majoritàriament amb capital públic (empreses públiques autonòmiques, provincials i municipals), a elaborar un pla d'igualtat que haurà de ser visat d'acord amb aquest decret, per a garantir la igualtat entre dones i homes en l'organització laboral.

DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA ÚNICA. DEROGACIÓ NORMATIVA



Queda derogat el Decret 133/2007, de 27 de juliol, del Consell, sobre condicions i requisits per al visat dels plans d'igualtat de les empreses de la Comunitat,

DISPOSICIONS FINALS

Primera. Execució del Decret

Es faculta la conselleria amb competències en matèria de dones per a adoptar quantes mesures siguen necessàries per al desenvolupament i l'execució d'aquest decret.

Segona. Entrada en vigor

Aquest decret entrarà en vigor l'endemà de la seua publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

Annex

Àrees, mesures/accions i indicadors de gènere

1. Àrea d'actuació: procés de selecció i contractació de la plantilla

Mesures encaminades a la incorporació de dones en llocs, departaments i sectors amb infrarepresentació.

Obligatòria:

- Disposar d'informació estadística, desagregada per sexe, centres de treball i àrees, dels processos de selecció per als diferents llocs de treball que es feren durant la vigència del pla.

Opcionals:

1. Incloure en el procés de selecció la clàusula relativa al fet que en condicions equivalents d'idoneïtat i competència s'adoptarà la decisió d'incorporació del sexe menys representat en la posició vacant que compte amb infrarepresentació.
2. En cas d'haver externalitzat els serveis de selecció, ha de constar que les organitzacions laborals proveïdores del servei han de ser coneixedores de la política d'igualtat d'oportunitats de l'organització i ha de constar per escrit el seu compromís per a aplicar-la en prestar els seus serveis professionals.
3. Aplicar o crear, en cas de no existir, un manual que contemple recomanacions per a una selecció no sexista que s'aplique en tots els processos en cada centre de treball. **Establir un procediment estandarditzat de selecció, objectiu, basat en les competències amb perspectiva de gènere (sense connotacions ni llenguatge sexista).**
4. Crear un protocol de selecció i accés a l'organització que evite la discriminació per raó de sexe en l'accés i la contractació, en el qual es confeccionen els documents a utilitzar en els procediments de selecció com ara; sol·licituds, formularis, guions d'entrevista, pàgina web, denominació de llocs en les ofertes. Aquesta documentació ha de complir amb el principi d'igualtat d'oportunitats tant en el llenguatge com en les imatges i continguts.
5. Publicitar, en les ofertes d'ocupació externes, el compromís de l'organització amb la igualtat d'oportunitats.
6. Realitzar un catàleg de llocs i la valoració d'aquests en relació amb les funcions, responsabilitat, persones a càrrec, relacions professionals, capacitat de solució de problemes, etc.
7. Fer una anàlisi de les dificultats per a la cobertura d'una vacant per persones d'un determinat sexe.



8. Qualsevol altra mesura proposada per l'organització encaminada a la incorporació de dones en llocs, departaments i sectors amb infrarepresentació.

Indicadors obligatoris

- Nombre total de processos de selecció realitzats anualment en l'organització, durant la vigència el Pla d'Igualtat.
- Informació estadística, desagregada per sexe, centres de treball i àrees de tots els processos de selecció i candidatures per als diferents llocs de treball realitzats durant la vigència del Pla d'Igualtat.

Indicadors opcionals

1. Existència de la clàusula relativa al fet que, en condicions equivalents d'idoneïtat i competència, s'adoptarà la decisió d'incorporació del sexe menys representat en la posició vacant que compte amb infrarepresentació.
2. Signatura de compromís de les Organitzacions laborals proveïdores del servei pel qual són coneixedores de la política d'Igualtat d'Oportunitats de l'organització.
 - 3.1 Existència d'un manual amb les recomanacions per a una selecció no sexista que s'aplique en tots els processos en cada centre de treball.
 - 3.2 Mostreig de formularis de sol·licituds d'ocupació.
- 4.1 Existència de protocol de selecció de personal en l'organització en la qual consten els documents dels procediments de selecció que, complisquen tant en el llenguatge com, en imatges i continguts, amb el principi d'igualtat d'oportunitats.
- 4.2 Existència informe analític dels llocs de treball la selecció dels quals puga realitzar-se mitjançant currículum cec
- 4.3 Existència informe desagregat per sexe en què conste el nombre total de persones treballadores seleccionades mitjançant currículum cec.
5. Canals de difusió d'ofertes
6. Existència de catàleg de llocs i la valoració d'aquests en relació amb les funcions, responsabilitat, persones a càrrec, relacions professionals, capacitat de solució de problemes, etc.
7. Existència d'un informe relatiu a la tipologia de dificultats trobades per a la cobertura d'una vacant per persones d'un determinat sexe.
8. Qualsevol altre indicador relacionat amb les mesures proposades per l'organització.

2. Àrea d'actuació: classificació professional

Mesures encaminades a integrar el principi d'igualtat en el sistema de classificació professional:

Obligatòria:

- Garantir l'absència de criteris discriminatoris per raó de sexe, edat, nacionalitat, orientació sexual en els processos de classificació professional.

Opcionals:

1. Realitzar ajustos necessaris, conforme la informació obtinguda en el diagnòstic previ, en la classificació professional per a adequar les categories a les tasques efectivament realitzades.



2. Eliminar les denominacions masculines o femenines utilitzant termes neutres en la denominació de la classificació professional.
3. Adopció d'un sistema de valoració de llocs de treball que proporcione un valor a cada lloc i permeta assignar una retribució conforme a aquest valor.
4. En aplicació del principi de transparència, han de definir-se els motius i les circumstàncies en què l'organització recorre a la mobilitat funcional, en particular, evitant qualsevol tipus de discriminació a les persones treballadores que facen ús del sistema de responsabilitat legal o implementat en l'organització.
5. En aplicació dels principis d'objectivitat i adequació, previndre els biaixos de gènere que pot comportar un sistema de valoració de llocs de treball incorrecte, es corregiran situacions en què llocs feminitzats compten amb una puntuació de factors inferior als llocs de treball dels homes, les situacions en les quals es detecte una valoració del treball de les dones inferior a la dels homes que menysvaloren el treball de les dones.
6. Qualsevol altra mesura encaminada a integrar el principi d'igualtat en el sistema de classificació professional.

Indicadors

Obligatori:

- Verificació que no existeixen criteris discriminatoris per raó de sexe, edat, nacionalitat, orientació sexual en els processos de classificació professional.

Opcionals

1, Nombre de mesures proposades i posades en marxa per a la valoració de llocs de treball tasques o funcions de l'organització.

2.1 Existència del catàleg dels llocs de treball de l'organització utilitzant termes neutres.

2.2 Nombre d'actualitzacions de les denominacions de llocs de treball del sistema de classificació professional de l'organització.

3. Existència d'un sistema de valoració de llocs de treball que proporcione un valor a cada lloc i permeti assignar una retribució conforme a aquest valor

4. Existència d'un informe motivat pel qual l'organització recorre a la mobilitat funcional.

5. Nombre d'actualitzacions realitzades en la definició de perfils i llocs incorporant la perspectiva de gènere.

6. Nombre, desagregat per sexe, de les persones treballadores que han vist modificada la seua classificació professional.

7. Qualsevol altre indicador relacionat amb les mesures proposades per l'organització.

3. Àrea d'actuació: formació

Mesures encaminades a garantir l'accés i participació en la formació per al desenvolupament professional de les treballadores:

Obligatori:

- En concordança amb el diagnòstic previ al pla d'igualtat, elaborar, al costat de la representació de les persones treballadores, un pla de formació anual de la plantilla, dissenyat des de la perspectiva de gènere.

Opcionals:

1. Realitzar accions de formació en matèria d'igualtat destinades a qui les persones tinguen la responsabilitat en la gestió de persones en l'organització i persones que dirigeixen els equips.



2. Realitzar accions formatives per a combatre la bretxa digital de gènere.
3. Realitzar accions formatives per a promoure la promoció de dones a llocs de responsabilitat on es troben infrarepresentades.
4. Verificar que les accions formatives tinguen un contingut, s'organitzen i impartisquen amb total respecte al principi d'igualtat d'oportunitats
5. Verificar que les accions formatives oferides per l'organització en el seu pla anual són valorades dins com a eina de desenvolupament professional i puntuades en els processos de promoció interna de l'organització.
6. Que les accions formatives s'impartisquen durant la jornada de treball i que no interferisquen en la conciliació ni corresponsabilitat de les persones treballadores.
7. Qualsevol altra mesura encaminada a garantir l'accés i participació en la formació per al desenvolupament professional de les treballadores.

Indicadors

Obligatori:

- Existència d'un pla de formació anual de la plantilla dissenyat des de la perspectiva de gènere.
- Nombre de sol·licituds per tipus de formació i nombre de participants finals en aquesta formació desagregats per sexe.

Opcionals:

1. Nombre de formacions realitzades per les persones tinguen la responsabilitat en la gestió de persones en l'organització i persones que dirigeixen els equips.
 - 2.1 Nombre de formacions realitzades per la plantilla de l'organització desagregades per sexe i per categoria o grup professional per a combatre la bretxa digital de gènere.
 - 2.2 Comprovar que la pàgina web de l'organització disposa de comptador d'entrades al portal informàtic per a verificar el nivell de bretxa digital de gènere i edat existent en l'organització
 - 3.1 Nombre de formacions realitzades per la plantilla desagregades per sexe i per categoria o grup professional.
 - 3.2 Nombre i tipologia de canals de comunicació utilitzats per l'organització per a donar a conèixer el pla de formació anual, siga taulers d'anuncis, sales de descans, circulars, pàgina web, etc.
4. Existència de declaració responsable/certificació en igualtat de formació per a garantir que materials i professorat integra la perspectiva de gènere en tota l'activitat formativa (materials, equip docent).
5. Nombre de processos de promoció interna en els quals la formació és considerada i puntuada.
6. Nombre de formacions realitzades en horari laboral desagregades per sexe i per categoria o grup professional.
7. Qualsevol altre indicador relacionat amb les mesures proposades per l'organització.

4. Àrea d'actuació: promoció professional

Mesures encaminades a fomentar a representació de dones posats i categories on estiguen infrarepresentades:

Obligatori:

- Disposar d'informació estadística sobre la presència de dones i homes en els diferents grups professionals, categories, seccions i llocs de treball.



Opcionals:

1. Adoptar la mesura d'acció positiva que, en condicions equivalents d'idoneïtat i competència per al lloc de treball, accedisquen dones a les vacants de llocs en els quals estiguen infrarepresentades, incloent-hi llocs de direcció i comandaments responsables.
2. Per a la cobertura de llocs vacants, i en cas de condicions equivalents d'idoneïtat i competències per al lloc de treball, es prioritzaran les candidatures internes, tant a través de trasllats voluntaris de centre com de promocions internes.
3. Publicar pels mitjans de comunicació de l'organització, els llocs vacants derivades de les promocions, noves contractacions, extincions voluntàries, dimissions, jubilacions i extinció de per mutu acord, en tots els centres de treball, independentment del lloc o el grup professional, garantint que la informació siga accessible a tot el personal.
4. Quan el canal d'informació utilitzat per l'organització siga digital, mitjançant l'àrea de les persones treballadores, situada en la pàgina web de l'organització, comptar amb un sistema d'estadístiques desagregades per sexe i edat de les entrades al portal informàtic per a conèixer els llocs vacants, verificant l'existència o no de bretxa digital de gènere existent en l'organització.
5. Quan el canal d'informació utilitzat per l'organització siga digital i les persones treballadores tinguen un correu electrònic corporatiu, enviar les comunicacions dels llocs vacants i els requisits per a complir amb la promoció interna.
6. Ampliar les fonts de reclutament amb l'objectiu d'equilibrar la plantilla per sexe, en tots els llocs i, especialment per a la cobertura de llocs masculinitzats o feminitzats.
7. Verificar si s'ha incorporat la perspectiva de gènere en el procediment de promoció interna de l'organització.
8. Sistematitzar les causes d'abandó o no presentació als cursos de promoció interna o llocs de responsabilitat.
9. Revisar, des de la perspectiva de gènere, la política de mobilitat geogràfica per a facilitar la promoció a llocs de responsabilitat.
10. Establir mesures d'acció positiva entre la plantilla amb contracte a temps parcial o jornada reduïda, per a evitar que el tipus de jornada siga una barrera en la promoció interna en l'organització.
11. Qualsevol altra mesura encaminada a fomentar a representació de dones posats i categories on estiguen infrarepresentades.

Indicadors

Obligatori:

Número de plantilla desagregada per sexe, edat i tipus de contracte que promoció, identificant posició de partida i posició d'arribada.

Opcionals:

1. Existència de document que definisca els criteris objectius de promoció
 - 2.1. Nombre de processos de promoció realitzats.
 - 2.2. Número i percentatge desagregat per sexe, edat i tipus de contracte de persones que participen en els processos de promoció
3. Número i tipus de llocs vacants publicats des que es va implementar el Pla d'Igualtat.
4. Existència d'estadístiques desagregades per sexe i edat de les entrades al portal informàtic per a conèixer els llocs vacants.



5. Percentatge de comunicacions digitals o per correu corporatiu que inclouen els llocs vacants i els requisits per a complir amb la promoció interna.
6. Nombre de fonts alternatives utilitzades.
- 7.1 El procediment inclou els criteris objectius, neutres i transparents per a la promoció interna.
- 7.2 Percentatge paritari en les candidatures, per a garantir la presència de persones del sexe menys representat, fomentant la representació equilibrada de dones i homes
8. Existència d'informe identificatiu de les causes per les quals s'abandonen o no es presenten als cursos de promoció interna o llocs de responsabilitat i les seues solucions.
9. Número de llocs, segons la seua plantilla desagregada per sexe, que requereixen mobilitat geogràfica per a la promoció a llocs de responsabilitat.
10. Número de mesures implementades per a evitar que el contracte a temps parcial o jornada reduïda siga una barrera en la promoció interna en l'organització.
11. Qualsevol altre indicador relacionat amb les mesures proposades per l'organització.

**5.- Àrea d'actuació: Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
Mesures encaminades a fomentar l'accés i ús dels drets de conciliació de les persones treballadores i millorar els drets per a tota la plantilla:**

Obligatòria:

- Garantir un sistema d'adaptació de la jornada sense reducció d'aquesta, per a aquelles persones treballadores que tenen al seu càrrec menors d'edat i/o persones dependents. Amb caràcter prioritari es facilitarà a les persones treballadores, que es troben sota aquestes circumstàncies, l'opció de la jornada intensiva.

Opcionals:

1. Realització i difusió de fullets informatius en paper o per via telemàtica, en què promoga el gaudi dels drets i mesures de conciliació i corresponsabilitat aplicables a la plantilla, tant per a dones i homes, en virtut de l'Estatut dels Treballadors i el conveni col·lectiu aplicable.
2. Realitzar enquestes periòdiques anònimes, encara que s'haja d'identificar almenys el sexe, a la plantilla per a conèixer les seues necessitats de conciliació.
3. Realitzar una anàlisi dels calendaris laborals dels centres de treball i activitats de l'organització, per a verificar si el règim de descansos és el mateix per a dones i homes.
4. Garantir mesures organitzatives, com el teletreball, que ajuden a facilitar una flexibilitat horària per a persones treballadores amb menors a càrrec i/o persones dependents, sempre que aquestes ho sol·liciten.
5. En cas d'assistència a urgències mèdiques de descendents o ascendents de primer grau a càrrec de la persona treballadora, es consideraran permís retribuït les hores necessàries per a l'acompanyament durant l'assistència que coincidisquen amb la seua jornada laboral.
6. Augmentar el temps d'excedència legal que es pot sol·licitar per a atendre a cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no puga valdre's per si mateix i no exercisca activitat retribuïda.



7. Les dones treballadores tindran dret a absentar-se del treball pel temps indispensable per a sotmetre's a tractaments de reproducció assistida, sense pèrdua de la seua retribució, previ avís i posterior justificació.
8. En cas d'existir llocs vacants, es procurarà atendre les sol·licituds de mobilitat geogràfica voluntària, que tinguen per objecte atendre situacions de parentiu relatives a règim de guarda i custòdia compartida o el règim de visites amb filles i fills menors d'edat per a persones progenitores separades o divorciades.
9. Les persones treballadores tindran preferència per al canvi d'un torn quan es tracte d'atendre situacions relacionades amb la guarda i custòdia o règim de visites de descendents menors d'edat.
10. Les persones treballadores també tindran preferència en el dret a elecció de torn de vacances, quan es tracte d'atendre situacions relacionades amb la guarda i custòdia o règim de visites de descendents menors d'edat, sempre que puguen acreditar aquesta circumstància.
11. Creació de serveis i recursos per a l'atenció de persones dependents de la plantilla de l'organització laboral.
12. Qualsevol altra mesura encaminada a fomentar l'accés i ús dels drets de conciliació de les persones treballadores i millorar els drets per a tota la plantilla.

Indicadors:

Obligatori:

- Nombre de persones treballadores, desagregades per sexe, que fan ús del sistema d'adaptació de la jornada sense reducció d'aquesta, que tinguen al seu càrrec menors d'edat i/o persones majors dependents.

Opcionals:

1. Nombre de materials informatius sobre drets per a promoure mesures de conciliació i corresponsabilitat.

2. Nombre, desagregat per sexe, de persones que fan ús de mesures de conciliació i corresponsabilitat com ara:

- Permís per naixement o atenció de menors.
- Permís de corresponsabilitat en la lactància.
- Vacances després d'utilitzar el permís de corresponsabilitat per lactància.
- Permisos retribuïts.
- Adaptació de jornada.
- Reducció de jornada.
- Excedència per motius de cura.

3.1 Nombre de persones que han fet ús de les mesures de conciliació i corresponsabilitat per sexe, edat, tipus de contracte i departament per anualitats.

4.1 Existència de mesures per a facilitar una flexibilitat horària a les persones treballadores amb fills o filles a càrrec o persones dependents.

4.2 Nombre de persones, desagregades per sexe, edat, tipus de contracte i departament de persones que teletreballen per motius de cura.

5. Nombre de persones treballadores, desagregat per sexe que fan ús del permís retribuït per a l'assistència a urgències mèdiques de descendents o ascendents de primer grau al seu càrrec.



6. Nombre de persones treballadores, desagregat per sexe, que fan ús del temps incrementat d'excedència legal per a atendre a cura de familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.
7. Nombre de dones treballadores a les quals se'ls ha donat permís per a absentar-se del treball pel temps indispensable per a sotmetre's a tractaments de reproducció assistida, sense pèrdua de la seua retribució, previ avís i posterior justificació.
8. Nombre de persones treballadores, desagregat per sexe que sol·liciten llocs vacants amb mobilitat geogràfica voluntària amb l'objecte atendre situacions de parentiu relatives a règim de guarda i custòdia compartida o el règim de visites amb filles i fills menors d'edat per a les persones progenitores separades o divorciades.
9. Nombre de persones, desagregades per sexe que se'ls ha donat preferència per al canvi de torn per situacions relacionades amb la custòdia o règim de visites de descendents menors d'edat.
10. Nombre de persones, desagregades per sexe que se'ls ha donat preferència per a vacances per situacions relacionades amb la custòdia de descendents menors d'edat.
11. Nombre de serveis i/o recursos creats per a la cura de persones dependents dels treballadors de l'organització.
12. Qualsevol altre indicador relacionat amb les mesures proposades per l'organització.

6. Àrea d'actuació: condicions de treball

Mesures encaminades a promoure el respecte per les condicions de treball de la plantilla:

Obligatòria:

- Permetre l'ús d'un horari flexible amb possibilitat de compensació setmanal o mensual.

Opcionals:

1. La representació legal de les persones treballadores formarà part dels processos organitzatius del temps de treball i de les mesures de conciliació de la vida persona, laboral i familiar.
2. Implementar la jornada intensiva a l'estiu, en cas que siga compatible amb l'activitat de l'organització.
3. Fomentar el teletreball.
4. Promoure un sistema de remuneració en l'organització que valore més la productivitat i el compliment d'objectius que la presència física en el lloc de treball.
5. Millorar el sistema de torns, distribució de la jornada i concrecions horàries que faciliten alternatives al treball a temps parcial o a la reducció de jornada.
6. Potenciar l'ús de mitjans tecnològics/videoconferències que faciliten la flexibilitat i eviten desplaçaments o viatges de treball.
7. Millorar en les excedències, vacances o permisos retribuïts i no retribuïts de la plantilla.
8. En el cas d'organitzacions que requereixen de la uniformitat/vestimenta de treball de la plantilla per a l'acompliment del seu treball, i aquesta siga diferenciada per a treballadores i per a treballadors:
 - 8.1 Realitzar una enquesta anònima a la plantilla que porta uniforme/vestimenta de treball, amb identificació, almenys, del sexe de qui respon, sobre la seua percepció de la diferenciació de la vestimenta.



8.2 Anàlisi del resultat de l'enquesta per part i difusió entre la plantilla del resultat de l'enquesta i de l'anàlisi efectuada a aquesta.

8.3 En cas que es detectaren diferències sexistes en l'uniformes o roba de treball, es canviarà el vestuari laboral, buscant un que pugui ser utilitzada indistintament per dones i homes, integrant les diferències corporals.

8.4 En la mesura que les circumstàncies econòmiques de l'organització no permeten un canvi immediat total dels uniformes i roba de treball, s'establirà un calendari en què consten les fases en què es realitzarà el citat canvi d'uniforme o roba de treball

9. Qualsevol altra mesura encaminada a promoure el respecte per les condicions de treball de la plantilla.

Indicadors:

Obligatori:

- Nombre de persones treballadores, desagregat per sexe, edat, departament que fan ús d'horari flexible amb possibilitat de compensació setmanal o mensual.

Opcionals:

1. Acta/un altre document signat per la representació legal de treballadors (RLT) de participació en aquests processos.
2. Existeix jornada intensiva a l'estiu
3. Nombre de persones treballadores, desagregat per sexe que fan ús del teletreball.
4. Existència d'anàlisi dels factors de productivitat que prevalga el treball per objectius que la presència física en les instal·lacions de l'empresa.
5. Nombre de sol·licituds acceptades i denegades, desagregades per sexe, edat, departament efectuades per a l'accés a les modificacions de jornada de treball com ara; adaptació de jornada, horari flexible o jornada intensiva o continuada.
6. Percentatge desagregat per sexe del personal que fa ús de mitjans tecnològics/ videoconferències que faciliten la flexibilitat i eviten desplaçaments o viatges de treball.
7. Nombre de millores realitzades per motius d'excedència, vacances, permisos retribuïts i no retribuïts de la plantilla.
- 8.1. Existència d'una enquesta anònima a la plantilla que porta uniforme/vestimenta de treball
- 8.2. Existència d'informe de resultats de l'enquesta desagregats per sexe, edat, lloc de treball i categoria o grup professional.
- 8.3. Fotografies del nou uniforme o roba de treball que pot ser utilitzat indistintament per dones i homes de la plantilla.
- 8.4. Existència de planificació per a fer el canvi de l'uniforme o roba de treball de la plantilla, quan les circumstàncies econòmiques de l'organització no permeten el canvi total i immediat dels aquests.
9. Qualsevol altre indicador relacionat amb les mesures proposades per l'organització.

7. Àrea d'actuació: Infrarepresentació femenina

Mesures encaminades a equilibrar la representació de dones en espais amb baixa o nul·la presència:

Obligatòria:

- Seguiment periòdic que siga públic i accessible al personal de l'organització laboral de la proporció de les dones que ocupen alts càrrecs directius i càrrecs intermedis.

Opcionals:

1. Establir convenis o col·laboracions amb universitats i escoles de negocis o altres organismes que es dediquen a la formació especialitzada, per a la selecció de candidatures a llocs d'alta direcció que compten amb infrarepresentació.



2. Establir accions anuals per a la selecció i/o promoció de dones en llocs en els quals estiguen infrarepresentades.
3. Actualitzar anualment el registre que permeti conèixer el nivell d'estudis i formació de la plantilla, desagregat per sexe i lloc de treball.
4. Per a la cobertura de llocs vacants de responsabilitat i direcció amb promoció interna, i en cas de condicions equivalents d'idoneïtat i competències per al lloc de treball, es donarà prioritat al sexe infrarepresentat.
5. Disposar d'informació desagregada per sexe i edat de les persones treballadores que ocupen alts càrrecs directius i càrrecs intermedis.
6. Seguiment estadístic de l'ús dels drets de coresponsabilitat de les persones treballadores que accedeixen als alts càrrecs directius i intermedis de l'organització.
7. Implementar accions positives per a incentivar la mobilitat funcional i la promoció interna de les treballadores de l'organització a llocs de treball i grups professionals de major responsabilitat.
8. Aplicar el principi de transparència en la difusió en la plantilla dels processos de promoció al grup professional directiu o intermedi, especificant les mesures d'acció directa que es desenvoluparen en el procés.
9. Equilibrar la presència i la representació de dones en les representacions sindicals o RLTs
10. Qualsevol altra mesura encaminada a equilibrar la representació de dones en espais amb baixa o nul·la presència.

Indicadors

Obligatori:

- Nombre i proporció de dones en càrrecs intermedis i alts càrrecs a partir d'implementar les mesures del pla d'igualtat, i s'indicarà edat, lloc i departament..

Opcionals:

1. Nombre de convenis o col·laboracions amb organismes dedicats a la formació especialitzada.
2. Nombre de mesures proposades i posades en marxa per a la selecció i/o promoció de dones en llocs en els quals estiguen infrarepresentades..
3. Document actualitzat del registre del personal on es recull nivell d'estudis i formació de la plantilla, desagregat per sexe.
 - 4.1 Nombre de promocions que, incloquen dades desagregades per sexe i edat, relatius al tipus de contracte i modalitat de la jornada.
 - 4.2 Nombre de treballadores i de treballadors amb responsabilitats familiars en llocs amb infrarepresentació
 - 4.3 Nombre de treballadores i de treballadors sense responsabilitats familiars en llocs amb infrarepresentació.
5. Número d'alts càrrecs i càrrecs directius, desagregats per sexe i edat, per tipus de contracte i modalitat de la jornada.
6. Existència de seguiment periòdic de l'ús dels drets desagregat per sexe d'alts càrrecs directius i intermedis.
7. Nombre de mesures posades en marxa per a implementar la mobilitat funcional i la promoció interna de les dones a llocs de treball de major responsabilitat.
8. Canals de comunicació utilitzats per a difondre a tota la plantilla les promocions al grup directiu o intermedi.
 - 9.1. Nombre de dones, per edat i categoria en la representació sindical.



9.2 Nombre de dones en la representació sindical a partir d'implementar les mesures del Pla d'igualtat, indicant edat, lloc i departament per anualitats.

10. Qualsevol altre indicador relacionat amb les mesures proposades per l'organització.

8. Àrea d'actuació: retribucions i auditoria retributiva.

Mesures encaminades a garantir la igualtat retributiva, sobre el principi d'igualtat remuneració per a treballs d'igual valor:

Obligatori:

- Publicitat de l'auditoria retributiva.

Opcionals:

1. Definició dels conceptes retributius, complements salarials i extrasalarials perquè responguen a criteris clars, objectius i neutres, depurats de biaixos de gènere.
2. Anàlisi des de la perspectiva de gènere de les diferències resultants en retribucions mitjanes, i medians desagregades per sexe, grups i categories professionals, en què s'incloga les retribucions fixes i variables, amb desglossament de la totalitat dels conceptes salarials i extrasalarials, i els criteris per a la seua percepció.
3. Anàlisi desagregada per sexe, del gaudi de sistema de drets conciliació i corresponsabilitat establits per la llei i els convenis col·lectius aplicables i la seua incidència en les retribucions de la plantilla.
4. Revisió de la situació retributiva de les persones treballadores que troben o s'han trobat recentment gaudint dels drets del sistema de conciliació i corresponsabilitat legal o convencional.
5. Es mantenen les mesures necessàries dins de l'estructura salarial de l'organització laboral, i s'assegura la mateixa retribució per treballs d'igual valor, en els diferents grups professionals.
6. Qualsevol altra mesura encaminada a garantir la igualtat retributiva, sobre el principi d'igualtat remuneració per a treballs d'igual valor.

Indicadors:

Obligatori:

- Existència del compromís formalitzat amb la igualtat retributiva..

Opcionals:

1. Nombre de redefinicions de complements salarials realitzats, reflectint si els perceben tant dones com homes.
2. 1. Percentatge d'evolució anual de la bretxa salarial de gènere des del primer informe d'auditoria redistributiva des de l'inici de la vigència del pla.
2. 2. Existència de diagnòstics anuals de la situació retributiva per a analitzar les possibles bretxes salarials, des de la perspectiva tant de noves contractacions com a nivell intern.
3. Existència de l'anàlisi d'ús dels drets de conciliació i la seua incidència en les *retri-*buciones de la plantilla.
- 4.1. Nombre d'accions implementades que asseguruen el compliment de l'equitat salarial (entesa com una mateixa retribució per treballs d'igual valor) en el cas de detectar variacions per raó de sexe en el sistema retributiu.
- 4.2 Nombre de sessions formatives en igualtat i igualtat retributiva per a tot el personal del departament de nòmines, retribució, compensació.
- 5.1. Existència de la justificació de les diferències retributives de la plantilla en criteris de mèrit, capacitat, compliment d'objectius i nivell d'acompliment, relacionades amb el sistema retributiu implantat i desenvolupat per l'organització lliure de biaixos de gènere (número i tipus).
- 5.2. Existència d'objectiu quantificat per a la reducció de la bretxa salarial detectada
- 5.3. Nombre de redefinicions de complements extrasalarials realitzats i nombre de dones i homes que perceben.
- 5.4. Número i tipus de modificacions realitzades en el sistema retributiu després de realitzar la valoració de



llocs de treball.

6. Qualsevol altre indicador relacionat amb les mesures proposades per l'organització.

9. Àrea d'actuació: Prevenció d'assetjament sexual o per raó de sexe

Mesures encaminades a promoure entorns de treball segurs i dignes

Obligatòria:

- Actualitzar/Elaborar i implantar un protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, que especifique el tractament de les denúncies i/o presumptes situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe que siga públic i accessible a tota la plantilla de l'organització laboral.

Opcionals:

1. Campanyes per a la prevenció i erradicació de situacions constitutives d'assetjament en totes les seues modalitats, difonent les mesures necessàries per a això.
2. Difusió del protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe,
3. Incloure en la formació d'igualtat realitzada amb la plantilla, almenys, un mòdul específic sobre prevenció d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
4. Formació específica sobre el protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe a les persones responsables de cadascun dels centres de treball i amb personal a càrrec.
5. Informar la comissió de seguiment del pla d'igualtat sobre els processos iniciats per assetjament i denúncies formulades pel centre.
6. S'habilita un canal de denúncies en les organitzacions laborals a partir de 50 persones en plantilla, conegut i accessible.
7. Realitzar enquestes de clima laboral amb focus en la identificació de situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
8. Qualsevol altra mesura encaminada a promoure entorns de treball segurs i dignes.

Indicadors:

Obligatori:

- Existència d'un protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Opcionals:

1. Número i tipus d'actuacions realitzades per a la informació del Protocol.
- 2.- Percentatge de la plantilla que coneix l'existència d'aquest Protocol.
- 3.- Elaboració mòdul específic de formació en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe i nombre e persones formades
4. Percentatge de les persones responsables de cada centre formades en matèria de *pre-*venció d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- 5.1 Nombre de comunicacions de l'empresa a la comissió de seguiment de casos iniciados i denúncies d'assetjament sexual i per raó de sexe en cada anualitat del període de vigència del pla.
6. Existència d'un canal de denúncies conegut i accessible per a tot el personal..
7. Enquesta periòdica del clima laboral que inclou preguntes la identificació de situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
8. Qualsevol altre indicador relacionat amb les mesures proposades per l'organització.

10. Àrea d'actuació: prevenció de riscos laborals - Salut laboral

Mesures encaminades a millorar l'acció preventiva i salut laboral de les treballadores:

Obligatòria:

- Incorporació/revisió de la perspectiva de gènere en el Pla de prevenció de riscos laborals respecte la necessitats i diferències entre dones i homes.



Opcionals:

1. Recopilació d'informació actualitzada en la plantilla respecte als problemes que troben en equips de protecció i eines i la seua adaptació a les necessitats i ergonomia de les dones i homes.
2. En les revisions mèdiques anuals incorporar reconeixement ginecològic, mamografia i de pròstata.
3. Incloure en l'avaluació de riscos psicosocials la desagregació per sexe, i es garantirà l'anonimat de les persones participants en l'avaluació.
4. Enquestes de clima laboral posar focus en salut laboral i prevenció de riscos laborals no previstos segons la plantilla.
5. Qualsevol altre indicador relacionat amb les mesures proposades per l'organització.

Indicadors

Obligatori:

- Dades desagregades per sexe que incorporen informació necessària per a redefinir la política de prevenció de riscos laborals de la plantilla.

Opcionals:

- 1.1 Nombre d'adaptacions, en les mesures de seguretat, equips de protecció i eines, realitzades a les necessitats i ergonomia de les dones i dels homes.
- 1.2. Número i proporció de la plantilla desagregada per sexe que pateix accident de treball i tipologia.
2. Incorporació de les proves ginecològiques i d'urologia en les revisions mèdiques anuals
3. Número i proporció de la plantilla desagregada per sexe en tots els aspectes de la evaluació de riscos psicosocials.
4. Inclusió de preguntes en l'enquesta de clima laboral relatives a la salut laboral i prevenció de riscos laborals.
5. Qualsevol altre indicador relacionat amb les mesures proposades per l'organització.

11. Àrea d'actuació: comunicació inclusiva i no sexista

Mesures encaminades a integrar la igualtat en la cultura de l'organització a tots els nivells i en tots els seus àmbits:

Obligatòria:

- Publicar i difondre un codi de bones pràctiques internes de l'organització per a fomentar l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista, tant en les comunicacions com en els documents interns i externs de la companyia.

Opcionals:

1. Difondre i donar publicitat al pla d'igualtat a totes les persones de la plantilla pels mitjans de comunicació habilitats per l'organització laboral.
2. Adoptar un llenguatge inclusiu i no sexista en les comunicacions internes i externes de l'organització.
3. Revisió i adequació del llenguatge inclusiu i no sexista dels documents i suports de comunicació de l'organització.
4. En cas d'externalització dels mitjans de comunicació de l'organització, exigir a l'empresa el compliment en les comunicacions internes i externes, així com les relacions amb premsa, l'ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista.
5. Publicitat i imatge no sexista i inclusiva.
6. Formació per a tota la plantilla sobre ús de llenguatge inclusiu i no sexista.
7. Formació per al personal amb competències en comunicació sobre ús de llenguatge inclusiu i no sexista.
8. Qualsevol altra mesura encaminada a integrar la igualtat en la cultura de l'organització a tots els nivells i en tots els seus àmbits.

Indicadors

Obligatori:



- Nombre de publicacions de l'organització revisades i actualitzades en el llenguatge escrit, parlat, imatges, etc..

Opcionals:

1. Proporció desagregada per sexe de la plantilla que coneix l'existència del pla d'igualtat.
2. Nombre i tipus de canvis realitzats.
3. Llistat de materials i elements de comunicació visual revisats i canvis realitzats.
4. Signatura de compromís de l'externalització (persona física o jurídica) amb el compliment sobre aquest tema.
5. Nombre de persones treballadora, desagregat per sexes que realitzen formació sobre aquest tema.
6. Número de personal amb competències en comunicació, desagregat per sexes que realitzen formació sobre aquest tema.
7. Nombre d'accions de promoció de llenguatge inclusiu i no sexista.
8. Mostreig d'imatges en publicitat, pàgina web, insercions en MMCC inclusives i no sexistes.
9. Qualsevol altre indicador relacionat amb les mesures proposades per l'organització.

12. Àrea d'actuació: suport a les dones treballadores víctimes de violència de gènere**Mesures encaminades a promoure una cultura organitzacional de respecte i compromís en la lluita contra la violència de gènere:****Obligatòria:**

- Compromís de col·laboració amb els serveis públics d'ocupació per a la contractació de dones víctimes de violència de gènere i masculista.

Opcionals:

1. Realitzar accions de sensibilització a la plantilla sobre la violència de gènere.
2. Impartir una formació específica per al personal i especialment per al departament de recursos humans sobre els drets de les dones víctimes de violència de gènere.
3. Elaborar un catàleg/document en què consten els drets laborals i de Seguretat Social reconeguts legal o convencionalment, a les treballadores víctimes de violència de gènere.
4. Atorgar assessorament o suport mèdic o psicològic a les treballadores víctimes de violència de gènere.
5. Ampliar els drets laborals previstos en la llei i convenis per a les víctimes de violència de gènere.
6. Guia d'actuació davant la detecció de treballadores víctimes de violència de gènere en l'empresa o entitat.
7. Qualsevol altre indicador relacionat amb les mesures proposades per l'organització.

Indicadors**Obligatòria:**

- Existència documental del compromís de col·laboració amb els Serveis Públics d'Ocupació per a la contractació de dones víctimes de violència de gènere

Opcionals:

- 1.1 Número i tipus d'accions de sensibilització en matèria de violència de gènere realitzada a la plantilla.
- 2.1. Número de plantilla desagregada per sexe que rep formació sobre violència de gènere.
- 2.2. Nombre de persones treballadores, desagregades per sexe, del departament de gestió de personal que van participar en aquestes.
3. Existeix documente/catàleg de drets per a les treballadores víctimes de violència de gènere.
4. Nombre de dones víctimes de violència de gènere a les quals s'ha informat, acompanyat i/o assessorat.
- 5.1. Nombre de millores ampliadetes respecte dels drets legalment establits per a les dones víctimes de violència de gènere
- 5.2. Nombre de dones que s'han beneficiat d'aquestes millores.
6. Verificació de l'existència d'una guia d'actuació davant la detecció de treballadores víctimes de violència de gènere en l'empresa o entitat.



7. Qualsevol altre indicador relacionat amb les mesures proposades per l'organització.