

## MOTIVOS PARA PONER EN MARCHA UN PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN MI EMPRESA

### ¿Qué es un Plan de Igualdad de Oportunidades (PIO)?

Un PLAN DE IGUALDAD es un conjunto ordenado de medidas adoptadas, después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa la IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

### ¿Por qué debería de poner en marcha un Plan de Igualdad en mi empresa?

- **Por normativa.** Aunque no todas las empresas tienen la obligación a desarrollan un PIO (en 2020 las empresas de más de 150 personas en plantilla; en 2022 las de 100 a 150; y en 2023 las de entre 49 y 100i), la normativa nacional, europea e internacional premia a las empresas que lo tienen –tanto a beneficiarse de ventajas fiscales y de poder acceder a subvenciones públicas-. De ahí que la implantación de PIO crezca cada año.
- **Por la calidad.** La excelencia empresarial se constituye en el cuidado no sólo de nuestro producto y servicio sino por el cuidado ambiental, la seguridad laboral y la sensibilidad social que lleva implícito el cuidado y respeto a nuestro personal, a las personas que nos proveen y a nuestra clientela. (Normas ISO y Modelo de Excelencia EFQM).

- **Por la responsabilidad social.** Supone hoy un concepto fundamental de la excelencia empresarial en una sociedad donde la igualdad de oportunidades es un sinónimo de progreso y justicia social.

## ¿Por qué una Ley para la Igualdad de Oportunidades?

- Porque las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana y en derechos y deberes.
- Porque el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aún habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente.
- Porque existe falta de representación en los órganos directivos de las empresas, siendo que las mujeres están igualmente cualificadas que los hombres.
- Porque ante trabajos de igual valor, las mujeres siguen cobrando menos.

## ¿Para qué en mi empresa?

- Para que con las aportaciones de mujeres y hombres se consiga que la empresa funcione más y mejor.
- Para que se confiera una diferenciación competitiva con respecto a otras empresas.
- Para que todas las personas de esta organización participen activamente y aporten soluciones innovadoras.
- Para que se reconozca que se hacen las cosas bien y no se discrimina, de manera directa o indirecta, por razón de género.
- Y porque se cree firmemente que en tu empresa se deben proporcionar las mismas oportunidades a mujeres y hombres en su desarrollo personal y profesional.

## ¿Qué es el visado y cómo lo puedo obtener?

El visado es la validación, por parte de la Generalitat, del Plan de Igualdad presentado por las empresas que desarrollen su actividad en la Comunitat Valenciana.



Para su obtención deberán reunirse los siguientes requisitos:

- Ámbito de aplicación del Plan de Igualdad
- Partes suscriptoras del Plan
- Vigencia, indicando fecha de puesta en aplicación
- Medios y recursos para su puesta en marcha
- Sistemas de evaluación y seguimiento

3

El Plan de Igualdad se presentará ante la Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres y por la Igualdad de Género, órgano competente para la evaluación y validación (visado) del mismo.

Las seis áreas que se han de trabajar en la empresa para elaborar un Plan de Igualdad y que están marcadas por el **Decreto 133/2007** de la Generalitat Valenciana sobre condiciones y requisitos para el visado de los planes y que servirán para evaluar las medidas a poner en marcha son:

1. Acceso al empleo
2. Conciliación
3. Clasificación profesional, promoción y formación
4. Retribuciones
5. Salud laboral
6. Comunicación y lenguaje no sexista

**El RD 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación** incluye una actualización (artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres) que es vinculante en el caso de los planes de igualdad de la Comunidad Valenciana y que sigue así:

Apartado 2 del artículo 46 de la LOI:

“Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.

- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.»

## ¿Qué empresas están obligadas a realizar un plan de igualdad?

**Artículo 45 Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad de Oportunidades** (actualizado tras la modificación del RD 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación):

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

**2. En el caso de las empresas de más de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que**



**deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.**

**3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.**

5

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijan en el indicado acuerdo.

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

### **Artículo 20 de la Ley 9/2003 para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Comunidad Valenciana:**

1. La administración autonómica incentivará a las empresas que establezcan planes de igualdad que tengan por objeto corregir las desigualdades de género, incorporen medidas innovadoras para hacer realidad la igualdad en su organización, y proporcionen servicios que faciliten la conciliación de vida familiar y laboral del personal a su servicio.

2. A los efectos de esta ley, se consideran planes de igualdad aquellos documentos en los que se vertebran las estrategias de las entidades para la consecución real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y que necesariamente



deberán contener medidas concretas para hacer efectivo dicho principio.

3. Para obtener las correspondientes ayudas previstas para las empresas, los planes de igualdad de éstas deberán ser visados por el centro directivo de la administración de la Generalidad Valenciana con competencias en materia de mujer, debiendo presentar anualmente ante dicho organismo un informe de evaluación de resultados.

**4. Las empresas o las organizaciones participadas mayoritariamente con capital público han de elaborar un plan de igualdad.**

### ¿Dónde acudir para que me asesoren?

Para asesoramiento e información podrán dirigirse al Ayuntamiento de Villajoyosa en concreto, a la Concejalía de Igualdad, donde recibirás asesoramiento e información sobre cómo poner en marcha el plan de igualdad de tu empresa.

**Concierta cita previa.**

**Regidoria d'Igualtat Ajuntament de la Vila Joisa**

**Elena Criado Calero  
Agent d'Igualtat**

**Centre Social "Llar del Pensionista",  
c/ Huit de Maig (03570) La Vila Joiosa  
966 50 84 43  
elena.criado@villajoyosa.com**



## La solicitud de visado de un Plan de Igualdad se puede presentar:

- En los Registros Generales de las tres provincias de la Comunitat Valenciana: Alicante, Castellón y Valencia
- En los registros de cualquier órgano administrativo de la Administración General del Estado, de cualquier Administración de las Comunidades Autónomas, o de alguna de las entidades que integran la Administración Local si, en este último caso, se hubiese suscrito el oportuno convenio
- En las oficinas de Correos, en la forma que reglamentariamente se establezca
- En las representaciones diplomáticas u oficinas consulares de España en el extranjero
- En cualquier otro que establezcan las disposiciones vigentes

7

---

<sup>1</sup> Disposición transitoria décima segunda de la Ley 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Modificada por el RD-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.