



MOTIUS PER A POSAR EN MARXA UN PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES EN L'EMPRESA

Què és un Pla d'Igualtat d'Oportunitats (PIO)?

Un Pla d'igualtat és un conjunt ordenat de mesures adoptades, després de realitzar un diagnòstic de la situació, que tendeix a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Per què hauria de posar en marxa un pla d'igualtat en la meua empresa?

- **Per normativa.** Encara que no totes les empreses tenen l'obligació de desenvolupar un PIO (en 2020 les empreses de més de 150 persones en plantilla; en 2022 les de 100 a 150; i en 2023 les d'entre 49 i 100¹), la normativa nacional, europea i internacional premien les empreses que el tenen —tant per a beneficiar-se d'avantatges fiscals i poder accedir a subvencions públiques. D'ací que la implantació de PIO creix cada any.
- **Per la qualitat.** L'excel·lència empresarial es constitueix en l'atenció, no només pel nostre producte i servei, sinó per l'atenció ambiental, la seguretat laboral i la sensibilitat social que porta implícita l'atenció i el respecte al nostre personal, a les persones que ens proveeixen i a la nostra clientela. (Normes ISO i Model d'excel·lència EFQM).
- **Per la responsabilitat social.** Suposa hui un concepte fonamental de l'excel·lència empresarial.

¹ Disposició transitòria desena segona de la Llei 3/2007 de 22 de març per a la Igualtat efectiva entre dones i hòmens. Modificada pel RD-ley 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i hòmens en l'ocupació i l'ocupació.



Per què una llei per a la igualtat d'oportunitats?

- Perquè les dones i els homes són iguals en dignitat humana i en drets i deures.
- Perquè el reconeixement ple de la igualtat formal davant la llei, fins i tot havent comportat, sens dubte, un pas decisiu, ha resultat ser insuficient.
- Perquè hi ha una manca de representació en els òrgans directius de les empreses, quan les dones estan igualment qualificades com els homes.
- Perquè davant de treballs del mateix valor, les dones continuen cobrant menys.

Per a què en la meua empresa?

- Perquè amb les aportacions de dones i homes aconseguim que l'empresa funcione més i millor.
- Perquè se'ns conferisca una diferenciació competitiva respecte d'altres empreses.
- Perquè totes les persones d'aquesta organització participen activament i aporten solucions innovadores.
- Perquè es reconega que fem les coses bé i no discriminem per raó de gènere.
- Perquè creiem que en aquesta empresa s'han de proporcionar les mateixes oportunitats a dones i homes en el seu desenvolupament personal i professional.



Què és el visat i com el puc obtenir?

El visat és la validació, per part de la Generalitat, del Pla d'igualtat presentat per les empreses que desenvolupen la seua activitat en la Comunitat Valenciana.

Per a la seua obtenció hauran de reunir-se els requisits següents:

- Àmbit d'aplicació del Pla d'igualtat
- Parts subscriptores del Pla
- Vigència, que indique la data de posada en aplicació
- Mitjans i recursos per a la seua posada en marxa
- Sistemes d'avaluació i seguiment El Pla d'igualtat es presentarà davant la Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones i per la Igualtat de Gènere, òrgan competent per a l'avaluació i la validació (visat) d'aquest.

Les sis àrees que s'han de treballar en l'empresa per a elaborar un Pla d'igualtat, i que estan marcades en el **Decret 133/2007, de la Generalitat Valenciana**, sobre condicions i requisits per al visat dels plans, i que serviran per a avaluar les mesures a posar en marxa, són:

1. Accés a l'ocupació
2. Conciliació
3. Classificació professional, promoció i formació
4. Retribucions
5. Salut laboral
6. Comunicació i llenguatge no sexista



El RD 6/2019 d'1 de març de mesures urgents per a garantia d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i hòmens en l'ocupació i l'ocupació inclou una actualització (articles 45 i 46 de la Llei Orgànica 3/2007, 22 de març, per a la Igualtat efectiva de dones i hòmens) que és vinculant en el cas dels plans d'igualtat de la Comunitat Valenciana i que segueix així: Apartat 2 de l'article 46 de la LOI:

“Els plans d'igualtat contindran un conjunt ordenat de mesures avaluables dirigides a remoure els obstacles que impedingen o dificulten la igualtat efectiva de dones i hòmens. Amb caràcter previ s'elaborarà un diagnòstic negociat, si és el cas, amb la representació legal de les persones treballadores, que contindrà almenys les matèries següents:

- a) Procés de selecció i contractació.
- b) Classificació professional.
- c) Formació.
- d) Promoció professional.
- e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i hòmens.
- f) Exercici coresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribucions.
- i) Prevenció de l'acaçament sexual i per raó de sexe.

L'elaboració del diagnòstic es realitzarà en la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, per a la qual cosa, la direcció de l'empresa facilitarà totes les dades i informació necessària per a elaborar el mateix en relació amb les matèries enumerades en este apartat, així com les dades del Registre regulats en l'article 28, apartat 2 de l'Estatut dels Treballadors”.

Quines empreses estan obligades a posar en marxa plans d'igualtat?

Article 45 de la Llei Orgànica 3/2007, per a la igualtat d'oportunitats (actualitzat després de la modificació del RD 6/2019, d'1 de març de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i hòmens en l'ocupació i l'ocupació):

1. Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar i, si s'escau, acordar amb els representants legals dels treballadors com determine la legislació laboral.

2. En el cas de les empreses de més de cinquanta treballadors, les mesures d'igualtat a què es referix l'apartat anterior hauran de dirigir-se a l'elaboració i l'aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i el contingut establits en aquest capítol, que haurà de ser, així mateix, objecte de negociació com determine la legislació laboral.

3. Sense perjudi del que disposa l'apartat anterior, les empreses hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat quan així s'establisca en el conveni col·lectiu que siga aplicable, en els termes que aquest determine.

4. Les empreses també elaboraran i aplicaran un pla d'igualtat, prèvia negociació o consulta, si s'escau, amb la representació legal dels treballadors i de les treballadores, quan l'autoritat laboral haguera acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per a l'elaboració i l'aplicació



d'aquest pla, en els termes que es fixen en l'esmentat acord.

5. L'elaboració i la implantació de plans d'igualtat serà voluntària per a les altres empreses, prèvia consulta a la representació legal dels treballadors i de les treballadores.

Article 20 de la Llei 9/2003, per a la igualtat entre dones i homes, de la Comunitat Valenciana:

1. L'Administració autonòmica incentivarà les empreses que establisquen plans d'igualtat els quals tinguen com a 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.

2. A l'efecte d'aquesta Llei, es consideren plans d'igualtat aquells documents en què es vertebraren les estratègies de les entitats per a la consecució real i efectiva del Principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i que, necessàriament, hauran de contindre mesures concretes per a fer efectiu aquest principi.

3. Per obtindre les corresponents ajudes previstes per a les empreses, els plans d'igualtat d'aquestes hauran de ser visats pel centre directiu de l'Administració de la Generalitat Valenciana amb competències en matèria de dona i s'haurà de presentar anualment davant el dit organisme un informe d'avaluació de resultats.

4. Les empreses o les organitzacions participades majoritàriament amb capital públic han d'elaborar un pla d'igualtat.



On acudir perquè m'assessoren?

Per a assessorament i informació, podràs dirigir-te a l'Ajuntament de la Vila Joiosa, en concret a la Regidoria d'Igualtat, on rebràs assessorament i informació sobre com posar en marxa el pla d'igualtat de la teua empresa.

Concerta cita prèvia.

Regidoria d'Igualtat de l'Ajuntament de la Vila Joiosa

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 sol·licitud de visat d'un pla d'igualtat es pot presentar:

- En els registres generals de les tres províncies de la Comunitat Valenciana: Alacant, Castelló i València.
- En els registres de qualsevol òrgan administratiu de l'Administració General de l'Estat, de qualsevol administració de les comunitats autònomes o d'alguna de les entitats que integren l'Administració local, si, en aquest últim cas, s'haguera subscrit el conveni oportú.
- En les oficines de Correus, com reglamentàriament s'establisca.
- En les representacions diplomàtiques o oficines consulars d'Espanya en l'estranger.
- En qualsevol altre que establisquen les disposicions vigents.