



**GENERALITAT
VALENCIANA**

Vicepresidència i Conselleria
d'Igualtat i Polítiques Inclusives

**Direcció General de l'Institut Valencià
de les Dones**

Ciutat Administrativa 9 d'octubre Torre 3 Planta 4
C/ de la Democràcia, 77
46018-València
Tel.: 961 24 75 89
Fax: 961 24 75 79

ASOCIACIÓN AMBIT

Sr. D.Enrique Alcañiz Alonso
C/ Alta del Mar, 80. Bajo
46024, Valencia

EXP. 149/18

Envie, adjunt, a Vè. per a la seua NOTIFICACIÓ, Resolució de la Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones dictada en el dia de la data, per la qual s'acorda la VALIDACIÓ, CONCESSIÓ DEL VISAT del Pla d'Igualtat de l'empresa, i CONCESSIÓ De l'ÚS DEL SEGELL "Fent Empresa. Iguals en Oportunitats".

Així mateix s'adjunta, el Segell "Fent Empresa. Iguals en Oportunitats", que li ha sigut concedit per la validació i visat del Pla d'Igualtat de l'Empresa, diploma acreditatiu, i la normativa que regula el seu ús.

Al propi temps li notifique que l'esmentada Resolució no posa fi a la via administrativa, i que contra la mateixa es pot interposar RECURS D'ALÇADA davant de l'Il·lm. Secretari autonòmic d'Igualtat i Diversitat de Vicepresidència i Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives en el termini d'UN MES a comptar del endemà següent a la notificació.

Amb vista a la consecució de l'èxit de les polítiques d'igualtat de l'Empresa se suggerixen aspectes susceptibles de millora, a tindre en compte en determinades àrees i accions contingudes en el Pla d'Igualtat presentat, que haurien de ser arreglades en l'Informe de l'avaluació intermèdia de resultats, el qual haurà de ser presentat **al juny de 2020**.

De conformitat amb el que es disposa en l'article 14.2 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques, les persones jurídiques hauran de relacionar-se amb les Administracions Públiques a través de mitjans electrònics. En conseqüència la documentació haurà de presentar-se via Seu Electrònica en el següent enllaç: http://www.gva.es/es/inicio/procedimientos?id_proc=19042

Amb l'objecte de facilitar l'elaboració de l'informe d'avaluació de resultats a mijan del període de la vigència del pla d'igualtat, es comunica que està disponible un document orientatiu de suport en l'apartat Institut dels Dones de la pàgina web de la Vicepresidència i Conselleria del Igualtat i Inclusió Social <http://www.inclusio.gva.es/es/web/mujer/plans-igualtat-empreses-entitats>

Només als efectes de publicar les dades de l'empresa en la nostra pàgina web, vaig enviar, adjunt, imprés d'autorització amb el prec que es torne omplida i, a través de l'esmentada i oportuna adreça electrònica.

Adjunto remito a Vd. para su NOTIFICACIÓN, Resolución de la Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres dictada en el día de la fecha, por la que se acuerda la VALIDACIÓN, CONCESIÓN DEL VISADO del Plan de Igualdad de la empresa, y CONCESIÓN DEL USO DEL SELLO "Fent Empresa. Iguals en Oportunitats".

Asimismo se adjunta, el Sello "*Fent Empresa. Iguals en Oportunitats*", que le ha sido concedido por la validación y visado del Plan de Igualdad de la Empresa, diploma acreditativo, y la normativa que regula su uso.

Al propio tiempo le notifico que la citada Resolución no pone fin a la vía administrativa, y que contra la misma se puede interponer RECURSO DE ALZADA ante el Ilmo. Secretario Autonómico de Igualdad y Diversidad de Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas en el plazo de UN MES a contar desde el siguiente día a la notificación.

En orden a la consecución del éxito de las políticas de igualdad de la Empresa se sugieren aspectos susceptibles de mejora, a tener en cuenta en determinadas áreas y acciones contenidas en el Plan de Igualdad presentado, que deberían ser recogidas en el Informe de la evaluación intermedia de resultados, el cual deberá ser presentado **en junio de 2020**.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 14.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, las personas jurídicas deberán relacionarse con las Administraciones Públicas a través de medios electrónicos. En consecuencia la documentación deberá presentarse vía Sede Electrónica en el siguiente enlace: http://www.gva.es/es/inicio/procedimientos?id_proc=19042

Con el objeto de facilitar la elaboración del Informe final de resultados del Plan de Igualdad, se comunica que está disponible un documento orientativo de apoyo en el apartado Institut de les Dones de la pàgina web de la Vicepresidència i Conselleria del Igualtat i Inclusió Social: <http://www.inclusio.gva.es/es/web/mujer/plans-igualtat-empreses-entitats>

A los solos efectos de publicar los datos de la empresa en nuestra página web, adjunto remito impreso de autorización con el ruego de que se devuelva cumplimentada y, a través de la mencionada y oportuna dirección electrónica.

RECOMANACIONS:

FORTALESES

- Compromís de l'empresa amb la implantació del principi d'igualtat.
- Correcta introducció i descripció de l'empresa.
- Compliment dels aspectes formals per a l'obtenció del visat del Pla d'Igualtat.
- El diagnòstic tant de la plantilla com de les persones usuàries i voluntàries.
- Cronograma del primer any dividit per mesos.
- L'apartat de les mesures de *transversalització, i la correcta difusió del Pla d'Igualtat.
- És correcta la manera d'estructurar les mesures, establint quina és la situació actual, i els objectius i mesures a aplicar, juntament amb les persones responsables.
- Les accions concretes descrites demostren un profund grau d'implementació i anàlisi.
- Els sistemes de seguiment i avaluació previstos són concrets i precisos, i preveuen una gran eficàcia.
- El pla de formació està molt ben elaborat, amb perspectiva de gènere, que inclou formació tant per a la plantilla com per a les persones usuàries.

FEBLESES

- No existeix un diagnòstic sobre l'àrea d'accés a l'ocupació.
- No existeix un diagnòstic sobre l'àrea de retribucions.
- No s'especifiquen les classificacions professionals de cada persona treballadora.
- El diagnòstic de les mesures de conciliació és insuficient.
- El diagnòstic general per si sol aporta molt poques dades per a poder establir mesures fiables i fonamentades.
- Les mesures de formació no inclouen a les persones responsables d'implantar les mesures.
- Les àrees d'anàlisi del diagnòstic no es corresponen amb les àrees d'implementació de les mesures.
- Les àrees d'implementació de les mesures no es corresponen amb les recomanades en 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 Valenciana (art. 3.4)
- No existeix un cronograma complet d'implantació de les mesures proposades.

RECOMANACIONS PER A LA SEUA POSADA EN MARXA:

- Completar el diagnòstic d'accés a l'ocupació, conciliació i retribucions.
- Ordenar les àrees d'anàlisi del diagnòstic i mesures

RECOMENDACIONES:

FORTALEZAS

- Compromiso de la empresa con la implantación del principio de igualdad.
- Correcta introducción y descripción de la empresa.
- Cumplimiento de los aspectos formales para la obtención del visado del Plan de Igualdad.
- El diagnóstico tanto de la plantilla como de las personas usuarias y voluntarias.
- Cronograma del primer año dividido por meses.
- El apartado de las medidas de transversalización, y la correcta difusión del Plan de Igualdad.
- Es correcta la manera de estructurar las medidas, estableciendo cuál es la situación actual, y los objetivos y medidas a aplicar, junto con las personas responsables.
- Las acciones concretas descritas demuestran un profundo grado de implementación y análisis.
- Los sistemas de seguimiento y evaluación previstos son concretos y precisos, y prevén una gran eficacia.
- El plan de formación está muy bien elaborado, con perspectiva de género, que incluye formación tanto para la plantilla como para las personas usuarias.

DEBILIDADES

- No existe un diagnóstico acerca del área de acceso al empleo.
- No existe un diagnóstico acerca del área de retribuciones.
- No se especifican las clasificaciones profesionales de cada persona trabajadora.
- El diagnóstico de las medidas de conciliación es insuficiente.
- El diagnóstico general por sí solo aporta muy pocos datos para poder establecer medidas fiables y fundamentadas.
- Las medidas de formación no incluyen a las personas responsables de implantar las medidas.
- Las áreas de análisis del diagnóstico no se corresponden con las áreas de implementación de las medidas.
- Las áreas de implementación de las medidas no se corresponden con las recomendadas en el Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las empresas de la Comunidad Valenciana (art. 3.4)
- No existe un cronograma completo de implantación de las medidas propuestas.

RECOMENDACIONES PARA SU PUESTA EN MARCHA:

- Completar el diagnóstico de acceso al empleo, conciliación y retribuciones.
- Ordenar las áreas de análisis del diagnóstico y medidas

segons les establides en 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 Valenciana: 1. accés a l'ocupació, 2. conciliació, 3. formació, promoció i classificació professional, 4. retribucions, 5. salut laboral, 6. comunicació i llenguatge. Si es vol, es pot afegir un apartat extra: 7. *transversalització.

- Concretar les persones responsables de les mesures de formació.

- La mesura "Assegurar les promocions paritàries dins de l'entitat" és un objectiu, que necessita ser desglossat en mesures concretes: com es realitzarà?

- Les mesures "Campanyes en xarxes socials que incloguen la diversitat sexual i la igualtat de gènere" i "Fomentar l'associacionisme amb campanyes que incloguen específicament a les dones" haurien d'incloure's en l'àrea de Comunicació.

- Unificar les mesures de comunicació interna i externa amb les mesures de llenguatge, en la mateixa àrea.

- Incloure mesures de salut laboral dirigides a les dones, que són majoria en l'empresa, a més de posar les mesures dels protocols d'assetjament.

- La mesura "No discriminar vida personal de la familiar de tal manera que les mesures de conciliació vagen dirigides als dos àmbits en igualtat de condicions" no s'entén bé. Es recomana que s'introduïska com a objectiu i es desglosse en mesures concretes per a complir-ho, com per exemple organitzar activitats d'oci familiars dins de l'empresa.

- La resolució favorable del visat quedarà supeditada a l'aportació de tota la calendarització de les mesures proposades en l'avaluació intermèdia, a presentar a mitjan 2020.

según las establecidas en el Decreto 133/2007, de

27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las empresas de la Comunidad Valenciana: 1. acceso al empleo, 2. conciliación, 3. formación, promoción y clasificación profesional, 4. retribuciones, 5. salud laboral, 6. comunicación y lenguaje. Si se quiere, se puede añadir un apartado extra: 7. transversalización.

- Concretar las personas responsables de las medidas de formación.

- La medida "Asegurar las promociones paritarias dentro de la entidad" es un objetivo, que necesita ser desglosado en medidas concretas: ¿cómo se va a realizar?

- Las medidas "Campañías en redes sociales que incluyan la diversidad sexual y la igualdad de género" y "Fomentar el asociacionismo con campañas que incluyan específicamente a las mujeres" deberían incluirse en el área de Comunicación.

- Unificar las medidas de comunicación interna y externa con las medidas de lenguaje, en la misma área.

- Incluir medidas de salud laboral dirigidas a las mujeres, que son mayoría en la empresa, además de poner las medidas de los protocolos de acoso.

- La medida "No discriminar vida personal de la familiar de tal manera que las medidas de conciliación vayan dirigidas a los dos ámbitos en igualdad de condiciones" no se entiende bien. Se recomienda que se introduzca como objetivo y se desglose en medidas concretas para cumplirlo, como por ejemplo organizar actividades de ocio familiares dentro de la empresa.

- La resolución favorable del visado quedará supeditada a la aportación de toda la calendarización de las medidas propuestas en la evaluación intermedia, a presentar a mediados de 2020.