

SOLIDARIDAD INTERNACIONAL DEL PAÍS VALENCIANO (Nif: G03781580)

Exp: 331/2020

RESOLUCIÓ DEL PROCEDIMENT ADMINISTRATIU INICIAT PER L'ENTITAT SOLIDARIDAD INTERNACIONAL DEL PAÍS VALENCIANO SOBRE SOL·LICITUD DE VISAT DEL PLA D'IGUALTAT EN L'EMPRESA

ANTECEDENTS DE FET

PRIMER.- En data 13 de maig de 2021, l'entitat SOLIDARIDAD INTERNACIONAL DEL PAÍS VALENCIANO, va presentar per conducte del seu representant legal, sol·licitud de visat del Pla d'Igualtat, per al període comprés entre l'1 de gener de 2021 al 31 de desembre de 2024.

SEGON.- Examinada la documentació presentada amb la sol·licitud i estimada correcta, s'ha efectuat el corresponent anàlisi tècnic sobre l'adequació de les mesures contingudes en el Pla d'Igualtat presentat als criteris fixats en Decret 133/2007, de 27 de juliol, del Consell, havent-se emés un informe positiu.

TERCER.- Havent-se elevat Proposta de Resolució de validació del Pla d'Igualtat presentat i concessió del visat.

FONAMENTS DE DRET

PRIMER.- És competent per a resoldre la Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones d'acord amb el que preveu l'article 20.3 de la Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre dones i hòmens, l'article 6 del 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, i l'article 4.2.1.m) de l'Ordre 3/2021, de 30 de març de 2021, de la Vicepresidència i Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives, per la qual es desenvolupa el Decret 170/2020, de 30 d'octubre, d'aprovació del Reglament orgànic i funcional de la Vicepresidència i Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives.

SEGON.- La documentació aportada per l'empresa sol·licitant, reuneix els requisits de l'article 3.4 en relació amb l'article 5.3 del 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.

RESOLUCIÓN DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO INICIADO POR LA ENTIDAD SOLIDARIDAD INTERNACIONAL DEL PAÍS VALENCIANO SOBRE SOLICITUD DE VISADO DEL PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En fecha 13 de mayo de 2021, la entidad SOLIDARIDAD INTERNACIONAL DEL PAÍS VALENCIANO, presentó por conducto de su representante legal, solicitud de visado del Plan de Igualdad, para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2024.

SEGUNDO.- Examinada la documentación presentada con la solicitud y estimada correcta, se ha efectuado el correspondiente análisis técnico sobre la adecuación de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad presentado a los criterios fijados en Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, habiéndose emitido informe positivo.

TERCERO.- Habiéndose elevado Propuesta de Resolución de validación del Plan de Igualdad presentado y concesión del visado.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Es competente para resolver la Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres de acuerdo con lo previsto en el artículo 20.3 de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, el artículo 6 del 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 Comunitat Valenciana, y el artículo 4.2.1.m) de la Orden 3/2021, de 30 de marzo de 2021, de la Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Polítiques Inclusives, por la que se desarrolla el Decreto 170/2020, de 30 de octubre, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Polítiques Inclusives.

SEGUNDO.- La documentación aportada por la empresa solicitante, reúne los requisitos del artículo 3. 4 en relación con el artículo 5.3 del 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 Comunitat Valenciana.

En virtut d'això,

RESOLC

Acordar la **VALIDACIÓ i CONCESSIÓ DEL VISAT** del Pla d'Igualtat a l' entitat SOLIDARIDAD INTERNACIONAL DEL PAÍS VALENCIANO i l'ÚS DEL SEGELL “**FENT EMPRESA. IGUALS EN OPORTUNITATS**” a, d'aplicació en tots els seus centres radicats a la Comunitat Valenciana, per al període comprés entre l'1 de gener de 2021 al 31 de desembre de 2024.

De conformitat amb l'article 20.3 de la Llei de 9/2003, de 2 d'abril, per a la igualtat entre dones i homes, l'empresa haurà de presentar un informe d'avaluació de resultats a mitjan període de la vigència del pla d'igualtat i un altre a la seua finalització, davant la Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones.

Així mateix, a tenor de la disposició transitòria del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre. Es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball; els plans d'igualtat vigents al moment de l'entrada en vigor del present Reial Decret, el 14 de gener de 2021, hauran d'adaptar-se en el termini previst per a la seua revisió i, en tot cas, en un termini màxim de dotze mesos comptats a partir de l'entrada en vigor d'aquest Reial Decret, previ procés negociador.

Contra la present resolució que no posa fi a la via administrativa, podrà interposar-se Recurs d'Alçada, en el termini d'un mes davant de l'Il·lm. Secretari Autonòmic d'Igualtat i Diversitat de Vicepresidència i Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives, d'acord amb el que disposen els articles 121 i 122 de Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques. De conformitat amb el que es disposa en l'article 14.2 de la mateixa Llei, les persones jurídiques hauran de relacionar-se amb la les Administracions Públiques a través de mitjans electrònics. En conseqüència la documentació haurà de presentar-se via Seuctrònica de la GVA.

En su virtud,

RESUELVO

Acordar la **VALIDACIÓN y CONCESIÓN DEL VISADO** del Plan de Igualdad a la entidad SOLIDARIDAD INTERNACIONAL DEL PAÍS VALENCIANO y el USO DEL SELLO “**FENT EMPRESA. IGUALS EN OPORTUNITATS**”, de aplicación en todos sus centros radicados en la Comunitat Valenciana, para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2024.

De conformidad con el artículo 20.3 de la Ley de 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, la empresa deberá presentar un informe de evaluación de resultados a mitad del periodo de vigencia del plan de igualdad y otro a su finalización, ante la Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres.

Asimismo, a tenor de la disposición transitoria del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; los planes de igualdad vigentes al momento de la entrada en vigor del presente Real Decreto, el 14 de enero de 2021, deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, en un plazo máximo de doce meses contados a partir de la entrada en vigor de este Real Decreto, previo proceso negociador.

Contra la presente resolución que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse Recurso de Alzada, en el plazo de un mes ante el Ilmo. Secretario Autonómico de Igualdad y Diversidad de Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas, conforme a lo dispuesto en los artículos 121 y 122 de Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 14.2 de la misma Ley, las personas jurídicas deberán relacionarse con la las Administraciones Públicas a través de medios electrónicos. En consecuencia la documentación deberá presentarse vía Sede Electrónica de la GVA.

Firmado por Maria Such Palomares el
01/07/2021 16:26:56
Cargo: Directora General de l'Institut
Valencià de les Dones



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

SOLIDARIDAD INTERNACIONAL DEL PAÍS VALENCIANO (Nif: G03781580)

Exp: 331/2020

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

Així mateix s'adjunta, el Segell 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 gener de 2023**.

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

Adjunto remito a Vd. para su NOTIFICACIÓN, Resolución de la Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres, por la que se acuerda la VALIDACIÓN, CONCESIÓN DEL VISADO del Plan de Igualdad de la empresa SOLIDARIDAD INTERNACIONAL DEL PAÍS VALENCIANO y CONCESIÓN DEL USO DEL SELLO Fent Empresa. Iguales en Oportunitat.

Asimismo se adjunta, el Sello Fent Empresa. Iguales 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 consecució del éxit 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 enero de 2023**.

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 de evaluación de resultados del Plan de Igualdad, se comunica que está disponible un documento orientativo de apoyo en el apartado Instituto de las Dones de la página web de la

l'apartat Institut dels Dónes de la pàgina web de la Vicepresidència i Conselleria del Igualtat i Inclusió Social:

Vicepresidencia y Conselleria del Igualdad e Inclusión Social:

<http://www.inclusio.gva.es/es/web/mujer/plans-igualtat-empreses-entitats>

<http://www.inclusio.gva.es/es/web/mujer/plans-igualtat-empreses-entitats>

Firmat per María Pilar Chuliá Moltó el
02/07/2021 13:51:24
Càrrec: Servei de promoció de les dones i
per la igualtat de gènere

OBSERVACIONES

OBSERVACIONES

FORTALESES

FORTALEZAS

En l'àrea de Classificació Professional, Promoció i Formació es projecten dues accions formatives:

En el área de Clasificación Profesional, Promoción y Formación se proyectan dos acciones formativas:

1a.- Formació bàsica en igualtat d'oportunitats entre dones i homes amb una duració de 12 hores amb definició de continguts curriculars, dirigida a la plantilla i Junta Directiva

1ª.- Formación básica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con una duración de 12 horas con definición de contenidos curriculares, dirigida a la plantilla y Junta Directiva

2a.- Formació per a l'actuació enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe amb una duració de 6 hores amb definició de continguts curriculars, dirigida a la plantilla, Junta Directiva i al personal voluntari de SIPV.

2ª.- Formación para la actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo con una duración de 6 horas con definición de contenidos curriculares, dirigida a la plantilla, Junta Directiva y al personal voluntario de SIPV.

En l'àrea de retribucions es considera la realització d'un estudi salarial amb una valoració analítica dels llocs de treball de l'entitat, partint de la descripció dels mateixos des d'una perspectiva de gènere.

En el área de retribuciones se considera la realización de un estudio salarial con una valoración analítica de los puestos de trabajo de la entidad, partiendo de la descripción de los mismos desde una perspectiva de género.

En matèria de salut laboral es preveu l'elaboració d'un Protocol per a la Prevenció de l'Assetjament Sexual i per Raó de Sexe. Una vegada elaborat es convocarà una Junta Directiva extraordinària en la qual se subscriurà un compromís signat d'implementació i adhesió a aquest.

En materia de salud laboral se prevé la elaboración de un Protocolo para la Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo. Una vez elaborado se convocará una Junta Directiva extraordinaria en la que se suscribirá un compromiso firmado de implementación y adhesión al mismo.

En l'àrea de comunicació i llenguatge no sexista s'elaborarà un manual com a eina per a un ús inclusiu del llenguatge en les comunicacions de l'entitat, tant internes com externes.

En el área de comunicación y lenguaje no sexista se elaborará un manual como herramienta para un uso inclusivo del lenguaje en las comunicaciones de la entidad, tanto internas como externas.

Així mateix es revisarà el llenguatge de totes les publicacions realitzades en els diferents canals de comunicació i xarxes socials.

En cadascuna de les accions es defineixen de manera clara els indicadors per a la seua avaluació.

FEBLESES

- En l'elaboració del diagnòstic no consta informació sobre la plantilla desagregada per sexes relativa a la distribució per edats, departaments i nivells jeràrquics, càrregues familiars, nivell d'estudis, categoria professional, tipus de contracte, quadre de retribucions o jornada laboral setmanal entre altres, informació que és necessària i decisiva per a determinar les manques de l'entitat en matèria d'igualtat i projectar les mesures i accions en el Pla d'Igualtat. En el Pla es fa referència a un qüestionari diagnòstic dirigit a la plantilla i Junta Directiva del qual no s'obté uns resultats concloents en cadascuna de les àrees del Pla.

- En l'àrea d'accés a l'ocupació no s'aborden les causes origen de la feminització de la plantilla de l'ONG, ni es proposen accions ni mesures orientades al desenvolupament de processos de selecció que permeten una presència equilibrada de dones i homes.

- En l'àrea de conciliació es fa referència a l'elaboració d'un catàleg amb les mesures de conciliació que actualment s'estan aplicant en l'entitat, sense fer cap esment a mesures concretes. A més, preveu crear un catàleg amb aquestes mesures, les recollides en el conveni col·lectiu de SIPV i les propostes per la plantilla, sense concreció ni especificació de cap mesura.

- No existeix indicació ni referència de les persones que integren la Comissió d'Igualtat.

La seua composició ha de ser paritària, amb representació de la direcció de l'entitat i de les treballadores i els treballadors. Entre les seues funcions es destaca:

Vetlar perquè en l'entitat es complisca el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes. Aprovar el diagnòstic de situació de l'empresa en matèria d'igualtat d'oportunitats.

Realitzar, examinar i debatre les propostes d'accions positives que es proposen.

Aprovar i posar en marxa el Pla d'Igualtat.

- Els mitjans i recursos per a la seua posada en marxa són un requisit exigint en el Decret 133/2007 de 27 de juliol, del Consell, sobre condicions i requisits per al

Así mismo se revisará el lenguaje de todas las publicaciones realizadas en los diferentes canales de comunicación y redes sociales.

En cada una de las acciones se definen de forma clara los indicadores para su evaluación.

DEBILIDADES

- En la elaboración del diagnóstico no consta información sobre la plantilla desagregada por sexos relativa a la distribución por edades, departamentos y niveles jerárquicos, cargas familiares, nivel de estudios, categoría profesional, tipo de contrato, cuadro de retribuciones o jornada laboral semanal entre otros, información que es necesaria y decisiva para determinar las carencias de la entidad en materia de igualdad y proyectar las medidas y acciones en el Plan de Igualdad. En el Plan se hace referencia a un cuestionario diagnóstico dirigido a la plantilla y Junta Directiva del que no se obtiene unos resultados concluyentes en cada una de las áreas del Plan.

- En el área de acceso al empleo no se abordan las causas origen de la feminización de la plantilla de la ONG, ni se proponen acciones ni medidas orientadas al desarrollo de procesos de selección que permitan una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

- En el área de conciliación se hace referencia a la elaboración de un catálogo con las medidas de conciliación que actualmente se están aplicando en la entidad, sin hacer mención alguna a medidas concretas. Además, prevé crear un catálogo con estas medidas, las recogidas en el convenio colectivo de SIPV y las propuestas por la plantilla, sin concreción ni especificación de medida alguna.

- No existe indicación ni referencia de las personas que integran la Comisión de Igualdad.

Su composición ha de ser paritaria, con representación de la dirección de la entidad y de las trabajadoras y los trabajadores. Entre sus funciones se destaca:

Velar para que en la entidad se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Aprobar el diagnóstico de situación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades.

Realizar, examinar y debatir las propuestas de acciones positivas que se propongan.

Aprobar y poner en marcha el Plan de Igualdad.

Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

- Los medios y recursos para su puesta en marcha son un requisito exigido en el Decreto 133/2007 de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de

visat dels Plans d'Igualtat de les Empreses de la Comunitat Valenciana. En aquest sentit en cadascuna de les accions es defineixen els recursos humans i materials, però en el cas dels econòmics s'indica de manera recurrent que "s'estudiarà destinar una suma pressupostària concreta per a costejar les funcions específiques" sense cap concreció sobre aquest tema.

RECOMANACIONS

- Abordar en l'àrea d'accés a l'ocupació la diferent posició de dones i homes en l'organització, en concret la seua feminització, analitzant les seues causes i la divisió estereotipada de tasques en funció de les atribucions de gènere: dones intervenció en l'entitat i homes gestió en la Junta Directiva. D'acord amb això projectar mesures i accions que permeten una presència equilibrada en percentatges que no superen el seixanta per cent ni siguin menys del quaranta per cent, conforme al que s'estableix en la Disposició Addicional Primera de la Llei 3/2007, de 22 de març per a la Igualtat efectiva de Dones i Homes

- Concretar les accions en matèria de conciliació dirigides a la plantilla de l'entitat. Es fa referència a l'elaboració d'un catàleg amb les mesures que actualment està aplicant Solidaritat Internacional P.V, sense fer cap esment a accions concretes. A més, es preveu crear un catàleg amb aquestes mesures, les recollides en el conveni col·lectiu de SIPV i les proposades per la plantilla, sense definir ni especificar cap mesura.

- Acreditar documentalment amb els corresponents certificats la realització de les accions formatives projectades en el Pla.

- Justificar documentalment les modificacions que en el seu cas es realitzen per a l'eliminació del llenguatge sexista en les comunicacions i documents que s'utilitzen per l'entitat.

- Determinar les persones que formen part de la Comissió d'Igualtat del Pla, com a ens encarregat de vetlar pel seu compliment. La seua composició ha de ser paritària, amb representació de la direcció de l'entitat i de les treballadores i els treballadors que conformen la mateixa.

- Especificar els mitjans i recursos per a la posada en marxa del Pla, com a requisit exigít 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. En

los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana. En este sentido en cada una de las acciones se definen los recursos humanos y materiales, pero en el caso de los económicos se indica de forma recurrente que se estudiará destinar una suma presupuestaria concreta para costear las funciones específicas" sin concreción alguna al respecto.

RECOMENDACIONES

- Abordar en el área de acceso al empleo la diferente posición de mujeres y hombres en la organización, en concreto su feminización, analizando sus causas y la división estereotipada de tareas en función de las atribuciones de género: mujeres intervención en la entidad y hombres gestión en la Junta Directiva. En consonancia con ello proyectar medidas y acciones que permitan una presencia equilibrada en porcentajes que no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento, conforme a lo establecido en la Disposición Adicional Primera de la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.

- Concretar las acciones en materia de conciliación dirigidas a la plantilla de la entidad. Se hace referencia a la elaboración de un catálogo con las medidas que actualmente está aplicando Solidaridad Internacional P.V, sin hacer mención alguna a acciones concretas. Además, se prevé crear un catálogo con estas medidas, las recogidas en el convenio colectivo de SIPV y las propuestas por la plantilla, sin definir ni especificar medida alguna.

- Acreditar documentalment con los correspondientes certificados la realización de las acciones formativas proyectadas en el Plan.

- Justificar documentalment las modificaciones que en su caso se realicen para la eliminación del lenguaje sexista en las comunicaciones y documentos que se utilicen por la entidad.

- Determinar las personas que forman parte de la Comisión de Igualdad del Plan, como ente encargado de velar por su cumplimiento. Su composición ha de ser paritaria, con representación de la dirección de la entidad y de las trabajadoras y los trabajadores que conforman la misma.

- Especificar los medios y recursos para la puesta en marcha del Plan, como requisito exigido 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 Comunitat Valenciana. En este sentido en

aquest sentit en cadascuna de les accions es defineixen els recursos humans i materials, però en el cas dels econòmics s'indica de manera recurrent que "s'estudiarà destinar una suma pressupostària concreta per a costejar les funcions específiques" sense cap concreció sobre aquest tema.

- En matèria d'igualtat retributiva de conformitat amb el que s'estableix en l'article 5 del Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes "... totes les empreses han de tindre un registre retributiu de tota la seua plantilla, inclòs el personal directiu i els alts càrrecs. Aquest registre té per objecte garantir la transparència en la configuració de les percepcions, de manera fidel i actualitzada, i un adequat accés a la informació retributiva de les empreses, al marge de la seua grandària, mitjançant l'elaboració documentada de les dades fetes una mitjana d'i desglossades" Norma que està en vigor des del 14 d'abril de 2021.

A aquest efecte, i per a facilitar la seua elaboració, des de l'Institut de les Dones del Ministeri d'Igualtat s'ha editat un guia i una eina per a realitzar el registre retributiu que es pot descarregar en el següent enllaç: <https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>

-Així mateix, s'ha de tindre present la nova normativa d'aplicació regulada en els següents Reials decrets:

- Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, per li que 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.

- Reial decret 902/2020 de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

cada una de las acciones se definen los recursos humanos y materiales, pero en el caso de los económicos se indica de forma recurrente que "se estudiará destinar un monto presupuestario concreto para costear las funciones específicas" sin concreción alguna al respecto.

- En materia de igualdad retributiva de conformidad con lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres "... todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados" Norma que está en vigor desde el 14 de abril de 2021.

A estos efectos, y para facilitar su elaboración, desde el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad se ha editado un guía y una herramienta para realizar el registro retributivo que se puede descargar en el siguiente enlace:

<https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>

-Asimismo, se ha de tener presente la nueva normativa de aplicación regulada en los siguientes Reales Decretos:

- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por le que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

- Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

FENT EMPRESA. IGUALS EN OPORTUNITATS



La Generalitat Valenciana concedeix a l'empresa:

SOLIDARIDAD INTERNACIONAL DEL PAIS VALENCIANO (Nif: G03781580)

amb Pla d'Igualtat visat d'aplicació en tots els seus centres radicats a la Comunitat Valenciana, d'acord al Decret 133/2007, de 27 de juliol, del Consell el segell "Fent Empresa. Iguales en Oportunitats" de conformitat amb l'establert a l'Ordre 18/2010, de 18 d'agost, de la Vicepresidència i Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives.

con Plan de Igualdad visado de aplicación en todos sus centros radicados en la Comunitat Valenciana, de acuerdo al Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell el sello "Fent Empresa. Iguales en Oportunitats" de conformidad con lo establecido en la Orden 18/2010, de 18 de agosto, de la Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas.

Data d' inici:

01/01/2021

Data d'Expiració:

31/12/2024

Firmado por Maria Such Palomares el
01/07/2021 16:26:56
Cargo: Directora General de l'Institut
Valencià de les Dones



**GENERALITAT
VALENCIANA**

Vicepresidència i Conselleria
d'Igualtat i Polítiques Inclusives