

MODELO DE ELABORACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD EN ENTIDADES NO LUCRATIVAS



ÍNDICE DE CONTENIDOS

1

INTRODUCCIÓN

Marco normativo y contextualización de los Planes de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres

2

DATOS DE ENTIDAD Y PRETENSIONES DEL PLAN

Información sobre la entidad y objetivos del Plan

3

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Definición del ámbito geográfico al que se circunscribe el Plan de Igualdad y la duración del mismo

4

DIAGNÓSTICO

Análisis cualitativo y cuantitativo

5

ÁREAS Y MEDIDAS

Definición de medidas a ejecutar por cada una de las áreas marcadas por el Real Decreto-Ley 6/2019

6

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Control y evaluación de las medidas ejecutadas

ÍNDICE DE CONTENIDOS

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Marco normativo y contextualización de los Planes de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres

ANEXO I

Obtención del Visado de Generalitat Valenciana (Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas)

1.-

INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres ha supuesto un cambio al enfoque con el que hasta ahora se trataba la igualdad entre mujeres y hombres. Se impulsa la creación de un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, y además se regula la creación e implantación de los Planes de Igualdad en las organizaciones.

Además de perseguir y castigar las discriminaciones basadas en el sexo, la Ley aporta un enfoque preventivo de las conductas discriminatorias y un marco político que permita hacer efectivas las medidas en pro de la igualdad. La Ley de Igualdad dedica su capítulo III a los Planes de Igualdad de las organizaciones y otras medidas de promoción de la igualdad.

En su artículo 46 define el concepto de Plan de Igualdad:

“Los Planes de Igualdad de las organizaciones son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de 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”.

Los Planes de Igualdad podrán contemplar, entre otras **materias**:

- Proceso de selección y contratación
- Promoción profesional
- Formación
- Retribuciones
- Ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Condiciones de trabajo
- Prevención del acoso sexual y/o por razón de género
- Clasificación profesional
- Infrarrepresentación femenina

Estas áreas o materias han sido modificadas mediante el Real Decreto-Ley 6/2019, de 7 de marzo de 2019, que modifica algunos artículos de la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007. No debemos olvidar que, de manera transversal a todas las áreas, se deben incluir medidas en el área de comunicación y lenguaje no sexista, por lo que son 10 las áreas para las que deberemos definir objetivos y acciones.

1

INTRODUCCIÓN

Los Planes de Igualdad se aplican a la totalidad de la plantilla de la organización/entidad, es decir, solo afecta a las personas trabajadoras en la misma.

En su artículo 45 la LOI establece como obligatorio para las organizaciones/entidades el respeto a la igualdad de trato y oportunidades en el mundo del trabajo, y exige a las entidades la adopción de cuantas acciones sean necesarias para la erradicación de cualquier forma de discriminación en el ámbito del trabajo.

Con anterioridad a la reforma introducida en 2019, las organizaciones obligadas a contar con Planes de Igualdad eran aquellas que superaban las 250 personas en plantilla. El Real Decreto Ley de 2019 aumenta esta exigencia, de modo que:

- A partir del 7 de marzo de 2020, deberán tenerlo todas las organizaciones con más de 150 personas en plantilla.
- A partir del 7 de marzo de 2021, deberán tenerlo todas las organizaciones con más de 100 y hasta 150 personas en plantilla.
- A partir del 7 de marzo de 2022, deberán tenerlo todas las organizaciones de entre 50 a 100 personas en plantilla.

Por tanto, como se observa en la información presentada, se hace exigible a organizaciones y entidades medianas en cuanto a número de trabajadoras/es el contar con un Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres.

Todo Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, deberá contener:

- a) Ámbito de aplicación
- b) Partes suscriptoras del Plan (es decir, quién suscribe el Plan, mediante un documento firmado por Junta Directiva y representación de la plantilla o, en su defecto, la totalidad de ésta)
- c) Compromiso de impulso y cumplimiento de las medidas del Plan de igualdad, mediante documento firmado por Junta Directiva y plantilla
- d) Vigencia, indicando la fecha de puesta en marcha
- e) Medios y recursos para su puesta en marcha
- f) Sistemas de evaluación y seguimiento
- g) En los Planes ya evaluados positivamente (es decir, en el momento de aprobarse el II Plan de Igualdad tras el transcurso de cuatro años desde la aprobación del primero), se deberán explicitar las mejoras
- h) Desarrollo de medidas por área de las que a continuación se enumeran:
 1. Área de Acceso al empleo
 2. Área de Conciliación
 3. Área de Clasificación profesional
 4. Área de Promoción profesional
 5. Área de Formación
 6. Área de Retribuciones
 7. Área de Condiciones de trabajo/salud laboral
 8. Área de Comunicación y lenguaje no sexista
 9. Área de Infrarrepresentación femenina
 10. Área de Prevención del acoso sexual y/o por razón de género

En el primer apartado de introducción en el Plan de Igualdad, las entidades deben hacer una mínima referencia al marco normativo europeo (Tratados, Convención de Roma, Carta de Derechos Fundamentales, etc.), nacional y autonómico en materia de igualdad, así como a las referencias que pueda hacer el convenio colectivo de aplicación en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

MARCO NORMATIVO

MARCO NORMATIVO EUROPEO



MARCO NORMATIVO

MARCO NORMATIVO NACIONAL



MARCO NORMATIVO

MARCO NORMATIVO AUTONÓMICO



MARCO NORMATIVO

REFERENCIAS A IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN CONVENIO COLECTIVO DE APLICACIÓN



PARTES SUSCRIPTORAS

DOCUMENTO QUE EXPLIQUE QUE JUNTA DIRECTIVA Y PLANTILLA SUSCRIBEN Y NEGOCIAN LAS MEDIDAS DEL PLAN

COMPROMISOS

DOCUMENTO QUE EXPLIQUE COMPROMISO DE JUNTA DIRECTIVA Y PLANTILLA

2.- DATOS DE ENTIDAD Y PRETENSIONES DEL PLAN

En este segundo apartado, la entidad rellena sus **datos en una tabla**, de manera que puedan ser conocidos por la administración competente, en su caso, o para cualquier persona que acceda a dicho Plan.

Además, la entidad definirá los **objetivos** que persigue con la aplicación y puesta en marcha del Plan de Igualdad, para el que previamente se habrá obtenido el compromiso de Junta Directiva y trabajadores/as. Se desglosan en generales y específicos, siendo los primeros a nivel de visión general de la entidad, e intentando los segundos concretar mediante acciones prácticas y en qué campos se va a trabajar para conseguir esos objetivos generales.

Algunos de estos objetivos pueden ser:

- Confección del diagnóstico de la situación de género de la organización que nos permita detectar las necesidades específicas en materia de género de la plantilla.
- Diseño participativo de las medidas de acción a abordar, contando para ello con la colaboración de todo el personal de la entidad, partiendo de la Junta Directiva y la representación del personal.
- Mejora de las condiciones de conciliación entre vida familiar, laboral y privada, como objetivo a alcanzar de forma concreta y que aporta un valor añadido en las condiciones laborales de la plantilla y nos permite avanzar en el principio de igualdad, facilitando que mujeres y hombres puedan compaginar su vida laboral y familiar, fomentando y haciendo posible a su vez la corresponsabilidad en el hogar.
- Mejora de la salud psicosocial de la plantilla, dado que el principio de igualdad tiene una aplicación global en la entidad fomenta la percepción de justicia en procesos tan importantes como la selección, promoción, formación o retribución, mejorando la percepción de equidad del personal sobre las acciones de la entidad, mejorando su bienestar psicosocial y aumentando la posibilidad de aparición de procesos positivos como el engagement.
- Constituir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un valor fundamental de la entidad, pasando a formar parte inequívoca de la cultura entidad y guiando por tanto nuestras acciones e influyendo de forma transversal en todos los procesos internos y externos de la entidad.

....

DATOS DE ENTIDAD

NOMBRE DE LA ENTIDAD							
CIF							
DOMICILIO SOCIAL							
TELÉFONO							
CORREO ELECTRÓNICO							
ACTIVIDAD							
Nº MUNICIPIOS Y CENTROS DE TRABAJO							
FORMA JURÍDICA							
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	<table><tr><td>Multinacional</td><td><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td>Nacional</td><td><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td>Local/regional</td><td><input type="checkbox"/></td></tr></table>	Multinacional	<input type="checkbox"/>	Nacional	<input type="checkbox"/>	Local/regional	<input type="checkbox"/>
Multinacional	<input type="checkbox"/>						
Nacional	<input type="checkbox"/>						
Local/regional	<input type="checkbox"/>						

PRETENSIONES DEL PLAN

OBJETIVOS GENERALES

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

En este apartado, la entidad debe definir:

- **ÁMBITO DE APLICACIÓN:** hace referencia al territorio geográfico en el que serán de aplicación las medidas planteadas en el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y mujeres
- **VIGENCIA:** los Planes de Igualdad tienen una duración de cuatro años desde la fecha de su firma. En tanto que no se apruebe un nuevo Plan, las acciones y medidas del preexistente seguirán en vigor.

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

ÁMBITO DE APLICACIÓN



VIGENCIA



4.- DIAGNÓSTICO

Es una de las partes más importantes del Plan de Igualdad de Oportunidades. Trata de evaluar cuál es la situación actual de la empresa teniendo en cuenta diferentes variables,, y su finalidad es servir de base para establecer las medidas a implantar.

El Real Decreto Ley de 2019, que modifica la Ley Orgánica de Igualdad, fija las siguientes áreas a analizar en el diagnóstico y sobre las cuales planificar medidas:

- Área de Acceso al empleo
- Área de Conciliación
- Área de Clasificación profesional
- Área de Promoción profesional
- Área de Formación
- Área de Retribuciones
- Área de Condiciones de trabajo/salud laboral
- Área de Comunicación y lenguaje no sexista
- Área de Infrarrepresentación femenina
- Área de Prevención del acoso sexual y/o por razón de género

A su vez, el diagnóstico se desglosa en:

- Análisis cualitativo
- Análisis cuantitativo

Ambos se detallan a continuación.

Se completan una serie de tablas disponibles en la Guía elaborada por la Generalitat Valenciana que puede encontrarse fácilmente en la página web de Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas de la Generalitat Valenciana. El nombre de este documento es "Guía para la elaboración y obtención del visado de planes de igualdad de las empresas de la Comunitat Valenciana". Aunque haga referencia a empresas, debe ser seguida también por Entidades sin Ánimo de Lucro.

Estas tablas deben arrojar información sobre:

- DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDADES
- DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR NIVEL DE ESTUDIOS
- DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍAS PROFESIONALES
- DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO
- DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR JORNADA LABORAL SEMANAL
- DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR DEPARTAMENTOS Y NIVELES JERÁRQUICOS
- MOVIMIENTOS DE PERSONAL
- RESPONSABILIDADES FAMILIARES
- FORMACIÓN
- PROMOCIÓN PROFESIONAL
- CUADRO DE RETRIBUCIONES

Presentamos en una plantilla dos ejemplos de tablas, pero se recomienda seguir el formato establecido en la Guía de la Generalitat Valenciana a la que se hace mención al inicio de esta página.

ANÁLISIS CUANTITATIVO

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDADES

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Menos de 20 años			
20-29 años			
30-39 años			
40-49 años			
50 años y más			
TOTAL			

ANÁLISIS CUANTITATIVO

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR NIVEL DE ESTUDIOS

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Sin estudios			
Estudios primarios			
Estudios secundarios			
Estudios universitarios			
TOTAL			

Respecto al análisis cualitativo, se debe seguir el modelo de entrevistas que se encuentran disponibles en la Guía elaborada por la Generalitat Valenciana que puede encontrarse fácilmente en la página web de Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas de la Generalitat Valenciana. El nombre de este documento es "Guía para la elaboración y obtención del visado de planes de igualdad de las empresas de la Comunitat Valenciana". Aunque haga referencia a empresas, debe ser seguida también por Entidades sin Ánimo de Lucro.

Estas encuestas o entrevistas se definirán en relación a las áreas sobre las que posteriormente plantearemos medidas:

- Área de Acceso al empleo
- Área de Conciliación
- Área de Clasificación profesional
- Área de Promoción profesional
- Área de Formación
- Área de Retribuciones
- Área de Condiciones de trabajo/salud laboral
- Área de Comunicación y lenguaje no sexista
- Área de Infrarrepresentación femenina
- Área de Prevención del acoso sexual y/o por razón de género

En esta sección del diagnóstico, identificamos aquellas herramientas o procedimientos de las que ya dispone la entidad en cada una de las áreas (por ejemplo, si cuenta con un protocolo de selección en el área de acceso al empleo, si cuenta con definición de puestos de trabajo en lo que respecta a clasificación profesional, si dispone de plan de formación, etc.), así como las necesidades específicas en cada una de ellas según las respuestas a las entrevistas que se pasan a la plantilla.

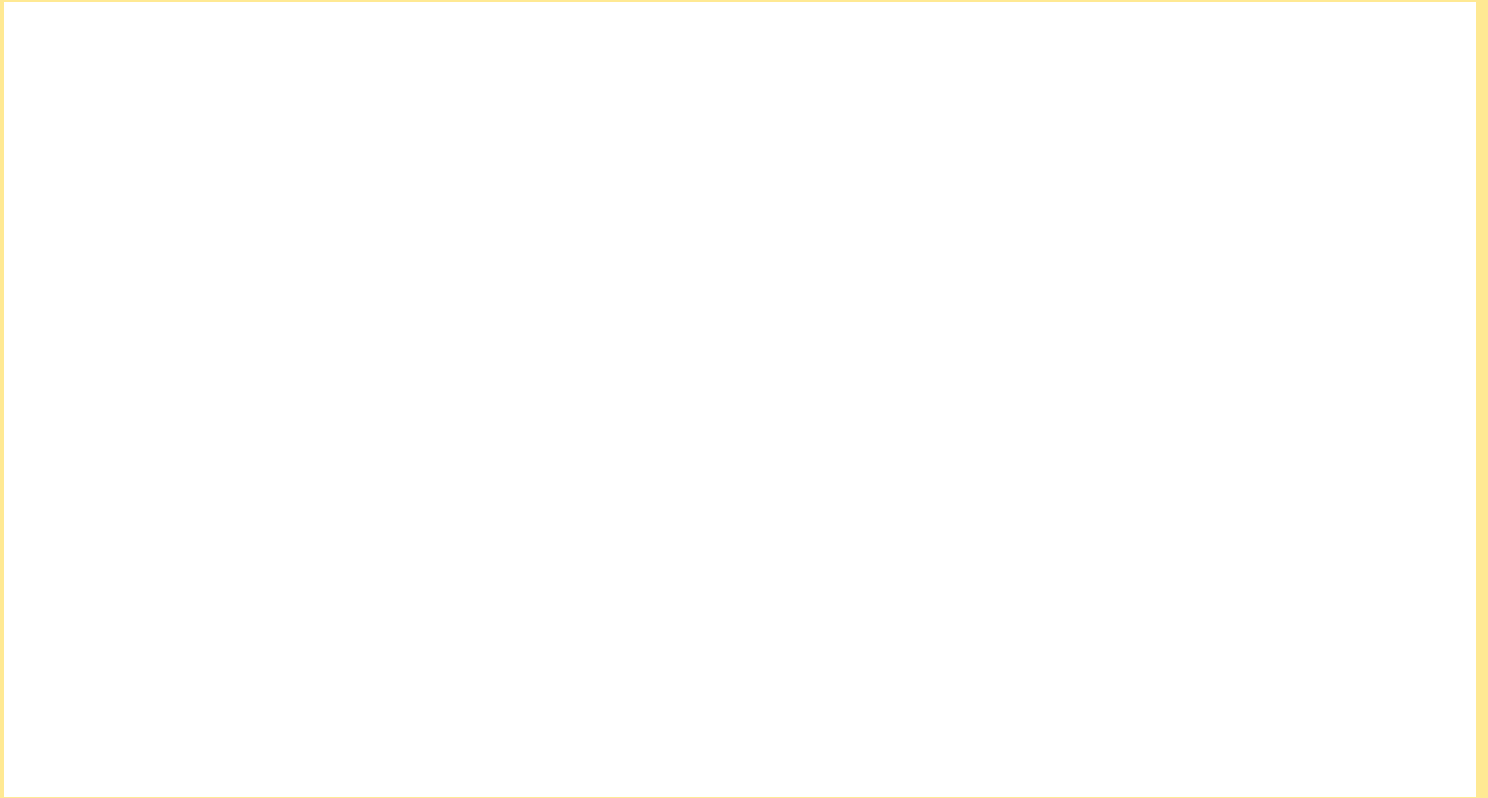
Se elabora un informe con las conclusiones de este análisis cualitativo.

ANÁLISIS CUALITATIVO

ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO

ÁREA DE CONCILIACIÓN

ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL



ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL



ANÁLISIS CUALITATIVO

ÁREA DE FORMACIÓN

ÁREA DE RETRIBUCIONES

ANÁLISIS CUALITATIVO

ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO/SALUD LABORAL

ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

ANÁLISIS CUALITATIVO

ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO



ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA



5.- ÁREAS Y MEDIDAS

Tras la fase de diagnóstico, observando la situación de la organización que éste ha arrojado, empezamos a plantear para cada una de las áreas las medidas correctoras necesarias para tender hacia una igualdad de oportunidades real en la organización.

Para ello, para cada una de las **áreas descritas con anterioridad** deben plantearse medidas. Cada medida debe contener:

- Nombre de medida: identificación de la medida y el área en la que se aplica
- Objetivo: qué se quiere conseguir con la aplicación de dicha medida
- Acciones previstas en la medida: qué va llevarse a cabo en concreto en la medida. Por ejemplo, si la medida consiste en aplicar un protocolo de selección de personal sin sesgo de género, entre las acciones tendremos el elaborar un modelo de CV ciego, formar al personal en materia de igualdad de género, desarrollar un guión de entrevista, etc.
- Plan de acción: se compone a su vez de:
 - Personas responsables de la aplicación: persona responsable de RRHH, dirección, toda la plantilla, etc.
 - Personas destinatarias: toda la plantilla o algún departamento en concreto
 - Metodología: cómo se va a desarrollar la medida (estudio retributivo, formación teórica o rpáctica, etc.).
 - Temporalización: para qué año/s se prevé la aplicación de la medida
 - Medios humanos: horas de personal que se dediquen a desarrollo de medida
 - Medios materiales: recursos físicos que se ponen a disposición de la medida (guías, equipos, material de formación, etc.).
 - Medios económicos: presupuesto aproximado de la medida
 - Indicadores: cómo se va a a medir el impacto de la medida (nº de veces que se utiliza un protocolo, nº de veces que se solicita un permiso, nº de hombres y mujeres que reciben formación, %de nuevas contrataciones que corresponden a mujeres, etc.).

A continuación recopilamos algunos ejemplos de medidas por área:

Proceso de selección y contratación

- Establecer modelo de entrevista no sexista
- Implantación de protocolo de selección
- Priorizar candidaturas de mujeres a puestos en los que se encuentren infrarrepresentadas

Promoción profesional

- Establecer sistemas de promoción que garanticen la no discriminación mediante la utilización de criterios objetivos.
- Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los distintos niveles profesionales.

Formación

- Formar a toda la plantilla en igualdad de oportunidades
- Crear un protocolo de formación para garantizar la igualdad en el acceso a la misma

Retribuciones

- Realizar un estudio retributivo
- Analizar las posibles desviaciones entre hombres y mujeres dentro de una misma categoría
- Elaborar un protocolo retributivo

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

- Implantar mejoras en flexibilidad
- Aprobar un plan de conciliación
- Ampliar permisos establecidos en Convenio Colectivo

Condiciones de trabajo

- Definir riesgos laborales específicos para mujeres por puesto (en caso de embarazo, por ejemplo)

Prevención del acoso sexual y por razón de género

- Protocolos contra acoso sexual y por razón de género
- Campañas de sensibilización

Clasificación profesional

- Establecer una clasificación profesional con perspectiva de género
- Controlar que no existan sesgos de género en la clasificación profesional

Infrarrepresentación femenina

- Promover la entrada de mujeres en puestos en los que se encuentren infrarrepresentadas
- Realizar un estudio acerca de la infrarrepresentación femenina en el sector o en la entidad

Comunicación y lenguaje no sexista

- Revisar documentación de la empresa para corregir posible lenguaje sexista
- Elaborar guía de lenguaje no sexista
- Formar al personal en el uso de lenguaje inclusivo

MEDIDA:

ÁREA:

Objetivo general

Acciones

PLAN DE ACCIÓN

Responsables

Destinatarios/as

Metodología

Temporalización

MEDIOS HUMANOS

MEDIOS MATERIALES

MEDIOS ECONÓMICOS

Indicadores

6.- EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad de Oportunidades, deberán fijarse los mecanismos adecuados para controlar que las medidas se cumplen según la temporalización establecida.

De esta manera, conoceremos a través del **seguimiento** los posibles obstáculos que vayan surgiendo en la organización en la aplicación de las medidas programadas. Podremos así mejorar las medidas hasta lograr la eliminación de dichos obstáculos.

Es en la fase de **evaluación** cuando conoceremos si los resultados obtenidos con la aplicación de las medidas planteadas (recordamos en esta parte el uso de los indicadores) se ajustan o no a los marcados como meta.

Se formará un grupo de trabajo (personal y dirección de la empresa) cuya competencia será la de realizar el seguimiento y la evaluación. Además, se elegirán los instrumentos y métodos (entrevistas, cuestionarios, observación directa, etc.) a través de los cuales la evaluación se llevará a cabo.

En todo caso, se deberá clarificar los mecanismos de seguimiento y los previstos para evaluar el rendimiento de las medidas.

Asimismo, en caso de optar por el Visado de Generalitat Valenciana, se presentarán a la autoridad competente los informes intermedios requeridos.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

SEGUIMIENTO



EVALUACIÓN



GLOSARIO DE TÉRMINOS

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Acción positiva

Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes (denominadas a veces «discriminación positiva»).

Acoso por razón de sexo

Es cualquier comportamiento que se realice en función del sexo de una persona con el propósito o produciendo el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso sexual

Cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, realizado con el propósito o produciendo el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Conciliación

Supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales.

Corresponsabilidad

Concepto que va más allá de la mera «conciliación» y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a su cargo.

Cuota

Sistema por el cual se establecen porcentajes de participación de los colectivos desfavorecidos (en este caso por razón de sexo) en los ámbitos en los que están infrarrepresentados, con el objetivo de conseguir su plena equiparación.

Discriminación directa

Situación en que se encuentra una persona que en atención a su sexo es, ha sido o pudiera ser tratada, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación indirecta

Situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima, y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Género

Concepto que hace referencia a las diferencias sociales entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de la misma cultura. Puede generar estereotipos.

Sexo

Hace referencia a las características biológicas entre mujeres y hombres percibidas como universales e inmutables.

Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres

Ausencia de barreras a la participación económica, política y social por razón de sexo.

Techo de cristal

Barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por varones, que impiden que las mujeres accedan a puestos importantes.

Violencia de género

Violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

ANEXO I

Proceso de Visado del Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres

Respecto al Visado de la Generalitat Valenciana, la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en su artículo 20.3 establece que, para que las organizaciones obtengan las ayudas o beneficios previstos por tener diseñados Planes de Igualdad, dichos Planes **deberán ser visados por el centro directivo de la administración de la Generalitat con competencia** en materia de mujer, presentando anualmente ante dicho organismo un informe de evaluación de resultados.

Con este fin, el Decreto 133/2007, de 27 de julio del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad en las organizaciones, regula el procedimiento para su obtención (DOCV núm. 5.567, de 31 de julio).

Las solicitudes de visado se presentarán en los Registros de la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad de cualquiera de las tres provincias, Alicante, Valencia y Castellón, o en cualquiera de las formas establecidas en el artículo 38.4 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Para la obtención del visado los Planes de Igualdad en la Comunidad Valenciana deberán contener:

- a) Ámbito de aplicación
- b) Partes suscriptoras del Plan (documento firmado por Junta Directiva y plantilla)
- c) Compromiso de impulso por parte de Junta Directiva y plantilla)
- c) Vigencia, indicando la fecha de puesta en aplicación
- d) Medios y recursos para su puesta en marcha
- e) Sistemas de evaluación y seguimiento
- f) En los Planes ya evaluados positivamente, se especificará las modificaciones, mejoras y novedades incluidas
- g) Desarrollo como mínimo de dos medidas por área de las que a continuación se enumeran:
 1. Área de acceso al empleo
 2. Área de Conciliación
 3. Área de clasificación profesional
 4. Área de promoción profesional
 5. Área de formación
 6. Área de Retribuciones
 7. Área de condiciones de trabajo/salud laboral
 8. Área de comunicación y lenguaje no sexista
 9. Área de infrarrepresentación femenina
 10. Área de prevención del acoso sexual y por razón de género



Versión
2020