

INFORMACIÓ RELATIVA AL TRÀMIT DE CONSULTA PÚBLICA PRÈVIA DEL PROJECTE DE DECRET, .../2022, DEL CONSELL, DEL VISAT DE PLANS D'IGUALTAT DE LES ORGANITZACIONS LABORALS DE LES COMUNITAT VALENCIANA I DE L'OBTENCIÓ DEL DRET A L'ÚS DEL SEGELL “FENT EMPRESA. IGUALS EN OPORTUNITATS”

El tràmit de consulta pública prèvia té per objecte demanar l'opinió de la ciutadania, organitzacions i associacions amb anterioritat a l'elaboració d'un projecte normatiu. En conseqüència, s'ofereix informació sobre els diferents aspectes d'aquest projecte normatiu, amb la finalitat de facilitar la seua comprensió i valoració.

<p>1. Antecedents normatius del projecte.-</p>	<p><i>.- L'article 10.3 de l'Estatut d'Autonomia estableix que, la Generalitat Valenciana se centrarà, entre altres, en l'àmbit de "la igualtat de drets d'homes i dones en tots els àmbits, en particular en matèria d'ocupació i treball" i l'article 11, estableix que "La Generalitat, conforme a la Carta de Drets Socials, vetlarà en tot cas perquè les dones i els homes puguin participar plenament en la vida laboral, social, familiar i política sense discriminacions de cap mena i garantirà que ho facen en igualtat de condicions. A aquest efecte es garantirà la compatibilitat de la vida familiar i laboral"</i></p> <p><i>.- La Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la igualtat entre Dones i Homes estableix en l'article l'article 20 disposa que, "L'administració autonòmica incentivarà a les empreses que establisquen plans d'igualtat que tinguen per 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".</i></p> <p><i>.- 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</i></p> <p><i>.- L'Ordre 18/2010, de 18 d'agost, de la Conselleria de Benestar Social, per la qual es regula l'ús del segell «Fent Empresa. Iguals en Oportunitats».</i></p> <p><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, determina que a la Direcció general de l'Institut Valencià de les Dones li correspon "Fer el seguiment i avaluar els plans d'igualtat de les empreses que sol·liciten el visat amb el segell Fent Empresa de la Generalitat, i també impulsar i assessorar el teixit empresarial de la Comunitat Valenciana en l'elaboració i implantació d'aquests plans".</i></p>
<p>2. Problemes que es pretenen solucionar amb la iniciativa</p>	<p>Hace 15 años que el Decreto 133/2007 crea el primer sistema de visado como actividad de fomento de la de la Generalitat con el fin de facilitar a las empresas y otras entidades las indicaciones y los aspectos necesarios para la elaboración e implantación de planes de igualdad, para su posterior visado. A lo largo de este tiempo el panorama jurídico ha cambiado sustancialmente produciendose un notable incremento en las solicitudes para la obtención del visado, lo que ha derivado en la necesidad de un ajuste del procedimiento para su obtención como en la ampliación y actualización de su contenido respecto a las áreas, medidas e indicadores de género así como la</p>

	<p>introducción de un sistema de gestión de control para aquellas empresas/entidades que hayan sido beneficiarias de visados anteriores, debiendo reportar los avances en la consecución de la igualdad de oportunidades y de trato en sus organizaciones laborales, así como la sostenibilidad de los resultados entre las trabajadoras y trabajadores de la Comunitat Valenciana.</p> <p>Fa 15 anys que el Decret 133/2007 crea el primer sistema de visat com a activitat de foment de la de la Generalitat amb la finalitat de facilitar a les empreses i altres entitats les indicacions i els aspectes necessaris per a l'elaboració i implantació de plans d'igualtat, per al seu posterior visat. Al llarg d'aquest temps el panorama jurídic ha canviat substancialment produint-se un notable increment en les sol·licituds per a l'obtenció del visat, la qual cosa ha derivat en la necessitat d'un ajust del procediment per a la seua obtenció com en l'ampliació i actualització del seu contingut respecte a les àrees, mesures i indicadors de gènere així com la introducció d'un sistema de gestió de control per a aquelles empreses/entitats que hagen sigut beneficiàries de visats anteriors, havent de reportar els avanços en la consecució de la igualtat d'oportunitats i de tracte en les seues organitzacions laborals, així com la sostenibilitat dels resultats entre les treballadores i treballadors de la Comunitat Valenciana.</p>
<p>3. Necessitat i oportunitat de la seua aprovació</p>	<p>Amb la nova regulació es pretén l'adaptació als canvis operats en la Llei orgànica 3/2007, d'Igualtat Efectiva entre dones, modificacions han tingut desenvolupament reglamentari pel Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es desenvolupa la regulació dels 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, i pel Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.</p> <p>Aquestes novetats normatives fan necessari dictar una nova norma que, incorporant l'esperit visionari del visat, aprofundisca el començat l'any 2007 revisant el procediment, tenint en compte que gran part del seu contingut ja es troba regulat per aquestes normes reglamentàries, i que la competència per a la gestió, comprovació, tramitació i registre està encomanada a altres òrgans administratius. Aquesta nova regulació té una doble finalitat, d'una banda, deixar de realitzar les funcions de control i supervisió que la normativa estatal encàrrec a altres òrgans administratius, i per una altra, salvaguardar aquelles qualitats pròpies i genuïnes del procediment de visat que el fan extraordinari respecte d'altres segells, distintius o certificats d'igualtat.</p>
<p>4. Objectius de la norma</p>	<p>Consisteix en l'elaboració d'un nou Decret, a fi d'actualitzar contingut i requisits, així com agilitar el procediment administratiu per a l'obtenció del visat atorgat per la Conselleria d'Igualtat, als Plans d'Igualtat presentats per empreses i entitats de la Comunitat Valenciana, que garantisquen el seu compromís amb la igualtat de gènere i la integració de la perspectiva de gènere en tots els àmbits de gestió de persones treballadores.</p>
<p>5. Possibles solucions alternatives reguladores i no reguladores</p>	<p>La incorporació de l'esmentada normativa preceptiva en el panorama legislatiu sobre plans d'igualtat per a les empreses i entitats evidencia la necessitat del present Decret perquè la concessió d'un visat es convertisca en palanca per a l'acció en favor de la integració del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en la gestió de les organitzacions laborals orientant-les a la millora contínua i amb això, a l'avanç en matèria d'igualtat en empreses i entitats que les faça mereixedores.</p>