

## Conselleria de Benestar Social

*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. [2007/9994]*

La Constitució Espanyola estableix la igualtat com a valor superior de l'ordenament jurídic, de tal manera que les situacions de desigualtat són incompatibles amb l'ordre de valors que proclama la Constitució.

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Hòmens, regula en els seus articles 45 al 49 els plans d'igualtat en les empreses i altres mesures de promoció de la igualtat, i estableix el deure general de les empreses de respectar el principi d'igualtat en l'àmbit laboral, considerant específicament el deure de negociar plans d'igualtat en les empreses de més de 250 treballadors o treballadores. La rellevància de l'instrument dels plans d'igualtat explica també la previsió del foment de la seua implantació voluntària en les xicotetes i mitjanes empreses.

L'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, d'acord amb el que estableix la Constitució Espanyola, en l'article 10.3 determina que l'actuació de la Generalitat se centrarà primordialment en determinats àmbits, entre els quals es troba la "igualtat de drets d'hòmens i dones en tots els àmbits, en particular en matèria d'ocupació i treball".

D'altra banda, igualment en l'esmentat Estatut d'Autonomia, en l'article 11, es determina que la Generalitat vetlarà, en tot cas, perquè les dones i els hòmens puguen participar plenament en la vida laboral, social, familiar i política sense discriminacions de cap tipus i garantirà que ho facen en igualtat de condicions. A estos efectes, es garantirà la compatibilitat de la vida familiar i laboral.

La Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre Dones i Hòmens, pretén establir una sèrie de mesures i garanties en la Comunitat Valenciana, dirigides a l'eliminació de la discriminació i a la consecució de l'exercici dels drets humans i les llibertats fonamentals per a les dones sobre la base de la igualtat. Per tant, les actuacions en l'àmbit laboral són considerades de la màxima importància, en la mesura que la incorporació de les dones al mercat de treball els procura independència econòmica, un dels factors fonamentals per a la igualtat, junt amb altres mesures com la igualtat de retribució, condicions de treball, promoció professional i la conciliació de la vida familiar amb l'activitat laboral.

L'article 20.3 de la referida Llei 9/2003 estableix que perquè les empreses obtinguen les ajudes previstes per tindre dissenyats plans d'igualtat, estos plans hauran de ser visats pel centre directiu de l'administració de la Generalitat amb competència en matèria de dona, que haurà de presentar anualment davant de l'esmentat organisme un informe d'avaluació de resultats. El punt 4 de l'esmentat article disposa que les empreses o organitzacions participades majoritàriament amb capital públic hauran d'elaborar un pla d'igualtat.

Posseint el Consell la potestat reglamentària d'acord amb l'article 18.f) de la Llei del Consell, a proposta del conseller de Benestar Social, conforme amb el Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana i amb la deliberació prèvia del Consell, en la reunió del dia 27 de juliol de 2007,

DECRETE

### Article 1. Objecte

1. El present decret té com a objecte el desplegament de la Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre Dones i Hòmens.

2. Amb este fi es regula el procediment, condicions i requisits per al visat, per part del centre directiu de l'administració de la Generalitat amb competència en matèria de dona, dels plans d'igualtat, presentats per empreses de la Comunitat Valenciana, que tinguen com a objecte corregir les desigualtats de gènere, incorporen mesures innovadores

## Conselleria de Bienestar Social

*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. [2007/9994]*

La Constitución Española establece la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico, de manera tal que las situaciones de desigualdad son incompatibles con el orden de valores que proclama la Constitución.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, regula en sus artículos 45 al 49 los Planes de Igualdad en las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad, y establece el deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, contemplando específicamente el deber de negociar Planes de Igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores o trabajadoras. La relevancia del instrumento de los Planes de Igualdad explica también la previsión del fomento de su implantación voluntaria en las pequeñas y medianas empresas.

El Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, en consonancia con lo establecido en la Constitución Española, en su artículo 10.3 determina que la actuación de la Generalitat se centrará primordialmente en determinados ámbitos, entre los que se encuentra la "igualdad de derechos de hombres y mujeres en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo".

Por otro lado, igualmente en el citado Estatut d'Autonomia, en su artículo 11, se determina que la Generalitat velará, en todo caso, para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones. A estos efectos, se garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral.

La Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, pretende establecer una serie de medidas y garantías en la Comunitat Valenciana, dirigidas a la eliminación de la discriminación y a la consecució del ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales para las mujeres sobre la base de la igualdad. Por tanto, las actuaciones en el ámbito laboral son consideradas de la máxima importancia, en la medida que la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo les procura independència econòmica, uno de los factores fundamentales para la igualdad, junto con otras medidas como la igualdad de retribución, condiciones de trabajo, promoción profesional y la conciliación de la vida familiar con la actividad laboral.

El artículo 20.3 de la referida Ley 9/2003 establece que para que las empresas obtengan las ayudas previstas 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, debiendo presentar anualmente ante dicho organismo un informe de evaluación de resultados. El punto 4 del citado artículo dispone que las empresas u organizaciones participadas mayoritariamente con capital público deberán elaborar un Plan de Igualdad.

Ostentando el Consell la potestad reglamentaria de acuerdo con el artículo 18.f) de la Ley del Consell, a propuesta del conseller de Bienestar Social, conforme con el Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana y previa deliberación del Consell, en la reunión del día 27 de julio de 2007,

DISPONGO

### Artículo 1. Objeto

1. El presente Decreto tiene por objeto el desarrollo de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

2. Con este fin se regula el procedimiento, condiciones y requisitos para el visado, por parte del centro directivo de la administración de la Generalitat con competencia en materia de mujer, de los Planes de Igualdad, presentados por empresas de la Comunitat Valenciana, que tengan por objeto corregir las desigualdades de género, incorporen

per a fer realitat la igualtat i proporcionen servicis que faciliten la conciliació de la vida familiar i laboral del personal al seu servici, segons el que estableix l'article 20.3 de la Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat.

#### *Article 2. Àmbit d'aplicació*

Les normes establides en este decret s'aplicaran a les empreses que, desenvolupant la seua activitat en l'àmbit territorial de la Comunitat Valenciana, sol·liciten el visat dels plans d'igualtat que vagen a implantar-se en estes.

#### *Article 3. Requisits dels plans d'igualtat*

1. Els plans d'igualtat són un conjunt ordenat de mesures adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i hòmens, i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

2. Els plans d'igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seua consecució, i també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

3. Per a la consecució del visat dels plans d'igualtat en la Comunitat Valenciana, estos hauran de contindre:

- a) Àmbit d'aplicació.
- b) Parts subscriptores del pla.
- c) Vigència, on s'indique la data de posada en aplicació.
- d) Mitjans i recursos per a la seua posada en marxa.
- e) Sistemes d'avaluació i seguiment.
- f) Els plans que compten amb avaluacions positives anteriors cal que especifiquen les modificacions, millores i novetats incloses.

4. Per a l'obtenció de l'esmentada validació, els plans d'igualtat presentats hauran de contindre mesures concretes que afavorisquen la igualtat d'oportunitats en les empreses en cada una de les àrees que a continuació es detallen:

1. Àrea d'accés a l'ocupació.
  - 1) Processos de selecció no discriminatoris.
  - 2) Programes de formació i sensibilització en igualtat d'oportunitats, dirigits als departaments de recursos humans.
  - 3) Accions encaminades a facilitar la incorporació de dones a llocs en què es troba subrepresentada.

2. Àrea de conciliació.
  - 1) Establiment de millores respecte a la normativa legal vigent en matèria de conciliació de la vida laboral i familiar.
  - 2) Mesures que faciliten la flexibilitat laboral.
  - 3) Programes de sensibilització i informació dirigits a tot el personal en matèria de conciliació.
  - 4) Creació de servicis i recursos per a l'atenció de persones dependents dels treballadors de l'empresa.

3. Àrea de classificació professional, promoció i formació.
  - 1) Catalogació i valoració dels llocs de treball d'acord amb criteris no discriminatoris.
  - 2) Accions encaminades a facilitar la promoció professional de les dones en càrrecs amb responsabilitat.
  - 3) Accions encaminades a la incorporació de dones en programes formatius que els facilite la seua promoció professional.
  - 4) Realització per tota la plantilla de programes formatius en igualtat d'oportunitats.
  - 5) Programes formatius dirigits a la capacitat professional de dones en els llocs en què es trobe subrepresentada.

4. Àrea de retribucions.
  - 1) Accions encaminades a l'eliminació de qualsevol tipus de discriminació retributiva.

5. Àrea de salut laboral.
  - 1) Mesures dirigits a previndre i eliminar qualsevol tipus d'assetjament sexual i per raó de sexe i moral.

medidas innovadoras para hacer realidad la igualdad y proporcionen servicios que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral del personal a su servicio, según lo establecido en el artículo 20.3 de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat.

#### *Artículo 2. Ámbito de aplicación*

Las normas establecidas en el presente Decreto serán de aplicación a aquellas empresas que, desarrollando su actividad en el ámbito territorial de la Comunitat Valenciana, soliciten el visado de los Planes de Igualdad que se vayan a implantar en las mismas.

#### *Artículo 3. Requisitos de los Planes de Igualdad*

1. Los Planes de Igualdad 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.

2. Los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

3. Para la consecución del visado de los Planes de Igualdad en la Comunitat Valenciana, éstos deberán contener:

- a) Ámbito de aplicación.
- b) Partes suscriptoras del Plan.
- c) Vigencia, indicando fecha de puesta en aplicación.
- d) Medios y recursos para su puesta en marcha.
- e) Sistemas de evaluación y seguimiento.
- f) En aquellos Planes que cuenten con evaluaciones positivas anteriores, será necesario que especifiquen las modificaciones, mejoras y novedades incluidas.

4. Para la obtención de la citada validación, los Planes de Igualdad presentados deberán contener medidas concretas que favorezcan la igualdad de oportunidades en las empresas en cada una de las áreas que a continuación se detallan:

1. Área de acceso al empleo.
  - 1) Procesos de selección no discriminatorios.
  - 2) Programas de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades, dirigidos a los departamentos de recursos humanos.
  - 3) Acciones encaminadas a facilitar la incorporación de mujeres a puestos en los que se encuentra subrepresentada.

2. Área de conciliación.
  - 1) Establecimiento de mejoras respecto a la normativa legal vigente en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.
  - 2) Medidas que faciliten la flexibilidad laboral.
  - 3) Programas de sensibilización e información dirigidos a todo el personal en materia de conciliación.
  - 4) Creación de servicios y recursos para el cuidado de personas dependientes de los trabajadores de la empresa.

3. Área de clasificación profesional, promoción y formación.
  - 1) Catalogación y valoración de los puestos de trabajo conforme a criterios no discriminatorios.
  - 2) Acciones encaminadas a facilitar la promoción profesional de las mujeres en cargos con responsabilidad.
  - 3) Acciones encaminadas a la incorporación de mujeres en programas formativos que les facilite su promoción profesional.
  - 4) Realización por toda la plantilla de programas formativos en igualdad de oportunidades.
  - 5) Programas formativos dirigidos a la capacitación profesional de mujeres en aquellos puestos en los que se encuentre subrepresentada.

4. Área de retribuciones.
  - 1) Acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva.

5. Área de salud laboral.
  - 1) Medidas dirigidas a prevenir y eliminar cualquier tipo de acoso sexual y por razón de sexo y moral.

2) Elaboració i implantació de programes de salut per a dones.

6. Àrea de comunicació i llenguatge no sexista.

1) Mesures dirigides a l'eliminació d'una imatge sexista de l'empresa en la seua presentació cara a l'exterior.

2) Mesures dirigides a l'eliminació del llenguatge sexista de les comunicacions i documents interns de l'empresa.

#### *Article 4. Sol·licituds i documentació*

1. El visat dels plans d'igualtat elaborats per les empreses de la Comunitat Valenciana es realitzarà a instància de part, amb la sol·licitud prèvia del titular o representant de les referides empreses interessades en l'obtenció de la corresponent validació.

2. Les sol·licituds es presentaran en dos exemplars en els registres de la Direcció General de la Dona i per la Igualtat de qualsevol de les tres províncies, València, Alacant i Castelló, o en qualsevol altra de les formes establides en l'article 38.4 de la Llei de Règim Jurídic de les Administracions Públiques i del Procediment Administratiu Comú.

3. Les sol·licituds de visat o validació dels plans d'igualtat hauran d'anar sigades pel titular o representant de l'empresa sol·licitant, i ha de constar en estes les dades següents:

1) Nom i cognoms del sol·licitant.

2) Número d'Identificació Fiscal.

3) Denominació de l'empresa.

4) Domicili de l'empresa.

5) Activitat a què es dedica.

6) Nombre i domicili de tots els centres de treball de què dispose l'empresa.

Així mateix, haurà d'adjuntar-se a la sol·licitud els documents següents:

1. Document acreditatiu de la titularitat del sol·licitant o, si és el cas, de la representació que posseïska.

2. Declaració responsable del sol·licitant en què conste el nombre total de treballadors de l'empresa, i indique els llocs que ocupen i quins d'ells són ocupats per dones.

3. Pla general de formació dels treballadors i la formació duta a terme en l'últim any.

#### *Article 5. Instrucció*

1. Rebudes les sol·licituds en la Direcció General de la Dona i per la Igualtat, es verificarà si la documentació presentada és completa i correcta.

2. Quan la sol·licitud no reunisca els requisits establits en este decret o no s'acompanye la documentació exigible, de conformitat amb el que preveu l'article 71 de la Llei de Règim Jurídic de les Administracions Públiques i del Procediment Administratiu Comú, es requerirà als interessats perquè, en un termini de deu dies, esmenen la falta o acompanyen els documents preceptius, amb indicació que, si no ho fan així, se'ls tindrà per desistits de la seua petició, prèvia resolució que haurà de ser dictada en els termes que preveu l'article 42 de l'esmentada llei.

3. Una vegada realitzat el corresponent anàlisi dels plans d'igualtat, presentats per al seu visat, per part del personal tècnic de la Direcció General de la Dona i per la Igualtat, es redactarà un informe sobre l'adequació de les mesures contingudes en els esmentats plans als criteris fixats en el present decret, i s'eleva a la directora general de la Dona i per la Igualtat proposta motivada de resolució.

#### *Article 6. Resolució*

1. En el cas que l'anàlisi realitzada pel personal tècnic de la Direcció General de la Dona i per la Igualtat siga positiu, s'eleva a proposta de resolució al titular de la Direcció General de la Dona i per la Igualtat, qui resoldrà basant-se en el que disposa l'article 20.3 de la Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre Dones i Hòmens.

2) Elaboración e implantación de programas de salud para mujeres.

6. Área de comunicación y lenguaje no sexista.

1) Medidas dirigidas a la eliminación de una imagen sexista de la empresa en su presentación cara al exterior.

2) Medidas dirigidas a la eliminación del lenguaje sexista de las comunicaciones y documentos internos de la empresa.

#### *Artículo 4. Solicitudes y documentación*

1. El visado de los Planes de Igualdad elaborados por las empresas de la Comunitat Valenciana se realizará a instancia de parte, previa solicitud del titular o representante de las referidas empresas interesadas en la obtención de la correspondiente validación.

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

3. Las solicitudes de visado o validación de los Planes de Igualdad deberán ir firmadas por el titular o representante de la empresa solicitante, constando en la misma los siguientes datos:

1) Nombre y apellidos del solicitante.

2) Número de Identificación Fiscal.

3) Denominación de la empresa.

4) Domicilio de la empresa.

5) Actividad a la que se dedica.

6) Número y domicilio de todos los centros de trabajo de los que disponga la empresa.

Asimismo, se deberá adjuntar a la solicitud los siguientes documentos:

1. Documento acreditativo de la titularidad del solicitante o, en su caso, de la representación que ostente.

2. Declaración responsable del solicitante en la que conste el número total de trabajadores de la empresa, indicando los puestos que ocupan y cuales de ellos son ocupados por mujeres.

3. Plan general de formación de los trabajadores y la formación llevada a cabo en el último año.

#### *Artículo 5. Instrucción*

1. Recibidas las solicitudes en la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad, se verificará si la documentación presentada es completa y correcta.

2. Cuando la solicitud no reúna los requisitos establecidos en el presente Decreto o no se acompañe la documentación exigible, de conformidad con lo previsto en el artículo 71 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se requerirá a los interesados para que, en un plazo de diez días, subsanen la falta o acompañen los documentos preceptivos, con indicación de que, si así no lo hiciera, se les tendrá por desistidos de su petición, previa resolución que deberá ser dictada en los términos previstos en el artículo 42 de la citada Ley.

3. Una vez realizado el correspondiente análisis de los Planes de Igualdad, presentados para su visado, por parte del personal técnico de la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad, se redactará un informe sobre la adecuación de las medidas contenidas en dichos Planes a los criterios fijados en el presente Decreto, elevando a la directora general de la Mujer y por la Igualdad propuesta motivada de resolución.

#### *Artículo 6. Resolución*

1. En el caso de que el análisis realizado por el personal técnico de la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad sea positivo, se elevará propuesta de resolución al titular de la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad, quien resolverá en base a lo dispuesto en el artículo 20.3 de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

2. Quan de l'anàlisi tècnica realitzada es deduïra que, en algun dels seus termes o en la seua totalitat, el pla d'igualtat, objecte de visat, no s'ajusta al que estableix l'article 3 del present decret, es remetria a l'empresa sol·licitant un informe en què s'especifique els aspectes que han de ser esmenats per al seu posterior visat.

3. En tot cas, el termini màxim per a resoldre i notificar, tant per a la resolució del visat com per a l'informe relatiu als aspectes que s'hagen d'esmenar en el pla d'igualtat, serà de tres mesos a comptar des de la data en què la sol·licitud haja tingut entrada en el registre de l'òrgan competent per a la seua tramitació, i s'entendrà estimada esta transcorregut el dit termini.

4. Contra esta resolució, que no posa fi a la via administrativa, podrà interposar-se recurs d'alçada, en el termini d'un mes, davant del secretari autonòmic de Benestar Social, d'acord amb el que es disposa en els articles 114 i 115 de la Llei de Règim Jurídic de les Administracions Públiques i del Procediment Administratiu Comú.

#### *Article 7. Informe d'avaluació de resultats*

Les empreses, el pla d'igualtat de les quals siga visat pel centre directiu de l'administració de la Generalitat amb competència en matèria de dona, hauran de presentar anualment davant l'esmentat organisme, durant el període de vigència del pla, un informe d'avaluació de resultats.

#### DISPOSICIÓ ADDICIONAL

##### *Única. Empreses públiques de la Generalitat*

1. En compliment del que disposa l'article 20.4 de la Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre Dones i Hòmens, les empreses o organitzacions participades majoritàriament amb capital públic (empreses públiques autonòmiques, provincials i municipals) hauran d'elaborar un pla d'igualtat en els termes que preveu este decret.

2. Els esmentats plans hauran de presentar-se davant del centre directiu de l'administració de la Generalitat amb competència en matèria de dona, per al seu visat, en el termini de sis mesos des de l'entrada en vigor d'este decret.

#### DISPOSICIONS FINALS

##### *Primera. Execució del decret*

Es faculta la conselleria amb competències en matèria de dona per a adoptar totes les mesures que siguen necessàries per al desplegament i l'execució d'este decret.

##### *Segona. Entrada en vigor*

Este decret entrarà en vigor l'endemà de la seua publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 27 de juliol de 2007

El president de la Generalitat,  
FRANCISCO CAMPS ORTIZ

El conseller de Benestar Social,  
JUAN GABRIEL COTINO FERRER

2. Cuando del análisis técnico realizado se dedujera que, en alguno de sus términos o en su totalidad, el Plan de Igualdad, objeto de visado, no se ajustase a lo establecido en el artículo 3 del presente Decreto, se remitirá a la empresa solicitante un informe en el que se especificarán los aspectos que deben ser subsanados para su posterior visado.

3. En cualquier caso, el plazo máximo para resolver y notificar, tanto para la resolución del visado como para el informe relativo a los aspectos que se deba subsanar en el Plan de Igualdad, será de tres meses a contar desde la fecha en que la solicitud haya tenido entrada en el registro del órgano competente para su tramitación, debiéndose entender estimada la misma transcurrido dicho plazo.

4. Contra esta resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada, en el plazo de un mes, ante el Secretario Autonómico de Bienestar Social, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 114 y 115 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

#### *Artículo 7. Informe de evaluación de resultados*

Las empresas, cuyo Plan de Igualdad sea visado por el centro directivo de la administración de la Generalitat con competencia en materia de mujer, deberán presentar anualmente ante dicho organismo, durante el periodo de vigencia del Plan, un informe de evaluación de resultados.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL

##### *Única. Empresas públicas de la Generalitat*

1. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 20.4 de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, las empresas u organizaciones participadas mayoritariamente con capital público (empresas públicas autonómicas, provinciales y municipales) deberán elaborar un Plan de Igualdad en los términos previstos en el presente Decreto.

2. Dichos Planes deberán presentarse ante el centro directivo de la administración de la Generalitat con competencia en materia de mujer, para su visado, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del presente Decreto.

#### DISPOSICIONES FINALES

##### *Primera. Ejecución del Decreto*

Se faculta a la conselleria con competencias en materia de mujer para adoptar cuantas medidas sean necesarias para el desarrollo y la ejecución del presente Decreto.

##### *Segunda. Entrada en vigor*

El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 27 de julio de 2007

El president de la Generalitat,  
FRANCISCO CAMPS ORTIZ

El conseller de Bienestar Social,  
JUAN GABRIEL COTINO FERRER