

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

**12637** Orden SSI/1996/2016, de 29 de diciembre, por la que se convoca la concesión del distintivo «Igualdad en la Empresa» correspondiente al año 2016, y se establecen sus bases reguladoras.

Con el fin de reconocer y estimular la labor de las empresas comprometidas con la igualdad, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, prevé en su artículo 50 la creación de un distintivo empresarial en materia de igualdad para aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos, como los servicios, productos y publicidad de la empresa.

El Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa», desarrolló reglamentariamente el citado artículo 50 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Por su parte, el Real Decreto 850/2015, de 28 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, ha adaptado algunos requisitos de participación a la legislación vigente incorporando y reforzando determinados aspectos para impulsar la igualdad efectiva de mujeres y hombres que no habían sido contemplados en la norma reguladora y reformando algunos aspectos del procedimiento para introducir un régimen de seguimiento, control y renovación a las empresas y entidades distinguidas más ágil y eficaz.

Mediante la Orden IGD/3195/2009, de 12 de noviembre, dictada en cumplimiento de lo previsto en el artículo 2 del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, se ha procedido a la aprobación del logotipo y la representación gráfica del distintivo «Igualdad en la Empresa». Asimismo, y de acuerdo con el artículo 20 de dicho real decreto, se ha creado el Registro de las empresas con distintivo «Igualdad en la Empresa», mediante Orden SPI/1292/2011, de 17 de mayo.

La citada normativa permite poner en marcha el procedimiento para reconocer la excelencia y las buenas prácticas acreditadas en materia de igualdad por parte de las empresas y entidades que ejerzan su actividad en territorio español. Por ello, serán merecedoras del distintivo sólo aquellas que destaquen de forma relevante y especialmente significativa en la aplicación e implantación de planes y políticas de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, quienes además pasan a formar parte por derecho propio de la Red de empresas con distintivo «Igualdad en la Empresa» o Red DIE, que tiene como objetivo potenciar el intercambio de buenas prácticas y experiencias en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, haciéndolas públicas para conocimiento de la sociedad en general.

Asimismo, y de acuerdo con la normativa que regula el distintivo «Igualdad en la Empresa», la valoración que se realice de las candidaturas de las pequeñas y medianas empresas además de tener en cuenta sus especiales características, se hará de manera separada de las valoraciones de las grandes empresas, dada la gran diferencia existente entre los medios materiales y humanos de los que disponen éstas en comparación con las pymes.

En la tramitación de esta disposición ha emitido informe preceptivo la Abogacía del Estado en el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

En su virtud, con la aprobación previa del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas, dispongo:

Artículo 1. *Objeto.*

Esta orden tiene por objeto convocar el procedimiento para la concesión del distintivo «Igualdad en la Empresa», correspondiente al año 2016 y establecer las bases reguladoras de la presente convocatoria, a fin de reconocer y estimular la labor de las empresas y

entidades comprometidas con la igualdad, que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos, como los servicios, productos y publicidad de la empresa.

**Artículo 2. Entidades y empresas candidatas.**

1. Cualquier empresa o entidad, de capital público o privado, que ejerza su actividad en territorio español, podrá presentar su candidatura al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad para la concesión del distintivo empresarial.

A estos efectos los términos empresa o entidad deben entenderse de acuerdo con lo previsto en el artículo 1.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado mediante Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Quedan excluidas de la posibilidad de presentar candidatura las Administraciones públicas, entendiéndose por tales las relacionadas en el artículo 3.2 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre.

2. Las entidades o empresas candidatas deberán reunir los siguientes requisitos:

a) Estar inscrita en el correspondiente régimen de la Seguridad Social y, cuando proceda, encontrarse formalmente constituida e inscrita en el registro público que corresponda.

b) Encontrarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones en materia tributaria y de Seguridad Social.

c) No haber sido sancionada con carácter firme en los dos o tres años anteriores a la fecha de finalización del plazo de presentación de candidaturas, por infracción grave o muy grave, respectivamente, en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación, de acuerdo con lo dispuesto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

d) No haber sido sancionada con carácter firme en los dos o tres años anteriores a la fecha de finalización del plazo de presentación de candidaturas, por infracción grave o muy grave, respectivamente, en materia de igualdad y no discriminación en el acceso a los bienes y servicios.

e) Contar con un compromiso explícito en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, la organización y funcionamiento interno de la empresa o entidad, y la Responsabilidad Social Empresarial. Dicho compromiso deberá constar por escrito, y también deberá acreditarse la forma elegida por la empresa en que se haya realizado su difusión a toda la plantilla.

f) Haber implantado un plan de igualdad, en aquellos supuestos en que la empresa o entidad esté obligada a ello por imperativo legal o convencional. En los demás supuestos, haber implantado un plan de igualdad o, en su defecto, políticas de igualdad.

g) Haber realizado balances o informes de seguimiento y evaluación del plan de igualdad o, en su defecto, de las medidas desarrolladas en sus políticas de igualdad. La evaluación deberá haberse realizado después de que haya transcurrido al menos un año desde la aprobación del plan de igualdad o la implantación de las citadas medidas.

3. Las sociedades que no puedan formular cuenta de pérdidas y ganancias abreviada de conformidad con lo dispuesto por el artículo 258 del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y que cuenten con consejo de administración, deberán cumplir cualquiera de los siguientes requisitos:

a) Acreditar una presencia de mujeres, en su consejo de administración, igual o superior al porcentaje medio de mujeres en dichos órganos recogido en los tres últimos informes anuales de gobierno corporativo de las entidades emisoras de valores admitidos a negociación en mercados oficiales que, en su caso, publique y actualice la Comisión Nacional del Mercado de Valores para el conjunto de estas entidades. Dicho porcentaje

medio de mujeres en los consejos de administración queda fijado en esta convocatoria en el 13,7% del total de las personas que lo componen.

b) Haber suscrito un acuerdo con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad dentro de los programas que éste lleve a cabo, al objeto de que aquéllas incrementen de manera voluntaria la presencia de mujeres en su consejo de administración, de acuerdo con sus características específicas.

### Artículo 3. *Presentación de candidaturas.*

1. Las empresas o entidades deberán presentar su candidatura mediante los modelos normalizados que figuran como anexos I.a, I.b y I.c, que incluyen, respectivamente, su descripción, una memoria de su situación en relación con la aplicación e implantación de planes y medidas de igualdad e información de índole cuantitativa sobre la plantilla y la estructura salarial de la empresa o entidad.

Dichos anexos y la documentación complementaria a la que se refiere el artículo 4 estarán elaborados en estándares abiertos (Open office o similar) y, en su caso, aquellos otros que sean de uso generalizado por la ciudadanía. Asimismo, y en sustitución de los anteriores, se podrá usar el formato de hoja de cálculo Excel para los anexos I.a y I.c, y el de procesamiento de textos Word para los anexos I.b y II. Alternativamente a los estándares abiertos, también se podrá utilizar para el resto de la documentación el formato Word o presentarse en formato Pdf. Asimismo, se deberá incluir una relación en la que se cite todos y cada uno de los documentos que la acompañan.

2. Las empresas o entidades presentarán su candidatura a través de la sede electrónica del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. A dicha sede se accede a través de la siguiente dirección de Internet: <https://sede.msssi.gob.es>, donde figuran las instrucciones necesarias respecto de los pasos a seguir para su utilización.

Las empresas o entidades que sean personas físicas podrán presentar sus candidaturas tanto a través de la sede electrónica como en cualquiera de los demás lugares a los que se refiere el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en cuyo caso, todos los anexos y la documentación complementaria a la que se refiere el artículo 4 de esta orden deberán presentarse en formato electrónico, preferentemente en una unidad de memoria extraíble USB, y cumplirán los requisitos de elaboración previstos en el párrafo segundo del apartado 1. Además, el anexo I.a Candidatura del distintivo «Igualdad en la Empresa» 2016, deberá presentarse en papel.

3. Los modelos normalizados de los anexos estarán disponibles en la sede electrónica del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, anteriormente citada y en la página web del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, apartado de Servicios Sociales e Igualdad: [http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/Distintivo\\_Igualdad\\_en\\_la\\_Empresa/DIE\\_home.htm](http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/Distintivo_Igualdad_en_la_Empresa/DIE_home.htm). También podrán ser facilitados por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, previa petición al correo electrónico: [distintivoie@msssi.es](mailto:distintivoie@msssi.es)

4. Cada una de las empresas o entidades de un mismo grupo que concurren a la convocatoria deberán presentar una candidatura individual e indicar en el anexo I.a el nombre o razón social y el Número de Identificación Fiscal (en adelante, NIF) de las otras empresas o entidades del grupo que también se presenten a esta convocatoria.

5. El plazo de presentación de candidaturas será de dos meses contados a partir del día siguiente al de la publicación de la presente orden en el «Boletín Oficial del Estado».

### Artículo 4. *Documentación y confidencialidad de la información recibida.*

1. Junto con la candidatura las empresas o entidades deberán acompañar la siguiente documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos generales:

a) Las personas jurídicas, documento de constitución y certificación acreditativa de su inscripción en el registro público correspondiente, cuando la ley así lo exija para la

adquisición de la personalidad jurídica, estatutos y, en su caso, modificación de los mismos debidamente legalizados.

En el caso de una persona física, Documento Nacional de Identidad, pasaporte o Tarjeta de Identidad de Extranjero o, en su caso, autorización al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en documento expreso que se acompañe a la candidatura, para que este compruebe sus datos mediante el Sistema de Verificación de Datos de Identidad, según establece el Real Decreto 522/2006, de 28 de abril, por el que se suprime la aportación de fotocopias de documentos de identidad en los procedimientos administrativos de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos, vinculados o dependientes.

b) Tarjeta de identificación fiscal o NIF.

c) En caso de actuar por medio de representante, documento acreditativo de su identidad, o en su caso, autorización al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en documento expreso que se acompañe a la candidatura, para que este compruebe sus datos mediante el Sistema de Verificación de Datos de Identidad, según establece el Real Decreto 522/2006, de 28 de abril, así como poder bastante en derecho para actuar en nombre y representación de la persona física o jurídica candidata.

d) En cualquier caso, la mera presentación de la candidatura conllevará la autorización del solicitante para que el órgano concedente obtenga de forma directa, a través de certificados electrónicos, la acreditación de hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias y con la Seguridad Social, salvo que deniegue su consentimiento, en cuyo caso deberá aportar los correspondientes certificados.

e) Declaración firmada por la representación legal de la empresa o entidad, según modelo que figura como anexo II, de los dos siguientes extremos:

1.º De no haber sido sancionada, en los dos o tres años anteriores a la fecha de finalización del plazo de presentación de candidaturas, con carácter firme, por infracción grave o muy grave, respectivamente, en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación, de acuerdo con lo dispuesto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

2.º De no haber sido sancionada con carácter firme en los dos o tres años anteriores a la fecha de finalización del plazo de presentación de candidaturas, por infracción grave o muy grave, respectivamente, en materia de igualdad y no discriminación en el acceso a los bienes y servicios.

Esta declaración responsable deberá firmarse digitalmente o, en su lugar, el documento original firmado se adjuntará a la candidatura. No será necesario presentar dicha declaración responsable cuando la persona física o jurídica candidata manifieste expresamente su consentimiento para que estos datos sean recabados directamente por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

f) Copia del compromiso explícito en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres respecto a las condiciones de trabajo, la organización y funcionamiento interno de la empresa o entidad, la Responsabilidad Social Empresarial y la publicidad. Este compromiso deberá acreditarse que se ha hecho público a la plantilla de la empresa o entidad, pudiéndose acreditar asimismo, la publicidad externa del mismo.

g) Plan de igualdad vigente, en aquellos supuestos en que la empresa o entidad esté obligada a su implantación por imperativo legal o convencional. En los demás supuestos, plan de igualdad vigente o, en su defecto, acreditación de la implantación de al menos tres medidas contempladas en las políticas de igualdad de la empresa o entidad candidata.

h) Copia de los balances o informes de seguimiento y evaluación de las medidas o del plan de igualdad en las empresas o entidades que dispongan de este. Deberá acreditarse que la evaluación se ha realizado después de que haya transcurrido al menos un año desde la implantación del plan de igualdad o, en su defecto, del desarrollo de sus políticas de igualdad.

i) Las sociedades que no puedan formular cuenta de pérdidas y ganancias abreviada, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 258 del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y que cuenten con consejo de administración, deberán presentar una declaración firmada por la representación legal de la entidad o empresa o por quien desempeñe la secretaría de dicho consejo. Deberá acreditar que en dicho consejo el porcentaje de mujeres sea igual o superior al 13,7% del total de las personas que lo integran.

En el supuesto de no cumplir este requisito deberá acreditarse que han suscrito un acuerdo con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, al objeto de incrementar de manera voluntaria la presencia de mujeres en su consejo de administración.

2. Asimismo, acompañarán la documentación acreditativa de la situación de la empresa o entidad en relación con la implantación de planes y políticas de igualdad:

a) Texto o textos íntegros en los que conste el diagnóstico de situación en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres que sirvió de base para la realización del plan de igualdad o, en su defecto, del desarrollo de sus políticas de igualdad, así como toda la documentación que complementa unos y otras.

b) El balance o informe sobre las medidas o planes de igualdad implantados en la empresa o entidad conforme al apartado 1.h). Tanto en las empresas o entidades obligadas legal o convencionalmente a tener aprobado un plan de igualdad, como en las que no, el citado balance o informe abordará aspectos relacionados con las condiciones de trabajo, el modelo organizativo, la Responsabilidad Social Empresarial o la difusión y publicidad de los productos y servicios ofrecidos por la misma.

c) Cualquier otra documentación que contribuya al mejor conocimiento del plan de igualdad o las políticas de igualdad en la empresa o entidad candidata.

d) En los supuestos en los que la empresa o entidad haya solicitado u obtenido un distintivo en materia de igualdad de oportunidades de cualesquiera otras Administraciones públicas, aportará también copia de la correspondiente solicitud o de la resolución que acredite la concesión de dicho distintivo.

3. Como documentación adicional, las entidades o empresas candidatas podrán aportar con carácter facultativo un informe de los representantes del personal de la empresa o entidad sobre el plan de igualdad o las políticas de igualdad apoyando la candidatura. Si la empresa o entidad no cuenta con órganos de representación de la plantilla, podrán suscribir el informe sus propias trabajadoras y trabajadores.

4. Las empresas o entidades candidatas comunicarán al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, cualquier circunstancia producida con posterioridad a la fecha de presentación de su candidatura que pueda afectar al cumplimiento de los requisitos generales, incluyendo entre éstas el cambio de domicilio o de persona responsable, o que suponga modificación de la situación de la empresa o entidad en relación con el cumplimiento de los requisitos necesarios para la presentación de la candidatura al distintivo «Igualdad en la Empresa».

5. Toda la información facilitada por las entidades o empresas candidatas al distintivo será custodiada bajo el principio de la máxima confidencialidad. Dicha información, con independencia de su naturaleza, únicamente podrá ser utilizada para verificar si aquellas cumplen los requisitos de participación en esta convocatoria y, en su caso, valorar sus medidas o políticas de igualdad para comprobar si pueden ser merecedoras del distintivo «Igualdad en la Empresa», sin que se pueda utilizar para ningún otro fin.

**Artículo 5. Subsanación de candidaturas y solicitud de documentación complementaria.**

1. Si la documentación aportada por la entidad o empresa candidata fuera incompleta o adoleciera de cualquier otro defecto que resulte subsanable, de acuerdo con lo previsto en el artículo 68 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, se le requerirá para que, en el plazo de diez días hábiles, subsane las faltas o acompañe los documentos preceptivos, con

indicación expresa de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistido en su petición, previa resolución que se dictará en los términos establecidos en la citada ley.

2. Sin perjuicio de lo anterior, en cualquier momento a lo largo del procedimiento, podrá instarse a la empresa o entidad candidata para que cumplimente cualquier otro requisito o trámite omitido, de acuerdo con lo previsto en el artículo 68 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, concediendo a tal efecto un plazo de diez días hábiles a partir del día siguiente al de la notificación, con expreso apercibimiento de que, de no hacerlo así, se le podrá declarar decaído en su derecho al trámite correspondiente.

3. Igualmente, en el mismo plazo y con idéntico apercibimiento, podrá requerirse a las empresas o entidades candidatas, en cualquier momento del procedimiento, la documentación complementaria que fuera necesaria para valorar adecuadamente, a juicio de la Comisión Evaluadora a la que se refiere el artículo 6, la candidatura presentada, tanto para determinar el cumplimiento de los requisitos generales para concurrir a la presente convocatoria como para constatar la situación de la empresa o entidad en relación con la implantación de planes y políticas de igualdad.

#### Artículo 6. *Instrucción, evaluación y resolución del procedimiento.*

1. El órgano competente para la instrucción del procedimiento será el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, a través de la Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva.

2. La Comisión Evaluadora verificará y evaluará la documentación presentada en los términos previstos en el artículo 7 de esta orden, ajustándose su constitución a lo previsto en el artículo 7 del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa», quedando compuesta de la siguiente forma:

a) Presidencia: La persona titular de la Dirección del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

b) Vocalías: Tres personas que ocupen puestos con nivel orgánico de subdirección general o subdirección adjunta destinadas en el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, nombradas por la Presidencia de la Comisión Evaluadora.

c) Secretaría: Una persona con nivel orgánico al menos de consejera o consejero técnico destinado en el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, nombrada por la Presidencia de la Comisión Evaluadora, que desempeñará sus funciones con voz pero sin voto.

El funcionamiento de la Comisión Evaluadora será atendido con los medios personales, técnicos y presupuestarios del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

Para el estudio de la documentación presentada por las empresas o entidades candidatas, la Comisión Evaluadora podrá auxiliarse de cuantos medios ponga a su disposición el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Igualmente, podrá solicitar de otras Administraciones públicas los informes que estime oportunos sobre las empresas o entidades que presenten su candidatura al distintivo, para el mejor desarrollo de la evaluación.

3. A la vista del expediente, y examinadas las alegaciones de las entidades o empresas interesadas, la Comisión Evaluadora, a través del órgano instructor, elevará a la persona titular del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad la correspondiente propuesta de resolución definitiva.

Si en el procedimiento figuran hechos, alegaciones o documentos distintos de los aportados o aducidos por las entidades o empresas candidatas, la Comisión Evaluadora elaborará una propuesta de resolución provisional que les será comunicada por el órgano instructor, poniéndose de manifiesto el expediente y concediéndolas un plazo de diez días hábiles para formular alegaciones.

Podrá prescindirse de dicho trámite cuando no figuren en el procedimiento ni sean tenidos en cuenta documentos o alegaciones distintos a los aducidos por la entidad o

empresa interesada. En este caso, la Comisión Evaluadora elaborará, directamente, la oportuna propuesta de resolución definitiva y la elevará a la persona titular del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad por conducto del órgano instructor.

4. A la vista de la propuesta elevada por la Comisión Evaluadora, la persona titular del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad procederá a dictar resolución motivada sobre la concesión del distintivo empresarial «Igualdad en la Empresa» de conformidad con lo previsto en el artículo 8 del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre. El plazo máximo para resolver y notificar la resolución será de seis meses, a partir de la fecha de finalización del plazo de presentación de candidaturas que se fije anualmente en cada convocatoria. Transcurrido este plazo, si no recayera resolución expresa, se entenderá estimada la petición.

La resolución será publicada en el «Boletín Oficial del Estado» y contendrá únicamente, la relación de las empresas o entidades a las que se concede el distintivo. Asimismo, se notificará individualmente a las empresas o entidades que no hayan obtenido el distintivo «Igualdad en la Empresa», una vez concluido el procedimiento, incluyendo la motivación de dicha decisión.

La resolución dictada en este procedimiento pondrá fin a la vía administrativa pudiendo interponerse, frente a la misma, recurso potestativo de reposición ante la persona titular del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», o bien ser impugnada directamente en la forma y plazos previstos en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

#### Artículo 7. *Criterios de valoración y proceso de evaluación.*

1. La Comisión Evaluadora comprobará el cumplimiento de los requisitos para concurrir a la convocatoria, tanto los de carácter general como los establecidos por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en relación con la implantación de planes y políticas de igualdad de mujeres y hombres y evaluará las candidaturas presentadas que cumplan dichos requisitos atendiendo a los criterios de valoración establecidos en el artículo 10 del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, y que se relacionan a continuación agrupados en tres bloques de aspectos:

a) Aspectos generales relativos al plan de igualdad o las políticas de igualdad de mujeres y hombres.

1.º La claridad y rigor en el diseño de las medidas que integren el plan de igualdad, o las políticas de igualdad en la definición de los objetivos que persiguen y de los medios para su implantación y desarrollo.

2.º La adecuación del plan o de las políticas de igualdad al objetivo de hacer frente a las discriminaciones por razón de género en el conjunto de la empresa o entidad de forma integral.

3.º La proporcionalidad y razonabilidad de las medidas que integren el plan de igualdad o las políticas de igualdad, atendiendo al equilibrio entre los objetivos, los medios y los plazos establecidos.

4.º La posible coordinación con las actuaciones similares desarrolladas por otras empresas o entidades, especialmente, en el mismo sector o sectores de actividad.

5.º La implicación tanto de los representantes del personal como del conjunto de la plantilla en el compromiso empresarial en materia de igualdad.

6.º La participación de la representación legal del personal, si la hubiere, y de la plantilla en su conjunto, tanto en el diagnóstico, como en el diseño de las medidas que integren el plan de igualdad o las políticas de igualdad, y su control y evaluación.

7.º La participación en el diagnóstico, diseño, implantación y evaluación del plan de igualdad o de las políticas de igualdad de personas con cualificación especializada en igualdad y no discriminación por razón de género en las relaciones laborales.

8.º La constitución de comités o comisiones específicas para velar por el desarrollo del plan de igualdad o las políticas de igualdad.

9.º El compromiso de la alta dirección de la empresa o entidad con la consecución de la igualdad real y efectiva.

10.º El diseño, implantación y evaluación de medidas de acción positiva contra las discriminaciones.

11.º La adopción de medidas innovadoras que contribuyan efectivamente a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación entre mujeres y hombres.

b) Aspectos relativos al acceso al empleo y a las condiciones de trabajo.

1.º La desagregación por sexo de los datos relativos al conjunto del personal que integra la empresa o entidad, por edad, tipo de vinculación con la empresa o entidad, niveles, grupos profesionales o puestos de trabajo y su evolución en los últimos años.

2.º La desagregación por sexo de los datos relativos a la retribución del personal que integra la empresa o entidad, por edad, tipo de vinculación con la empresa o entidad, niveles, grupos profesionales o puestos de trabajo y su evolución en los últimos años.

3.º La aplicación de criterios de acceso al empleo y de promoción profesional adecuados al principio de igualdad y no discriminación, que no den lugar a situaciones de discriminación.

4.º La aplicación de sistemas y criterios de clasificación profesional y de retribución que cumplan con los parámetros de publicidad, objetividad y transparencia y fomenten el principio de igualdad y no discriminación.

5.º El establecimiento de medidas de organización del tiempo de trabajo (jornada y horarios, turnos, vacaciones, entre otras) que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar o el establecimiento de otras medidas con la misma finalidad, entre ellas, las relativas a las mejoras y beneficios sociales, al trabajo a distancia o a la movilidad geográfica, en la medida que contribuyan a unos mayores niveles de conciliación.

6.º El establecimiento de medidas de sensibilización y divulgación que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar tanto de los hombres como de las mujeres y que conciencien a los hombres sobre la corresponsabilidad, evitando que la maternidad sea una desventaja profesional para las mujeres.

7.º La puesta en marcha de una oferta formativa que permita corregir las carencias de capacitación de las mujeres en puestos de trabajo en que se encuentran subrepresentadas, especialmente aquellos de mayor responsabilidad, diversificación, creatividad y remuneración.

8.º La implantación de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo: códigos de conducta, protocolos de actuación para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular en materia de acoso, así como acciones de sensibilización y formación de las trabajadoras y trabajadores y sus representantes.

9.º El establecimiento de políticas de prevención de riesgos laborales avanzadas e innovadoras, en especial en lo relativo a la maternidad, paternidad y lactancia.

10.º La presencia de mujeres y la adopción de medidas en las empresas o entidades para impulsar su presencia en los consejos de administración, en otros órganos colegiados y en el resto de los diferentes puestos de toma de decisión y su evolución en los últimos años.

11.º La presencia de mujeres y la adopción de medidas en las empresas o entidades para impulsar su presencia, entre otros, en puestos de trabajo de alto contenido tecnológico, técnico y científico, y su evolución en los últimos años.

12.º El análisis con perspectiva de género de las decisiones a adoptar en los procedimientos y las relaciones laborales en la empresa o entidad, para garantizar que no tengan efectos negativos sobre la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

13.º La efectiva difusión y garantía de los derechos y facultades relativos al plan de igualdad o a las políticas de igualdad y, en especial, a los mecanismos de tutela contra la discriminación.

c) Aspectos relativos al modelo organizativo y a la Responsabilidad Social Empresarial de las empresas o entidades.

1.º La información, formación y sensibilización en igualdad y no discriminación, tanto para el conjunto de la empresa o entidad como para ciertos grupos o perfiles profesionales.

2.º La existencia de agentes, responsables o unidades de igualdad, en los ámbitos de organización y dirección, o en otros ámbitos de las relaciones laborales.

3.º La incorporación de medidas de gestión de la diversidad.

4.º El diseño y las líneas de producción que contribuyan a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación.

5.º La política de imagen de la empresa o entidad, el uso del lenguaje y la publicidad no sexistas que contribuyan a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación.

6.º La implementación de actuaciones de responsabilidad social en materia de igualdad consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o entidad o en su entorno social.

7.º La integración del compromiso con la igualdad efectiva en las relaciones con terceros (entidades proveedoras, clientela, personas usuarias, contratistas y subcontratistas, integrantes de un grupo de empresas o entidades, entre otros).

8.º La suscripción de acuerdos voluntarios o de códigos éticos promovidos por la Administración General del Estado que tengan como objeto aumentar la presencia de mujeres en los puestos de alta responsabilidad de las empresas, así como los resultados positivos obtenidos como consecuencia de su suscripción.

9.º Cualesquiera otros aspectos que contribuyan especialmente a la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2. El proceso de evaluación se realizará en dos fases complementarias. En la primera se analizará y valorará, para cada una de las candidaturas que cumplan todos los requisitos de la convocatoria, la documentación presentada por la empresa en relación con su plan o medidas de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. Se valorará de forma individualizada cada uno de los 33 aspectos citados anteriormente, agrupándose en los tres bloques citados, asignándoles una puntuación de 0 a 10, de tal forma que la máxima puntuación será de 330 puntos, distribuidos en función del número de aspectos de cada bloque. Así, en el bloque a) la puntuación máxima será de 110 puntos, en el bloque b) de 130 puntos y en el bloque c) de 90 puntos. Además, se valorarán de 0 a 10 puntos, los resultados obtenidos de la implantación, en la empresa, de las medidas contenidas en el plan de igualdad o de las propias medidas, en el caso de no tener obligación de tenerlo implantado. Los diferentes aspectos del seguimiento y la evaluación del plan o medidas de igualdad de mujeres y hombres, serán valorados igualmente cada uno de ellos, de 0 a 10 puntos.

Con el fin de seleccionar las empresas y entidades que destaquen de forma especial en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en los términos previstos en el artículo 50 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se aplicará una segunda fase de evaluación a aquellas candidaturas que superen la puntuación que determine la Comisión Evaluadora en función de su tamaño: pequeñas, medianas y grandes.

En esta segunda fase se analizará que las políticas y/o el plan de igualdad tengan un carácter integral; la aplicación de medidas de acción positiva así como los procedimientos y criterios de seguimiento y evaluación periódica de las medidas de igualdad implantadas en las entidades o empresas candidatas.

3. Las empresas o entidades que concurren a las convocatorias de concesión del distintivo «Igualdad en la Empresa» que hayan obtenido certificaciones o reconocimientos de calidad en la implantación de un modelo de gestión en el ámbito de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, otorgados por entidades sin ánimo de lucro, que sean auditados por tercera parte independiente y que colabore con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, obtendrán en la valoración de los párrafos 5.º y 6.º del

artículo 7.1.b), una puntuación en dichos aspectos directamente proporcional a la graduación o categoría concedida por la entidad certificadora.

4. Para la calificación de las entidades o empresas por su tamaño se atenderá a su dimensión de acuerdo con los criterios establecidos en la Recomendación 2003/361/CE de la Comisión, de 6 de mayo de 2003, sobre la definición de microempresas, pequeñas y medianas empresas, siendo calificadas de «grandes empresas» aquellas que no cumplan los criterios establecidos en la citada recomendación.

5. Las empresas o entidades deberán facilitar cuantas diligencias, actuaciones de comprobación o peticiones de información complementaria resulten necesarias para el conocimiento y valoración de los criterios establecidos en el artículo 10 del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre. En caso de no resultar posible dicha verificación por causa imputable a la entidad o empresa candidata, esta circunstancia determinará la imposibilidad de valorarlos a los efectos previstos en esta convocatoria.

#### Artículo 8. *Entrega del distintivo y difusión de su concesión.*

1. El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad procederá a la entrega de un certificado acreditativo del distintivo «Igualdad en la Empresa» a las entidades y empresas galardonadas en un acto público convocado al efecto, y al que se dotará del protocolo y la difusión adecuados.

2. Las certificaciones de concesión del distintivo «Igualdad en la Empresa» tienen un carácter estrictamente honorífico y no comportarán dotación económica.

3. El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad hará pública la concesión del distintivo a través de los medios y mediante los procedimientos que se consideren más adecuados para su difusión y comunicación social.

#### Artículo 9. *Vigencia, suspensión, finalización y prórroga de la concesión del distintivo.*

1. La concesión del distintivo «Igualdad en la Empresa» tendrá una vigencia inicial de tres años, entendiéndose que la primera anualidad se cumplirá el último día hábil del mes de marzo siguiente a haber transcurrido al menos un año desde la publicación de su concesión en el «Boletín Oficial del Estado».

2. En cuanto a la prórroga, suspensión, revocación y renuncia del distintivo «Igualdad en la Empresa» se estará, en todo caso, a lo previsto en el capítulo IV del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre.

#### Artículo 10. *Facultades y obligaciones derivadas de la obtención del distintivo.*

La concesión del distintivo «Igualdad en la Empresa» otorgará a las empresas y entidades beneficiarias las facultades a que se refiere el artículo 11 del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre. Igualmente, estas empresas o entidades deberán cumplir las obligaciones contenidas en el artículo 12 de la misma disposición.

#### Artículo 11. *Informe periódico anual.*

1. La empresa o entidad distinguida en materia de igualdad deberá remitir al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades un informe anual en los términos y plazos indicados en el artículo 13 del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre.

2. A los efectos de remisión del informe periódico anual, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades facilitará, mediante correo electrónico a las empresas o entidades distinguidas, unos modelos de cumplimentación para que éstas puedan elaborar, con suficiente antelación, los correspondientes informes.

Artículo 12. *Procedimiento de control.*

1. Corresponde al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades realizar el seguimiento y control de la aplicación y los efectos de los planes o políticas de igualdad de mujeres y hombres que hayan justificado la concesión del distintivo.

2. Para realizar el seguimiento y control señalados en el artículo anterior, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades evaluará los informes anuales remitidos por las empresas o entidades distinguidas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y podrá requerir a estas la información adicional que resulte necesaria para una adecuada valoración de los planes de igualdad y políticas de igualdad, su efectiva implantación y sus resultados.

3. Para la realización de sus funciones de seguimiento y control, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades podrá auxiliarse de los recursos propios de dicho organismo o los específicos que sean habilitados por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad para el desarrollo de dichas funciones.

4. Las funciones de seguimiento y control podrán incluir la elaboración de cuestionarios o la realización de reuniones y entrevistas en el ámbito de la empresa o entidad distinguida.

5. Las empresas o entidades distinguidas estarán obligadas a facilitar cuantas actuaciones de comprobación se efectúen por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

Artículo 13. *Archivo de candidaturas.*

Se mantendrá el archivo de las candidaturas desestimadas al menos hasta que haya transcurrido el plazo legalmente previsto para la presentación de los recursos a que tengan derecho las entidades o empresas candidatas. Estas podrán solicitar la recuperación de la documentación original que hubieran presentado, antes de dicho plazo, sin perjuicio de su conservación por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades en caso de recurso.

Artículo 14. *Normativa aplicable.*

En la tramitación de la presente convocatoria serán aplicables, en todo caso, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa»; la Orden IGD/3195/2009, de 12 de noviembre, por la que se aprueba el logotipo y representación gráfica del distintivo «Igualdad en la Empresa», y la Orden SPI/1292/2011, de 17 de mayo, por la que se crea el Registro de las empresas con distintivo «Igualdad en la Empresa».

Disposición final primera. *Título competencial.*

Esta orden se dicta al amparo del artículo 149.1.7.<sup>a</sup> de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva sobre legislación laboral.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

La presente orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 29 de diciembre de 2016.–La Ministra de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Dolors Montserrat Montserrat.

## ANEXO I.a

## Candidatura del distintivo "Igualdad en la Empresa" 2016

**MUY IMPORTANTE:**

Una vez cumplimentado, este documento deberá ser entregado en formato electrónico (Excel), no escaneado ni en PDF, y firmado digitalmente.

- Cumplimente únicamente las celdas que aparecen en blanco y recuadradas (el resto están bloqueadas).
- Las celdas incluyen instrucciones para su cumplimentación y, en su caso, desplegadas para elegir la opción adecuada.
- Para el cumplimiento de requisitos y la evaluación de los diferentes aspectos, se solicitan documentos adicionales probatorios. Estos documentos serán aportados en formato electrónico en el soporte digital entregado, incluyéndose en el presente Anexo, su nombre y referencia específica. Si el documento tiene muchas páginas, se hará referencia a aquéllas relevantes en cada caso. Si se trata de un documento original y firmado, siempre se facilitará escaneado. Los originales de estos documentos deberán estar disponibles para la Comisión Evaluadora, de esta convocatoria, a lo largo de todo el proceso de valoración de las candidaturas.

## 1. DATOS DE LA CONVOCATORIA:

Centro directivo:	Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO)	Nº Expte. DIE16-	
Denominación de la convocatoria:	Distintivo "Igualdad en la Empresa" 2016	Boletín Oficial del Estado (BOE)	

## 2.- DATOS DE LA ENTIDAD CANDIDATA:

Nombre o razón social:			
Forma jurídica:	Seleccionar:	NIF/NIE:	

Nombre del/de la representante legal o apoderado/a, de quien se proporciona el poder y firma la candidatura, incluidos sus anexos:		Cargo:		NIF:	
--	--	--------	--	------	--

Código CNAE 2009 (5 dígitos)		Sector (CNAE 2009):	
------------------------------	--	---------------------	--

[http://www.ine.es/daco/daco42/clasificaciones/cnae09/estructura\\_cnae2009.xls](http://www.ine.es/daco/daco42/clasificaciones/cnae09/estructura_cnae2009.xls)

Objeto social:	
----------------	--

Nacionalidad:		Fecha de inicio de la actividad en España:		Ámbito geográfico de actividad:	Seleccionar:
---------------	--	--	--	---------------------------------	--------------

Domicilio social:	
-------------------	--

Código Postal:		Localidad:		Provincia:	
----------------	--	------------	--	------------	--

Teléfono 1:		Teléfono 2:		Fax:	
-------------	--	-------------	--	------	--

e-mail:		Web:	
---------	--	------	--

Persona de contacto Responsable en materia de igualdad:	
---	--

Cargo:		e-mail:		Teléfono:	
--------	--	---------	--	-----------	--

Categoría de la empresa:	Gran Empresa
--------------------------	--------------

De acuerdo con el Reglamento de la Comisión Europea 800/2008 (Anexo I: pg. 38 a 40). Consultar:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:214:0003:0047:es>

Tipo de empresa a efectos de determinación de variables de cálculo		Unidades de Trabajo Anual (2016):	
--	--	-----------------------------------	--

Volumen de facturación (2016):		Total balance de situación (2016):	
--------------------------------	--	------------------------------------	--

La cumplimentación defectuosa o no cumplimentación de todos o algunos de estos apartados, destinados a la identificación de la dimensión real de la entidad, de acuerdo con la Recomendación comunitaria citada, conllevará que sea la unidad instructora de este procedimiento la que determine el tamaño de la entidad.

### 2.1.- DATOS DE LAS ENTIDADES ASOCIADAS O VINCULADAS CON LA CANDIDATA

Cumplimentar este apartado sólo si la entidad candidata es Asociada o Vinculada (*Información de Celda C 54*)

**Participaciones de la entidad candidata en otras entidades, en más del 25 % del capital social, o en sus derechos de voto en el Consejo de Administración**

Nombre o Razón social	NIF	% Participación

**Participaciones de otras entidades en la entidad candidata, en más del 25 % del capital social, o en sus derechos de voto en el Consejo de Administración**

Nombre o Razón social	NIF	% Participación

### 3.- INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN O MEDIDAS DE IGUALDAD EN LA ENTIDAD

<b>Convenio colectivo de aplicación:</b>	
Denominación	
Fecha de aprobación	
Nombre del/de los archivo/s	
<b>Obligación para la entidad de implantar un plan de igualdad</b>	
De acuerdo al Art. 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007 (plantilla con más de 250 personas)	Seleccionar:
De acuerdo al Art. 45.3 de la Ley Orgánica 3/2007 (establecido en convenio)	Seleccionar:
De acuerdo al Art. 45.3 de la Ley Orgánica 3/2007 (en sustitución de sanciones)	Seleccionar:

Fecha de inicio de la implantación de las primeras medidas de igualdad en la entidad, <b>tenga o no</b> plan de igualdad vigente en la actualidad:		Nombre del documento probatorio:	
--	--	----------------------------------	--

Si la entidad tiene plan de igualdad vigente en la actualidad, complete la siguiente información:

	Fecha de aprobación	Inicio del periodo de vigencia	Fin del periodo de vigencia	Nombre del archivo (Texto íntegro del plan de igualdad vigente y de su aprobación)
<b>Plan de igualdad vigente</b>				

Si la entidad ha tenido plan/es de igualdad anterior/es, complete la siguiente información:				
	Fecha de aprobación	Inicio del Periodo de vigencia	Fin del periodo de vigencia	Nombre del archivo (Texto íntegro del plan de igualdad y de su aprobación)
Primer plan de igualdad				
Segundo plan de igualdad				
Tercer plan de igualdad				
Cuarto plan de igualdad				

Si la entidad no tiene plan de igualdad aprobado en la actualidad, nombre del archivo/s que contiene los textos íntegros de todas las medidas de igualdad actualmente implementadas en la entidad:			
Si la entidad no tiene plan de igualdad aprobado en la actualidad, indique el último paso que ha completado:	Seleccionar:	Nombre del documento probatorio:	

			Nombre del documento probatorio:
¿Existe Representación Legal de la plantilla en la entidad (RLT)?	Seleccionar:		
La firma del plan o de las medidas de igualdad vigentes, ¿ha sido efectuada por todas las organizaciones sindicales presentes en la entidad?	Seleccionar:		
En el caso de que alguna no lo haya firmado, ¿queda reflejado en el acta correspondiente?	Seleccionar:		
¿Las organizaciones sindicales firmantes representan la mayoría de la RLT?	Seleccionar:		

**Solicitud y/u obtención de cualquier tipo de distintivo, sello, premio, reconocimiento o compromiso, en materia de igualdad, otorgado por una administración pública**

a.	Denominación:		Administración pública concedente:	
	Ámbito:	Seleccionar:	Localidad/CCAA:	
	Fecha de solicitud:		Fecha de concesión:	Fecha fin de vigencia:
Documentación que lo acredite				
b.	Denominación:		Administración pública concedente:	
	Ámbito:	Seleccionar:	Localidad/CCAA:	
	Fecha de solicitud:		Fecha de concesión:	Fecha fin de vigencia:
Documentación que lo acredite				
c.	Denominación:		Administración pública concedente:	
	Ámbito:	Seleccionar:	Localidad/CCAA:	
	Fecha de solicitud:		Fecha de concesión:	Fecha fin de vigencia:
Documentación que lo acredite				
d.	Denominación:		Administración pública concedente:	
	Ámbito:	Seleccionar:	Localidad/CCAA:	
	Fecha de solicitud:		Fecha de concesión:	Fecha fin de vigencia:
Documentación que lo acredite				

**Solicitud y/u obtención de cualquier tipo de distintivo, sello, premio, reconocimiento o compromiso, en materia de igualdad, otorgado por una entidad privada**

Certificaciones o reconocimientos de calidad en la implantación de un modelo de gestión en el ámbito de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, otorgados por entidades sin ánimo de lucro, que sean auditados por tercera parte independiente y que colabore con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad

Denominación:				Entidad certificadora:		
Graduación o categoría concedida por la entidad certificadora:		Fecha de concesión:		Fecha fin de vigencia:		
Documentación que lo acredite						
a.	Denominación:				Entidad privada concedente	
	Ámbito:	Seleccionar:	Localidad/CCAA:			
	Fecha de solicitud:		Fecha de concesión:		Fecha fin de vigencia:	
Documentación que lo acredite						
b.	Denominación:				Entidad privada concedente	
	Ámbito:	Seleccionar:	Localidad/CCAA:			
	Fecha de solicitud:		Fecha de concesión:		Fecha fin de vigencia:	
Documentación que lo acredite						
c.	Denominación:				Entidad privada concedente	
	Ámbito:	Seleccionar:	Localidad/CCAA:			
	Fecha de solicitud:		Fecha de concesión:		Fecha fin de vigencia:	
Documentación que lo acredite						
d.	Denominación:				Entidad privada concedente	
	Ámbito:	Seleccionar:	Localidad/CCAA:			
	Fecha de solicitud:		Fecha de concesión:		Fecha fin de vigencia:	
Documentación que lo acredite						
e.	Denominación:				Entidad privada concedente	
	Ámbito:	Seleccionar:	Localidad/CCAA:			
	Fecha de solicitud:		Fecha de concesión:		Fecha fin de vigencia:	
Documentación que lo acredite						

Si la entidad candidata pertenece a un grupo, ¿participan otras entidades de su grupo en esta convocatoria? Seleccionar:

En caso afirmativo, indique el nombre o razón social y NIF/NIE de la/s misma/s:	
Nombre o razón social	NIF

¿Su entidad realiza actuaciones coordinadas, en materia de igualdad, con otra/s entidad/es?		Seleccionar:
En caso afirmativo, indique el tipo de actuación, nombre o razón social y NIF de la entidad		Seleccionar:
Tipo de actuación	Nombre o razón social	NIF:

**4. DOCUMENTACIÓN ACREDITATIVA DEL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS GENERALES PARA LA PARTICIPACIÓN EN EL PROCEDIMIENTO DE CONCESIÓN DEL DISTINTIVO (Art. 4 del RD 1615/2009), EN FORMATO ELECTRÓNICO:**

		Nombre del/de los archivo/s
4.1	Número de Identificación Fiscal (NIF de la entidad)	
4.2	En el caso de persona física: fotocopia del DNI, pasaporte o TIE (Tarjeta de Identidad de Extranjero)	
4.3	En el caso de persona jurídica:	
4.3.1	Documento de constitución	
4.3.2	Certificación de la inscripción de la entidad en el registro público correspondiente	
4.3.3	Estatutos y, en su caso, su modificación, debidamente legalizados	
4.4	En caso de actuar por medio de representante:	
4.4.1	Documento acreditativo de su identidad	
4.4.2	Poder bastante en derecho para actuar en nombre y representación de la persona, física o jurídica, candidata	
4.5	Acreditación de hallarse al corriente de las obligaciones tributarias con vigencia en el día de la presentación de la candidatura	
4.6	Acreditación de hallarse al corriente de las obligaciones de Seguridad Social con vigencia en el día de la presentación de la candidatura	
4.7	Declaración debidamente cumplimentada y firmada por la persona que representa legalmente a la entidad <b>según modelo del Anexo II</b> , de no haber sido sancionada con carácter firme, en los dos o tres años anteriores a la candidatura, por ninguna de las infracciones referidas en el artículo 4.1-e) de esta convocatoria (casuística explicada en el citado <i>Anexo II</i> ). Se requiere la firma digital de este anexo o, en su defecto, el documento original en papel debidamente firmado o la autorización al IMIO	
4.8	Compromiso explícito en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres respecto a las condiciones de trabajo, la organización y funcionamiento interno de la entidad, la RSE y la publicidad:	
4.8.1	Documento que contiene el compromiso	
4.8.2	Documento probatorio de que dicho compromiso se ha hecho público	
4.9	Texto/s integro/s del Plan de igualdad en los supuestos en los que la empresa esté obligada a su implantación; en los demás, haber implantado un Plan de igualdad o políticas de igualdad	
4.10	Balances o informes de seguimiento y evaluación del Plan de igualdad o de las medidas de igualdad, realizados, al menos, un año después desde la aprobación del Plan de igualdad o la implantación de las medidas	
4.11	Para las sociedades que no puedan formular cuenta de pérdidas y ganancias abreviada, uno de estos dos requisitos: A) Acreditar, como mínimo, una presencia de mujeres en el Consejo de Administración del 13,7% (media de los 3 últimos informes publicados por la CNMV para el conjunto de las sociedades), o B) Suscripción de un acuerdo con el MSSSI para el incremento voluntario de dicha presencia	

**5.- OTRA DOCUMENTACIÓN A PROPORCIONAR EN FORMATO ELECTRÓNICO:** (indique el nombre del/de los archivo/s correspondiente/s)

		Nombre del/de los archivo/s
5.1	<i>Anexo I.b</i> (o Balance/informe sobre el plan o medidas de igualdad implantadas en la empresa)	
5.2	<i>Anexo I.c</i> (anexo cuantitativo)	
5.3	Diagnóstico de situación en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres que sirvió de base para la realización del plan de igualdad	
5.4	Con carácter facultativo, informe de la RLT de la entidad sobre el plan de igualdad o las medidas de igualdad en las que se apoya la candidatura. En caso de no contar con RLT, podrán suscribirlo las propias personas que forman la plantilla de la entidad (todas o una parte de ellas).	
5.5	Cualquier otra documentación que contribuya al mejor conocimiento del plan de igualdad o las políticas de igualdad en la entidad candidata.	

La persona abajo firmante, en su propio nombre, o como representante legal, CERTIFICA que los datos y documentación que acompañan a la presente candidatura se ajustan a la realidad y que conoce y acepta íntegramente las bases de esta convocatoria y SOLICITA le sea concedido el distintivo "Igualdad en la Empresa".

En

a

FIRMA DEL/LA REPRESENTANTE LEGAL

SELLO DE LA ENTIDAD

La presente candidatura conlleva la autorización de la entidad candidata para que los datos personales, contenidos en ella, puedan ser tratados automatizadamente y cedidos para fines de evaluación, seguimiento y control del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Conforme a la LO 15/1999, de protección de datos de carácter personal, podrá ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, mediante escrito dirigido al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, Alcalá, 37. 28014 Madrid.

## ANEXO I.b

## Memoria de candidatura del distintivo "Igualdad en la Empresa" 2016

- Una vez cumplimentado, este documento deberá ser entregado, exclusivamente, en formato electrónico (Word) o compatible.
- Este anexo constituye el balance o informe de las medidas o planes de igualdad implantados en la empresa, que se solicita en el artículo cuatro, punto 2.b) de la convocatoria.
- Deberá cumplimentar la información solicitada en todos y cada uno de los epígrafes, en las casillas blancas.
- En caso de que, por circunstancias justificadas, considere que para su empresa no resulta aplicable alguno/s de los epígrafes, deberá especificar dichas circunstancias (y hacer referencia al/a los documento/s oportuno/s), a fin de que no se tenga en cuenta dicho epígrafe en la valoración. Los epígrafes que no contengan ninguna información no son valorados.
- Para el cumplimiento de requisitos y la evaluación de los diferentes aspectos, se solicitan documentos adicionales probatorios. Estos documentos serán aportados en formato electrónico en el soporte digital entregado, incluyéndose en el presente anexo su nombre y referencia específica. Si el documento tiene muchas páginas, se hará referencia a aquéllas relevantes en cada caso. Si se trata de un documento original y firmado, se facilitará escaneado. Los originales de estos documentos deberán estar disponibles por si la Comisión Evaluadora, a lo largo de todo el proceso de valoración de las candidaturas, los requiriese.
- Siga las indicaciones que se ofrecen para la cumplimentación.

## 1.- ENTIDAD CANDIDATA

Nombre o razón social:	
NIF/NIE:	

## 2.- CRITERIOS DE VALORACIÓN (ARTÍCULO 10 DEL RD 1615/2009, DE 26 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE REGULA LA CONCESIÓN Y UTILIZACIÓN DEL DISTINTIVO "IGUALDAD EN LA EMPRESA")

## 2.A.- ASPECTOS GENERALES RELATIVOS AL PLAN DE IGUALDAD O LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EMPRENDIDAS POR LA EMPRESA

Aspectos generales relativos al plan de igualdad o las políticas de igualdad emprendidas por la empresa	Descripción	Nombre documento/s probatorio/s y referencia específica (páginas)
<p>a) La claridad y rigor en el diseño de las medidas que integran el plan de igualdad o las políticas de igualdad en la definición de los objetivos que persiguen y de los medios para su implantación y desarrollo.</p> <p><i>Indicar si para cada medida se han definido de modo claro los objetivos a lograr y los medios necesarios para su implantación y desarrollo.</i></p>		
<p>b) La adecuación del plan o de las políticas de igualdad al objetivo de hacer frente a las discriminaciones por razón de género en el conjunto de la empresa de forma integral.</p> <p><i>Describir las situaciones de desigualdad detectadas en el diagnóstico de igualdad, y justificar su conexión con las medidas adoptadas.</i></p>		
<p>c) La proporcionalidad y razonabilidad de las medidas que integran el plan de igualdad o las políticas de igualdad, atendiendo al equilibrio entre los objetivos, los medios y los plazos establecidos.</p> <p><i>Justificar la proporcionalidad entre las medidas en vigor (número, dimensión, alcance y recursos) y la dimensión y situación de igualdad de la empresa.</i></p> <p><i>Argumentar la factibilidad de las medidas, de modo que se hayan asignado plazos y recursos acordes con los objetivos.</i></p>		

Aspectos generales relativos al plan de igualdad o las políticas de igualdad emprendidas por la empresa	Descripción	Nombre documento/s probatorio/s y referencia específica (páginas)
<p><b>d) La posible coordinación con las actuaciones similares desarrolladas por otras empresas, especialmente, en el mismo sector o sectores de actividad.</b></p> <p><i>Describir la coordinación con las empresas que pertenezcan al mismo grupo de empresas, en su caso. Describir también la coordinación con otras empresas.</i></p>		
<p><b>e) La implicación tanto de los representantes del personal como del conjunto de la plantilla en el compromiso empresarial en materia de igualdad.</b></p> <p><i>Detallar el modo de participación de la representación del personal y/o de la propia plantilla, en el compromiso empresarial en materia de igualdad.</i></p>		
<p><b>f) La participación de la representación del personal, si la hubiere, y de la plantilla en su conjunto, tanto en el diagnóstico, como en el diseño de las medidas que integren el plan de igualdad o las políticas de igualdad, y su control y evaluación.</b></p> <p><i>Detallar para cada uno de los procesos (diagnóstico, diseño, implantación, seguimiento y evaluación), en qué ha consistido y/o consiste la participación de la representación del personal, y/o de la plantilla).</i></p>		
<p><b>g) La participación en el diagnóstico, diseño, implantación y evaluación del plan de igualdad o de las políticas de igualdad de personas con cualificación especializada en igualdad y no discriminación por razón de género en las relaciones laborales.</b></p> <p><i>Detallar para cada una de las personas participantes en cada uno de los procesos: nombre, empresa, cargo, formación en igualdad y cometido específico.</i></p>		
<p><b>h) La constitución de comités o comisiones específicas para velar por el desarrollo del plan de igualdad o las políticas de igualdad.</b></p> <p><i>En caso de haberse constituido, indicar la fecha de constitución y detallar la composición, indicando nombre, cargo y formación en igualdad, y señalando si pertenecen a la representación legal de la plantilla.</i></p>		
<p><b>i) El compromiso de la alta dirección de la empresa con la consecución de la igualdad real y efectiva.</b></p> <p><i>Detallar el modo y la fecha en que dicho compromiso se ha hecho público.</i></p>		
<p><b>j) El diseño, implantación y evaluación de medidas de acción positiva contra las discriminaciones.</b></p> <p><i>Descripción de las acciones positivas (entendiendo por tales las medidas temporales que, con el objeto de establecer la igualdad de oportunidades, favorecen al grupo discriminado) implementadas y evaluadas, y las situaciones que pretende corregir cada una de ellas.</i></p>		
<p><b>k) La adopción de medidas innovadoras que contribuyan efectivamente a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación entre mujeres y hombres.</b></p> <p><i>Descripción de las medidas, explicando su grado de innovación absoluta o relativa (por ejemplo, al colectivo de personas a quienes se dirige; al problema particular que trata de paliar; a las características de la medida, al hecho de que ofrece soluciones novedosas a un problema, etc.).</i></p>		
<p><b>Cualesquiera otros aspectos que contribuyan especialmente a la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en relación a los aspectos generales del plan de igualdad, o la política de igualdad de la empresa.</b></p>		

## 2.B.- ASPECTOS RELATIVOS AL ACCESO AL EMPLEO Y A LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Incluya y describa todas las medidas de igualdad vigentes en su empresa, ya procedan éstas del plan de igualdad vigente, y/o de anteriores planes, acuerdos o iniciativas de la empresa. En el caso de que alguna medida que se haya implementado ya no continúe en vigor, indíquela igualmente, señalando el motivo de su finalización.

Para cada medida debe indicar:

- Descripción breve de la misma.
- Fecha de implantación efectiva, es decir, la de su efectiva puesta en marcha, y no la de su diseño o aprobación, salvo que esta última tenga efectos inmediatos.
- Resultados obtenidos a fecha actual, tanto en la ejecución de la medida como a consecuencia de la misma (impacto).
- Documentación probatoria que debe contener:
  - o Descripción de la medida conforme figure en el plan o acuerdo que corresponda, incluyendo objetivo, recursos, plazos, personas responsables e indicadores.
  - o Documentación generada como resultado de la implantación de la medida (materiales, procedimientos, comunicaciones, formularios, contenidos formativos, partes de asistencia, actas, etc.).
  - o Documentación relativa al seguimiento y evaluación de la medida (fichas de seguimiento, informes de evaluación, cuadros de mando de ejecución de la medida, etc.).

(Incluya filas si fuera necesario)

Descripción	Fecha de implantación efectiva	Resultados obtenidos	Nombre documento/s probatorio/s y referencia específica (páginas)
<b>a) La desagregación por sexo de los <u>datos relativos al conjunto del personal</u> que integra la empresa, por edad, tipo de vinculación con la empresa, niveles, grupos profesionales o puestos de trabajo y su evolución en los últimos años</b>			
<b>b) La desagregación por sexo de los <u>datos relativos a la retribución del personal</u> que integra la empresa, por edad, tipo de vinculación con la empresa, niveles, grupos profesionales o puestos de trabajo y su evolución en los últimos años</b>			
<b>c1) La aplicación de criterios de <u>acceso al empleo</u> adecuados al principio de igualdad y no discriminación</b>			
<b>c2) La aplicación de criterios de <u>promoción profesional</u> adecuados al principio de igualdad y no discriminación</b>			
<b>d1) La aplicación de sistemas y criterios de <u>clasificación profesional</u> que cumplan con los parámetros de publicidad, objetividad y transparencia y fomenten el principio de igualdad y no discriminación</b>			

Descripción	Fecha de implantación efectiva	Resultados obtenidos	Nombre documento/s probatorio/s y referencia específica (páginas)
<b>d2) La aplicación de sistemas y criterios de <u>retribución</u> que cumplan con los parámetros de publicidad, objetividad y transparencia y fomenten el principio de igualdad y no discriminación</b>			
<b>e1) El establecimiento de <u>medidas de organización del tiempo de trabajo (jornada y horarios, turnos, vacaciones, entre otras)</u> que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar</b>			
<b>e2) El establecimiento de <u>medidas relativas a las mejoras y beneficios sociales</u> en la medida que contribuyan a unos mayores niveles de conciliación de la vida laboral, personal y familiar</b>			
<b>e3) El establecimiento de <u>medidas de espacio como el trabajo a distancia o a la movilidad geográfica</u> en la medida que contribuyan a unos mayores niveles de conciliación de la vida laboral, personal y familiar</b>			
<b>e4) El establecimiento de <u>cualquier otra medida</u> que facilite la conciliación de la vida laboral, personal y familiar</b>			
<b>f1) El establecimiento de <u>medidas de sensibilización</u> que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de hombres y mujeres y que conciencien a ellos sobre la corresponsabilidad, evitando que la maternidad sea una desventaja profesional</b>			
<b>f2) El establecimiento de <u>medidas de divulgación</u> que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de hombres y mujeres y que conciencien a ellos sobre la corresponsabilidad, evitando que la maternidad sea una desventaja profesional</b>			

Descripción	Fecha de implantación efectiva	Resultados obtenidos	Nombre documento/s probatorio/s y referencia específica (páginas)
<b>g1) La puesta en marcha de una oferta formativa que permita <u>corregir las carencias de capacitación de las mujeres</u></b>			
<b>g2) La puesta en marcha de una oferta formativa que permita <u>facilitar el acceso de las mujeres a puestos de trabajo en que se encuentran subrepresentadas</u></b>			
<b>g3) La puesta en marcha de una oferta formativa que permita <u>facilitar el acceso de las mujeres a puestos de trabajo de mayor responsabilidad, diversificación, creatividad y remuneración</u></b>			
<b>h1) La implantación de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo: <u>códigos de conducta, protocolos de actuación para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular en materia de acoso</u></b>			
<b>h2) La implantación de medidas específicas para la <u>sensibilización y formación de los trabajadores y trabajadoras y sus representantes</u> en la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo</b>			
<b>i) El establecimiento de <u>políticas de prevención de riesgos laborales avanzadas e innovadoras</u>, en especial en lo relativo a la maternidad, paternidad y lactancia</b>			
<b>j) La <u>presencia de mujeres y la adopción de medidas en las empresas para impulsar su presencia</u> en los consejos de administración, en otros órganos colegiados y en el resto de los diferentes puestos de toma de decisión y su evolución en los últimos años</b>			

Descripción	Fecha de implantación efectiva	Resultados obtenidos	Nombre documento/s probatorio/s y referencia específica (páginas)
<b>k) La presencia de mujeres y la adopción de medidas en las empresas para impulsar su presencia, entre otros, en puestos de trabajo de alto contenido tecnológico, técnico y científico, y su evolución en los últimos años</b>			
<b>l) El análisis con perspectiva de género de las decisiones a adoptar en los procedimientos y las relaciones laborales en la empresa, para garantizar que no tengan efectos negativos sobre la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres</b> <i>Se valora que la empresa haya implantado un sistema o se haya dotado de las herramientas necesarias, para analizar con perspectiva de género las decisiones que pueda adoptar en su actividad comercial, asociativa o fundacional, especialmente las dirigidas o las que puedan afectar de cualquier manera a las personas que trabajan en su empresa o su organización laboral (absentismo laboral y su posible penalización, procedimientos de solución de conflictos, políticas de formación, políticas de PRL, compromisos relativos a la calidad del empleo, mantenimiento y reestructuración de la plantilla, mejoras y beneficios sociales...).</i>			
<b>m1) La efectiva difusión y garantía de los derechos y facultades relativos al <u>plan de igualdad o a las políticas de igualdad</u></b>			
<b>m2) La efectiva difusión y garantía de los <u>mecanismos de tutela contra la discriminación</u></b>			
<b>Cualesquiera otros aspectos (medidas, instrumentos, hábitos, costumbres u otras cuestiones que no se hayan mencionado) que contribuyan especialmente a la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en relación con el acceso al empleo o las condiciones de trabajo</b>			

## 2.C.- ASPECTOS RELATIVOS AL MODELO ORGANIZATIVO Y A LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

Incluya y describa todas las medidas de igualdad vigentes en su empresa, ya procedan éstas del plan de igualdad vigente, y/o de anteriores planes, acuerdos o iniciativas de la empresa. En el caso de que alguna medida que se haya implementado ya no continúe en vigor, indíquela igualmente, señalando el motivo de su finalización.

Para cada medida debe indicar:

- Descripción breve de la misma.
- Fecha de implantación efectiva, es decir, la de su efectiva puesta en marcha, y no la de su diseño o aprobación, salvo que esta última tenga efectos inmediatos.
- Resultados obtenidos a fecha actual, tanto en la ejecución de la medida, como a consecuencia de la misma (impacto).
- Documentación probatoria, que debe contener:
  - o Descripción de la medida conforme figure en el plan o acuerdo que corresponda, incluyendo objetivo, recursos, plazos, personas responsables e indicadores.
  - o Documentación generada como resultado de la implantación de la medida (materiales, procedimientos, comunicaciones, formularios, contenidos formativos, parte de asistencia, actas, etc.).
  - o Documentación relativa al seguimiento y evaluación de la medida (fichas de seguimiento, informes de evaluación, cuadros de mando de ejecución de la medida, etc.).

(Incluya filas si fuera necesario)

Descripción	Fecha de implantación efectiva	Resultados obtenidos	Nombre documento/s probatorio/s y referencia específica (páginas)
<b>a) La información, formación y sensibilización en igualdad y no discriminación, tanto para el conjunto de la empresa como para ciertos grupos o perfiles profesionales</b>			
<b>b) La existencia de agentes, responsables o unidades de igualdad, en los ámbitos de organización y dirección, o en otros ámbitos de las relaciones laborales</b>			
<b>c) La incorporación de medidas de gestión de la diversidad</b>			
<i>Se valoran las medidas adoptadas para dotar de un tratamiento específico a las personas teniendo en cuenta sus diferencias por razón de género, o de origen étnico/racial, por discapacidad, orientación sexual, edad, religión o convicciones, así como aquellas que pudieran estar encuadradas en un colectivo en riesgo de exclusión social, garantizándose "el derecho a la diferencia sin caer en las diferencias de derechos".</i>			
<b>d) El diseño y las líneas de producción que contribuyan a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación</b>			
<i>Se valoran, entre otras, las medidas adoptadas que mejoren la normativa de Prevención de Riesgos Laborales en cuanto a la adaptación de las infraestructuras e instalaciones a las especiales características y necesidades de las mujeres, como por ejemplo, la disponibilidad de servicios (vestuarios, baños, etc.) diferenciados entre ambos sexos, uniformes adecuados a ambos sexos, acciones para reducir la necesidad de la "fuerza física" en las tareas productivas de la empresa, útiles de trabajo adecuados a la fisonomía de las mujeres (herramientas más pequeñas, adaptadas al menor tamaño de sus manos), varias altura de las baldas de herramientas, etc.</i>			

Descripción	Fecha de implantación efectiva	Resultados obtenidos	Nombre documento/s probatorio/s y referencia específica (páginas)
e) La política de imagen de la empresa, el uso del lenguaje y la publicidad no sexistas que contribuyan a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación			
f1) La implementación de actuaciones de responsabilidad social en materia de igualdad consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres <u>en el seno de la empresa</u>			
f2) La implementación de actuaciones de responsabilidad social en materia de igualdad consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres <u>en su entorno social</u>			
g) La integración del compromiso con la igualdad efectiva en las relaciones con terceros (entidades proveedoras, clientela, personas usuarias, contratistas y subcontratistas, integrantes de un grupo de empresas, entre otros)			
<i>Se valora que la empresa ponga en valor su compromiso con la igualdad efectiva de mujeres y hombres en sus relaciones comerciales con otras personas o entidades. Se cita a modo de ejemplo, que exija a sus proveedores que tengan y apliquen medidas de igualdad en sus organizaciones.</i>			
h) La suscripción de acuerdos voluntarios o de códigos éticos promovidos por la Administración General del Estado que tengan por objeto aumentar la presencia de mujeres en los puestos de alta responsabilidad de las empresas, así como los resultados positivos obtenidos como consecuencia de su suscripción			
i) Cualesquiera otros aspectos (medidas, instrumentos, hábitos, costumbres u otras cuestiones) que contribuyan especialmente a la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en relación con el modelo organizativo y la responsabilidad social de la empresa			

## 2.D.- PROCEDIMIENTOS Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD O MEDIDAS DE IGUALDAD

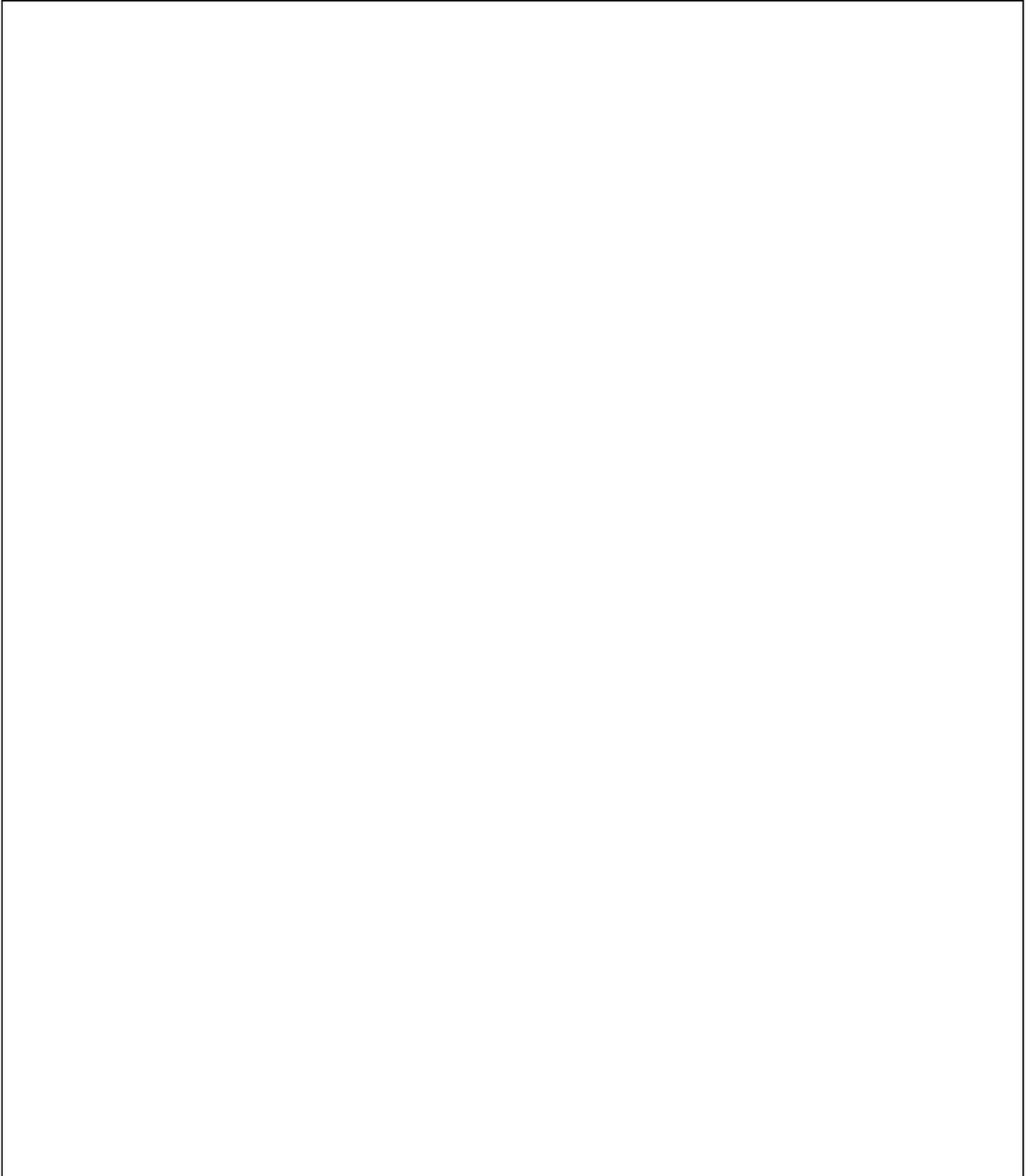
Además de cumplimentar este apartado y, en base a lo establecido en el artículo 4, apartado h de la convocatoria (Documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos generales) se debe aportar copia de los balances o informes de seguimiento y evaluación de las medidas o del plan de igualdad (en su caso). Asimismo, deberá acreditarse que la evaluación se ha realizado después de que haya transcurrido **al menos un año** desde la implantación de las medidas o de la aprobación del plan de igualdad.

Aspectos a evaluar e indicadores empleados	Descripción	Nombre documento/s probatorio/s y referencia específica (páginas)
<ul style="list-style-type: none"> <li>Resultado (nivel de ejecución del plan o medidas, personas beneficiarias)</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Proceso (adecuación de los recursos y métodos empleados, incidencias, comunicación)</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Impacto (reducción de desigualdades, mejoras en el clima laboral, imagen interna y externa de la empresa, rentabilidad, rotación no deseada...)</li> </ul>		

Seguimiento	Descripción	Nombre documento/s probatorio/s y referencia específica (páginas)
<ul style="list-style-type: none"> <li>Personas/grupos/departamentos/comités responsables del seguimiento</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Mecanismos, herramientas y/o sistemas de información utilizados para el seguimiento</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Informes de seguimiento</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Difusión de las acciones de seguimiento</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Acciones adoptadas como resultado del seguimiento</li> </ul>		

Evaluación	Descripción	Nombre documento/s probatorio/s y referencia específica (páginas)
<ul style="list-style-type: none"> <li>Personas/grupos/departamentos/comités responsables de la evaluación</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Mecanismos de evaluación</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Informes de evaluación</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Difusión de las acciones de evaluación</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Acciones adoptadas como resultado de la evaluación</li> </ul>		

**2.E.- ESQUEMA BÁSICO DE LA ESTRUCTURA DE LA ENTIDAD CANDIDATA A MODO DE ORGANIGRAMA Y POR DEPARTAMENTO (*Datos desagregados por sexo*)**



### 3.- SELECCIONE Y DESCRIBA LAS TRES MEDIDAS EMPRENDIDAS EN SU EMPRESA, EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, QUE RESULTEN MÁS SIGNIFICATIVAS

Necesariamente deben cumplimentarse las tres fichas de medidas, del siguiente modo:

- **Nombre de la medida:** Indique el nombre de la medida, en materia de igualdad, que se haya emprendido en la entidad candidata y que resulte significativa.
- **Fecha de implantación:** Indique la fecha de implantación de la medida seleccionada.
- **Objetivos:** Indique los objetivos que persigue la medida seleccionada.
- **Descripción:** Se deberá detallar, al menos: definición de la medida, personas destinatarias, hombres y mujeres (si procede), recursos previstos (económicos, materiales, humanos), resultados esperados y cronograma de implantación.
- **Resultados:** Se indicarán, para la fecha actual, al menos: personas beneficiarias, hombres y mujeres (si procede), recursos utilizados (económicos, materiales, humanos), cumplimiento de los objetivos planteados, cambios/mejoras observadas, dificultades encontradas y soluciones emprendidas
- **Documentación acreditativa que se adjunta y referencia (páginas):** Indique tanto el nombre de/de los documento/s que verifiquen esta medida como las páginas en las que se encuentra la información.

<b>Nombre de la medida 1</b>	
Fecha de implantación	
Objetivos	
Descripción	
Resultados	
Documentación acreditativa que se adjunta, y su referencia (páginas)	

<b>Nombre de la medida 2</b>	
Fecha de implantación	
Objetivos	
Descripción	
Resultados	
Documentación acreditativa que se adjunta, y su referencia (páginas)	

<b>Nombre de la medida 3</b>	
Fecha de implantación	
Objetivos	
Descripción	
Resultados	
Documentación acreditativa que se adjunta, y su referencia (páginas)	

## ANEXO I.c

**Candidatura del distintivo "Igualdad en la Empresa" 2016  
Información sobre la plantilla**

**MUY IMPORTANTE:**

- Una vez cumplimentado, este documento deberá ser entregado, exclusivamente, en formato electrónico (Excel).
- Los datos se referirán al total de la entidad. En el caso de disponer de diferentes centros de trabajo, el dato reflejado debe referirse al conjunto de todos ellos.
- Cumplimente únicamente las celdas que aparecen en blanco y recuadradas (el resto están bloqueadas).
- En los campos en los que el valor sea 0, por favor escríbalo.
- La información sobre la plantilla se referirá a la "Situación actual" (presentar la información más reciente disponible, nunca anterior al 01/01/2016) y a la "Situación de partida" que será la fecha de inicio de la realización del diagnóstico para la implantación del Plan de igualdad (o, en su defecto, del desarrollo de las medidas de igualdad). En ambos casos se deberá indicar la fecha exacta.
- Los datos se solicitan a fin de obtener información sobre su situación en materia de Igualdad de Oportunidades y la evolución de la misma. Si no dispone de datos referidos a la situación de partida, será imposible valorar su evolución, por lo que no obtendría puntuación en dicho aspecto.
- La información solicitada debe coincidir con la que obre en poder de la Seguridad Social (TC2 y otros documentos de afiliación), y que deberá estar disponible para la Comisión Evaluadora del DIE a lo largo de todo el proceso de valoración de las candidaturas.
- En el propio archivo se ofrecen indicaciones precisas para su cumplimentación.

**1.- DATOS DE LA ENTIDAD CANDIDATA:**

Nombre o razón social:	
------------------------	--

Nº Expte. DIE16-	
------------------	--

**2.- INFORMACIÓN SOBRE LA PLANTILLA (\*)****2.A.- PERSONAL POR TIPO DE CONTRATO Y JORNADA**

DATOS DEL TOTAL DE LA ENTIDAD		Situación actual		Situación de partida	
		Fecha:		Fecha:	
Jornada	Contrato	Nº mujeres	Nº hombres	Nº mujeres	Nº hombres
Completa	Indefinido				
	Fijo discontinuo				
	Temporal				
	<b>Subtotal Jornada completa</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Parcial	Indefinido				
	Fijo discontinuo				
	Temporal				
	<b>Subtotal Jornada parcial</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Trabajadores/as autónomo/as dependientes					
Trabajadores/as de Empresas de Trabajo Temporal (E.T.T.)					
<b>TOTAL PLANTILLA</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>





**2.F.- PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA PLANTILLA**

Indique el nº de personas con discapacidad reconocida legalmente en la fecha actual

	Nº mujeres	Nº hombres
Cargos de responsabilidad		
Otros puestos de trabajo		

No rellenar las celdas en gris, dado que se cumplimentan de forma automática

**2.G.- COMPOSICIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN, PATRONATO U ÓRGANO EQUIVALENTE DE GOBIERNO (en el caso de su existencia en la entidad) Y DEL COMITÉ DE DIRECCIÓN**

Indique el nº de mujeres y hombres que conforman, en su caso, el Consejo de Administración, Patronato u Órgano equivalente de Gobierno y el Comité de Dirección de su entidad

	Situación actual		Situación de partida	
	Fecha:		Fecha:	
	Nº mujeres	Nº hombres	Nº mujeres	Nº hombres
Consejo de Administración/ Patronato/Órgano de Gobierno (1)				
Comité de Dirección				

(1) Esta información, para el Consejo de Administración, debe coincidir con la declaración responsable del Anexo III.

(\*) El tratamiento de los datos suministrados por las entidades candidatas es absolutamente confidencial, está protegido y no automatizado y exclusivamente se utiliza para la evaluación de las candidatas y el seguimiento del propio DIE, no siendo nunca cedido a terceras personas.

La persona abajo firmante, en su propio nombre, o como representante legal, CERTIFICA que los datos incluidos en este Anexo se ajustan a la realidad y se facilitan para respaldar la candidatura del distintivo "Igualdad en la Empresa".

En

a

FIRMA DEL/LA REPRESENTANTE LEGAL

SELLO DE LA ENTIDAD

La presente candidatura conlleva la autorización de la entidad candidata para que los datos personales, contenidos en ella, puedan ser tratados automatizadamente y cedidos para fines de evaluación, seguimiento y control del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

Conforme a la LO 15/1999, de protección de datos de carácter personal, podrá ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, mediante escrito dirigido al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, Alcalá, 37.

## ANEXO II

## Candidatura del distintivo "Igualdad en la Empresa" 2016

**DECLARACIÓN DE QUE LA EMPRESA O ENTIDAD CANDIDATA NO HA SIDO SANCIONADA POR NINGUNA DE LAS INFRACCIONES A QUE SE REFIERE EL ARTICULO 4.2 LETRAS C y D DEL REAL DECRETO 1615/2009, DE 26 DE OCTUBRE, MODIFICADO POR EL REAL DECRETO 850/2015, DE 28 DE SEPTIEMBRE**

D./D<sup>a</sup> , con NIF , en representación de , con NIF y domicilio social en , en adelante, "la empresa o entidad candidata",

**DECLARA:**

- 1.- Que la empresa o entidad candidata **NO ha sido sancionada** con carácter firme en los dos o tres años anteriores a la fecha de finalización del plazo de presentación de candidaturas al distintivo "Igualdad en la Empresa", **por infracción grave o muy grave, respectivamente, en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación**, de acuerdo con lo dispuesto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.
- 2.- Que la empresa o entidad candidata **NO ha sido sancionada** con carácter firme en los dos o tres años anteriores a la fecha de finalización del plazo de presentación de candidaturas al distintivo "Igualdad en la Empresa", por **infracción grave o muy grave, respectivamente, en materia de igualdad y no discriminación en el acceso a los bienes y servicios**.

La empresa o entidad candidata se compromete a comunicar al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, **cualquier circunstancia producida con posterioridad a esta fecha, que modifique el contenido de esta declaración**, así como cualquier **sanción que por las citadas infracciones pueda imponerse a la empresa o adquirir firmeza** con posterioridad a la suscripción de la presente declaración.

Y, para que así conste, firma esta declaración en a de de 201\_\_

**FIRMA DEL/LA REPRESENTANTE LEGAL****SELLO DE LA ENTIDAD****NOTA:**

- La presente declaración deberá firmarse por la misma persona y con la misma fecha que el Anexo I.a con el que se presenta la candidatura al distintivo "Igualdad en la Empresa".