

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

15373 *Orden SSI/2723/2012, de 30 de noviembre, por la que se convoca el procedimiento para la concesión del distintivo «Igualdad en la Empresa» correspondiente al año 2012, 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. La citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, reguló los planes de igualdad como el instrumento más adecuado para conseguir dichos fines.

Mediante el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa», que tiene por objeto el desarrollo de dicho artículo, se ha procedido a la regulación de la concesión y el uso del citado distintivo empresarial. Este real decreto establece la denominación del distintivo, el procedimiento y las condiciones para su concesión, las facultades derivadas de su obtención, las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan y de las políticas de igualdad aplicadas por ellas, así como los procedimientos de control sobre el mantenimiento de las condiciones y políticas que justifiquen su concesión y los procedimientos de retirada del mismo en caso de incumplimiento de aquellas por parte de las empresas.

Mediante la Orden IGD/3195/2009, de 12 de noviembre, dictada en cumplimiento de lo previsto en el artículo 2 del citado real decreto, 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.

A través de la citada normativa se pretende poner en marcha un reconocimiento a la excelencia y a las buenas prácticas acreditadas en materia de igualdad por parte de las empresas que ejerzan su actividad en territorio español. Por ello, serán merecedoras del distintivo sólo aquellas empresas 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.

Asimismo, y con base en la experiencia de las dos convocatorias anteriores y en la especial consideración que debe tenerse con las pequeñas y medianas empresas, se realizará una valoración separada atendiendo a la dimensión de las empresas solicitantes, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre. La dimensión de las empresas vendrá determinada, no sólo por el número de personas que trabajan en ellas, sino que se utilizarán los criterios establecidos en el Anexo I del Reglamento (CE) n.º 800/2008, de la Comisión, de 6 de agosto de 2008, por el que declaran determinadas categorías de ayudas compatibles con el mercado común en aplicación de los artículos 87 y 88 del Tratado, en relación a la definición de pequeñas y medianas empresas.

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 2012 y establecer las bases reguladoras de la presente convocatoria, a fin de reconocer y estimular la labor de las empresas 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 solicitantes.*

1. Cualquier empresa, de capital público o privado, que ejerza su actividad en territorio español, podrá solicitar del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad la concesión del distintivo «Igualdad en la Empresa», siempre que reúna los requisitos establecidos en el artículo 4 del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa», y en la presente orden.

2. A efectos de la presente convocatoria, el término empresa se entiende referido a lo previsto en el artículo 1.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

3. A los efectos de determinar la dimensión de las entidades solicitantes, se atenderá a los criterios establecidos en el Anexo I del Reglamento (CE) n.º 800/2008, de la Comisión, de 6 de agosto de 2008, por el que declaran determinadas categorías de ayudas compatibles con el mercado común en aplicación de los artículos 87 y 88 del Tratado, en relación a la definición de pequeñas y medianas empresas.

Artículo 3. *Presentación de solicitudes.*

1. Las empresas solicitantes deberán presentar las solicitudes mediante los modelos normalizados que figuran como anexos I.a, I.b y I.c, que incluyen, respectivamente, la descripción de la entidad, 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.

2. Las solicitudes, debidamente formalizadas por la representación legal de la empresa solicitante, se dirigirán a la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y podrán presentarse en el registro de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, calle Alcalá 37 (28014 Madrid), en el Registro general del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, paseo del Prado 18-20 (28014 Madrid) o en los registros y oficinas a que se refiere el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Además, todos los anexos y la documentación complementaria a la que se refiere el artículo 4 de esta orden, deberán presentarse obligatoriamente en formato electrónico. Dichos anexos y documentación 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 si así lo eligieran las personas solicitantes, 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, II y III. Alternativamente a los estándares abiertos, también se podrá utilizar para el resto de la documentación el formato Word o presentarse en formato Pdf. Además, el anexo II debe contener la firma digital de la persona responsable de la entidad o, en su defecto, deberá adjuntarse a la solicitud, el documento original y firmado por dicha persona. Asimismo, en ésta se deberá incluir una relación en la que se cite todos y cada uno de los documentos que la acompañan.

Asimismo, las solicitudes podrán ser presentadas por vía electrónica, 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: <http://sede.msps.gob.es>, donde figuran las instrucciones necesarias respecto de los pasos a seguir para su utilización.

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. También podrán ser facilitados por la propia Dirección General para la Igualdad de Oportunidades, previa petición de las entidades que los soliciten a través del correo electrónico: distintivoie@msssi.es

4. Cada una de las empresas de un mismo grupo que concurren a la convocatoria deberán presentar una solicitud 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 del grupo que también se presenten a esta convocatoria.

5. El plazo de presentación de solicitudes será de un mes contado a partir del día siguiente al de la publicación de la presente orden en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 4. Documentación.

Junto con la solicitud se deberá acompañar, exclusivamente en formato electrónico, la documentación que se relaciona en los siguientes artículos.

1. Documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos generales:

a) En el caso de una persona física, fotocopia del Documento Nacional de Identidad, pasaporte o Tarjeta de Identidad de Extranjero o, en su caso, autorización al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, en documento expreso que se acompañe a la solicitud, 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.

En el caso de una persona jurídica, 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.

b) Copia de la tarjeta de identificación fiscal o, en su caso, del NIF.

c) En caso de actuar por medio de representante, documento acreditativo de su identidad, o en su caso, autorización al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, en documento expreso que se acompañe a la solicitud, 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 solicitante.

d) Acreditación de hallarse al corriente de las obligaciones tributarias y de Seguridad Social, con vigencia en el día de la presentación de la solicitud o, en su caso, autorización al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, en documento expreso que se acompañe a la solicitud, para que éste compruebe sus datos.

e) Declaración responsable, de acuerdo con el artículo 71.bis) de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, firmada por la representación legal de la entidad, según modelo que figura como anexo II, de no haber sido sancionada, en los tres años anteriores a la solicitud, con carácter firme, por infracción grave o muy grave en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación o por infracción muy grave en materia social, 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. Esta declaración responsable deberá firmarse digitalmente o, en su lugar, el documento original firmado, en papel, se adjuntará a la solicitud. No será necesario presentar dicha declaración responsable cuando la persona física o jurídica solicitante manifieste expresamente su consentimiento para que estos datos sean recabados directamente por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

f) Declaración responsable, de acuerdo con el artículo 71.bis) de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, firmada por la representación legal de la entidad, según el modelo que figura como anexo III, de tener aprobado e iniciada la implantación de un plan de igualdad, cuando la empresa esté obligada a ello por imperativo legal o convencional o, en los demás casos, de haber iniciado la implantación de un plan de igualdad o de políticas de igualdad. Se entenderá que la empresa solicitante ha iniciado la implantación de un plan de igualdad o de políticas de igualdad cuando conste la ejecución de, al menos, tres de las medidas comprendidas en el plan de igualdad o en las políticas de igualdad de la empresa.

g) Copia del compromiso explícito en materia de igualdad de mujeres y hombres respecto a las condiciones de trabajo, la organización y funcionamiento interno de la empresa, la responsabilidad social y la publicidad. Este compromiso deberá acreditarse por escrito y haberse hecho público internamente en la empresa, pudiendo acreditar, asimismo, la publicidad externa del mismo.

2. Documentación acreditativa de la situación de la empresa en relación con la implantación de planes y políticas de igualdad:

a) Texto o textos íntegros en los que conste el plan de igualdad o las políticas de igualdad en la empresa, así como la documentación justificativa de la implantación de, al menos, tres de las medidas comprendidas en los citados documentos.

b) En los casos en que exista obligación legal, convencional o de otra naturaleza, de implantar un plan de igualdad en la empresa, copia de los documentos en los que se haga constar el acuerdo alcanzado o la voluntad de negociación del mismo.

c) Un balance o informe sobre las medidas de igualdad implantadas en la empresa en relación con las condiciones de trabajo, el modelo organizativo, la responsabilidad social de la empresa y la difusión y publicidad de los productos y servicios ofrecidos por la misma. Este balance o informe debe ser cumplimentado en el anexo I.b.

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

e) En los supuestos en los que la empresa haya solicitado u obtenido un distintivo o reconocimiento análogo de cualesquiera otras administraciones públicas, o de entidades privadas, aportará también copia de la correspondiente solicitud y de la resolución o documentación fehaciente que, en su caso, acredite la concesión del mismo.

3. Con carácter facultativo, las empresas solicitantes, podrán aportar un informe de la representación del personal en la empresa sobre el plan de igualdad o las políticas de igualdad en los que se apoya la solicitud. Si la empresa no cuenta con órganos de representación del personal, podrán suscribir el informe sus propios trabajadores y trabajadoras.

4. Las empresas solicitantes comunicarán a la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, cualquier circunstancia producida con posterioridad a la fecha de presentación de su solicitud que pueda afectar al cumplimiento de los requisitos generales, incluyendo entre éstas el cambio de domicilio o de persona responsable, o suponga modificación de la situación de la empresa en relación con el cumplimiento de los requisitos necesarios para la solicitud del distintivo «Igualdad en la Empresa».

Artículo 5. *Subsanación de errores.*

1. Si la documentación aportada fuera incompleta o adoleciera de cualquier otro defecto que resulte subsanable, de acuerdo con lo previsto en los artículos 70 y 71.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, 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 el artículo 42 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

2. Sin perjuicio de lo anterior, en cualquier momento a lo largo del procedimiento, podrá instarse a la empresa solicitante para que cumplimente cualquier otro requisito o trámite omitido, de acuerdo con lo previsto en el artículo 76 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, concediendo a tal efecto un plazo de 10 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 solicitantes, en cualquier momento del procedimiento, la documentación complementaria que fuera necesaria para valorar adecuadamente, a juicio de la Comisión a la que se refiere el artículo 6, la solicitud presentada, tanto para determinar el cumplimiento de los requisitos generales para concurrir a la presente convocatoria como para constatar la situación de la empresa 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 la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades, correspondiendo su gestión a la Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva, de acuerdo con el artículo 4.1.f) del Real Decreto 200/2012, de 23 de enero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y se modifica el Real Decreto 1887/2011, de 30 de diciembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales.

2. La constitución de la Comisión Evaluadora se ajustará a lo previsto en el artículo 7 del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre. Dicha Comisión verificará y evaluará la documentación presentada en los términos previstos en el artículo 7 de esta orden.

Para el estudio de la documentación presentada por las empresas solicitantes, 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 que soliciten el distintivo, para el mejor desarrollo de la evaluación.

3. A la vista del expediente, y examinadas las alegaciones de las entidades interesadas, la Comisión Evaluadora, a través del órgano instructor, elevará a la Ministra 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 personas interesadas, la Comisión Evaluadora elaborará una propuesta de resolución provisional que será comunicada a las entidades solicitantes por el órgano instructor, poniéndose de manifiesto el expediente y concediéndose a los interesados 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 persona interesada. En este caso, la Comisión Evaluadora elaborará, directamente, la oportuna propuesta de resolución definitiva y la elevará a la Ministra de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad por conducto del órgano instructor.

4. A la vista de la propuesta elevada por la Comisión Evaluadora, la Ministra de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad procederá, de acuerdo con lo previsto en el artículo 8 del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, a dictar y notificar resolución motivada sobre las solicitudes de concesión del distintivo empresarial «Igualdad en la Empresa», en el plazo máximo de seis meses a partir de la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes. 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 a las que se concede el distintivo. Asimismo, se notificará individualmente a las empresas 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 Ministra 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 29/1988, 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 solicitudes 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:

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

a) 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.

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.

c) 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.

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

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

f) 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.

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.

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

i) El compromiso de la alta dirección de la empresa con la consecución de la igualdad real y efectiva.

j) El diseño, implantación y evaluación de medidas de acción positiva contra las discriminaciones.

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

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

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

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

c) 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 directa o indirecta.

d) La aplicación de sistemas y criterios de clasificación profesional y de retribución que permitan eliminar y prevenir las situaciones de discriminación directa o indirecta.

e) 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 teletrabajo o a la movilidad geográfica.

f) La puesta en marcha de una oferta formativa que permita corregir las carencias de cualificación de las mujeres así como facilitar su acceso a puestos de trabajo en que se encuentran subrepresentadas, especialmente aquellos de mayor responsabilidad, diversificación, creatividad y remuneración.

g) 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 y sensibilización y formación de los trabajadores y trabajadoras y sus representantes.

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

i) La presencia de mujeres en los diferentes ámbitos de toma de decisiones en la empresa.

j) La presencia de mujeres, entre otros, en puestos de trabajo de alto contenido tecnológico, técnico y científico.

k) La implantación de medidas de revisión de los diferentes ámbitos de las relaciones laborales orientadas al logro de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, tales como el absentismo laboral y su posible penalización, los procedimientos de solución de conflictos, políticas de formación, políticas de prevención de riesgos profesionales, compromisos relativos a la calidad del empleo, mantenimiento y reestructuración de la plantilla, mejoras y beneficios sociales, entre otros.

l) 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.

Tres. Aspectos relativos al modelo organizativo y a la Responsabilidad Social de las Empresas.

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

c) La incorporación de medidas de gestión de la diversidad.

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

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.

f) 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 en su entorno social.

g) La integración del compromiso con la igualdad efectiva en las relaciones con terceros (proveedores, clientes, usuarios, contratistas y subcontratistas, integrantes de un grupo de empresas, entre otros).

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

El proceso de evaluación se realizará en dos fases complementarias. En la primera se analizará y valorará, para cada una de las solicitudes que cumplan todos los requisitos de la convocatoria, la documentación presentada por la empresa en relación con su plan o medidas de igualdad de mujeres y hombres. Se valorará de forma individualizada cada uno de los 31 aspectos citados anteriormente, agrupándose en los tres bloques citados, asignándose una puntuación de 0 a 10, de tal forma que la máxima puntuación será de 310 puntos, distribuidos en función del número de aspectos de cada bloque. Así, en el bloque uno la puntuación máxima será de 110 puntos, en el bloque dos de 120 puntos y en el bloque tres de 80 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 que destaquen de forma especial en materia de igualdad 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 solicitudes que hayan quedado por encima de la puntuación que determine la Comisión Evaluadora. En la aplicación de este criterio de selección para la segunda fase, se atenderá de forma separada a la puntuación obtenida por las empresas pequeñas y medianas y a las grandes, aplicándose a cada solicitud la puntuación correspondiente a las empresas de su tamaño.

2. Las empresas 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 solicitante, 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 del certificado y de la placa acreditativos del distintivo «Igualdad en la Empresa» en un acto público convocado al efecto, y al que se dotará del protocolo y la difusión adecuados.

2. 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, contados a partir de 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 el Empresa» se estará, en todo caso, a lo previsto en el capítulo IV del Real Decreto 1615/2009, de 29 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 beneficiarias las facultades a que se refiere el artículo 11 del Real Decreto 1615/2009, de 29 de octubre. Igualmente, estas empresas deberán cumplir las obligaciones contenidas en el artículo 12 del mencionado real decreto.

Artículo 11. *Informe periódico anual.*

1. La empresa distinguida en materia de igualdad deberá remitir a la Dirección General 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, la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades podrá elaborar los correspondientes modelos normalizados, que serán publicados en la página Web del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (Área de Servicios Sociales e Igualdad).

Artículo 12. *Procedimiento de control.*

1. Corresponde a la Dirección General 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, la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades evaluará los informes anuales remitidos por las empresas distinguidas en materia de igualdad 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, la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades podrá auxiliarse de los recursos propios de dicha Dirección General 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 distinguida.

5. Las empresas distinguidas estarán obligadas a facilitar cuantas actuaciones de comprobación se efectúen por la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades.

Artículo 13. *Archivo de solicitudes.*

Se mantendrá el archivo de las solicitudes desestimadas durante el plazo de seis meses contados a partir del día siguiente al de publicación de la resolución de concesión en el «Boletín Oficial del Estado». Las entidades interesadas podrán solicitar la recuperación de la documentación original que hubieran presentado, antes de dicho plazo, sin perjuicio de su conservación por la Administración en caso de recurso.

Artículo 14. *Normativa aplicable.*

En la tramitación de la presente convocatoria serán aplicables 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.*

La presente orden se dicta al amparo del artículo 149.1.7.^a 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, 30 de noviembre de 2012.—La Ministra de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Ana Mato Adrover.



ANEXO I.a.

SOLICITUD DEL DISTINTIVO "IGUALDAD EN LA EMPRESA" 2012

1. DATOS DE LA CONVOCATORIA:

Centro Directivo:	Dirección General para la Igualdad de Oportunidades	Nº Expte.	DIE12-
Denominación de la convocatoria:	Distintivo "Igualdad en la Empresa". 2012	Boletín Oficial del Estado	

2.- DATOS DE LA ENTIDAD SOLICITANTE:

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 solicitud, incluidos sus anexos:		Cargo:		NIF:	
Código CNAE 2009		Sector (CNAE 2009):			

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:					

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

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

Tipo de empresa a efectos de determinación de variables de cálculo	Seleccionar:	Unidades de Trabajo Anual (2011):	Seleccionar:
Volumen de facturación (2011):	Seleccionar:	Total Balance de situación (2011):	Seleccionar:

2.1.- DATOS DE ENTIDADES ASOCIADAS O VINCULADAS CON LA SOLICITANTE

Complimentar este apartado sólo si la entidad solicitante es Asociada o Vinculada

Participaciones de la entidad solicitante 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 solicitante, 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

Convenio colectivo de aplicación:				
Denominación				
Fecha de aprobación				
Nombre del/de los archivo/s				
Obligación para la entidad de implantar un Plan de igualdad				
De acuerdo al Art. 45.2 de la Ley 3/2007 (más de 250 personas trabajadoras)				Seleccionar:
De acuerdo al Art. 45.3 de la Ley 3/2007 (establecido en convenio)				Seleccionar:
De acuerdo al Art. 45.3 de la Ley 3/2007 (en sustitución de sanciones)				Seleccionar:
Fecha de inicio de la implantación de las primeras medidas de igualdad en la entidad, tenga o no 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)
Plan de igualdad vigente				
Si la entidad ha tenido Plan(es) de igualdad anteriores, 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:				
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 las personas Trabajadoras 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:
¿Su entidad ha solicitado el distintivo "Igualdad en la Empresa" en la convocatoria 2010?				Seleccionar:
¿Su entidad ha solicitado el distintivo "Igualdad en la Empresa" en la convocatoria 2011?				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

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 solicitante 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/e/s?			Seleccionar:	
			Seleccionar:	
Si realiza actuaciones de coordinación, indique el tipo de actuación, nombre o razón social y NIF de las entidades				
Tipo de actuación		Nombre o razón social		NIF:

4. DOCUMENTACIÓN ACREDITATIVA DEL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS GENERALES PARA LA SOLICITUD DEL DISTINTIVO (Art. 4 del RD 1615/2009), PROPORCIONADA EN FORMATO ELECTRÓNICO:

		Nombre del/de los archivo/s
4.1.	Tarjeta de identificación fiscal o, en su caso, número de identificación fiscal	
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, modificación de los mismos 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, solicitante	
4.5.	Acreditación de hallarse al corriente de las obligaciones tributarias con vigencia en el día de la presentación de la solicitud	
4.6.	Acreditación de hallarse al corriente de las obligaciones de Seguridad Social con vigencia en el día de la presentación de la solicitud	
4.7.	Declaración debidamente cumplimentada y firmada por la persona que representa legalmente a la entidad, según modelo del Anexo II , de no haber sido sancionada, en los tres años anteriores a la solicitud, con carácter firme, por ninguna de las infracciones referidas en el punto 1.e del apartado cuarto de esta convocatoria (se requiere la firma digital de este anexo o, en su defecto, el documento original en papel debidamente firmado o la autorización al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad para realizar las consultas pertinentes)	
4.8.	Declaración debidamente cumplimentada y firmada por la persona que representa legalmente a la entidad, según modelo del Anexo III , de haber aprobado un Plan de igualdad e implantado o iniciado la implantación de al menos tres medidas de igualdad en la entidad, en el supuesto en el que ésta esté obligada por imperativo legal o convencional o, en los demás casos, de haber implantado un Plan de igualdad o, en su defecto, al menos tres medidas de igualdad en la entidad. En ambos casos, las citadas medidas deben estar entre las recogidas en los apartados 2 y 3 del artículo 10 (criterios de valoración) del RD 1615/2009	
4.9.	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 responsabilidad social y la publicidad:	
4.9.1.	Documento que contiene el compromiso	
4.9.2.	Documento probatorio de que dicho compromiso se ha hecho público	

5.- DOCUMENTACIÓN COMPLEMENTARIA PROPORCIONADA EN FORMATO ELECTRÓNICO: (índique el nombre del/de los archivo/s correspondiente/s)

		Nombre del/de los archivo/s
5.1.	Anexo I.b	
5.2.	Anexo I.c	
5.3.	Con carácter facultativo, informe de la representación legal del personal de la entidad sobre el Plan de igualdad o las medidas de igualdad en las que se apoya la solicitud. En caso de no contar con dicha representación, podrán suscribirlo las propias personas trabajadoras	
5.4.	Cualquier otra documentación que contribuya al mejor conocimiento del Plan de igualdad o de las políticas de igualdad en la entidad solicitante	

La persona abajo firmante, en su propio nombre, o como representante legal, CERTIFICA que los datos y documentación que acompañan a la presente solicitud 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 solicitud conlleva la autorización de la solicitante para que los datos personales, contenidos en ella, puedan ser tratados automatizadamente y cedidos para fines de evaluación, seguimiento y control de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad 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 a la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades, C/ Alcalá, 37; 28071-Madrid.



ANEXO I.b.

MEMORIA DE SOLICITUD DEL DISTINTIVO "IGUALDAD EN LA EMPRESA" 2012

- Una vez cumplimentado, este documento deberá ser entregado, exclusivamente, en formato electrónico (Word).
- Este anexo constituye el balance/informe de las medidas de igualdad implantadas en la empresa, que se solicita en el punto 2.c del apartado cuarto 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.
- 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 aquellas relevantes en cada caso. Si se trata de un documento original y firmado, se facilitará escaneado. Los originales de estos documentos deberán estar disponibles para la Comisión evaluadora a lo largo de todo el proceso de valoración de las solicitudes.
- Siga las indicaciones que se ofrecen para la cumplimentación.

1.- ENTIDAD SOLICITANTE

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>d) La posible coordinación con las actuaciones similares desarrolladas por otras empresas, especialmente, en el mismo sector o sectores de actividad.</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>e) La implicación tanto de los representantes del personal como del conjunto de la plantilla en el compromiso empresarial en materia de igualdad.</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>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.</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>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.</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>h) La constitución de comités o comisiones específicas para velar por el desarrollo del plan de igualdad o las políticas de igualdad.</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>i) El compromiso de la alta dirección de la empresa con la consecución de la igualdad real y efectiva.</p> <p><i>Detallar el modo y la fecha en que dicho compromiso se ha hecho público.</i></p>		
<p>j) El diseño, implantación y evaluación de medidas de acción positiva contra las discriminaciones.</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>k) La adopción de medidas innovadoras que contribuyan efectivamente a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación entre mujeres y hombres.</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>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.</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 se haya implementado pero 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)
a) La desagregación por sexo de los datos relativos al conjunto del personal que integra la empresa, por edad, tipo de vinculación con la empresa, niveles, grupos, categorías o puestos de trabajo y su evolución en los últimos años.			
b) La desagregación por sexo de los datos relativos a la retribución del personal que integra la empresa, por edad, tipo de vinculación con la empresa, niveles, grupos, categorías o puestos de trabajo y su evolución en los últimos años.			
c) 1 La aplicación de criterios de <u>acceso al empleo</u> adecuados al principio de igualdad y no discriminación, que no den lugar a situaciones de discriminación directa o indirecta.			
c) 2 La aplicación de criterios de <u>promoción profesional</u> adecuados al principio de igualdad y no discriminación, que no den lugar a situaciones de discriminación directa o indirecta.			
d) 1 La aplicación de sistemas y criterios de <u>clasificación profesional</u> que permitan eliminar y prevenir las situaciones de discriminación directa o indirecta.			

Descripción	Fecha de implantación efectiva	Resultados obtenidos	Nombre documento/s probatorio/s y referencia específica (páginas)
d) 2 La aplicación de sistemas y criterios de <u>retribución</u> que permitan eliminar y prevenir las situaciones de discriminación directa o indirecta.			
e) 1 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.			
e) 2 El establecimiento de <u>medidas relativas a las mejoras y beneficios sociales</u> que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.			
e) 3 El establecimiento de <u>medidas de espacio como el teletrabajo o a la movilidad geográfica</u>, que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.			
e) 4 El establecimiento de <u>cualesquiera otras medidas</u>, que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.			
f) 1 La puesta en marcha de una oferta formativa que permita <u>corregir las carencias de cualificación de las mujeres</u>.			

Descripción	Fecha de implantación efectiva	Resultados obtenidos	Nombre documento/s probatorio/s y referencia específica (páginas)
f) 2 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>			
f) 3 La puesta en marcha de una oferta formativa que permita <u>facilitar el acceso de las mujeres a puestos de trabajo con mayor responsabilidad, diversificación, creatividad y remuneración.</u>			
g) 1 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>			
g) 2 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.			
h) El establecimiento de políticas de prevención de riesgos laborales (avanzadas e innovadoras), en especial en lo relativo a la maternidad, paternidad y lactancia.			
i) Promoción de la presencia de mujeres en los diferentes ámbitos de toma de decisiones en la empresa.			

Descripción	Fecha de implantación efectiva	Resultados obtenidos	Nombre documento/s probatorio/s y referencia específica (páginas)
j) Promoción de la presencia de mujeres, entre otros, en puestos de trabajo de alto contenido tecnológico, técnico y científico.			
k) La implantación de medidas de revisión de los diferentes ámbitos de las relaciones laborales orientadas al logro de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, tales como el absentismo laboral y su posible penalización, los procedimientos de solución de conflictos, políticas de formación, políticas de prevención de riesgos profesionales, compromisos relativos a la calidad del empleo, mantenimiento y reestructuración de la plantilla, mejoras y beneficios sociales, entre otros.			
<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..</i>			
l) 1 La efectiva difusión y garantía de los derechos y facultades relativos al <u>plan de igualdad o a las políticas de igualdad</u>.			
l) 2 La efectiva difusión y garantía de los <u>mecanismos de tutela contra la discriminación</u>.			
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.			

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 se haya implementado pero 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)
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) La existencia de agentes, responsables o unidades de igualdad, en los ámbitos de organización y dirección, o en otros ámbitos de las relaciones laborales.			
c) La incorporación de medidas de gestión de la diversidad.			
<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>			
d) El diseño y las líneas de producción que contribuyan a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación.			

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.			
f) 1 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>			
f) 2 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 (proveedores, clientes, usuarios, 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) 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.

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

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

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

3.- SELECCIONE Y DESCRIBA LAS TRES MEDIDAS EN MATERIA DE IGUALDAD EMPRENDIDAS EN SU EMPRESA 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 haya emprendido la entidad solicitante 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.

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

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

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



ANEXO I.c.

SOLICITUD DEL DISTINTIVO "IGUALDAD EN LA EMPRESA" 2012
INFORMACIÓN SOBRE LA PLANTILLA

1.- DATOS DE LA ENTIDAD SOLICITANTE:

Nombre o razón social:

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	
Jornada	Contrato	Fecha:		Fecha:	
		Nº mujeres	Nº hombres	Nº mujeres	Nº hombres
Completa	Indefinido				
	Fijo discontinuo				
	Temporal				
	Subtotal Jornada completa				
Parcial	Indefinido				
	Fijo discontinuo				
	Temporal				
	Subtotal Jornada parcial				
Trabajadores/as autónomo/as dependientes					
Trabajadores/as de Empresas de Trabajo Temporal (E.T.T.)					
TOTAL PLANTILLA					

2.B.- PERSONAL POR NIVELES DE RESPONSABILIDAD O CATEGORÍAS PROFESIONALES

DATOS DEL TOTAL DE LA ENTIDAD	Situación actual		Situación de partida	
	Fecha:		Fecha:	
Cargos de responsabilidad (modificar para que coincidan con la estructura de la entidad, ordenar de mayor a menor responsabilidad)	Nº mujeres	Nº hombres	Nº mujeres	Nº hombres
Máximo cargo				
Puestos directivos				
Mandos intermedios				
...				
Subtotal Cargos de responsabilidad				
Otros puestos de trabajo (modificar para que coincidan con la tipología de puestos de la entidad)	Nº mujeres	Nº hombres	Nº mujeres	Nº hombres
Personal administrativo				
Personal técnico				
Personal operario o no cualificado				
...				
Subtotal Otros puestos de trabajo				
TOTAL PLANTILLA				

2.C.- POLÍTICA RETRIBUTIVA

Calcular, para cada puesto antes indicado y sexo, el salario medio del último ejercicio (2011), incluyendo también los complementos y el salario variable, y sumando además la retribución en especie.

SALARIO MEDIO DEL AÑO 2011 (Euros)		
Cargos de responsabilidad (modificar para que coincidan con la estructura de la entidad, ordenar de mayor a menor responsabilidad)	Mujeres	Hombres
Máximo cargo		
Puestos directivos		
Mandos intermedios		
...		
Otros puestos de trabajo (modificar para que coincidan con la tipología de puestos de la entidad)		
Personal administrativo		
Personal técnico		
Personal operario o no cualificado		
...		

2.D.- INCORPORACIÓN, DESDE EL 1 DE ENERO DE 2007, DE PERSONAS DE 45 AÑOS Y MÁS, QUE EN LA ACTUALIDAD CONTINUEN FORMANDO PARTE DE LA PLANTILLA

	Nº mujeres	Nº hombres
Cargos de responsabilidad		
Otros puestos de trabajo		

2.E.- MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Nº de trabajadoras actuales que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género o doméstica	
--	--

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		



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO DE
SERVICIOS SOCIALES E
IGUALDAD

DIRECCIÓN GENERAL PARA LA
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ANEXO II

SOLICITUD DEL DISTINTIVO "IGUALDAD EN LA EMPRESA" 2012

DECLARACIÓN RESPONSABLE DE QUE LA ENTIDAD SOLICITANTE NO HA SIDO SANCIONADA POR NINGUNA DE LAS INFRACCIONES A QUE SE REFIERE EL ARTICULO 4. LETRA C DEL REAL DECRETO 1615/2009

Don/Doña,
con NIF, en representación de,
con NIF y domicilio social en,
en adelante, "la entidad solicitante",

DECLARA, BAJO SU RESPONSABILIDAD:

- 1.- Que la entidad solicitante **NO ha sido sancionada** en los tres años anteriores a la fecha de solicitud del distintivo "Igualdad en la Empresa", con carácter firme, **por infracción grave o muy grave en materia de igualdad de oportunidades**, 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 entidad solicitante **NO ha sido sancionada** en los tres años anteriores a la fecha de solicitud del distintivo "Igualdad en la Empresa", con carácter firme, por **infracción muy grave en materia social** 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.

La entidad solicitante se compromete, igualmente, a comunicar a la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades, de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad **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

NOTAS:

- La presente declaración deberá firmarse por la misma persona y con la misma fecha que el anexo I.a. con el que se solicita el distintivo "Igualdad en la Empresa".
- Una vez cumplimentado, sellado y firmado, este documento debe escanearse, firmarse digitalmente y ser entregado en formato digital. En caso de no disponer de firma digital, deberá enviar el original en papel.



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO
DE SERVICIOS SOCIALES E
IGUALDAD

DIRECCIÓN GENERAL PARA LA
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ANEXO III

SOLICITUD DEL DISTINTIVO "IGUALDAD EN LA EMPRESA" 2012

DECLARACIÓN RESPONSABLE DE QUE LA ENTIDAD SOLICITANTE TIENE ADOPTADAS MEDIDAS DE IGUALDAD

Don/Doña,
con NIF, en representación de,
con NIF y domicilio social en,
en adelante, "la entidad solicitante",

DECLARA, BAJO SU RESPONSABILIDAD:

Que la citada entidad solicitante (marcar lo que corresponda)

- Está obligada por imperativo legal, convencional o de otra naturaleza, a implantar un plan de igualdad.
- Ha aprobado su plan de igualdad con fecha y ha implantado o iniciado la implantación de al menos tres medidas concretas de entre las recogidas en los apartados 2 y 3 del artículo 10 (criterios de valoración) del RD 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa".
- Ha implantado o iniciado la implantación de al menos de tres medidas concretas de entre las recogidas en los apartados 2 y 3 del artículo 10 (criterios de valoración) del RD 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa".

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

FIRMA DEL/LA REPRESENTANTE LEGAL

SELLO DE LA ENTIDAD

NOTAS:

- La presente declaración deberá firmarse por la misma persona y con la misma fecha que el anexo I.a. con el que se solicita el distintivo "Igualdad en la Empresa".
- Una vez cumplimentado, sellado y firmado, este documento debe escanearse, y ser entregado en formato digital. La entidad solicitante deberá conservar el original en papel del documento.