

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD

14059 Orden SPI/2293/2011, de 11 de julio, por la que se convoca el procedimiento para la concesión del distintivo «Igualdad en la empresa» correspondiente al año 2011, 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.

Mediante el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, que tiene por objeto el desarrollo de dicho artículo, se ha procedido a regular la concesión y utilización 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».

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.

Por otra parte, y transcurrido un plazo de cuatro años desde la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 y la obligatoriedad de implantación de planes de igualdad en grandes empresas, en las obligadas por convenio o por otros condicionantes, se hace necesario tener en cuenta la forma en que esta implantación se está llevando a cabo.

Procede, por tanto, una vez establecida la regulación de condiciones generales de concesión y utilización del distintivo y aprobada su representación gráfica, convocar el procedimiento para la concesión del distintivo «Igualdad en la Empresa», en concreto, la segunda convocatoria correspondiente al año 2011, estableciendo sus bases reguladoras, de acuerdo con lo previsto en el artículo 5 del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre.

Asimismo, y como principal novedad de esta convocatoria, con base en la experiencia de la anterior 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. A estos efectos, se considerarán pequeñas y medianas empresas las que tengan una plantilla, en el momento de la solicitud, no superior a 250 personas.

En su virtud, dispongo:

Primero. *Objeto.*

Esta orden tiene por objeto convocar el procedimiento para la concesión del distintivo «Igualdad en la Empresa», correspondiente al año 2011 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 en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos, como los servicios, productos y publicidad de la empresa.

Segundo. *Entidades solicitantes.*

1. Cualquier empresa, de capital público o privado, que ejerza su actividad en territorio español, podrá solicitar del Ministerio de Sanidad, Política Social 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 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.

Tercero. *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 en el Empleo y contra la Discriminación del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad y podrán presentarse en el registro de la Secretaría de Estado de Igualdad, calle Alcalá, 37 (28071 Madrid), en el Registro general del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, Paseo del Prado, 18-20 (28071 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.

Asimismo, las solicitudes podrán ser presentadas por vía electrónica, a través del registro electrónico del Área de Igualdad del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. A dicho registro electrónico se podrá acceder a través de la siguiente dirección de Internet: <https://sede.migualdad.gob.es>, donde figuran las instrucciones necesarias respecto de los pasos a seguir para su utilización.

Todos los anexos preestablecidos y la documentación complementaria a la que se refiere el apartado cuarto de esta orden, deberán presentarse obligatoriamente en formato electrónico. El formato de los anexos I.a y I.c será hoja de cálculo Excel, el de los anexos I.b, II y III será Word y el del resto de la documentación podrá presentarse tanto en formato Pdf como en Word. Asimismo, la solicitud deberá incluir una relación en la que se citen todos y cada uno de los documentos que acompañan a la misma.

3. Los modelos normalizados de los anexos estarán disponibles en la página Web del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad (Área de igualdad) (www.migualdad.es) o, en su caso, podrán ser facilitados por la propia Secretaría de Estado de Igualdad, a requerimiento de las empresas que pretendan solicitar la concesión del distintivo.

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 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».

Cuarto. *Documentación.*

Junto con la solicitud se deberá acompañar, exclusivamente en formato electrónico, la documentación siguiente:

1. Documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos generales:

a) En el caso de una persona física, fotocopia del Documento Nacional de Identidad (DNI), pasaporte o TIE o, en su caso, autorización al Ministerio de Sanidad, Política Social 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 Número de Identificación Fiscal (NIF).

c) En caso de actuar por medio de representante, documento acreditativo de su identidad, 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.

e) Declaración 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.

f) Declaración 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, aportará también copia de la correspondiente solicitud y de la resolución 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 en el Empleo y contra la Discriminación del Ministerio de Sanidad, Política Social 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».

Quinto. *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, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, 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 apartado Sexto, 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.

Sexto. *Instrucción, evaluación y resolución del procedimiento.*

1. Instrucción del procedimiento. El órgano competente para la instrucción del procedimiento será la Dirección General para la Igualdad en el Empleo y contra la Discriminación, 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 263/2011, de 28 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.

2. Evaluación. La constitución de la Comisión evaluadora se ajustará 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». Dicha Comisión verificará y evaluará la documentación presentada en los términos previstos en el apartado Séptimo 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, Política Social e Igualdad, ya se trate de los recursos generales propios del Departamento, o los específicos que sean habilitados para el desarrollo de dichas funciones auxiliares.

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. Propuesta de resolución. 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, Política Social 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, Política Social e Igualdad por conducto del órgano instructor.

4. Resolución del procedimiento. A la vista de la propuesta elevada por la Comisión evaluadora, la Ministra de Sanidad, Política Social e Igualdad procederá a dictar resolución motivada sobre las solicitudes de concesión del distintivo empresarial «Igualdad en la Empresa» en los términos previstos en el artículo 8 del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre.

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, Política Social 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 ante el Orden Jurisdiccional Contencioso-Administrativo, en la forma y plazos previstos en la Ley reguladora de dicha jurisdicción.

Séptimo. *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, en relación con la implantación de planes y políticas de igualdad 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.

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. 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.

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, 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.

Octavo. *Entrega del distintivo y difusión de su concesión.*

1. El Ministerio de Sanidad, Política Social 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, Política Social 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.

Noveno. *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 la Empresa» se estará, en todo caso, a lo previsto en el capítulo IV del Real Decreto 1615/2009, de 29 de octubre.

Décimo. *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 de la misma disposición.

Undécimo. *Informe periódico anual.*

1. La empresa distinguida en materia de igualdad deberá remitir a la Dirección General para la Igualdad en el Empleo y contra la Discriminación 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 en el Empleo y contra la Discriminación podrá elaborar los correspondientes modelos normalizados, que serán publicados en la página web del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad (Área de Igualdad).

Duodécimo. *Procedimiento de control.*

1. Corresponde a la Dirección General para la Igualdad en el Empleo y contra la Discriminación realizar el seguimiento y control de la aplicación y los efectos de los planes o políticas de igualdad que hayan justificado la concesión del distintivo.
2. Para realizar el seguimiento y control señalados en el apartado anterior, la Dirección General para la Igualdad en el Empleo y contra la Discriminación evaluará los informes anuales remitidos por las empresas distinguidas en materia de igualdad 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 en el Empleo y contra la Discriminación podrá auxiliarse de los recursos propios de dicha Dirección General o los específicos que sean habilitados por el Ministerio de Sanidad, Política Social 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 en el Empleo y contra la Discriminación.

Decimotercero. *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.

Decimocuarto. *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» y 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».

Decimoquinto. *Título competencial.*

La presente orden se dicta al amparo del artículo 149.1.7ª. de la Constitución, que establece la competencia exclusiva del Estado sobre la legislación laboral.

Decimosexto. *Entrada en vigor.*

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

Madrid, 11 de julio de 2011.–La Ministra de Sanidad, Política Social e Igualdad, Leire Pajín Iraola.



ANEXO I.a

SOLICITUD DEL DISTINTIVO "IGUALDAD EN LA EMPRESA" 2011

1. DATOS DE LA CONVOCATORIA:

Centro Directivo:	D.G. para la Igualdad en el Empleo y Contra la Discriminación	Nº Expte. DIE11-	
Denominación de la convocatoria:	Distintivo "Igualdad en la Empresa" 2011	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 o sectores de actividad:	
------------------	--	---------------------------------	--

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:	
--------	--	---------	--	-----------	--

Número total de personas que trabajan actualmente en la empresa, diferenciadas por sexo:					
Mujeres		Hombres		Total	0

3. INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN O MEDIDAS DE IGUALDAD EN LA EMPRESA

Convenio colectivo de aplicación:	
Denominación	
Fecha de aprobación	
Nombre del/de los archivo/s	
Obligación para la empresa 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 empresa, tenga o no Plan de igualdad vigente en la actualidad:		Nombre del documento probatorio:	
--	--	----------------------------------	--

Si la empresa 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 empresa 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 empresa 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 empresa:	
Si la empresa no tiene Plan de igualdad aprobado en la actualidad, indique el último paso que ha completado:	Nombre del documento probatorio:

	Nombre del documento probatorio:
¿Existe Representación Legal de las personas Trabajadoras en la empresa (RLT)?	Seleccionar:
La firma del Plan o de las medidas de igualdad vigentes, ¿ha sido efectuada por todas las organizaciones sindicales presentes en la empresa?	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:

¿Ha solicitado el distintivo "Igualdad en la Empresa" en la convocatoria 2010?	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.	Resolución que lo acredite				
	Denominación:		Administración pública concedente:		
	Ámbito:	Localidad/CCAA:			
	Fecha de solicitud:	Fecha de concesión:		Fecha fin de vigencia:	
b.	Resolución que lo acredite				
	Denominación:		Administración pública concedente:		
	Ámbito:	Localidad/CCAA:			
	Fecha de solicitud:	Fecha de concesión:		Fecha fin de vigencia:	
c.	Resolución que lo acredite				
	Denominación:		Administración pública concedente:		
	Ámbito:	Localidad/CCAA:			
	Fecha de solicitud:	Fecha de concesión:		Fecha fin de vigencia:	
d.	Resolución que lo acredite				
	Denominación:		Administración pública concedente:		
	Ámbito:	Localidad/CCAA:			
	Fecha de solicitud:	Fecha de concesión:		Fecha fin de vigencia:	
e.	Resolución que lo acredite				
	Denominación:		Administración pública concedente:		
	Ámbito:	Localidad/CCAA:			
	Fecha de solicitud:	Fecha de concesión:		Fecha fin de vigencia:	
f.	Resolución que lo acredite				
	Denominación:		Administración pública concedente:		
	Ámbito:	Localidad/CCAA:			
	Fecha de solicitud:	Fecha de concesión:		Fecha fin de vigencia:	

Solicitud y/u obtención de cualquier tipo de distintivo, sello, premio, reconocimiento o compromiso, en materia de igualdad, otorgado por una entidad privada.					
a.	Resolución que lo acredite				
	Denominación:		Entidad privada concedente		
	Ámbito:		Localidad/CCAA:		
	Fecha de solicitud:		Fecha de concesión:	Fecha fin de vigencia:	
b.	Resolución que lo acredite				
	Denominación:		Entidad privada concedente		
	Ámbito:		Localidad/CCAA:		
	Fecha de solicitud:		Fecha de concesión:	Fecha fin de vigencia:	
c.	Resolución que lo acredite				
	Denominación:		Entidad privada concedente		
	Ámbito:		Localidad/CCAA:		
	Fecha de solicitud:		Fecha de concesión:	Fecha fin de vigencia:	
d.	Resolución que lo acredite				
	Denominación:		Entidad privada concedente		
	Ámbito:		Localidad/CCAA:		
	Fecha de solicitud:		Fecha de concesión:	Fecha fin de vigencia:	
e.	Resolución que lo acredite				
	Denominación:		Entidad privada concedente		
	Ámbito:		Localidad/CCAA:		
	Fecha de solicitud:		Fecha de concesión:	Fecha fin de vigencia:	

Si la empresa solicitante pertenece a un grupo, ¿participan otras empresas 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/NIE:

¿Su empresa realiza actuaciones coordinadas, en materia de igualdad, con otra/s empresa/s?	Seleccionar:	
En caso afirmativo, ¿la/s empresa/s con las que se coordina son de su mismo grupo?	Seleccionar:	
Si realiza actuaciones de coordinación, indique el tipo de actuación, nombre o razón social y NIF de la/s misma/s:		
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 representación legal de la empresa, 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	
4.8.	Declaración debidamente cumplimentada y firmada por la representación legal de la empresa, 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 empresa, 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 empresa. 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 empresa, y la responsabilidad social:	
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: (indique 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 los representantes del personal en la empresa sobre el Plan de igualdad o las medidas de igualdad en las que se apoya la solicitud. En caso de no contar con representación legal de la plantilla, podrán suscribirlo las propias personas trabajadoras	
5.4.	Cualquier otra documentación que contribuya al mejor conocimiento del Plan o las políticas de igualdad en la empresa 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 del/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 Igualdad del Ministerio de Sanidad, Política Social 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 en el Empleo y contra la Discriminación, C/ Alcalá, 37.



ANEXO I.b

MEMORIA DE SOLICITUD DEL DISTINTIVO "IGUALDAD EN LA EMPRESA" 2011

1. ENTIDAD SOLICITANTE

Nombre o razón social:

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 (pág.)
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.		
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 integran 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 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.	Diagnóstico	
	Diseño	
	Implantación:	
	Seguimiento y evaluación	
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.		
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.		

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

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 acceso al empleo 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 promoción profesional 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 clasificación profesional que permitan eliminar y prevenir las situaciones de discriminación directa o indirecta.			
d) 2. La aplicación de sistemas y criterios de retribución que permitan eliminar y prevenir las situaciones de discriminación directa o indirecta.			
e) 1. 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.			

Descripción	Fecha de implantación efectiva	Resultados obtenidos	Nombre documento(s) probatorio(s) y referencia específica (páginas)
e) 2. El establecimiento de medidas relativas a las mejoras y beneficios sociales que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.			
e) 3. El establecimiento de medidas de espacio como el teletrabajo o a la movilidad geográfica , que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.			
f) 1. La puesta en marcha de una oferta formativa que permita corregir las carencias de cualificación de las mujeres .			
f) 2. La puesta en marcha de una oferta formativa que permita facilitar el acceso de las mujeres a puestos de trabajo en que se encuentran subrepresentadas .			
f) 3. La puesta en marcha de una oferta formativa que permita facilitar el acceso de las mujeres a puestos de trabajo con mayor responsabilidad, diversificación, creatividad y remuneración .			
g) 1. 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 .			
g) 2. La implantación de medidas específicas para la sensibilización y formación de los trabajadores y trabajadoras y sus representantes 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.			

Descripción	Fecha de implantación efectiva	Resultados obtenidos	Nombre documento(s) probatorio(s) y referencia específica (páginas)
i) Promoción de la presencia de mujeres en los diferentes ámbitos de toma de decisiones en la empresa.			
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.			
l) 1. La efectiva difusión y garantía de los derechos y facultades relativos al Plan de igualdad o a las políticas de igualdad .			
l) 2. La efectiva difusión y garantía de los mecanismos de tutela contra la discriminación .			
Cualesquiera otros aspectos 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

Descripción	Fecha de implantación efectiva	Resultados obtenidos	Nombre documento probatorio 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.			
d) El diseño y las líneas de producción que contribuyan a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación.			
e) 1. 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.			
e) 2. La política de imagen de la empresa, el uso del lenguaje y la publicidad no sexistas que promuevan la eliminación de 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 en el seno de la empresa .			
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 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).			

Descripción	Fecha de implantación efectiva	Resultados obtenidos	Nombre documento probatorio y referencia específica (páginas)
h) Cualesquiera otros aspectos 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 (pág.)
<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 (pág.)
<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 (pág.)
<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

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" 2011
 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 EMPRESA		Situación actual		Situación de partida	
		Fecha:		Fecha:	
Jornada	Contrato	Nº mujeres	Nº hombres	Nº mujeres	Nº hombres
Completa	Indefinido				
	Fijo discontinuo				
	Temporal				
	Subtotal Jornada completa	0	0	0	0
Parcial	Indefinido				
	Fijo discontinuo				
	Temporal				
	Subtotal Jornada parcial	0	0	0	0
Trabajadores/as autónomo/as dependientes					
Trabajadores/as de Empresas de Trabajo Temporal (E.T.T.)					
TOTAL PLANTILLA		0	0	0	0

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

DATOS DEL TOTAL DE LA EMPRESA	Situación actual		Situación de partida	
	Fecha:	00-01-00	Fecha:	00-01-00
Cargos de responsabilidad (modificar para que coincidan con la estructura de la empresa)	Nº mujeres	Nº hombres	Nº mujeres	Nº hombres
Máximo cargo				
Puestos directivos				
Mandos intermedios				
Subtotal cargos de responsabilidad	0	0	0	0
Otros puestos de trabajo (modificar para que coincidan con la tipología de puestos de la empresa)	Nº mujeres	Nº hombres	Nº mujeres	Nº hombres
Personal administrativo				
Personal técnico				
Personal operario o no cualificado				
Subtotal otros puestos de trabajo	0	0	0	0
TOTAL PLANTILLA Celdas en color rojo si los valores no coinciden con los de la Tabla 2A	0	0	0	0

2.D. INCORPORACIÓN, DESDE EL 1 DE ENERO DE 2006, DE PERSONAS DE 45 AÑOS Y MÁS, QUE EN LA ACTUALIDAD CONTINÚEN 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

	Nº mujeres	Nº hombres
Cargos de responsabilidad		
Otros puestos de trabajo		



MINISTERIO
DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO DE
IGUALDAD

DIRECCIÓN GENERAL PARA LA
IGUALDAD EN EL EMPLEO Y
CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

ANEXO II

SOLICITUD DEL DISTINTIVO "IGUALDAD EN LA EMPRESA" 2011

DECLARACIÓN RESPONSABLE DE QUE LA EMPRESA 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 empresa",

DECLARA, BAJO SU RESPONSABILIDAD:

- 1.- Que la empresa **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 empresa **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 empresa se compromete, igualmente, a comunicar a la Dirección General para la Igualdad en el Empleo y contra la Discriminación, de la Secretaría de Estado de Igualdad, del Ministerio de Sanidad, Política Social 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 2011

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 empresa deberá conservar el original en papel.

distintivoie@igualdad.mspsi.es

C/ Alcalá, 37
28071 MADRID
TEL: 91 524.68.06/55
FAX: 91 524.35.99



MINISTERIO
DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO
DE IGUALDAD

DIRECCIÓN GENERAL PARA LA
IGUALDAD EN EL EMPLEO Y
CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

ANEXO III

SOLICITUD DEL DISTINTIVO "IGUALDAD EN LA EMPRESA" 2011

DECLARACIÓN RESPONSABLE DE QUE LA EMPRESA TIENE ADOPTADAS MEDIDAS DE IGUALDAD

Don/Doña _____, con NIF _____,
en representación de _____, con NIF _____,
y domicilio social en _____, en adelante, "la empresa",

DECLARA, BAJO SU RESPONSABILIDAD:

Que la citada empresa (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 2011

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 empresa deberá conservar el original en papel del documento.

distintivoie@igualdad.mspsi.es

Página 1

C/ Alcalá, 37
28071 MADRID
TEL: 91 524.68.06/55
FAX: 91 524.35.99

cve: BOE-A-2011-14059