

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE IGUALDAD

15267 Orden IGD/703/2023, de 28 de junio, por la que se aprueban las bases de la concesión del distintivo «Igualdad en la Empresa» y se efectúa la convocatoria correspondiente al año 2023.

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

El Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa», modificado por el Real Decreto 850/2015, de 28 de septiembre, y por el Real Decreto 333/2023, de 3 de mayo, desarrolla reglamentariamente el citado artículo 50 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

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

A su vez, el Real Decreto 333/2023, de 3 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, ha introducido modificaciones relativas a los requisitos de las entidades o empresas candidatas y a los criterios de valoración, para adaptarlo a lo establecido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Asimismo, el artículo 5.1 del citado Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, dispone que, mediante orden de la persona titular del Ministerio de Igualdad se procederá a convocar el procedimiento para la concesión del distintivo «Igualdad en la Empresa», la orden se publicará en el «Boletín Oficial del Estado» y establecerá las bases de cada convocatoria.

La citada normativa permite poner en marcha el procedimiento para reconocer la excelencia y las buenas prácticas acreditadas en materia de igualdad por parte de las empresas y entidades que ejerzan su actividad en territorio español. Por ello, serán merecedoras del distintivo sólo aquellas que destaquen de forma relevante en la implantación, seguimiento, evaluación y resultados de las medidas contenidas en los planes de igualdad o en las políticas de igualdad. Además, las empresas distinguidas pasan a formar parte, por derecho propio, de la Red de empresas con distintivo «Igualdad en la Empresa» o Red DIE. Esta red tiene como objetivo potenciar el intercambio de buenas prácticas y experiencias en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito empresarial, haciéndolas públicas para conocimiento de la sociedad en general.

Asimismo, y de acuerdo con la normativa que regula esta distinción de excelencia, la valoración de las candidaturas se realizará diferenciando si las empresas o entidades tienen o no la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad y atenderá a la

dimensión de las empresas y entidades, específicamente, a las especiales características de las pequeñas y medianas, así como al sector de actividad de las mismas.

En la tramitación de esta orden ha emitido informe la Abogacía del Estado en el Ministerio de Igualdad.

En su virtud, resuelvo:

Primero. *Objeto.*

Esta orden tiene por objeto convocar el procedimiento para la concesión del distintivo «Igualdad en la Empresa», correspondiente al año 2023 y establecer las bases de la presente convocatoria, a fin de reconocer y estimular la labor de las empresas y entidades comprometidas con la igualdad, que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad 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.

Segundo. *Entidades y empresas candidatas.*

1. Cualquier entidad o empresa, de capital público o privado, que ejerza su actividad en territorio español, podrá presentar su candidatura al Ministerio de Igualdad para la concesión del distintivo «Igualdad en la Empresa».

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

Quedan excluidas de la posibilidad de presentar candidatura las administraciones públicas, entendiéndose por tales las relacionadas en el artículo 3.2 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

2. Las empresas o entidades candidatas se diferenciarán en dos grupos en función de la obligatoriedad de elaborar y aplicar un plan de igualdad:

a) Empresas o entidades que tienen la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

b) Empresas o entidades que no tienen la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45 de la LO 3/2007, de 22 de marzo.

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

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

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

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

d) No haber sido sancionada con carácter firme, por infracciones graves o muy graves en materia de igualdad y no discriminación en el acceso a los bienes y servicios, en los tres años anteriores a la fecha de finalización del plazo de presentación de candidaturas, de acuerdo con lo establecido en el texto refundido de la Ley General para

la Defensa de los Consumidores y Usuarios y otras leyes complementarias, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2007, de 16 de noviembre.

e) No haber sido sancionada con carácter firme, por infracciones graves o muy graves en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, en los tres años anteriores a la fecha de finalización del plazo de presentación de candidaturas, de acuerdo con lo dispuesto en el texto refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 16 de noviembre.

f) Presentar una declaración de apoyo a la candidatura, firmada por la mayoría de la representación legal de las personas trabajadoras cuando exista en la entidad o empresa o, en su defecto, por la mayoría de la plantilla.

g) Disponer de un procedimiento específico para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, conforme a lo dispuesto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y en el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

h) Disponer del registro retributivo conforme a lo previsto en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y los artículos 5 y 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

4. Además de reunir los requisitos establecidos en el punto 3, las entidades o empresas candidatas que tengan la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, deberán, en el momento de la presentación de su candidatura:

a) Tener vigente y registrado un plan de igualdad, que incluya una auditoría retributiva, conforme a la normativa aplicable.

b) Haber realizado el correspondiente informe de seguimiento del plan de igualdad, durante un periodo mínimo de dos años. La concurrencia de este requisito se acreditará mediante un informe de seguimiento del plan de igualdad correspondiente a un periodo mínimo de dos años, que tendrá que incluir a su vez al menos un año de los dos años naturales inmediatamente anteriores a la convocatoria.

c) Las sociedades que no puedan formular una cuenta de pérdidas y ganancias abreviada de conformidad con lo dispuesto por el artículo 258 del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y que cuenten con consejo de administración, deberán contar con una presencia mínima de mujeres en su consejo de administración del 30 %, conforme a lo dispuesto en el apartado uno de la disposición transitoria única del Real Decreto 333/2023, de 3 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa».

5. Además de reunir los requisitos establecidos en el punto 3, las empresas o entidades candidatas que no tengan la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, deberán, en el momento de la presentación de su candidatura:

a) Tener medidas de igualdad depositadas en el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, o, en su caso, contar con un plan de igualdad voluntario conforme a lo establecido en el artículo 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

b) Haber implantado medidas de igualdad durante un periodo mínimo de dos años. La concurrencia de este requisito se acreditará mediante un informe de seguimiento de las medidas de igualdad implantadas o, en su caso, del plan de igualdad voluntario, correspondiente a un periodo mínimo de dos años, que tendrá que incluir a su vez al menos un año de los dos años naturales inmediatamente anteriores a la convocatoria.

Tercero. *Presentación de candidaturas.*

1. Las empresas o entidades deberán presentar su candidatura mediante los modelos normalizados que figuran como anexos I.a, I.b y I.c, que incluyen, respectivamente, su descripción, una memoria de su situación en relación con la aplicación e implantación de planes y medidas de igualdad, e información de índole cuantitativa sobre la plantilla y la estructura salarial media anual de la empresa o entidad, diferenciada entre mujeres y hombres, con el fin de analizar la existencia de brechas salariales. Asimismo, deberán aportar los anexos II y III. Todos los anexos, excepto el III, deberán estar firmados por la persona que represente legalmente a la entidad o empresa.

Dichos anexos y la documentación complementaria a la que se refiere el apartado cuarto de la presente orden, deberán presentarse como archivos de estándares abiertos y, en su caso, aquellos otros que sean de uso generalizado por la ciudadanía. De manera adicional los anexos I.a y I.c, deberán presentarse en formato electrónico de hoja de cálculo Excel o en otra aplicación análoga de uso abierto o generalizado y el anexo I.b en formato de procesamiento de textos Word o en otra aplicación análoga de uso abierto o generalizado. Alternativamente a los estándares abiertos, para el resto de la documentación se podrán utilizar los formatos electrónicos Word o PDF.

Asimismo, se deberá incluir una relación de documentos con el nombre de todos los archivos que constituyen la documentación complementaria. Los anexos I.a, I.b, I.c, II y III deberán remitirse como ficheros con el mismo nombre en los formatos solicitados. El resto de documentación complementaria deberá venir numerada conforme se indica en la guía DIE 2023 que estará disponible en el sitio web del Instituto de las Mujeres, O.A.: <http://www.igualdadenaempresa.es/DIE/convocatorias/home.htm>.

2. Las empresas o entidades deben presentar su candidatura a través de la sede electrónica del Ministerio de Igualdad, cuya dirección es <https://igualdad.sede.gob.es/>, donde figurarán las instrucciones necesarias.

Las empresas o entidades que sean personas físicas podrán presentar su candidatura tanto por la sede electrónica como en cualquiera de los demás lugares a los que se refiere el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en cuyo caso todos los anexos y la documentación complementaria a la que se refiere el apartado cuarto de esta orden deberán presentarse en formato electrónico, preferentemente en una unidad de memoria extraíble USB, y cumplirán los requisitos de elaboración previstos en el párrafo segundo del punto 1.

3. Los modelos normalizados de los anexos estarán disponibles en la sede electrónica del Ministerio de Igualdad, anteriormente citada, y en el sitio web del Instituto de las Mujeres, O.A.: <http://www.igualdadenaempresa.es/DIE/convocatorias/home.htm>. También podrán ser facilitados por el Instituto de las Mujeres O.A., previa petición al correo electrónico: distintivoie@inmujeres.es.

4. Cada una de las empresas o entidades de un mismo grupo que concurran a la convocatoria deberán presentar una candidatura individual, indicando en el anexo I.a el nombre o razón social y el número de identificación fiscal (en adelante, NIF) de las otras empresas o entidades del grupo que también se presenten a esta convocatoria.

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

Cuarto. *Documentación y confidencialidad de la información recibida.*

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

a) En caso de actuar por medio de representante, poder bastante en derecho para actuar en nombre y representación de la persona física o jurídica candidata.

b) Declaración responsable firmada por la persona que represente legalmente a la empresa o entidad, según anexo II:

1.º De estar inscrita en el correspondiente régimen de la Seguridad Social, encontrarse formalmente constituida y, cuando proceda, inscrita en el registro público que corresponda.

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

3.º De no haber sido sancionada con carácter firme, por infracciones graves o muy graves en materia de igualdad y no discriminación en el acceso a los bienes y servicios, en los tres años anteriores a la fecha de finalización del plazo de presentación de candidaturas, de acuerdo con lo establecido en el texto refundido de la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios y otras leyes complementarias, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2007, de 16 de noviembre.

4.º De no haber sido sancionada con carácter firme, por infracciones graves o muy graves en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, en los tres años anteriores a la fecha de finalización del plazo de presentación de candidaturas, de acuerdo con lo dispuesto en el texto refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 16 de noviembre.

5.º En su caso, las sociedades que no puedan formular cuenta de pérdidas y ganancias abreviada, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 258 del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y que cuenten con consejo de administración, declaración responsable que acredite que, dicho consejo, cuentan con una presencia mínima de mujeres en su consejo de administración del 30 %, conforme a lo dispuesto en el apartado uno de la disposición transitoria única del Real Decreto 333/2023, de 3 de mayo.

c) Autorización al Instituto de las Mujeres, O.A., según anexo II, para:

1.º Consultar los datos consignados en la solicitud y recabar los documentos que sean precisos para su resolución, a través de sus redes corporativas o mediante consulta a las plataformas de intermediación de datos y otros sistemas electrónicos habilitados al efecto (en particular estar al corriente en obligaciones tributarias y Seguridad Social). En caso de no dar autorización deberá presentar certificación administrativa en vigor, expedida por los órganos competentes, de que la entidad se encuentra al corriente de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social.

2.º Verificar la identidad de la persona representante legal de la entidad, a través del Sistema de Verificación de Datos de Identidad.

d) Declaración de apoyo a la candidatura, firmada por la mayoría de la representación legal de las personas trabajadoras cuando exista en la entidad o empresa o, en su defecto, por la mayoría de la plantilla, según el anexo III.

e) Procedimiento específico para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, conforme a lo dispuesto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

f) Registro retributivo del último ejercicio, conforme a lo previsto en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y los artículos 5 y 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

g) Otra documentación acreditativa de la información proporcionada en la candidatura.

2. Las entidades o empresas candidatas que tengan la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, deberán aportar adicionalmente:

a) Plan de igualdad, vigente y registrado en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, de conformidad con el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

b) Diagnóstico de igualdad completo correspondiente al plan de igualdad vigente.

c) Auditoría retributiva completa, incluyendo la valoración de puestos de trabajo, conforme a lo dispuesto en la sección 2.ª del capítulo III, del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

d) Informe de seguimiento del plan de igualdad correspondiente a un periodo mínimo de dos años, que tendrá que incluir a su vez al menos uno de los dos años naturales inmediatamente anteriores a la convocatoria.

3. En su caso, las entidades o empresas candidatas que no tengan la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, deberán aportar adicionalmente:

a) Medidas de igualdad depositadas en el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, o, en su caso, plan de igualdad voluntario conforme a lo establecido en el artículo 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

b) En caso de presentar plan de igualdad voluntario:

1.º Diagnóstico de igualdad completo correspondiente al plan de igualdad vigente.

2.º Auditoría retributiva completa, incluyendo la valoración de puestos de trabajo, conforme a lo dispuesto en la sección 2.ª del capítulo III, del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

c) Informe de seguimiento de las medidas de igualdad implantadas o, en su caso, del plan de igualdad voluntario, correspondiente a un periodo mínimo de dos años, que tendrá que incluir a su vez al menos un año de los dos años naturales inmediatamente anteriores a la convocatoria.

4. Las empresas o entidades candidatas comunicarán al Instituto de las Mujeres, O.A. cualquier circunstancia producida con posterioridad a la fecha de presentación de su candidatura que pueda afectar al cumplimiento de los requisitos generales. Se incluye, entre éstas, el cambio de domicilio o de persona responsable, o las que supongan modificación de la situación de la empresa o entidad en relación con el cumplimiento de los requisitos necesarios para la participación en la convocatoria.

5. Toda la documentación que antecede deberá ser presentada en castellano o, de presentarse en otra lengua, se acompañará, además, la traducción completa de todos los documentos al castellano.

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

Quinto. *Subsanación de candidaturas y solicitud de documentación complementaria.*

1. Si la documentación aportada fuera incompleta o adoleciera de cualquier otro defecto que resulte subsanable, de acuerdo con lo previsto en el artículo 68 de la

Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se le requerirá, para que, en el plazo de diez días hábiles, subsane las faltas o acompañe los documentos preceptivos, con indicación expresa de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistido en su petición, previa resolución que se dictará en los términos establecidos en la citada ley.

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

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

Sexto. Instrucción, evaluación y resolución del procedimiento.

1. El órgano competente para la instrucción del procedimiento será la Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres, del Instituto de las Mujeres, O.A., que realizará cuantas actuaciones estime necesarias para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos en virtud de los cuales deba formularse la propuesta de resolución.

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

- a) Presidencia: La persona titular de la Dirección del Instituto de las Mujeres, O.A.
- b) Vocalías: Cuatro personas funcionarias del Ministerio de Igualdad, que ocupen puestos con nivel orgánico de subdirección general o subdirección adjunta, o nivel equivalente, nombradas por la Presidencia de la Comisión Evaluadora; tres de ellas estarán destinadas en el Instituto de las Mujeres O.A., y la persona que desempeñe la cuarta vocalía estará destinada en la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, y designada a propuesta de su titular.
- c) Secretaría: Una persona funcionaria de nivel mínimo 28, destinada en el Instituto de las Mujeres, O.A., nombrada por la Presidencia de la Comisión Evaluadora.

Las personas suplentes de las vocalías y de la secretaría serán nombradas por la Presidencia de la Comisión Evaluadora.

Podrán asistir a las reuniones de la Comisión Evaluadora, actuando con voz pero sin voto:

Dos personas en representación de las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal, a propuesta de dichas organizaciones. Para ello deberán notificar por escrito su voluntad de participar, junto con la propuesta de la persona que las representaría, a la Presidencia de la Comisión Evaluadora en el plazo máximo de diez días naturales, contados a partir del día siguiente al de la publicación de la presente orden en el «Boletín Oficial del Estado».

Dos personas en representación de las organizaciones empresariales más representativas, a propuesta de dichas organizaciones. Para ello deberán notificar por escrito su voluntad de participar, junto con la propuesta de la persona que las representaría, a la Presidencia de la Comisión Evaluadora en el plazo máximo de diez

días naturales, contados a partir del día siguiente al de la publicación de la presente orden en el «Boletín Oficial del Estado».

Transcurrido el plazo de diez días naturales sin haber notificado lo anterior, se les tendrá por desistidos en dicha participación.

En todo caso, las personas representantes de las organizaciones sindicales y empresariales, serán nombradas por la Presidencia de la Comisión Evaluadora y tendrán acceso a las fichas de valoración utilizadas por la Comisión Evaluadora, sin datos personales ni sensibles de las empresas y deberán actuar con el máximo deber de confidencialidad y sigilo profesional.

El funcionamiento de la Comisión Evaluadora será atendido con los medios personales, técnicos y presupuestarios del Instituto de las Mujeres O.A.

Su composición definitiva se publicará en sitio web del Instituto de las Mujeres, O.A.: <http://www.igualdadenaempresa.es/DIE/convocatorias/home.htm> con una antelación mínima de diez días a la fecha de inicio del examen de las solicitudes, resultando de aplicación a los supuestos de abstención y recusación de sus miembros los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

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

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

3. A la vista del expediente, y examinadas las alegaciones de las entidades o empresas interesadas, la Comisión Evaluadora, a través del órgano instructor, establecido en el punto 1 de este apartado sexto, elevará a la persona titular del Ministerio de Igualdad la correspondiente propuesta de resolución definitiva.

Si en el procedimiento figuran hechos, alegaciones o documentos distintos de los aportados o aducidos por las entidades o empresas candidatas, la Comisión Evaluadora elaborará una propuesta de resolución provisional que les será comunicada por la Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres, poniéndose de manifiesto el expediente y concediéndole un plazo de diez días hábiles para formular alegaciones.

Podrá prescindirse de dicho trámite cuando no figuren en el procedimiento ni sean tenidos en cuenta documentos o alegaciones distintos a los aducidos por la entidad o empresa interesada. En este caso, la Comisión Evaluadora elaborará, directamente, la oportuna propuesta de resolución definitiva y la elevará a la persona titular del Ministerio de Igualdad por conducto del órgano instructor establecido en el punto 1 de este apartado sexto.

4. A la vista de la propuesta elevada por la Comisión Evaluadora, la persona titular del Ministerio de Igualdad procederá a dictar resolución motivada sobre las solicitudes de concesión del distintivo «Igualdad en la Empresa» en los términos previstos en el párrafo primero del artículo 8 del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre. El plazo máximo para resolver y notificar las solicitudes será de seis meses, contados desde el día siguiente a la publicación de la presente convocatoria en el «Boletín Oficial del Estado».

De acuerdo con lo previsto en el artículo 25.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, transcurrido el plazo máximo establecido sin que se haya dictado y notificado resolución expresa, se entenderá desestimada la solicitud.

La resolución será publicada en el «Boletín Oficial del Estado» y contendrá únicamente la relación de las empresas o entidades a las que se concede el distintivo.

Asimismo, una vez concluido el procedimiento, se notificará de forma individual y motivada a las empresas o entidades que no lo hayan obtenido. Las entidades o empresas solicitantes enviarán comunicación de esta resolución a la representación legal de las personas trabajadoras.

La resolución dictada en este procedimiento pondrá fin a la vía administrativa pudiendo interponerse, contra la misma, recurso potestativo de reposición en el plazo de

un mes a contar desde el siguiente al día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», o recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos previstos en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

5. Excepcionalmente, la persona titular del Ministerio de Igualdad podrá acordar una ampliación del referido plazo máximo de resolución y notificación, en los términos y con las limitaciones establecidas en el artículo 23 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, comunicándose dicho acuerdo a las entidades o empresas solicitantes, que deberán comunicar esta ampliación de plazo a la representación legal de las personas trabajadoras.

Séptimo. *Criterios de valoración y proceso de evaluación.*

1. La Comisión Evaluadora comprobará el cumplimiento de los requisitos para concurrir a la convocatoria, establecidos en el apartado segundo de la convocatoria, tanto los comunes a cada grupo de entidades o empresas candidatas, obligadas o no, a elaborar y aplicar un plan de igualdad, como lo específicos para cada grupo, y evaluará las candidaturas presentadas que cumplan dichos requisitos.

2. La Comisión Evaluadora realizará la evaluación de las solicitudes atendiendo especialmente a la implantación, seguimiento, evaluación y resultados de las medidas contenidas en los planes de igualdad o en las políticas de igualdad, su carácter integral, la aplicación de medidas de acción positiva, la implantación, seguimiento y evaluación del protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo, la desagregación por sexo de los datos, así como a aspectos relativos a la evolución y grado de implantación de las medidas de igualdad y de la situación de las mujeres y los hombres en la plantilla.

La evaluación se realizará diferenciando si las empresas o entidades tienen la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad, y además se atenderá a la dimensión de las empresas y entidades, específicamente, a las especiales características de las pequeñas y medianas, así como al sector de actividad de las mismas.

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

En particular, la Comisión valorará los siguientes aspectos, establecidos en el artículo 10 del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre:

a) Implantación, seguimiento, resultados y evaluación de las políticas y medidas de igualdad:

1.º Aplicación de criterios adecuados al principio de igualdad entre mujeres y hombres, en los procesos de selección, contratación del personal y promoción profesional.

2.º Aplicación de sistemas de clasificación profesional que cumplan con los parámetros de publicidad, objetividad y transparencia y fomenten el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

3.º Implantación de planes o acciones de formación con perspectiva de género.

4.º Promoción de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de su ejercicio corresponsable.

5.º Establecimiento y seguimiento de una política retributiva que cumpla con los parámetros de publicidad, objetividad y transparencia, y con el principio de igual retribución por trabajos de igual valor, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

6.º Establecimiento de medidas de responsabilidad social que mejoren la calidad de vida de las personas trabajadoras.

7.º Establecimiento de medidas de formación, sensibilización y seguimiento de las medidas implantadas para prevenir, detectar y erradicar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

8.º Integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

9.º Contratación de mujeres con mayores dificultades y/o en riesgo de exclusión social, especialmente mujeres que se enfrentan a discriminación múltiple e interseccional y mujeres víctimas de violencia de género y demás formas de violencia contra las mujeres.

10.º Colaboración en proyectos que impulsen la inserción laboral de mujeres en riesgo de exclusión.

11.º Información, sensibilización y formación a la plantilla en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

12.º Comunicación interna y externa incluyente y lenguaje no sexista; publicidad no sexista e incluyente.

13.º Incorporación del enfoque de género en sus procesos, y en su oferta de productos y servicios.

14.º Integración del compromiso con la igualdad de género en sus relaciones con terceros (clientela, proveedores, contratistas, subcontratistas, entre otros).

15.º Adecuación de las materias que integren el plan de igualdad o las medidas de igualdad al resultado del diagnóstico realizado, con particular atención al equilibrio entre los objetivos, los recursos y los plazos establecidos.

16.º Implicación de la representación legal de las personas trabajadoras y de la plantilla en la implantación y evaluación de las medidas de igualdad.

17.º Idoneidad del sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad y las medidas de igualdad.

18.º Implicación de la plantilla en la difusión e implantación del protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.

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

b) Evolución y grado de implantación de las medidas de igualdad y de la situación de las mujeres y los hombres en la plantilla teniéndose en cuenta en particular, entre otros:

1.º Antigüedad del primer plan de igualdad o de las medidas de igualdad según se trate de empresas o entidades obligadas o no a tener plan de igualdad.

2.º Situación y evolución de la contratación indefinida y a tiempo completo de mujeres y hombres.

3.º Segregación horizontal, entendida como la concentración de mujeres y hombres en sectores y ocupaciones específicas, y su evolución.

4.º Segregación vertical, entendida como la concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos, y su evolución.

5.º Presencia actual y la evolución reciente de mujeres en puestos directivos, comités de dirección y consejos de administración.

6.º Brecha salarial entre mujeres y hombres, en todos los puestos y ocupaciones, incluidos los puestos de responsabilidad y su evolución.

7.º Medidas para facilitar los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y promover su ejercicio corresponsable.

8.º Contratación de mujeres víctimas de violencia de género y otras formas de violencia sobre las mujeres

3. El proceso de evaluación se realizará en dos fases consecutivas.

En la primera se comprobará, en primer lugar, que la solicitud cumple con todos los requisitos de la convocatoria. A continuación, se valorará la implantación, seguimiento, evaluación y resultados de las medidas contenidas en los planes de igualdad o las

políticas de igualdad atendiendo a cada uno de los aspectos recogidos en la letra a) del punto anterior, asignándole a cada uno una puntuación de cero a diez, de acuerdo con la calidad de los mismos y la documentación probatoria proporcionada. Además, se valorarán de cero a diez puntos, los aspectos relativos a la evolución y grado de implantación de las medidas de igualdad y de la situación de las mujeres y los hombres en la plantilla, recogidos en la letra b) del punto anterior.

La puntuación total que obtiene cada candidatura en esta primera fase se obtendrá de la suma resultante de la valoración de todos los aspectos señalados, con un peso relativo sobre el total del 70 % para los de la letra a) del punto anterior, y del 30 % para los de la letra b) del punto anterior.

Con el fin de seleccionar las empresas y entidades que destaquen de forma especial en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, se aplicará una segunda fase de valoración a aquellas candidaturas que superen la mediana en cada una de las categorías en función de su tamaño: pequeñas, medianas y grandes.

En esta segunda fase se analizará el carácter integral de las medidas contenidas en los planes de igualdad o en las políticas de igualdad, la aplicación de medidas de acción positiva, la implantación, seguimiento y evaluación del protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo, y la desagregación por sexo de los datos.

Para ello, respecto al carácter integral, se valorará que las medidas implantadas respondan efectivamente a las cuestiones detectadas en el diagnóstico.

En relación con las medidas de acción positiva, definidas en el artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, como medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso, se valorará su idoneidad y aplicación para corregir desigualdades detectadas en el diagnóstico.

Se prestará especial atención a la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas a las que se refieren los ordinales 7.º y 18.º de la letra a) del punto anterior, relativas al protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.

Se tendrá en cuenta que los informes de seguimiento y evaluación incluyan información desagregada por sexo referida a los distintos procesos de gestión de personal (selección, contratación, promoción, formación, derechos de conciliación y su ejercicio corresponsable, retribución...), así como a las condiciones de trabajo de mujeres y hombres en la organización y a su posición en la misma.

Además, conforme a la disposición adicional cuarta del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, se tendrá en consideración, en el caso de las empresas o entidades que tengan la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad, si el plan ha sido negociado y en su caso acordado.

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

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

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

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

3. El Ministerio de 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, prórroga, suspensión, revocación y renuncia del distintivo.*

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

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

Décimo. *Facultades y obligaciones derivadas de la obtención del distintivo.*

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

Undécimo. *Informe de seguimiento intermedio.*

1. La empresa o entidad distinguida deberá remitir al Instituto de las Mujeres, O.A. un informe de seguimiento intermedio 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 de seguimiento intermedio, el Instituto de las Mujeres, O.A. facilitará, mediante correo electrónico, a las empresas o entidades distinguidas, unos modelos de cumplimentación para que estas puedan elaborar, con suficiente antelación, los correspondientes informes.

Duodécimo. *Procedimiento de control.*

1. Corresponde al Ministerio de Igualdad, a través del Instituto de las Mujeres, O.A., realizar el seguimiento y control de la aplicación y los efectos del plan o medidas de igualdad entre mujeres y hombres que hayan justificado la concesión del distintivo.

2. Para realizar el seguimiento y control señalados en el apartado undécimo, el Instituto de las Mujeres, O.A. evaluará los informes de seguimiento intermedio que le remitirán las empresas y entidades distinguidas en materia de igualdad y podrá requerir a éstas la información adicional que resulte necesaria para una adecuada valoración de los planes y medidas de igualdad, su implantación y resultados. Con este mismo propósito, el Instituto de las Mujeres, O.A. podrá realizar, previa comunicación a las empresas o entidades interesadas, acciones de verificación aleatoria presencial en las empresas o entidades distinguidas.

3. Para la realización de sus funciones de seguimiento y control, el Instituto de las Mujeres, O.A. podrá auxiliarse de los recursos propios de dicho organismo o los específicos que sean habilitados por el Ministerio de Igualdad para el desarrollo de dichas funciones.

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

5. Las empresas o entidades distinguidas estarán obligadas a facilitar cuantas actuaciones de comprobación se efectúen por el Instituto de las Mujeres, O.A.

Decimotercero. *Archivo de candidaturas.*

Se mantendrá el archivo de las candidaturas desestimadas al menos hasta que haya transcurrido el plazo legalmente previsto para la presentación de los recursos a que tengan derecho las entidades o empresas candidatas. Estas podrán solicitar la recuperación de la documentación original que hubieran presentado, antes de dicho

plazo, sin perjuicio de su conservación por el Instituto de las Mujeres, O.A. en caso de recurso.

Decimocuarto. *Normativa aplicable.*

La tramitación del procedimiento de concesión se regirá por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo; la Ley 39/2015, de 1 de octubre; el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre; 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»; 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», y la demás normativa que resulte de aplicación.

Decimoquinto. *Eficacia.*

Esta orden surte efectos a partir del día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Decimosexto. *Recursos.*

Contra la presente orden, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer recurso contencioso-administrativo, de conformidad con lo establecido en la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente a la publicación de la presente orden en el «Boletín Oficial del Estado». Todo ello sin perjuicio de la interposición de recurso potestativo de reposición, ante el mismo órgano que lo dictó, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente a su publicación, conforme lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Madrid, 28 de junio de 2023.—La Ministra de Igualdad, Irene María Montero Gil.

CANDIDATURA AL DISTINTIVO «IGUALDAD EN LA EMPRESA» 2023

ANEXO I.a

MUY IMPORTANTE:

Una vez cumplimentado, este documento deberá ser firmado digitalmente (responsable legal de la entidad) y entregado, exclusivamente, en **formato Excel**. En el caso de no poderse firmar digitalmente, se entregará en versión Excel y, a la vez, en Pdf firmado.

- Cumplimente únicamente las celdas que aparecen en blanco y recuadradas (el resto están bloqueadas).
- Las celdas incluyen instrucciones para su cumplimentación y, en su caso, desplegadas para elegir la opción adecuada.
- Para el cumplimiento de requisitos y la evaluación de los diferentes aspectos, se solicitan documentos adicionales probatorios. Estos documentos serán aportados en formato electrónico, 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, siempre se facilitará escaneado. Los originales de estos documentos deberán estar disponibles para la Comisión Evaluadora, de esta convocatoria, a lo largo de todo el proceso de valoración de las candidaturas.

Centro directivo:	Instituto de las Mujeres
Denominación convocatoria:	Distintivo "Igualdad en la Empresa" 2023

Nº Expte.	DIE_2023	
Boletín Oficial del Estado (BOE)		

1. DATOS DE LA ENTIDAD CANDIDATA

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

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

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

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

Web:	
------	--

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

http://www.ine.es/daco/daco42/clasificaciones/cnae09/estructura_cnae2009.xls

2. REQUISITOS GENERALES DE LAS ENTIDADES CANDIDATAS A OBTENER EL DISTINTIVO “IGUALDAD EN LA EMPRESA” (Artículo 2)

Artículo 2.	REQUISITO	DOCUMENTO PROBATORIO
3.a	Estar inscrita en el correspondiente régimen de la Seguridad Social y, cuando proceda, encontrarse formalmente constituida e inscrita en el registro público que corresponda.	Anexo II
3.b	Encontrarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones en materia tributaria y de Seguridad Social.	
3.c	No haber sido sancionada con carácter firme, por infracciones graves o muy graves en materia de igualdad y no discriminación, en los tres años anteriores a la fecha de finalización del plazo de presentación de candidaturas, de acuerdo con lo dispuesto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.	
3.d	No haber sido sancionada con carácter firme, por infracciones graves o muy graves en materia de igualdad y no discriminación en el acceso a los bienes y servicios, en los tres años anteriores a la fecha de finalización del plazo de presentación de candidaturas, de acuerdo con lo establecido en el texto refundido de la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios y otras leyes complementarias, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2007, de 16 de noviembre.	
3.e	No haber sido sancionada con carácter firme, por infracciones graves o muy graves en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, en los tres años anteriores a la fecha de finalización del plazo de presentación de candidaturas, de acuerdo con lo dispuesto en el texto refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 16 de noviembre.	
3.f	Declaración de apoyo a la candidatura, firmada por la mayoría de la representación legal de las personas trabajadoras cuando exista en la entidad o empresa o, en su defecto, por la mayoría de la plantilla.	Anexo III
3.g	Procedimiento específico para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, conforme a lo dispuesto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y en el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.	<i>Indique nombre del fichero que contiene el citado procedimiento</i>
3.h	Registro retributivo conforme a lo previsto en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y los artículos 5 y 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.	<i>Nombre del fichero que contiene el registro retributivo del año 2022</i>

Artículo 2.	REQUISITO	DOCUMENTO PROBATORIO
ENTIDADES CANDIDATAS QUE TENGAN LA OBLIGACIÓN DE ELABORAR Y APLICAR UN PLAN DE IGUALDAD		
4.a	Plan de igualdad, vigente y registrado, que incluya una auditoría retributiva, conforme a la normativa aplicable	<i>Nombre del fichero que contiene el plan de igualdad</i>
		<i>Nombre del fichero que contiene el diagnóstico completo de igualdad</i>
		<i>Nombre del fichero que contiene la auditoría retributiva completa</i>
		CÓDIGO DEL REGISTRO EN REGCON
4.b	Informe de seguimiento del plan de igualdad correspondiente a un periodo mínimo de dos años, que tendrá que incluir a su vez al menos un año de los dos años naturales inmediatamente anteriores a la convocatoria.	<i>Nombre del fichero que contiene el informe de seguimiento del plan de igualdad</i>
4.c	Declaración que acredite una presencia mínima de mujeres en el consejo de administración del 30%, conforme a lo dispuesto en el apartado uno de la disposición transitoria única del Real Decreto 333/2023, de 3 de mayo, de aquellas sociedades que no puedan formular una cuenta de pérdidas y ganancias abreviada de conformidad con lo dispuesto por el artículo 258 del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y que cuenten con consejo de administración.	Anexo II
ENTIDADES CANDIDATAS QUE NO TENGAN LA OBLIGACIÓN DE ELABORAR Y APLICAR UN PLAN DE IGUALDAD		
5.a	Medidas de igualdad depositadas en el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, o, en su caso, plan de igualdad voluntario conforme a lo establecido en el artículo 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.	<i>Nombre del fichero que contiene las medidas o el plan de igualdad voluntario</i>
		<i>Nombre del fichero que contiene el diagnóstico de igualdad (en caso de plan de igualdad voluntario)</i>
		<i>Nombre del fichero que contiene la auditoría retributiva completa (en caso de plan de igualdad voluntario)</i>
		CÓDIGO DEL REGISTRO EN REGCON
5.b	Informe de seguimiento de las medidas de igualdad implantadas o, en su caso, del plan de igualdad voluntario, correspondiente a un periodo mínimo de dos años, que tendrá que incluir a su vez al menos un año de los dos años naturales inmediatamente anteriores a la convocatoria.	<i>Nombre del fichero que contiene el informe de seguimiento de las medidas o del plan de igualdad</i>

3. INFORMACIÓN GENERAL SOBRE LA POLÍTICA DE IGUALDAD

Convenio colectivo de aplicación:	
Denominación:	
Referencia a su publicación (Boletín, núm. y fecha):	
Enlace web a su publicación:	
Área(s) / Centro(s) de trabajo / Colectivo(s) al(a los) que se aplica:	
¿Resultan de aplicación más convenios colectivos?	

Si resultan de aplicación más convenios colectivos, complete la información [aquí](#)

Planes de igualdad / medidas de igualdad

Naturaleza del plan / medidas de igualdad vigentes:	
Plan de igualdad voluntario	
Plan de igualdad obligatorio por disposición legal	
Plan de igualdad obligatorio por convenio colectivo aplicable	
Plan de igualdad obligatorio por sustitución de sanciones accesorias	
Medidas de igualdad	

Si la entidad presenta plan de igualdad:

	Inicio vigencia	Fin vigencia	Nombre del archivo (Texto íntegro del plan de igualdad y de su aprobación)
Plan de Igualdad VIGENTE			
Primer Plan de Igualdad			

Si la entidad NO presenta plan de igualdad:

	Inicio vigencia	Fin vigencia	Nombre del(de los) archivo(s)
Medidas de igualdad VIGENTES			
Primeras medidas/acuerdos			

Reconocimientos en materia de igualdad (Concedidos en los últimos 3 años y/o certificaciones vigentes en el momento de presentar la candidatura. Seleccione, en su caso, los 3 más relevantes)

Denominación					
Entidad concedente:		Fecha de concesión:		Fecha fin de vigencia:	
Ámbito:		Localidad / CCAA:		Documentación que lo acredite:	
Denominación					

Entidad concedente:		Fecha de concesión:		Fecha fin de vigencia:	
---------------------	--	---------------------	--	------------------------	--

Ámbito:		Localidad / CCAA:		Documentación que lo acredite:	
---------	--	-------------------	--	--------------------------------	--

Denominación	
--------------	--

Entidad concedente:		Fecha de concesión:		Fecha fin de vigencia:	
---------------------	--	---------------------	--	------------------------	--

Ámbito:		Localidad / CCAA:		Documentación que lo acredite:	
---------	--	-------------------	--	--------------------------------	--

La persona abajo firmante, en su propio nombre, o como representante legal, CERTIFICA que los datos y documentación que acompañan a la presente candidatura se ajustan a la realidad y que la documentación que presenta es original o copia fiel que coincide con el original, 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/DE LA REPRESENTANTE LEGAL
(Puede firmarse electrónicamente)

Protección de datos:

De conformidad con lo establecido en la normativa vigente en Protección de Datos de Carácter Personal, le informamos que sus datos serán incorporados al sistema de tratamiento titularidad del Instituto de las Mujeres

Advertencia de Privacidad: Le informamos que, de conformidad con el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, referido a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, y con la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, el tratamiento de los datos personales facilitados por usted en la presente solicitud, se realizará única y exclusivamente a los efectos de gestión de esta convocatoria. En ningún caso los datos serán objeto de comunicación o cesión a terceros sin contar con el consentimiento expreso de la persona afectada, salvo en aquellos casos legalmente y expresamente previstos. Puede usted revocar su consentimiento y ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición, limitación al tratamiento o portabilidad a través del formulario <https://www.igualdad.gob.es/Paginas/contacto-dpd.aspx>

Los datos personales que este Organismo recaba son tratados de manera confidencial conforme a lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (Reglamento general de protección de datos) y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Responsable de tratamiento y Registro de Actividades de Tratamiento

Los datos personales quedarán incorporados a la correspondiente actividad de tratamiento de este Organismo. La relación actualizada de las personas responsables de tratamiento y de las actividades que realizan se encuentra publicada en el Registro de Actividades de Tratamiento (RAT) que se encuentra en el enlace:

<https://www.inmujeres.gob.es/elInstituto/RegActiviTramiento/RegistroActiviTramiento.htm>

Si resultan de aplicación varios convenios colectivos, complete la información a continuación

Convenio colectivo de aplicación 2:	
Denominación:	
Referencia a su publicación (Boletín, núm. y fecha):	
Enlace web a su publicación:	
Área(s) / Centro(s) de trabajo / Colectivo(s) al(a los) que se aplica:	

Convenio colectivo de aplicación 3:	
Denominación:	
Referencia a su publicación (Boletín, núm. y fecha):	
Enlace web a su publicación:	
Área(s) / Centro(s) de trabajo / Colectivo(s) al(a los) que se aplica:	

Convenio colectivo de aplicación 4:	
Denominación:	
Referencia a su publicación (Boletín, núm. y fecha):	
Enlace web a su publicación:	
Área(s) / Centro(s) de trabajo / Colectivo(s) al(a los) que se aplica:	

Convenio colectivo de aplicación 5:	
Denominación:	
Referencia a su publicación (Boletín, núm. y fecha):	
Enlace web a su publicación:	
Área(s) / Centro(s) de trabajo / Colectivo(s) al(a los) que se aplica:	

Convenio colectivo de aplicación 6:	
Denominación:	
Referencia a su publicación (Boletín, núm. y fecha):	
Enlace web a su publicación:	
Área(s) / Centro(s) de trabajo / Colectivo(s) al(a los) que se aplica:	

Convenio colectivo de aplicación 7:	
Denominación:	
Referencia a su publicación (Boletín, núm. y fecha):	
Enlace web a su publicación:	
Área(s) / Centro(s) de trabajo / Colectivo(s) al(a los) que se aplica:	

Convenio colectivo de aplicación 8:	
Denominación:	
Referencia a su publicación (Boletín, núm. y fecha):	
Enlace web a su publicación:	
Área(s) / Centro(s) de trabajo / Colectivo(s) al(a los) que se aplica:	

Convenio colectivo de aplicación 9:	
Denominación:	
Referencia a su publicación (Boletín, núm. y fecha):	
Enlace web a su publicación:	
Área(s) / Centro(s) de trabajo / Colectivo(s) al(a los) que se aplica:	

Convenio colectivo de aplicación 10:	
Denominación:	
Referencia a su publicación (Boletín, núm. y fecha):	
Enlace web a su publicación:	
Área(s) / Centro(s) de trabajo / Colectivo(s) al(a los) que se aplica:	

Si fuera necesario, remita un documento adicional con las tablas del resto de convenios de aplicación

ANEXO I.b

INFORME SOBRE LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y RESULTADOS DE LAS MEDIDAS CONTENIDAS EN LOS PLANES DE IGUALDAD O EN LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

Una vez cumplimentado, este documento deberá ser entregado en formato Word (o compatible) firmado electrónicamente o, en su defecto, añadir al Word una copia en Pdf con firma electrónica de la persona que represente legalmente a la entidad.

Este anexo constituye el informe sobre la implantación, seguimiento, evaluación y resultados de las medidas contenidas en los planes de igualdad o en las políticas de igualdad, atendiendo a los aspectos considerados en el apartado a) del artículo 10 del texto consolidado del Real Decreto 1615/2009. Para cada uno de estos aspectos, se valorará:

- Si la entidad candidata dispone de medidas al respecto (en su plan de igualdad o medidas de igualdad vigentes o en otros procedimientos o políticas de empresa) y, si no fuera así, si justifica suficientemente su omisión, de acuerdo con las características de la entidad y al diagnóstico realizado.
- La calidad y adecuación de las medidas puestas en marcha, y sus correspondientes evidencias documentales presentadas.
- Los resultados alcanzados, su evaluación y las correspondientes evidencias documentales presentadas.

Además, se analizará el carácter integral de las medidas contenidas en los planes de igualdad o en las políticas de igualdad, la aplicación de medidas de acción positiva, la implantación, seguimiento y evaluación del protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo, y la desagregación por sexo de los datos.

Respecto al carácter integral, se valorará que las medidas implantadas respondan efectivamente a las cuestiones detectadas en el diagnóstico.

En relación con las medidas de acción positiva, definidas en el artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, como medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso, se valorará su idoneidad y aplicación para corregir desigualdades detectadas en el diagnóstico.

Se prestará especial atención a la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas a las que se refieren los puntos 7º y 18º del apartado a) del artículo 10 del texto consolidado del Real Decreto 1615/2009, relativas al protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.

Se tendrá en cuenta que los informes de seguimiento y evaluación incluyan información desagregada por sexo referida a los distintos procesos de gestión de personal (selección, contratación, promoción, formación, derechos de conciliación y su ejercicio corresponsable, retribución...), así como a las condiciones de trabajo de mujeres y hombres en la organización y a su posición en la misma.

Además, se tendrá en consideración (en el caso de las empresas o entidades que tengan la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad) si el plan ha sido negociado y en su caso acordado.

Las evidencias documentales serán aportadas en formato electrónico (preferiblemente Pdf), incluyéndose en el presente anexo su nombre en los espacios donde se indica con la palabra "EVIDENCIAS". Si el documento de la EVIDENCIA tiene un número de páginas elevado, se hará referencia a aquéllas relevantes en cada caso. Los originales de estos documentos deberán estar disponibles a lo largo de todo el proceso de valoración de las candidaturas, por si la Comisión Evaluadora los requiriese.

Debido a su elevado peso y a las dificultades asociadas a la carga y gestión de archivos, se ruega no incluir archivos de vídeo (formatos mp4, avi, mov...). En caso de querer referenciarlos como evidencias, indique enlace de Internet que permita su reproducción en línea.

1. ENTIDAD CANDIDATA

Nombre o razón social:	
NIF/NIE:	

2. CRITERIOS DE VALORACIÓN

(Conforme al Artículo 10.a) del RD 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa").

	Aspectos a valorar	Se realiza
1º	Aplicación de criterios adecuados al principio de igualdad entre mujeres y hombres, en los procesos de selección, contratación del personal y promoción profesional.	Sí / No
	Descripción, resultados alcanzados (incluir información desagregada por sexo de los procesos de selección, contratación y promoción), y evaluación. Identificar, en su caso, la aplicación de medidas de acción positiva o medidas de fomento. En caso de respuesta negativa, justificación.	EVIDENCIAS
2º	Aplicación de sistemas de clasificación profesional que cumplan con los parámetros de publicidad, objetividad y transparencia y fomenten el principio de igualdad entre mujeres y hombres.	Sí / No
	Descripción, resultados alcanzados y evaluación. En caso de respuesta negativa, justificación.	EVIDENCIAS
3º	Implantación de planes o acciones de formación con perspectiva de género.	Sí / No
	Descripción, resultados alcanzados (incluir información desagregada por sexo de participación en acciones formativas), y evaluación. Identificar, en su caso, la aplicación de medidas de acción positiva o medidas de fomento. En caso de respuesta negativa, justificación.	EVIDENCIAS
4º	Promoción de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de su ejercicio corresponsable.	Sí / No
	Descripción, resultados alcanzados (incluir información desagregada por sexo de personas acogidas a medidas de conciliación), y evaluación. Identificar, en su caso, la aplicación de medidas de acción positiva o medidas de fomento. En caso de respuesta negativa, justificación.	EVIDENCIAS
5º	Establecimiento y seguimiento de una política retributiva que cumpla con los parámetros de publicidad, objetividad y transparencia, y con el principio de igual retribución por trabajos de igual valor, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.	Sí / No
	Descripción, resultados alcanzados (incluir información desagregada por sexo retribuciones), y evaluación. Identificar, en su caso, la aplicación de medidas de acción positiva o medidas de fomento. En caso de respuesta negativa, justificación.	EVIDENCIAS

	Aspectos a valorar	Se realiza
6º	Establecimiento de medidas de responsabilidad social que mejoren la calidad de vida de las personas trabajadoras.	Sí / No
	Descripción, resultados alcanzados y evaluación. En caso de respuesta negativa, justificación.	EVIDENCIAS
7º	Establecimiento de medidas de formación, sensibilización y seguimiento de las medidas implantadas para prevenir, detectar y erradicar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.	Sí / No
	Descripción, resultados alcanzados (incluir información desagregada por sexo de participación en acciones formativas), y evaluación. En caso de respuesta negativa, justificación.	EVIDENCIAS
8º	Integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.	Sí / No
	Descripción, resultados alcanzados (incluir información desagregada por sexo sobre bajas y siniestralidad laboral), y evaluación. Identificar, en su caso, la aplicación de medidas de acción positiva o medidas de fomento. En caso de respuesta negativa, justificación.	EVIDENCIAS
9º	Contratación de mujeres con mayores dificultades y/o en riesgo de exclusión social, especialmente mujeres que se enfrentan a discriminación múltiple e interseccional y mujeres víctimas de violencia de género y demás formas de violencia contra las mujeres.	Sí / No
	Descripción, resultados alcanzados y evaluación. En caso de respuesta negativa, justificación.	EVIDENCIAS
10º	Colaboración en proyectos que impulsen la inserción laboral de mujeres en riesgo de exclusión.	Sí / No
	Descripción, resultados alcanzados y evaluación. En caso de respuesta negativa, justificación.	EVIDENCIAS
11º	Información, sensibilización y formación a la plantilla en materia de igualdad entre mujeres y hombres.	Sí / No
	Descripción, resultados alcanzados (incluir información desagregada por sexo de participación en acciones formativas), y evaluación. En caso de respuesta negativa, justificación.	EVIDENCIAS
12º	Comunicación interna y externa incluyente y lenguaje no sexista; publicidad no sexista e incluyente.	Sí / No
	Descripción, resultados alcanzados y evaluación. En caso de respuesta negativa, justificación.	EVIDENCIAS
13º	Incorporación del enfoque de género en sus procesos, y en su oferta de productos y servicios.	Sí / No
	Descripción, resultados alcanzados y evaluación. Identificar, en su caso, la aplicación de medidas de acción positiva o medidas de fomento. En caso de respuesta negativa, justificación.	EVIDENCIAS

	Aspectos a valorar	Se realiza
14º	Integración del compromiso con la igualdad de género en sus relaciones con terceros (clientela, proveedores, contratistas, subcontratistas, entre otros).	Sí / No
	Descripción, resultados alcanzados y evaluación. Identificar, en su caso, la aplicación de medidas de acción positiva o medidas de fomento. En caso de respuesta negativa, justificación.	EVIDENCIAS
15º	Adecuación de las materias que integren el plan de igualdad o las medidas de igualdad al resultado del diagnóstico realizado, con particular atención al equilibrio entre los objetivos, los recursos y los plazos establecidos.	Sí / No
	Descripción y justificación.	EVIDENCIAS
16º	Implicación de la representación legal de las personas trabajadoras y de la plantilla en la implantación y evaluación de las medidas de igualdad	Sí / No
	Descripción, resultados alcanzados y evaluación. En caso de respuesta negativa, justificación.	EVIDENCIAS
17º	Idoneidad del sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad y las medidas de igualdad.	Sí / No
	Descripción, resultados alcanzados (considerando datos desagregados por sexo, en su caso) y evaluación. En caso de respuesta negativa, justificación.	EVIDENCIAS
18º	Implicación de la plantilla en la difusión e implantación del protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.	Sí / No
	Descripción, resultados alcanzados y evaluación. En caso de respuesta negativa, justificación.	EVIDENCIAS
19º	Cualesquiera otros aspectos que contribuyan especialmente a la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.	Sí / No
	Descripción, resultados alcanzados y evaluación. En caso de respuesta negativa, justificación.	EVIDENCIAS

La persona abajo firmante, en su propio nombre, o como representante legal, CERTIFICA que los datos y documentación que acompañan al presente informe se ajustan a la realidad y que la documentación que presenta es original o copia fiel que coincide con el original.

En a

FIRMA DEL/LA REPRESENTANTE LEGAL
(Este documento se puede firmar electrónicamente)

Protección de datos:

De conformidad con lo establecido en la normativa vigente en Protección de Datos de Carácter Personal, le informamos que sus datos serán incorporados al sistema de tratamiento titularidad del Instituto de las Mujeres

Advertencia de Privacidad: Le informamos que, de conformidad con el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, referido a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, y con la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, el tratamiento de los datos personales facilitados por usted en la presente solicitud, se realizará única y exclusivamente a los efectos de gestión de esta convocatoria. En ningún caso los datos serán objeto de comunicación o cesión a terceros sin contar con el consentimiento expreso de la persona afectada, salvo en aquellos casos legalmente y expresamente previstos. Puede usted revocar su consentimiento y ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición, limitación al tratamiento o portabilidad a través del formulario <https://www.igualdad.gob.es/Paginas/contacto-dpd.aspx>

Los datos personales que este Organismo recaba son tratados de manera confidencial conforme a lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (Reglamento general de protección de datos) y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Responsable de tratamiento y Registro de Actividades de Tratamiento

Los datos personales quedarán incorporados a la correspondiente actividad de tratamiento de este Organismo. La relación actualizada de las personas responsables de tratamiento y de las actividades que realizan se encuentra publicada en el Registro de Actividades de Tratamiento (RAT) que se encuentra en el enlace:

<https://www.inmujeres.gob.es/elInstituto/RegActiviTramiento/RegistroActiviTramiento.htm>

ANEXO I.c

INFORMACIÓN SOBRE LA PLANTILLA

MUY IMPORTANTE:

- Una vez cumplimentado, este documento deberá ser entregado OBLIGATORIAMENTE en **Excel y firmado electrónicamente. En el caso de no poderse firmar digitalmente, se entregará en versión Excel y, además, en Pdf firmado.**
- Los datos se referirán al total de la entidad. En el caso de disponer de diferentes centros de trabajo, el dato reflejado debe referirse al conjunto de todos ellos.
- Solo se cumplimentarán las celdas que aparecen en blanco y recuadradas (el resto están bloqueadas).
- En los campos en los que el valor sea 0, se indicará expresamente.
- La información sobre la plantilla se referirá a la **Situación actual** (la información más reciente posible, del 01/01/2023 o posterior) y a la **Situación de partida** que será la fecha de realización del diagnóstico para el diseño del Plan de Igualdad vigente (o, en su caso, del inicio de la implantación de las medidas de igualdad). En ambos casos se deberá indicar la fecha exacta. Ambos datos se solicitan para obtener, tanto la información actual en materia de Igualdad, como la evolución de la misma. **Si no se dispone de datos referidos a la situación de partida, será imposible valorar su evolución, por lo que no obtendría puntuación en dicho aspecto.**
- La información solicitada debe coincidir con la que obre en poder de la Seguridad Social (TC2 y otros documentos de afiliación). Ésta deberá estar disponible para la Comisión Evaluadora de este distintivo a lo largo de todo el proceso de valoración de las candidaturas.

1.- DATOS DE LA ENTIDAD CANDIDATA:

Razón social:	
---------------	--

Nº Expte. DIE_2023	
--------------------	--

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

DATOS DEL TOTAL DE LA ENTIDAD		Situación actual		Situación de partida	
		Fecha:		Fecha:	
Jornada	Contrato	Nº mujeres	Nº hombres	Nº mujeres	Nº hombres
Completa	Indefinido				
	Fijo discontinuo				
	Temporal				
	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.C.- POLÍTICA RETRIBUTIVA

Debe indicar, como porcentaje, los valores reflejados en el Registro Retributivo de los ejercicios indicados. (Si ha utilizado la Herramienta de Registro Retributivo del Instituto de las Mujeres, son las celdas AR9 de las Hoja 1.1.a. ó 1.1.b., y AR9 de la Hoja 1.2.a. ó 1.2.b., respectivamente).

Diferencias porcentuales entre Mujeres y Hombres según el Registro Retributivo	Importes EFECTIVOS Promedios	Importes EFECTIVOS Medianas
año 2022		
año 2021		

2.D.- MEDIDAS DE CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

Suspensión por nacimiento, adopción, o guarda con fines de adopción o de acogimiento	Nº mujeres	Nº hombres
<i>Nº personas que han podido acogerse (en algún momento del último año completo)</i>		
De las anteriores, Nº personas que han suspendido su contrato 16 semanas		

	Situación actual		Situación de partida	
	Fecha:		Fecha:	
Reducción/Excedencia por cuidados	Nº mujeres	Nº hombres	Nº mujeres	Nº hombres
<i>Nº personas que pueden acogerse</i>				
Nº Reducciones de jornada por Guarda Legal				
Nº Excedencias por Guarda Legal				
Total nº acogimiento a medidas				

	Situación actual			
	Fecha:			
	<i>Pueden</i>	<i>Se acogen</i>	<i>Pueden</i>	<i>Se acogen</i>
	<i>Nº mujeres</i>	<i>Nº mujeres</i>	<i>Nº hombres</i>	<i>Nº hombres</i>
Teletrabajo				

	Situación de partida			
	Fecha:			
	<i>Pueden</i>	<i>Se acogen</i>	<i>Pueden</i>	<i>Se acogen</i>
	<i>Nº mujeres</i>	<i>Nº mujeres</i>	<i>Nº hombres</i>	<i>Nº hombres</i>
Teletrabajo				

	Situación actual			
	Fecha:			
	<i>Pueden</i>	<i>Se acogen</i>	<i>Pueden</i>	<i>Se acogen</i>
	<i>Nº mujeres</i>	<i>Nº mujeres</i>	<i>Nº hombres</i>	<i>Nº hombres</i>
Flexibilidad horaria				
Entrada y salida				
Adaptación horaria				
Jornada continua				
Total nº acogimientos a medidas				

	Situación de partida			
	Fecha:			
	<i>Pueden</i>	<i>Se acogen</i>	<i>Pueden</i>	<i>Se acogen</i>
	<i>Nº mujeres</i>	<i>Nº mujeres</i>	<i>Nº hombres</i>	<i>Nº hombres</i>
Flexibilidad horaria				
Entrada y salida				
Adaptación horaria				
Jornada continua				
Total nº acogimientos a medidas				

2.E.- CONTRATACIONES A MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Nº de contrataciones, vigentes en la actualidad, a trabajadoras que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género y demás formas de violencia contra las mujeres	
---	--

2.F.- COMPOSICIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y DEL COMITÉ DE DIRECCIÓN

Indique el nº de mujeres y hombres que conforman, en su caso, el Consejo de Administración y el Comité de Dirección de su entidad: **INDIQUE "0" TANTO SI NO HAY MUJERES U HOMBRES, COMO SI NO EXISTE EL ÓRGANO. La información debe corresponderse con la facilitada, en su caso, en el Anexo II de la candidatura.**

	Situación actual		Situación de partida	
	Fecha:		Fecha:	
	Nº mujeres	Nº hombres	Nº mujeres	Nº hombres
Consejo de Administración				
Comité de Dirección				

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

En a **FIRMA DEL/LA REPRESENTANTE LEGAL**

(Puede firmarse electrónicamente)

Protección de datos:

De conformidad con lo establecido en la normativa vigente en Protección de Datos de Carácter Personal, le informamos que sus datos serán incorporados al sistema de tratamiento titularidad del Instituto de las Mujeres

Advertencia de Privacidad: Le informamos que, de conformidad con el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, referido a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, y con la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, el tratamiento de los datos personales facilitados por usted en la presente solicitud, se realizará única y exclusivamente a los efectos de gestión de esta convocatoria. En ningún caso los datos serán objeto de comunicación o cesión a terceros sin contar con el consentimiento expreso de la persona afectada, salvo en aquellos casos legalmente y expresamente previstos. Puede usted revocar su consentimiento y ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición, limitación al tratamiento o portabilidad a través del formulario <https://www.igualdad.gob.es/Paginas/contacto-dpd.aspx>

Los datos personales que este Organismo recaba son tratados de manera confidencial conforme a lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (Reglamento general de protección de datos) y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Responsable de tratamiento y Registro de Actividades de Tratamiento

Los datos personales quedarán incorporados a la correspondiente actividad de tratamiento de este Organismo. La relación actualizada de las personas responsables de tratamiento y de las actividades que realizan se encuentra publicada en el Registro de Actividades de Tratamiento (RAT) que se encuentra en el enlace: <https://www.inmujeres.gob.es/elInstituto/RegActiviTramiento/RegistroActiviTramiento.htm>

ANEXO II

DECLARACIÓN RESPONSABLE Y AUTORIZACIÓN DE LA ENTIDAD SOLICITANTE

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

I. DECLARA, BAJO SU RESPONSABILIDAD, QUE LA ENTIDAD SOLICITANTE (marque con una x lo que proceda):

- Está **inscrita** en el correspondiente régimen de la Seguridad Social con el número _____.
Se encuentra **formalmente constituida** y (*marque con una x lo que proceda y complete la información, en su caso*)
 - inscrita en registro público de _____ en _____ (indicar documento, diario, asiento, tomo, libro, folio, hoja...).
 - no procede su inscripción en registro público.
- **NO ha sido sancionada** con carácter firme, **por infracciones graves o muy graves en materia de igualdad y no discriminación**, en los tres años anteriores a la fecha de finalización del plazo de presentación de candidaturas, de acuerdo con lo dispuesto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.
- **NO ha sido sancionada** con carácter firme, **por infracciones graves o muy graves en materia de igualdad y no discriminación en el acceso a los bienes y servicios**, en los tres años anteriores a la fecha de finalización del plazo de presentación de candidaturas, de acuerdo con lo establecido en el texto refundido de la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios y otras leyes complementarias, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2007, de 16 de noviembre.
- **NO ha sido sancionada** con carácter firme, **por infracciones graves o muy graves en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad**, en los tres años anteriores a la fecha de finalización del plazo de presentación de candidaturas, de acuerdo con lo dispuesto en el texto refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 16 de noviembre.
- Tiene, entre sus órganos de gobierno, un **consejo de administración**
 - Sí, integrado por ___ personas, de las cuales ___ son mujeres (esta información debe corresponderse con la facilitada en el Anexo I.c de la candidatura).
 - NO
- **PUEDE formular cuenta de Pérdidas y Ganancias abreviada** de conformidad con lo dispuesto por el artículo 258 del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio. Dicha posibilidad la exime de cumplir con el requisito de presencia mínima de mujeres en su consejo de administración del 30%, establecido en el Apartado segundo, punto 4.c) de la Orden de convocatoria del distintivo "Igualdad en la Empresa" 2023.
 - Sí
 - NO

II. AUTORIZA AL INSTITUTO DE LAS MUJERES O.A. PARA:

- **Consultar**, de acuerdo con el artículo 28.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, **los datos consignados en la solicitud** y recabar los documentos que sean precisos para su resolución, a través de sus redes corporativas o mediante consulta a las plataformas de intermediación de datos y otros sistemas electrónicos habilitados al efecto (en particular estar al corriente en obligaciones tributarias y Seguridad Social).

Sí

NO, y se adjunta:

Acreditación de hallarse al corriente de las obligaciones tributarias con vigencia en el día de la presentación de la candidatura. Indique nombre del fichero _____

Acreditación de hallarse al corriente de las obligaciones de Seguridad Social con vigencia en el día de la presentación de la candidatura. Indique nombre del fichero _____

- **Verificar**, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 522/2006, de 28 de abril, **la identidad del/de la representante legal de la entidad**, a través del Sistema de Verificación de Datos de Identidad.

Sí

NO, y se adjunta documentación acreditativa de la identidad del/de la representante legal de la entidad. Indique nombre del fichero _____

III. SE COMPROMETE A:

Comunicar al Instituto de las Mujeres O.A. de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género del Ministerio de Igualdad cualquier circunstancia producida, con posterioridad a esta fecha, que modifique el contenido de este documento, así como cualquier sanción que por las anteriormente citadas infracciones pueda imponerse a la empresa o adquirir firmeza con posterioridad a la suscripción del presente documento.

Y, para que así conste, firma esta declaración en _____ a __ de __ de 2023

FIRMA DEL/LA REPRESENTANTE LEGAL
(Este documento puede ser firmado electrónicamente)

NOTAS:

- El presente documento 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 y firmado, preferiblemente de forma electrónica, este documento debe ser entregado en formato digital.

ANEXO III

DECLARACIÓN DE APOYO A LA CANDIDATURA AL DISTINTIVO "IGUALDAD EN LA EMPRESA" DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA PLANTILLA (RLT) O, EN SU AUSENCIA, DE LA MAYORÍA DE LA PLANTILLA

(Si en la empresa no hay RLT, este documento lo debe respaldar y firmar una mayoría de las personas que integran la plantilla)

Las personas abajo firmantes, en su propio nombre y, en su caso, como representantes de las personas trabajadoras según se indica, DECLARAN SU APOYO a la candidatura que la entidad _____ con NIF _____ presenta al Instituto de las Mujeres O.A. de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género del Ministerio de Igualdad, para dar cumplimiento a la normativa de solicitud del distintivo "Igualdad en la Empresa" (Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa").

(Este documento puede ser firmado electrónicamente)

Nombre y apellidos	NIF	En representación de (indicar)	% de representación de la plantilla ¹ (si procede)	Firma	Fecha de la firma

¹ Indique el % de representación actual que ostenta la persona firmante, en su caso. En el caso de que firme más de una persona de un mismo sindicato, utilicen una sola fila para todas ellas, indicando un único porcentaje en esta columna. La suma de los porcentajes de toda esta columna no puede exceder del 100%.