

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE IGUALDAD

5721 Orden IGD/869/2010, de 30 de marzo, por la que se convoca el procedimiento para la concesión del distintivo «Igualdad en la Empresa» correspondiente al año 2010, 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. El 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 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 de oportunidades 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.

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 primera convocatoria correspondiente al año 2010, estableciendo sus bases reguladoras, de acuerdo con lo previsto en el artículo 5 del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre.

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 2010, 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 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 ministerial.

2. A efectos de la presente convocatoria, el término empresa queda 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 referidas en el apartado anterior deberán presentar las solicitudes mediante los modelos normalizados que figuran como Anexos I.a y I.b, que incluyen, respectivamente, la descripción de la entidad y una memoria de su situación en relación con la aplicación e implantación de Planes y medidas de igualdad.

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 del Ministerio de Igualdad y podrán presentarse en el Registro General del Ministerio de Igualdad, calle Alcalá 37 (28014 Madrid), o en los registros y oficinas a que se refiere el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Asimismo, podrán ser presentadas por vía electrónica, a través del registro electrónico común de la Administración General del Estado. A dicho registro electrónico se podrá acceder a través de la siguiente dirección de Internet: <http://www.migualdad.es/registro>, donde figuran las instrucciones necesarias respecto de los pasos a seguir para su utilización.

El Anexo I.b, así como la documentación complementaria a la que se refiere el apartado Cuarto 2 de esta orden deberá presentarse obligatoriamente en formato electrónico (PDF), debiendo contener una relación en la que se cite todos y cada uno de los documentos que acompañan a la solicitud.

3. Los modelos de solicitud, incorporados como Anexos, estarán disponibles a través de la página Web del Ministerio de Igualdad (www.migualdad.es) o, en su caso, podrán ser facilitados por el propio Ministerio, a requerimiento de las empresas que pretendan solicitar la concesión del distintivo.

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

Cuarto. *Documentación.*—Junto con la solicitud se deberá acompañar la documentación siguiente:

1. Documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos generales:

a) En el caso de una persona física, autorización al Ministerio de Igualdad, que se hará constar en 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, o en su caso, fotocopia del documento nacional de identidad, pasaporte o TIE.

En caso de una persona jurídica, documento de constitución, 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 código de identificación fiscal.

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. No será necesario presentar dicha acreditación cuando la solicitante manifieste expresamente su consentimiento para que estos datos sean recabados por el Ministerio de Igualdad.

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 o haber iniciado 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 o entidad 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 oportunidades entre mujeres y hombres respecto a las condiciones de trabajo, la organización y funcionamiento interno de la empresa, y la responsabilidad social. Este compromiso deberá acreditarse por escrito y haberse hecho público.

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.

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 análogo de cualesquiera otras administraciones públicas, aportará también copia de la correspondiente solicitud y de la resolución que, en su caso, acredite la concesión de dicho distintivo.

3. Con carácter facultativo, las entidades solicitantes, podrán aportar un informe de los representantes 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 de la plantilla, podrán suscribir el informe sus propios trabajadores y trabajadoras.

4. Las entidades solicitantes comunicarán al Ministerio de Igualdad (Dirección General para la Igualdad en el Empleo) cualquier circunstancia producida con posterioridad a la fecha de presentación de su solicitud que afecte al cumplimiento de los requisitos generales o suponga modificación o alteración sustancial de la situación de la empresa en relación con la implantación de Planes y políticas de igualdad.

Quinto. *Subsanación de errores y ampliación de documentación.*

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 entidad 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 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 entidades 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.

2. Evaluación.—Para la concesión del distintivo «Igualdad en la Empresa», se constituirá la Comisión evaluadora prevista en el artículo 7 del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización de dicho distintivo, la cual 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 entidades solicitantes, la Comisión evaluadora podrá auxiliarse de cuantos medios ponga a su disposición el Ministerio de 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 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 del trámite de audiencia 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 Igualdad por conducto del órgano instructor.

4. Resolución del procedimiento.—A la vista de la propuesta elevada por la Comisión evaluadora, la Ministra de Igualdad procederá a dictar resolución motivada sobre las solicitudes de concesión del distintivo empresarial «Igualdad en la Empresa».

La resolución se dictará y notificará en el plazo máximo de seis meses a partir de la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes, transcurrido el cual, si no recayera resolución expresa, se entenderá estimada la petición.

La resolución será publicada en el «Boletín Oficial del Estado» y contendrá, únicamente, la relación de las empresas a las que se concede el distintivo, y la desestimación del resto de las solicitudes no incluidas expresamente en dicha relación.

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 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.*

1. La Comisión 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.

2. Para una adecuada aplicación de los criterios de valoración y a efectos de verificación de la implantación de los distintos factores en cada una de las empresas solicitantes, podrán realizarse reuniones y entrevistas en el ámbito de la entidad solicitante.

3. Estas entidades deberán facilitar cuantas diligencias, actuaciones de comprobación o peticiones de información complementaria sean propuestas por la Comisión evaluadora. De no hacerlo así, y de no resultar posible verificar los aspectos relacionados con los criterios establecidos en el artículo 10 del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, 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 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, que se desarrollará en el plazo de tres meses a partir de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de la resolución de concesión y al que se dotará del protocolo y la difusión adecuados.

2. 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, 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 entidades beneficiarias las facultades a que se refiere el artículo 11 del Real Decreto 1615/2009, de 29 de octubre. Igualmente, estas entidades 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 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 podrá elaborar los correspondientes modelos normalizados, que serán publicados en la página Web del Ministerio de Igualdad.

Duodécimo. *Procedimiento de control.*

1. Corresponde a la Dirección General para la Igualdad en el Empleo realizar el seguimiento y control de la aplicación y los efectos de los Planes de Igualdad o las 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 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 podrá auxiliarse de los recursos propios de dicha Dirección General 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 entidad beneficiaria.

5. Las entidades beneficiarias estarán obligadas a facilitar cuantas actuaciones de comprobación se efectúen por la Dirección General para la Igualdad en el Empleo.

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 149.1.7. de la Constitución Española.

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

Madrid, 30 de marzo de 2010.—La Ministra de Igualdad, Bibiana Aído Almagro.

ANEXO I.a.

SOLICITUD DEL DISTINTIVO "IGUALDAD EN LA EMPRESA"

REGISTRO DE PRESENTACIÓN

REGISTRO DE ENTRADA

1. DATOS DE LA CONVOCATORIA:

Centro Directivo: DIRECCIÓN GENERAL PARA LA IGUALDAD EN EL EMPLEO	Nº Exp	
Denominación de la convocatoria: ORDEN MINISTERIAL POR LA QUE SE ESTABLECEN LAS BASES REGULADORAS DEL DISTINTIVO "IGUALDAD EN LA EMPRESA" Y SE CONVOCA SU CONCESIÓN PARA 2010.	Boletín Oficial del Estado	

2.- DATOS DE LA ENTIDAD SOLICITANTE:

Nombre o razón social:	Forma jurídica: Seleccionar	CIF/NIF/NIE:
Código CNAE:	Objeto social:	Sector o sectores de actividad:
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:	Plantilla:
Nombre del/de la representante legal o apoderado/a:	Cargo:	NIF:

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

La empresa tiene Plan de Igualdad:	<input type="checkbox"/> Sí, Indique la fecha de aprobación del Plan de Igualdad:
	<input type="checkbox"/> NO
La empresa está elaborando el Plan de Igualdad	
	<input type="checkbox"/> NO
	<input type="checkbox"/> Sí, indique las fases, o hitos, que ha superado:
<input type="checkbox"/> Formalización del compromiso de la dirección	<input type="checkbox"/> Constitución del Comité/Comisión de igualdad
<input type="checkbox"/> Diagnóstico de igualdad	<input type="checkbox"/> Diseño del Plan de Igualdad
<input type="checkbox"/> Aprobación del Plan de Igualdad	<input type="checkbox"/> Implantación del Plan de Igualdad
<input type="checkbox"/> Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad	Otras
Fecha de inicio de la implantación de medidas de igualdad en la empresa:	

4.- DOCUMENTACIÓN QUE SE ADJUNTA: (marque las casillas correspondientes)

4.1. <input type="checkbox"/>	En el caso de persona física: fotocopia del DNI, pasaporte o TIE (Tarjeta de Identidad de Extranjero).
4.2. <input type="checkbox"/>	En el caso de persona jurídica: documento de constitución, junto con la certificación de la inscripción de la entidad en el registro público correspondiente, estatutos y, en su caso, modificación de los mismos debidamente legalizados.
4.3. <input type="checkbox"/>	Tarjeta de identificación fiscal o, en su caso, código de identificación fiscal.
4.4. <input type="checkbox"/>	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, física o jurídica, solicitante.
4.5. <input type="checkbox"/>	Acreditación de hallarse al corriente de las obligaciones tributarias y de Seguridad Social, en caso de no autorizarse al Ministerio de Igualdad la comprobación de las mismas (ver punto 6), con vigencia en el día de la presentación de la solicitud.
4.6. <input type="checkbox"/>	Declaración 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 apartado e) del punto 2.2 del artículo quinto de esta convocatoria.

4.7. <input type="checkbox"/>	Declaración 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, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa".		
4.8. <input type="checkbox"/>	Documento probatorio del compromiso explícito, que en su momento se habrá hecho público, 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. <input type="checkbox"/>	Texto o textos íntegros en los que conste el Plan de Igualdad o las medidas de igualdad en la empresa.		
4.10. <input type="checkbox"/>	Resolución que acredite la concesión, o situación de trámite de la solicitud, de cualquier tipo de distintivo, sello, premio, reconocimiento o compromiso, en materia de igualdad, concedido por cualesquiera otras administraciones públicas.		
	Denominación:	Administración pública concedente:	
	Ámbito: Seleccionar	Indicar localidad / CCAA:	
	Fecha de solicitud:	Fecha de concesión:	Vigencia:

5.- DOCUMENTACIÓN COMPLEMENTARIA: (marque las casillas correspondientes)

5.1. <input type="checkbox"/>	Títulos, certificados, máster, cursos, etc. y cualquier otro documento que se estime oportuno para demostrar la capacitación o experiencia, en materia de igualdad, de las personas que han participado en la elaboración del Plan de Igualdad o de las medidas de igualdad en la empresa.		
5.2. <input type="checkbox"/>	Resolución que acredite la concesión, o situación de trámite de la solicitud, de cualquier tipo de distintivo, sello, premio, reconocimiento, compromiso o pertenencia a redes, en materia de igualdad, conciliación, diversidad, responsabilidad social corporativa, etc. de cualesquiera otras instituciones.		
	Denominación:	Institución concedente:	
	Fecha de solicitud:	Fecha de concesión:	Vigencia:
5.3. <input type="checkbox"/>	Documentación que acredite la concesión de subvenciones, ayudas, ingresos, recursos o asesoramiento técnico ofrecido por organismos públicos para la elaboración o implantación del Plan de Igualdad o medidas de igualdad en la empresa.		
	Fecha de concesión:	Organismo concedente:	
	Tipo de ayuda:		
5.4. <input type="checkbox"/>	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.		
5.5. <input type="checkbox"/>	Otra documentación que contribuya al mejor conocimiento del Plan de Igualdad o las medidas de igualdad en la empresa solicitante (indicar):		

6.- AUTORIZO: (marque estas casillas si quiere autorizar al Ministerio de Igualdad a solicitar los siguientes documentos)

<input type="checkbox"/>	Al Ministerio de Igualdad para que compruebe los datos mediante el Sistema de Verificación de Datos de Identidad; de esta forma no será necesario entregar, en el caso de persona física, fotocopia del DNI, pasaporte o TIE.
<input type="checkbox"/>	Al Ministerio de Igualdad a solicitar a la Agencia Estatal de la Administración Tributaria y a la Tesorería General de la Seguridad Social, los datos relativos al cumplimiento de las obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.

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 las bases de la convocatoria que acepta íntegramente y SOLICITA le sea concedido el distintivo "Igualdad en la Empresa".

En a de de 2010

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 del Ministerio de 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, C/ Alcalá, 37.

ANEXO I.b.

MEMORIA DE SOLICITUD DEL DISTINTIVO "IGUALDAD EN LA EMPRESA"

1.- ENTIDAD SOLICITANTE

Nombre o razón social:			
Persona de contacto responsable en materia de igualdad:	Cargo:	Correo electrónico:	Teléfono:

2.- INFORMACIÓN SOBRE LA PLANTILLA

La información sobre la plantilla se referirá a la **situación actual** y a la **situación de partida** que será la fecha de inicio del desarrollo de medidas de igualdad. En ambos casos se deberá indicar la fecha exacta.

2.A.- PERSONAL POR TIPO DE CONTRATO Y JORNADA

En caso de existir diferentes centros de trabajo se cumplimentará esta información para cada uno de ellos y para el total.

Jornada	Contrato	Situación actual		Situación de partida	
		Fecha:		Fecha:	
		Nº mujeres	Nº hombres	Nº mujeres	Nº hombres
Completa	Indefinido				
	Fijo discontinuo				
	Temporal eventual				
	Temporal interinidad				
	Temporal por obra o servicio determinado				
	Temporal prácticas				
	Temporal formación				
	Temporal fomento empleo				
	Otros				
	Subtotal Jornada completa				
Parcial	Indefinido				
	Fijo discontinuo				
	Temporal eventual				
	Temporal interinidad				
	Temporal por obra o servicio determinado				
	Temporal prácticas				
	Temporal formación				
	Temporal fomento empleo				
	Otros				
	Subtotal Jornada parcial				
Trabajadores/as autónomo/as dependientes					
Empresa de Trabajo Temporal E.T.T.					

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

En caso de existir diferentes centros de trabajo se cumplimentará esta información para cada uno de ellos y para el total.

	Situación actual		Situación de partida	
	Fecha:		Fecha:	
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				
Otros puestos de trabajo (modificar para que coincidan con la tipología de puestos de trabajo de la empresa)				
Personal administrativo				
Personal técnico				
Personal operario o no cualificado				
Subtotal otros puestos de trabajo				
TOTAL PLANTILLA				

2.C.- ESQUEMA DETALLADO DE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA ENTIDAD, A MODO DE ORGANIGRAMA, CON NÚMERO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

En caso de existir diferentes centros de trabajo se cumplimentará esta información para cada uno de ellos y para el total.

Situación actual

Fecha:

Situación de partida

Fecha:

2.D.- INCORPORACIÓN, DESDE EL 1 DE ENERO DE 2006, DE PERSONAS DE 45 AÑOS Y MÁS QUE EN LA ACTUALIDAD FORMEN PARTE DE LA PLANTILLA (Indicar la categoría profesional de cada una, en función de las indicadas en el apartado 2.B)

Cargos de responsabilidad (modificar para que coincidan con la estructura de la empresa)	Nº mujeres	Nº hombres
Máximo cargo		
Puestos directivos		
Mandos intermedios		
Otros puestos de trabajo (modificar para que coincidan con la tipología de puestos de trabajo de la empresa)	Nº mujeres	Nº hombres
Personal administrativo		
Personal técnico		
Personal operario o no cualificado		

2.E.- MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

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

2.F.- PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA PLANTILLA (Indicar la categoría profesional de cada una, en función de las indicadas en el apartado 2.B)

Cargos de responsabilidad (modificar para que coincidan con la estructura de la empresa)	Nº mujeres	Nº hombres
Máximo cargo		
Puestos directivos		
Mandos intermedios		
Otros puestos de trabajo (modificar para que coincidan con la tipología de puestos de trabajo de la empresa)	Nº mujeres	Nº hombres
Personal administrativo		
Personal técnico		
Personal operario o no cualificado		

3.- PLAN DE IGUALDAD O MEDIDAS DE IGUALDAD**3.A.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS QUE LA EMPRESA PRETENDE ALCANZAR CON EL PLAN DE IGUALDAD O CON LAS MEDIDAS DE IGUALDAD**

--

3.B. DESCRIBA AQUELLOS ASPECTOS GENERALES RELATIVOS AL PLAN DE IGUALDAD O MEDIDAS DE IGUALDAD EMPRENDIDAS POR LA EMPRESA QUE SE ENMARQUEN ENTRE LOS FACTORES QUE SE ESPECIFICAN EN EL APARTADO 1 DEL ARTÍCULO 10 DEL RD 1615/2009 POR EL QUE SE REGULA LA CONCESIÓN Y UTILIZACIÓN DEL DISTINTIVO DE IGUALDAD

<input type="checkbox"/>	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.	
<input type="checkbox"/>	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.	
<input type="checkbox"/>	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.	
<input type="checkbox"/>	La posible coordinación con las actuaciones similares desarrolladas por otras empresas, especialmente, en el mismo sector o sectores de actividad.	
<input type="checkbox"/>	La implicación tanto de los representantes del personal como del conjunto de la plantilla en el compromiso empresarial en materia de igualdad.	
<input type="checkbox"/>	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.	
<input type="checkbox"/>	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.	
<input type="checkbox"/>	La constitución de comités o comisiones específicas para velar por el desarrollo del Plan de Igualdad o las políticas de igualdad.	
<input type="checkbox"/>	El compromiso de la alta dirección de la empresa con la consecución de la igualdad real y efectiva.	
<input type="checkbox"/>	El diseño, implantación y evaluación de medidas de acción positiva contra las discriminaciones.	
<input type="checkbox"/>	La adopción de medidas innovadoras que contribuyan efectivamente a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación entre mujeres y hombres.	

3.C.- ENMARQUE EN LAS SIGUIENTES CATEGORÍAS LAS MEDIDAS QUE SU EMPRESA HA EMPRENDIDO EN MATERIA DE IGUALDAD INDICANDO SU REFERENCIA TEMPORAL (Detallando cada una de las medidas)

ASPECTOS RELATIVOS AL ACCESO AL EMPLEO Y A LAS CONDICIONES DE TRABAJO	PREVISTA	IMPLANTADA	EVALUADA
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.	Fecha	Fecha	Fecha
	Fecha	Fecha	Fecha
	Fecha	Fecha	Fecha
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.	Fecha	Fecha	Fecha
	Fecha	Fecha	Fecha
	Fecha	Fecha	Fecha
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.	Fecha	Fecha	Fecha
	Fecha	Fecha	Fecha
	Fecha	Fecha	Fecha
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.	Fecha	Fecha	Fecha
	Fecha	Fecha	Fecha
	Fecha	Fecha	Fecha
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.	Fecha	Fecha	Fecha
	Fecha	Fecha	Fecha
	Fecha	Fecha	Fecha
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.	Fecha	Fecha	Fecha
	Fecha	Fecha	Fecha
	Fecha	Fecha	Fecha

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.			
	Fecha	Fecha	Fecha
	Fecha	Fecha	Fecha
	Fecha	Fecha	Fecha
h) El establecimiento de políticas de prevención de riesgos laborales avanzadas e innovadoras, en especial en lo relativo a la maternidad, paternidad y lactancia.			
	Fecha	Fecha	Fecha
	Fecha	Fecha	Fecha
	Fecha	Fecha	Fecha
i) La presencia de mujeres en los diferentes ámbitos de toma de decisiones en la empresa.			
	Fecha	Fecha	Fecha
	Fecha	Fecha	Fecha
	Fecha	Fecha	Fecha
j) La presencia de mujeres, entre otros, en puestos de trabajo de alto contenido tecnológico, técnico y científico.			
	Fecha	Fecha	Fecha
	Fecha	Fecha	Fecha
	Fecha	Fecha	Fecha
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.			
	Fecha	Fecha	Fecha
	Fecha	Fecha	Fecha
	Fecha	Fecha	Fecha
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.			
	Fecha	Fecha	Fecha
	Fecha	Fecha	Fecha
	Fecha	Fecha	Fecha
ASPECTOS RELATIVOS AL MODELO ORGANIZATIVO Y A LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS	PREVISTA	IMPLANTADA	EVALUADA
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.			
	Fecha	Fecha	Fecha
	Fecha	Fecha	Fecha
	Fecha	Fecha	Fecha

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.			
	Fecha	Fecha	Fecha
	Fecha	Fecha	Fecha
	Fecha	Fecha	Fecha
c) La incorporación de medidas de gestión de la diversidad.			
	Fecha	Fecha	Fecha
	Fecha	Fecha	Fecha
	Fecha	Fecha	Fecha
d) El diseño y las líneas de producción que contribuyan a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación.			
	Fecha	Fecha	Fecha
	Fecha	Fecha	Fecha
	Fecha	Fecha	Fecha
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.			
	Fecha	Fecha	Fecha
	Fecha	Fecha	Fecha
	Fecha	Fecha	Fecha
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.			
	Fecha	Fecha	Fecha
	Fecha	Fecha	Fecha
	Fecha	Fecha	Fecha
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).			
	Fecha	Fecha	Fecha
	Fecha	Fecha	Fecha
	Fecha	Fecha	Fecha
CUALESQUIERA OTROS ASPECTOS QUE CONTRIBUYAN ESPECIALMENTE A LA CONSECUCCIÓN DE LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES	PREVISTA	IMPLANTADA	EVALUADA
	Fecha	Fecha	Fecha
	Fecha	Fecha	Fecha
	Fecha	Fecha	Fecha

3.D.- PLANIFICACIÓN TEMPORAL DE LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD O MEDIDAS DE IGUALDAD

Cronograma actualizado

3.E.- COMPOSICIÓN DEL COMITÉ O COMISIÓN DE IGUALDAD, EN CASO DE HABERSE CONSTITUIDO. INDÍQUESE NOMBRE, CARGO Y SU FORMACIÓN ESPECÍFICA EN IGUALDAD. Incluir documento probatorio (se complementa con la petición, en el punto 5.1. del Anexo I.a., de su capacitación o experiencia)

3.F.- IDENTIFICACIÓN DE LAS PERSONAS QUE HAN PARTICIPADO EN LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD O MEDIDAS DE IGUALDAD, SEÑALANDO LAS QUE PERTENECEN A LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA PLANTILLA. INDÍQUESE NOMBRE, CARGO Y SU FORMACIÓN ESPECÍFICA EN IGUALDAD. Incluir documento probatorio (se complementa con la petición, en el punto 5.1. del Anexo I.a., de su capacitación o experiencia)

3.G.- MODO DE PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA PLANTILLA O, EN SU DEFECTO, DE LA PROPIA PLANTILLA, EN TODO EL PROCESO DE ELABORACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD O MEDIDAS DE IGUALDAD

3.H.- HERRAMIENTAS Y ÓRGANOS DE GESTIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD O MEDIDAS DE IGUALDAD

3.I.- PRINCIPALES RESULTADOS ALCANZADOS, A MODO DE BALANCE, EN RELACIÓN CON LAS MEDIDAS SEÑALADAS

4.- SELECCION 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 a fecha
Documentación acreditativa que se adjunta

Nombre de la medida 2
Fecha de implantación:
Objetivos
Descripción
Resultados a fecha
Documentación acreditativa que se adjunta

Nombre de la medida 3
Fecha de implantación:
Objetivos
Descripción
Resultados a fecha
Documentación acreditativa que se adjunta

En a de de 2010

FIRMA DEL/LA REPRESENTANTE LEGAL DE LA ENTIDAD

SELLO DE LA ENTIDAD

ANEXO II

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 (nombre del/de la representante legal de la entidad), con NIF (número), en representación de (nombre de la empresa), con CIF (número) y domicilio social en (dirección completa), en calidad de (cargo en la empresa),

DECLARA, BAJO SU RESPONSABILIDAD:

- 1.- Que la empresa (nombre de 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 (nombre de 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 (nombre de la empresa) se compromete, igualmente, a comunicar al Ministerio de Igualdad (Dirección General para la Igualdad en el Empleo) **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 2010

FIRMA DEL/LA REPRESENTANTE LEGAL

SELLO DE LA ENTIDAD

NOTA: La presente declaración deberá firmarse con la misma fecha que el anexo I.a. con el que se solicita el distintivo "Igualdad en la Empresa".

ANEXO III

DECLARACIÓN RESPONSABLE DE QUE LA EMPRESA TIENE ADOPTADAS MEDIDAS DE IGUALDAD

Don/Doña (nombre del/de la representante legal de la entidad), con NIF (número), en representación de (nombre de la empresa), con CIF (número) y domicilio social en (dirección completa), en su calidad de (cargo en la empresa), declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integran la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de (nombre de la empresa), habiendo establecido la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de su Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y, en este sentido,

DECLARA, BAJO SU RESPONSABILIDAD (cumplimentar la opción que corresponda):

- 1.- Que la empresa (nombre de la empresa) ha aprobado su Plan de Igualdad con fecha (fecha de aprobación) y ha implantado o iniciado la implantación (borrar lo que no proceda) 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".
- 2.- Que la empresa (nombre de la empresa) ha implantado o iniciado la implantación (borrar lo que no proceda) 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 2010

FIRMA DEL/LA REPRESENTANTE LEGAL

SELLO DE LA ENTIDAD

NOTA: La presente declaración deberá firmarse con la misma fecha que el anexo I.a. con el que se solicita el distintivo "Igualdad en la Empresa".