



23 de noviembre de 2017

ORDEN MINISTERIAL POR LA QUE SE CONVOCA LA CONCESIÓN DEL DISTINTIVO "IGUALDAD EN LA EMPRESA" CORRESPONDIENTE AL AÑO 2017, Y SE ESTABLECEN SUS BASES REGULADORAS

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

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

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 procedió a la aprobación del logotipo y la representación gráfica del distintivo "Igualdad en la Empresa". Asimismo, y de acuerdo con el artículo 20 de dicho real decreto, se creó el Registro de las empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa", mediante Orden SPI/1292/2011, de 17 de mayo.

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

Asimismo, y de acuerdo con la normativa que regula el distintivo "Igualdad en la Empresa", la valoración que se realice de las candidaturas de las pequeñas y medianas empresas además de tener en cuenta sus especiales características, se hará de manera separada de las valoraciones de las grandes empresas, dada la gran



diferencia existente entre los medios materiales y humanos de los que disponen éstas en comparación con las pymes.

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

En su virtud, con la aprobación previa del Ministro de Hacienda y Función Pública, dispongo:

Artículo 1.- Objeto

Esta orden tiene por objeto convocar el procedimiento para la concesión del distintivo "Igualdad en la Empresa", correspondiente al año 2017 y establecer las bases reguladoras de la presente convocatoria, a fin de reconocer y estimular la labor de las empresas y entidades comprometidas con la igualdad, que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos, como los servicios, productos y publicidad de la empresa.

Artículo 2.- Entidades y empresas candidatas

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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



a) Acreditar una presencia de mujeres, en su consejo de administración, igual o superior al porcentaje medio de mujeres en dichos órganos recogido en los tres últimos informes anuales de gobierno corporativo de las entidades emisoras de valores admitidos a negociación en mercados oficiales que, en su caso, publique y actualice la Comisión Nacional del Mercado de Valores para el conjunto de estas entidades. Dicho porcentaje medio de mujeres en los consejos de administración queda fijado en esta convocatoria en el 13,7% del total de las personas que lo componen.

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

Artículo 3.- Presentación de candidaturas

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

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

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

Las empresas o entidades que sean personas físicas podrán presentar sus candidaturas tanto 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 artículo 4 de esta orden deberán presentarse en formato electrónico, preferentemente en una unidad de memoria extraíble USB, y cumplirán los requisitos de elaboración previstos en el párrafo segundo del apartado 1. Además, el anexo I.a *Candidatura del distintivo "Igualdad en la Empresa" 2017*, deberá presentarse en papel.

3. Los modelos normalizados de los anexos estarán disponibles en la sede electrónica del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, anteriormente citada y en la página web del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, apartado de Servicios Sociales e Igualdad:

http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/Distintivo_Igualdad_en_la_Empresa/DIE_home.htm. También podrán ser facilitados por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, previa petición al correo electrónico: distintivoie@msssi.es

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

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

Artículo 4.- Documentación y confidencialidad de la información recibida

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

a) Las personas jurídicas, documento de constitución y certificación acreditativa de su inscripción en el Registro Público correspondiente, cuando la ley así lo exija para la adquisición de la personalidad jurídica, estatutos y, en su caso, modificación de los mismos debidamente legalizados.

En el caso de una persona física, Documento Nacional de Identidad, pasaporte o Tarjeta de Identidad de Extranjero o, en su caso, autorización al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en documento expreso que se acompañe a la candidatura, para que este compruebe sus datos mediante el Sistema de Verificación de Datos de Identidad, según establece el Real Decreto 522/2006, de 28 de abril, por el que se suprime la aportación de fotocopias de



documentos de identidad en los procedimientos administrativos de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos, vinculados o dependientes.

b) Tarjeta de identificación fiscal o NIF.

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

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

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

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

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

No será necesario presentar dicha declaración responsable cuando la persona jurídica candidata manifieste expresamente su consentimiento para que estos datos sean recabados directamente por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

f) Compromiso explícito en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres respecto a las condiciones de trabajo, la organización y funcionamiento



interno de la empresa o entidad, la Responsabilidad Social Empresarial y la publicidad. Este compromiso deberá acreditarse que se ha hecho público a la plantilla de la empresa o entidad, pudiéndose acreditar asimismo, la publicidad externa del mismo.

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

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

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

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

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

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

b) El balance o informe sobre las medidas o planes de igualdad implantados en la empresa o entidad conforme al apartado 1.h). Tanto en las empresas o entidades obligadas legal o convencionalmente a tener aprobado un plan de igualdad, como en las que no, el citado balance o informe abordará aspectos



relacionados con las condiciones de trabajo, el modelo organizativo, la Responsabilidad Social Empresarial o la difusión y publicidad de los productos y servicios ofrecidos por la misma.

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

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

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

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

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

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

1. Si la documentación aportada fuera incompleta o adoleciera de cualquier otro defecto que resulte subsanable, de acuerdo con lo previsto en el artículo 68 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, se le requerirá para que, en el plazo de diez días hábiles, subsane las faltas o acompañe los documentos preceptivos, con indicación expresa de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistido en su petición, previa resolución que se dictará en los términos establecidos en la citada ley.



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

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

Artículo 6.- Instrucción, evaluación y resolución del procedimiento

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

La resolución será publicada en el "Boletín Oficial del Estado" y contendrá únicamente, la relación de las empresas o entidades a las que se concede el distintivo. Asimismo, se notificará individualmente a las empresas o entidades que



no hayan obtenido el distintivo "Igualdad en la Empresa", una vez concluido el procedimiento, incluyendo la motivación de dicha decisión.

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

Artículo 7.- Criterios de valoración y proceso de evaluación

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

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

1. La claridad y rigor en el diseño de las medidas que integren el plan de igualdad, o las políticas de igualdad en la definición de los objetivos que persiguen y de los medios para su implantación y desarrollo.
2. La adecuación del plan o de las políticas de igualdad al objetivo de hacer frente a las discriminaciones por razón de género en el conjunto de la empresa o entidad de forma integral.
3. La proporcionalidad y razonabilidad de las medidas que integren el plan de igualdad o las políticas de igualdad, atendiendo al equilibrio entre los objetivos, los medios y los plazos establecidos.
4. La posible coordinación con las actuaciones similares desarrolladas por otras empresas o entidades, especialmente, en el mismo sector o sectores de actividad.



5. La implicación tanto de los representantes del personal como del conjunto de la plantilla en el compromiso empresarial en materia de igualdad.
6. La participación de la representación legal del personal, si la hubiere, y de la plantilla en su conjunto, tanto en el diagnóstico, como en el diseño de las medidas que integren el plan de igualdad o las políticas de igualdad, y su control y evaluación.
7. La participación en el diagnóstico, diseño, implantación y evaluación del plan de igualdad o de las políticas de igualdad de personas con cualificación especializada en igualdad y no discriminación por razón de género en las relaciones laborales.
8. La constitución de comités o comisiones específicas para velar por el desarrollo del plan de igualdad o las políticas de igualdad.
9. El compromiso de la alta dirección de la empresa o entidad con la consecución de la igualdad real y efectiva.
10. El diseño, implantación y evaluación de medidas de acción positiva contra las discriminaciones.
11. La adopción de medidas innovadoras que contribuyan efectivamente a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación entre mujeres y hombres.

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

1. La desagregación por sexo de los datos relativos al conjunto del personal que integra la empresa o entidad, por edad, tipo de vinculación con la empresa o entidad, niveles, grupos profesionales o puestos de trabajo y su evolución en los últimos años.
2. La desagregación por sexo de los datos relativos a la retribución del personal que integra la empresa o entidad, por edad, tipo de vinculación con la empresa o entidad, niveles, grupos profesionales o puestos de trabajo y su evolución en los últimos años.
3. La aplicación de criterios de acceso al empleo y de promoción profesional adecuados al principio de igualdad y no discriminación, que no den lugar a situaciones de discriminación.



4. La aplicación de sistemas y criterios de clasificación profesional y de retribución que cumplan con los parámetros de publicidad, objetividad y transparencia y fomenten el principio de igualdad y no discriminación.
5. El establecimiento de medidas de organización del tiempo de trabajo (jornada y horarios, turnos, vacaciones, entre otras) que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar o el establecimiento de otras medidas con la misma finalidad, entre ellas, las relativas a las mejoras y beneficios sociales, al trabajo a distancia o a la movilidad geográfica, en la medida que contribuyan a unos mayores niveles de conciliación.
6. El establecimiento de medidas de sensibilización y divulgación que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar tanto de los hombres como de las mujeres y que conciencien a los hombres sobre la corresponsabilidad, evitando que la maternidad sea una desventaja profesional para las mujeres.
7. La puesta en marcha de una oferta formativa que permita corregir las carencias de capacitación de las mujeres en puestos de trabajo en que se encuentran subrepresentadas, especialmente aquellos de mayor responsabilidad, diversificación, creatividad y remuneración.
8. La implantación de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo: códigos de conducta, protocolos de actuación para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular en materia de acoso, así como acciones de sensibilización y formación de las trabajadoras y trabajadores y sus representantes.
9. El establecimiento de políticas de prevención de riesgos laborales avanzadas e innovadoras, en especial en lo relativo a la maternidad, paternidad y lactancia.
10. La presencia de mujeres y la adopción de medidas en las empresas o entidades para impulsar su presencia en los consejos de administración, en otros órganos colegiados y en el resto de los diferentes puestos de toma de decisión y su evolución en los últimos años.
11. La presencia de mujeres y la adopción de medidas en las empresas o entidades para impulsar su presencia, entre otros, en puestos de



trabajo de alto contenido tecnológico, técnico y científico, y su evolución en los últimos años.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

3. Las empresas o entidades que concurren a las convocatorias de concesión del distintivo "Igualdad en la Empresa" que hayan obtenido certificaciones o reconocimientos de calidad en la implantación de un modelo de gestión en el ámbito de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, otorgados por entidades sin ánimo de lucro, que sean auditados por tercera parte independiente y que colabore con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, obtendrán en la valoración de los párrafos 5º y 6º del artículo 7.1-b), una



puntuación en dichos aspectos directamente proporcional a la graduación o categoría concedida por la entidad certificadora.

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

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

Artículo 8.- Entrega del distintivo y difusión de su concesión

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

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

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

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

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



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

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

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

Artículo 11.- *Informe periódico anual*

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

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

Artículo 12.- *Procedimiento de control*

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

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



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

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

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

Artículo 13.- *Archivo de candidaturas*

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

Artículo 14.- *Normativa aplicable*

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

Disposición final primera.- *Título competencial*

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



Disposición final segunda.- *Entrada en vigor*

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

ANEXO I.a. CANDIDATURA AL DISTINTIVO “IGUALDAD EN LA EMPRESA” 2017

MUY IMPORTANTE:

Una vez cumplimentado, este documento deberá ser firmado digitalmente 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 y sellado previamente.

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

1. DATOS DE LA CONVOCATORIA:

Centro directivo:	Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO)	Nº Expte. DIE17-	
Denominación de la convocatoria:	Distintivo "Igualdad en la Empresa" 2017	Boletín Oficial del Estado (BOE)	

2.- DATOS DE LA ENTIDAD CANDIDATA:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Categoría de la empresa:

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

<http://www.ipyme.org/es-ES/UnionEuropea/UnionEuropea/PoliticaEuropea/Marco/Paginas/NuevaDefinicionPYME.aspx>

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

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

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

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

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

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

Nombre o Razón social	NIF	% Participación

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

Nombre o Razón social	NIF	% Participación

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

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

Fecha de inicio de la implantación de las primeras medidas de igualdad en la entidad, tenga o no <i>Plan de igualdad</i> vigente en la actualidad:	<input type="text"/>
---	----------------------

Nombre del documento probatorio:	<input type="text"/>
----------------------------------	----------------------

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

	Fecha de aprobación	Inicio del periodo de vigencia	Fin del periodo de vigencia	Nombre del archivo (Texto íntegro del <i>Plan de igualdad</i> vigente y de su aprobación)
Plan de igualdad vigente	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

¿Su entidad realiza actuaciones coordinadas, en materia de igualdad, con otra/s entidad/es? Seleccionar:

En caso afirmativo, indique el tipo de actuación, nombre o razón social y NIF de la entidad		Seleccionar:
Tipo de actuación	Nombre o razón social	NIF:

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

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

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

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

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

En

a

FIRMA DEL/LA REPRESENTANTE LEGAL

SELLO DE LA ENTIDAD

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

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



ANEXO I.b

MEMORIA DE IGUALDAD CANDIDATURA DISTINTIVO “IGUALDAD EN LA EMPRESA” 2017

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

1.- ENTIDAD CANDIDATA

Nombre o razón social:	
NIF/NIE:	

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

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

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



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



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

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

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

(Incluya filas si fuera necesario)

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



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



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



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



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

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

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

(Incluya filas si fuera necesario)

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



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



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

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

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

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

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



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

Área reservada para el organigrama y los datos desagregados por sexo de la entidad candidata.



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

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

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

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

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

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

ANEXO I.c.

**CANDIDATURA AL DISTINTIVO “IGUALDAD EN LA EMPRESA” 2017
INFORMACIÓN SOBRE LA PLANTILLA**

MUY IMPORTANTE:

- Una vez cumplimentado, este documento deberá ser entregado en este formato original **Excel**. **Además, si no se pudiera firmar digitalmente, debe escanearse, una vez firmado y sellado, y aportado en Pdf.**
- Los datos se referirán al total de la entidad. En el caso de disponer de diferentes centros de trabajo, el dato reflejado debe referirse al conjunto de todos ellos.
- Cumplimente únicamente las celdas que aparecen en blanco y recuadradas (el resto están bloqueadas).
- En los campos en los que el valor sea 0, por favor escríbalo.
- La información sobre la plantilla se referirá a la **Situación actual** (la información más reciente posible, nunca anterior al 01/01/2017) y a la **Situación de partida** que será la fecha de inicio de la realización del diagnóstico para la implantación del Plan de igualdad (o, en caso de no tener obligación, 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 de Oportunidades, 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), y que deberá estar disponible para la Comisión Evaluadora del DIE a lo largo de todo el proceso de valoración de las candidaturas.

1.- DATOS DE LA ENTIDAD CANDIDATA:

Razón social:	
---------------	--

Nº Expte. DIE17-	
------------------	--

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	0	0	0	0
Parcial	Indefinido				
	Fijo discontinuo				
	Temporal				
	Subtotal Jornada parcial	0	0	0	0
Trabajadores/as autónomo/as dependientes					
Trabajadores/as de Empresas de Trabajo Temporal (E.T.T.)					
TOTAL PLANTILLA		0	0	0	0

2.B.- PERSONAL POR CARGOS DE RESPONSABILIDAD O GRUPOS/CATEGORÍAS PROFESIONALES

La tabla proporciona espacio para 10 cargos de responsabilidad y 20 para el resto de puestos (en caso de haber más puestos diferentes, se recomienda agrupar aquéllos similares, siempre que ello no invisibilice diferencias por sexo).

DATOS DEL TOTAL DE LA ENTIDAD	Situación actual		Situación de partida	
	Fecha:		Fecha:	
Cargos de responsabilidad (modificar para que coincidan con la estructura de la entidad; ordenar de mayor a menor responsabilidad)	Nº mujeres	Nº hombres	Nº mujeres	Nº hombres
Subtotal cargos de responsabilidad	0	0	0	0
Otros puestos de trabajo (modificar para que coincidan con la tipología de puestos de la entidad)	Nº mujeres	Nº hombres	Nº mujeres	Nº hombres
Subtotal otros puestos de trabajo	0	0	0	0
TOTAL PLANTILLA Celdas en color rojo si los valores no coinciden con los de la Tabla 2.A	0	0	0	0

No olvide cumplimentar el apartado 2.E del **Anexo I.b** de la candidatura, en el que se solicita un **organigrama de la entidad**, diferenciado por sexos y por departamentos, con la situación actual tanto de los puestos de responsabilidad como del resto de puestos reflejados en la tabla 2.B de este anexo.

2.F.- PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA PLANTILLA

Indique el número de personas con discapacidad reconocida legalmente en la fecha actual

	Nº mujeres	Nº hombres
Cargos de responsabilidad		
Otros puestos de trabajo		

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

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

Indique el nº de mujeres y hombres que conforman, en su caso, el Consejo de Administración, Patronato u Órgano equivalente de Gobierno y el Comité de Dirección de su entidad: **INDIQUE 0 TANTO SI NO HAY MUJERES U HOMBRES COMO SI NO EXISTE EL ÓRGANO**)

	Situación actual		Situación de partida	
	Fecha:		Fecha:	
	Nº mujeres	Nº hombres	Nº mujeres	Nº hombres
Consejo de Administración				
Patronato u Órgano de Gobierno				
Comité de Dirección				

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

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

En

a

FIRMA DEL/LA REPRESENTANTE LEGAL

SELLO DE LA ENTIDAD

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

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



ANEXO II

CANDIDATURA AL DISTINTIVO “IGUALDAD EN LA EMPRESA” 2017

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

D./D^a , con NIF , en representación de , con NIF y domicilio social en , en adelante, “la empresa o entidad candidata”,

DECLARA:

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

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

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

FIRMA DEL/LA REPRESENTANTE LEGAL

SELLO DE LA ENTIDAD

NOTA:

- Una vez cumplimentado, sellado y firmado (con rúbrica o electrónicamente) debe entregarse en formato Pdf junto al resto de documentos que integren la candidatura al distintivo “Igualdad en la Empresa”.



ANEXO III

CANDIDATURA AL DISTINTIVO “IGUALDAD EN LA EMPRESA” 2017

DECLARACIÓN DE QUE LA EMPRESA O ENTIDAD CANDIDATA TIENE CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y COMUNICA SU COMPOSICIÓN Y, EN SU CASO, LA POSIBILIDAD DE 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

(Cumplimentar solo por las empresas que tengan consejo de administración en sus órganos de gobierno)

D./D^a , con NIF , en representación de , con NIF y domicilio social en , en adelante, “la empresa/entidad candidata”,

DECLARA:

- 1.- Que la empresa o entidad candidata tiene, entre sus órganos de gobierno, un **consejo de administración** que está integrado por ___ personas, de las cuales ___ son mujeres (esta información debe corresponderse con la facilitada en el *Anexo I.c* de la candidatura).
- 2.- Que la empresa o entidad candidata **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**, establecido en el artículo 2.3 de la Orden de convocatoria del distintivo “Igualdad en la Empresa” 2017.

La empresa/entidad candidata se compromete a comunicar al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, **cualquier circunstancia producida con posterioridad a esta fecha, que modifique el contenido de esta declaración.**

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

FIRMA DEL/LA REPRESENTANTE LEGAL

SELLO DE LA ENTIDAD

NOTAS:

- Una vez cumplimentado, sellado y firmado (con rúbrica o digitalmente), este documento debe entregarse en formato Pdf.



MEMORIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO DEL PROYECTO DE ORDEN DE LA MINISTRA DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD, POR LA QUE SE CONVOCA EL PROCEDIMIENTO PARA LA CONCESIÓN DEL DISTINTIVO “IGUALDAD EN LA EMPRESA” CORRESPONDIENTE AL AÑO 2017, Y SE ESTABLECEN SUS BASES REGULADORAS.

Memoria abreviada

- 1. Resumen ejecutivo**
- 2. Justificación de la memoria abreviada**
- 3. Base jurídica y rango del proyecto normativo**
- 4. Breve descripción del contenido y de la tramitación de la propuesta normativa**
- 5. Oportunidad de la norma**
- 6. Listado de las normas que quedan derogadas**
- 7. Impacto presupuestario, económico y sobre cargas administrativas**
- 8. Impacto por razón de género**
- 9. Impacto de la normativa en la infancia y la adolescencia**
- 10. Impacto de la normativa en la familia**



1.- Resumen ejecutivo

Ministerio/Órgano proponente	Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.	Fecha	23 de noviembre de 2017
Título de la norma	Proyecto de Orden Ministerial por la que se convoca el procedimiento para la concesión del distintivo "Igualdad en la Empresa" correspondiente al año 2017, y se establecen sus bases reguladoras.		
Tipo de memoria	Normal <input type="checkbox"/> Abreviada <input checked="" type="checkbox"/>		
OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA			
Situación que se regula	Aprobación de la convocatoria anual del procedimiento para la concesión del distintivo "Igualdad en la Empresa" correspondiente al año 2017 y sus bases reguladoras.		
Objetivos que se persiguen	Cumplimiento del artículo 50 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y del artículo 5.1) del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa". Reconocer y estimular la labor de las empresas que destacan por la aplicación de políticas de igualdad.		
Principales alternativas consideradas	No se contemplan, dado el mandato al que obedece la normativa prevista.		
CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO			
Tipo de norma	Orden Ministerial.		



Estructura de la norma	El proyecto de Orden Ministerial consta de un preámbulo, catorce artículos, dos disposiciones finales y tres anexos.
Informes recabados	<ul style="list-style-type: none">· Informe de la Abogacía del Estado del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, de fecha __ de _____ de 2017.· Informe del Ministerio de Hacienda y Función Pública.· Informe del Ministerio de Presidencia y para las Administraciones Territoriales.· Informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.· Informe de la Comisión Ministerial de Administración Digital del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
Trámite de consulta pública	No se ha llevado a cabo, por cuanto la propuesta normativa no tiene un impacto significativo en la actividad económica y además, no impone obligaciones relevantes a las empresas destinatarias. Con esta propuesta normativa, por la que se ejerce la actividad de fomento, no implica la exigencia de ningún tipo de autorización o carga para el ejercicio de la actividad empresarial, todo lo contrario, la presentación de la candidatura es voluntaria y supone su obtención un prestigio para quien lo obtenga. Por lo tanto, se puede prescindir del trámite de consulta previo previsto en el artículo 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.
ANÁLISIS DE IMPACTOS	
ADECUACIÓN AL ORDEN DE COMPETENCIAS	Se trata de una manifestación de la competencia de la Administración General del Estado en el ámbito de la legislación laboral (art. 149.1.7ª de la Constitución española).



IMPACTO ECONÓMICO Y PRESUPUESTARIO	Efectos sobre la economía en general	Serán positivos a largo plazo aunque muy difícilmente cuantificables, ya que esta Orden contribuirá a que se incorporen al sector productivo o a puestos de responsabilidad en la empresa, mujeres cuyas capacidades y conocimientos están actualmente infrautilizados, lo que redundará en una mayor generación de riqueza.
	En relación con la competencia	<input checked="" type="checkbox"/> la norma no tiene efectos significativos sobre la competencia. <input type="checkbox"/> la norma tiene efectos positivos sobre la competencia. <input type="checkbox"/> la norma tiene efectos negativos sobre la competencia.
	Desde el punto de vista de las cargas administrativas	<input type="checkbox"/> supone una reducción de cargas administrativas. Cuantificación estimada: _____ <input checked="" type="checkbox"/> incorpora nuevas cargas administrativas. Cuantificación estimada: 80.688,00 € <input type="checkbox"/> no afecta a las cargas administrativas.



	<p>Desde el punto de vista de los presupuestos, la norma</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> No afecta a los presupuestos de la AGE.</p> <p><input type="checkbox"/> Afecta a los presupuestos de la AGE.</p> <p><input type="checkbox"/> Afecta a los presupuestos de otras Administraciones Territoriales.</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> No implica un gasto.</p> <p><input type="checkbox"/> Implica un gasto.</p> <p><input type="checkbox"/> Implica un ingreso.</p> <p>Cuantificación estimada: N/A</p>
IMPACTO DE GÉNERO	<p>La norma tiene un impacto de género</p>	<p>Negativo <input type="checkbox"/></p> <p>Nulo <input type="checkbox"/></p> <p>Positivo <input checked="" type="checkbox"/></p>

2.- Justificación de la memoria abreviada

Tal como prevé el artículo 3 del Real Decreto 1083/2009, de 3 de julio, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo, en los casos en los que se estime que de la propuesta normativa no se derivan impactos apreciables en alguno de los ámbitos, de forma que no corresponda la presentación de una memoria completa, se realizará una memoria abreviada.

La elección de una memoria abreviada se explica por el contenido del proyecto de la Orden Ministerial, que no es de carácter general ni abstracto, ya que se limita a aprobar las bases y a realizar la convocatoria del procedimiento para la concesión del distintivo "Igualdad en la Empresa", en cumplimiento del artículo 50 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y del artículo 5.1) del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa", y su modificación mediante Real Decreto 850/2015, de 28 de septiembre, que establece que "Anualmente, mediante orden *del Ministro de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad* se procederá a convocar el procedimiento para la concesión del distintivo



‘Igualdad en la Empresa’. La Orden será publicada en el ‘Boletín Oficial del Estado’ y establecerá las bases de cada convocatoria con arreglo a las disposiciones establecidas en el presente capítulo”, sin que pueda significarse unos impactos apreciables en los ámbitos a analizar que establece el citado Real Decreto 1083/2009, de 3 de julio, ya citado, a excepción del impacto por razón de género, que es claramente positivo, por las razones que más adelante se apuntan.

Esta convocatoria también establece las bases por las que se rige, sin que esta circunstancia sea una excepción al artículo 23.2 a) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, dado que esta convocatoria no se regula por dicha norma legal, ya que las entidades distinguidas reciben únicamente una mención honorífica, sin que se les entregue ninguna aportación dineraria o entrega de ningún bien o servicio a su favor, razón por la cual, tampoco esta Orden ha sido informada por la Intervención Delegada de Hacienda en el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

Desde el ejercicio 2010 hasta el 2016, se han convocado anualmente las ediciones para otorgar el distintivo “Igualdad en la Empresa”. Actualmente hay 127 entidades que están en posesión de dicho reconocimiento a la excelencia en la aplicación de políticas de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

Por lo tanto, se pretende realizar, en este ejercicio de 2017, la octava convocatoria del procedimiento para el otorgamiento del distintivo “Igualdad en la Empresa”.

3.- Base jurídica y rango del proyecto normativo

El artículo 50.1) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que “...se creará un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras...”

Por su parte, el apartado 3) del citado artículo puntualiza que “Reglamentariamente, se determinarán la denominación de este distintivo, el procedimiento y las condiciones para su concesión, las facultades derivadas de su obtención y las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan y de las políticas de igualdad aplicadas por ellas”.

Así, el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa”, estableció y reguló los diferentes aspectos contemplados en el artículo citado anteriormente.

El Real Decreto 850/2015, de 28 de septiembre, ha modificado el citado Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre. Esta modificación adaptó algunos



requisitos de participación a la legislación vigente; incorpora o refuerza determinados aspectos para impulsar la igualdad efectiva de mujeres y hombres que no habían sido contemplados en la norma modificada y reforma algunos aspectos del procedimiento, para introducir un régimen de seguimiento, control y renovación a las entidades distinguidas más ágil y eficaz.

La Ley 15/2014, de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa (BOE nº 226, de 17 de septiembre de 2014), integra las competencias de la extinta Dirección General de Igualdad de Oportunidades dentro de los cometidos y estructura del Instituto de la Mujer, que pasa a denominarse Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, teniendo el carácter de organismo autónomo adscrito al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad a través de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, por lo que es este organismo el competente para instruir el procedimiento de concesión del distintivo “Igualdad en la Empresa” de acuerdo con los artículos 5, 7, 13, 14, 16, 18, 19 y 20 del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa”.

4.- Breve descripción del contenido y de la tramitación de la propuesta normativa

El proyecto de Orden Ministerial consta de un preámbulo, catorce artículos, dos disposiciones finales y tres anexos, que desarrollan los diferentes aspectos de las bases y la convocatoria del procedimiento de concesión del distintivo “Igualdad en la Empresa”.

El artículo 1, titulado “Objeto”, convoca el procedimiento en 2017, para la concesión del distintivo “Igualdad en la Empresa” y establece sus bases reguladoras, a fin de reconocer y estimular la labor de las empresas que destaquen en la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades entre sus trabajadores y trabajadoras y en otros ámbitos de su organización.

El artículo 2, denominado “Entidades candidatas”, está dividido en tres apartados, estableciendo, el primero de ellos, las empresas y entidades que pueden presentarse al procedimiento de concesión del distintivo; al mismo tiempo define con un concepto muy amplio el término empresa con objeto de extender lo más posible su ámbito de aplicación y finalmente establece la naturaleza jurídica de las entidades que están excluidas de la posibilidad de presentar su candidatura. El apartado segundo define los requisitos que deben reunir las entidades candidatas que son los siguientes: estar inscritas en el correspondiente régimen de la Seguridad Social; encontrarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias y de Seguridad Social; no haber sido sancionada en los dos y tres años a la fecha de finalización del plazo de presentación de candidaturas, por infracción grave y muy grave respectivamente, en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación de acuerdo con lo establecido con la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden



Social, ni por infracciones en materia de igualdad y no discriminación en el acceso a los bienes y servicios; contar con un compromiso explícito en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres; haber implantado un plan de igualdad si la empresa está obligada a ello y en otros casos tener plan de igualdad o haber implantado medidas de igualdad; haber realizado informes o balances de seguimiento y evaluación después de que haya transcurrido al menos un año desde la implantación del plan o las medidas de igualdad; y el apartado tercero señala que las entidades que no puedan formular cuenta de pérdidas y ganancias abreviada de acuerdo con la legislación vigente, deberán cumplir el siguiente requisito para poder participar además de los expresados en el apartado anterior: contar con un porcentaje del 13,7 % de mujeres en sus consejos de administración. Este porcentaje es el redondeo de la media aritmética de los porcentajes de los tres últimos informes anuales de Gobierno Corporativo de las entidades emisoras de valores admitidos a negociación en mercados oficiales, hechos públicos por la Comisión Nacional del Mercado de Valores, que en la fecha de redactar esta memoria son los siguientes:

	Conjunto sociedades (indicador de referencia)
2013	12,0 %
2014	13,5 %
2015	15,6 %

El artículo 3, titulado “Presentación de candidaturas”, está dividido en cinco apartados. El primero establece que las candidaturas deben presentarse de acuerdo con los modelos anexados a la Orden. El segundo apartado establece quién debe firmar las candidaturas, a quién deben dirigirse, dónde y en qué formato se pueden presentar. El tercer apartado informa de que los anexos estarán disponibles en la sede electrónica del Departamento y en el Área de Servicios Sociales e Igualdad de su web, así como que puede solicitarse a la dirección de correo electrónico distintivoie@msssi.es. El apartado cuarto establece que las empresas de un mismo grupo presentarán su candidatura individualmente, indicando el NIF de las otras empresas del mismo grupo que se presenten a la convocatoria, además de sus relaciones societarias. Por último, el apartado quinto, otorga dos meses, a contar desde el día siguiente de la publicación de la Orden en el BOE, para la presentación de las candidaturas por las entidades interesadas.

El artículo 4, denominado “Documentación”, regula la que debe acompañarse a la candidatura. Este artículo está subdividido en cinco apartados. El primero de ellos cita la documentación necesaria para comprobar que las entidades cumplen los requisitos generales, que son: a) Documento acreditativo de la identidad y/o de la



personalidad jurídica de las entidades; b) Copia de la tarjeta de identificación fiscal; c) En caso de actuar por medio de representante, la documentación que acredite su identidad y poder bastante en derecho para actuar en nombre y representación de la persona física o jurídica candidata; d) La mera presentación de la candidatura supone la autorización para que el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades pueda recabar si dichas entidades están al corriente de sus obligaciones fiscales y de Seguridad Social, a no ser que expresamente denieguen dicha autorización, en cuyo caso deberán aportar los correspondientes certificados. e) *Anexo II* firmado por la persona que represente legalmente a la entidad. Este anexo deberá acompañarse firmado digitalmente o bien en documento original. Dicho documento puede ser sustituido por la autorización de la persona física o jurídica candidata, al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades para recabar dicha información; f) Copia del compromiso explícito en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que además deberá acreditar que se ha hecho público; g) Copia del plan de igualdad vigente si la entidad está obligado a tenerle, en los demás casos, copia del plan de igualdad o acreditación de haber implantado al menos tres medidas de igualdad. h) Balances o informes de seguimiento y evaluación de las medidas o del plan de igualdad en las empresas que dispongan de éste; i) Las entidades que no puedan formular cuenta de pérdidas y ganancias abreviadas y que cuenten con consejo de administración deberán presentar el anexo III, y deberán tener una representación femenina en aquél que no sea inferior al 13,7%. Si no cumplen este requisito deberán acreditar que han firmado un acuerdo con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, al objeto de incrementar la presencia de mujeres en su consejo de administración. El apartado segundo regula la documentación acreditativa de la situación de la empresa en relación con la implantación de planes y políticas de igualdad, que debe acompañar a la candidatura: a) Texto del plan o políticas de igualdad, así como el diagnóstico de situación en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres que sirvió para la realización de aquél o la aplicación de aquéllas; b) El balance o informe sobre las medidas o planes de igualdad implantados en la empresa conforme al artículo 4.1; c) Cualquier otra documentación que pueda complementar la anterior en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres; d) Si la empresa o entidad ha solicitado u obtenido un distintivo análogo de cualesquiera otras administraciones públicas, deberá acreditar su solicitud o su concesión. El apartado tercero regula lo que denomina documentación adicional, que faculta a la empresa a aportar un informe de la representación legal de la plantilla apoyando la candidatura de la entidad. El apartado cuarto determina que las empresas comuniquen al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades las circunstancias producidas, después de la presentación de la candidatura, que puedan modificar el contenido de ésta. Por último el apartado quinto establece que los datos que aporten las empresas candidatas sean custodiados con la máxima confidencialidad, sin que puedan ser usados para otros fines.

El artículo 5: “Subsanación de candidaturas y solicitud de documentación complementaria”, está dividido en tres apartados, con el siguiente contenido. El



primero de ellos recoge la posibilidad de subsanar la candidatura, de acuerdo con el artículo 68 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre. El apartado segundo establece la posibilidad de que las entidades candidatas puedan ser requeridas para que aporten la documentación necesaria, de acuerdo con la previsión del texto legal citado. Por último, el tercer apartado regula la posibilidad de que se pueda requerir a las empresas la remisión de información complementaria, con objeto de valorar adecuadamente su candidatura.

El artículo 6: “Instrucción, evaluación y resolución del procedimiento”, está dividido en cuatro apartados, siendo el primero el que determina que el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades es el órgano encargado de la instrucción del procedimiento, a través de la Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva. La segunda división hace referencia a la constitución de la Comisión Evaluadora, y a los cargos que la componen, de acuerdo con el artículo 7 del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre y su modificación por Real Decreto 850/2015, de 28 de septiembre, determinándose que su funcionamiento será atendido con los recursos del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. El apartado tercero establece que la Comisión Evaluadora elevará a través del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades al Ministro de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad la propuesta de resolución definitiva. Y el apartado cuarto, por último, recoge que la resolución será dictada por la persona titular del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, y publicada en el BOE.

El artículo 7, titulado “Criterios de valoración y proceso de evaluación”, está formado por cinco apartados. El primero de ellos establece que después de comprobar que las entidades candidatas cumplen tanto los requisitos generales, como los establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se evaluarán sus candidaturas de acuerdo con cada uno de los criterios establecidos en el artículo 10 del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre y su modificación por el Real Decreto 850/2015, de 28 de septiembre. Además se valorarán los resultados de la implantación, así como los del seguimiento y evaluación. El apartado segundo describe que existen dos fases en la evaluación de las candidaturas. En la primera, cada uno de los aspectos del citado artículo 10 se valorará de 0 a 10 puntos. Accederán a una segunda fase evaluadora aquellas empresas que en la primera fase de la evaluación superen la nota que establezca la Comisión Evaluadora, para cada uno de los tamaños de las entidades (grandes, medianas y pequeñas), señalándose que en esta segunda fase se valorará la integralidad de las medidas de igualdad, la aplicación de medidas de acción positiva y los procedimientos y criterios de seguimiento y evaluación periódica de las medidas de igualdad en las entidades candidatas. El tercer apartado dispone que las entidades que hayan obtenido determinadas certificaciones o reconocimientos de calidad en el ámbito de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en determinadas condiciones obtendrán en la valoración de los apartados 7.1B), incisos 5) y 6), una puntuación proporcional a la graduación o categoría concedida por la entidad certificadora.



El cuarto apartado remite a la Recomendación 2003/361/CE de la Comisión, de 6 de mayo de 2003, sobre la definición de microempresas, pequeñas y medianas empresas, siendo calificadas de grandes empresas aquellas que no cumplan los criterios establecidos en dicha Recomendación. El apartado cinco establece que las empresas están obligadas a facilitar la labor de la Comisión Evaluadora.

El artículo 8: “Entrega del distintivo y difusión de su concesión”, está dividido en tres apartados, determinando el primero de ellos que el Departamento entregará un certificado, en un acto público, a las entidades distinguidas. El apartado segundo establece que la entrega de las certificaciones acreditativas del distintivo “Igualdad en la Empresa” tienen un carácter estrictamente honorífico y serán sufragadas con cargo a los presupuestos del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, sin que puedan suponer incremento del gasto público. El tercer apartado dispone que el Departamento ministerial haga pública la concesión del distintivo a través de los medios y mediante los procedimientos que se consideren más adecuados.

El artículo 9, cuyo título es “Vigencia, suspensión, finalización y prórroga de la concesión del distintivo”, está dividido en dos apartados, siendo el primero de ellos el que establece que la concesión del distintivo tiene una vigencia de tres años, entendiéndose que la primera anualidad se cumplirá el último día hábil del mes de marzo siguiente a haber transcurrido al menos un año desde la publicación de su concesión en el BOE. El segundo apartado regula que la prórroga, suspensión, revocación y renuncia del distintivo se llevará a cabo de acuerdo con lo establecido en el capítulo IV del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre y su modificación por Real Decreto 850/2015, de 28 de septiembre.

El artículo 10, titulado “Facultades y obligaciones derivadas de la obtención del distintivo” hace referencia a que las empresas que obtengan el distintivo gozarán de las facultades a que se refiere el artículo 11 del Real Decreto 1615/2009, quedando obligadas, asimismo, a las previsiones del artículo 12 de dicho texto legal.

El artículo 11, denominado “Informe periódico anual”, tiene dos apartados. El primero regula la obligación de las empresas de remitir al órgano instructor un informe anual, de acuerdo con el artículo 13 del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, en la redacción dada por el Real Decreto 850/2015, de 28 de septiembre. El segundo apartado establece que el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades podrá elaborar modelos normalizados para la realización de estos informes.

El artículo 12, titulado “Procedimiento de control”, está dividido en cinco apartados, siendo el primero de ellos el que prevé que el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades realizará el seguimiento y el control de los planes o políticas de igualdad que hayan justificado el otorgamiento del distintivo. El segundo apartado establece que para la realización de este seguimiento, el citado Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades utilizará los informes anuales que las



empresas deben remitir. El tercer apartado regula que dicho seguimiento se llevará a cabo con los recursos de dicho Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o los que se puedan habilitar al efecto. El apartado cuarto establece que dichas actividades podrán incluir la elaboración de cuestionarios o la realización de reuniones y entrevistas con las entidades galardonadas. Y el apartado quinto prevé que las empresas distinguidas tienen la obligación de colaborar con el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades para que este órgano lleve a cabo cuantas actuaciones de comprobación pudiera efectuar.

El artículo 13, cuyo título es “Archivo de candidaturas” establece que la documentación remitida por las empresas que no hayan obtenido el distintivo se conservará, al menos, hasta que haya transcurrido el plazo legalmente previsto para la presentación de los recursos a que tengan derecho las entidades candidatas.

El artículo 14, denominado “Normativa aplicable” determina que en la tramitación de la convocatoria se aplicará la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo; el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre y su modificación por Real Decreto 850/2015, de 28 de septiembre; la Orden IGD/3195/2009, de 12 de noviembre y la Orden SPI/1292/2011, de 17 de mayo.

La disposición final primera; “Título competencial”, residencia éste en el artículo 149.1.7ª de la Constitución española.

Y por último, **la disposición final segunda: “Entrada en vigor”**, establece ésta para el día siguiente al de su publicación en el BOE.

Respecto a la **tramitación**, el contenido del proyecto, debe ser sometido a los siguientes trámites:

- La aprobación previa del Ministro de Hacienda y Función Pública en virtud de lo dispuesto en artículo 26.5 de la Ley 50/1997, de 27 de diciembre, del Gobierno.
- El informe previsto en el artículo 26.5 de la Ley 50/1997, de 27 de diciembre, del Gobierno, del Secretario General Técnico del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, así como informe previo del Ministerio de Hacienda y Función Pública, la Presidencia y para las Administraciones Territoriales en tanto en cuanto esta norma pudiera afectar a la distribución de las competencias entre el Estado y las Comunidades Autónomas.
- Informe de la Abogacía del Estado en el departamento.
- Informe de la Comisión Ministerial de Administración Digital del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.



- Publicación del texto del proyecto de Orden a través de la web del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, de acuerdo con lo previsto en el apartado 6 del artículo 26 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

El proyecto de Orden no se ha sometido al trámite de consulta pública previsto en el artº 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, por cuanto la propuesta normativa no tiene un impacto significativo en la actividad económica y además, no impone obligaciones relevantes a las empresas destinatarias. La propuesta normativa, por la que se ejerce la actividad de fomento, no implica la exigencia de ningún tipo de autorización o carga para el ejercicio de la actividad empresarial, todo lo contrario, la presentación de la candidatura es voluntaria y supone su obtención un prestigio para quien lo obtenga.

5.- Oportunidad de la norma

El proyecto de Orden ministerial obedece al cumplimiento del artículo 50 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y del artículo 5 del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa” y su modificación por Real Decreto 850/2015, de 28 de septiembre.

6.- Listado de las normas que quedan derogadas

No se deroga ninguna norma.

7.- Impacto presupuestario, económico y sobre las cargas administrativas.

7.a. Impacto presupuestario

El impacto presupuestario es nulo, dado que la resolución de la convocatoria no supone ninguna aportación dineraria o de bienes en especie a las entidades distinguidas, y por otro lado, el procedimiento de instrucción para la concesión del distintivo “Igualdad en la Empresa”, y su posterior resolución por parte del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, son atendidos con los medios humanos y materiales de los que dispone el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, por lo que no supone incremento del gasto público.

7.b. Impacto económico

Este tipo de consecuencias se pueden ver desde varios puntos de vista. El primero de ellos estaría en relación con las que se derivarán de la Orden propiamente dicha, que puede cuantificarse en cero euros dado que no contiene ninguna previsión al respecto, pero que sin embargo, sí se prevé que los tenga a largo plazo, dado que



esta Orden contribuirá a que se incorporen al sector productivo o a puestos de responsabilidad de las empresas, mujeres cuyas capacidades y conocimientos están actualmente infrutilizados o simplemente fuera de los circuitos económicos. No obstante, y al entender que estimar la cuantificación de esta aportación a la economía no sería una cuestión pacífica, dado que los resultados dependerán de la metodología utilizada, además de que sería necesario hacer un seguimiento empresa a empresa de las mujeres que se han incorporado a ellas de acuerdo con las características descritas, por lo que se prefiere no aventurar ninguna cantidad concreta.

El segundo punto de vista sobre el que se puede analizar el impacto económico, sería el que puede producirse en el seno de las entidades distinguidas, bien por la publicidad gratuita de la que éstas son objeto con motivo de obtener el distintivo y posteriormente por su pertenencia a la Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” o Red DIE, bien por el aumento de su clientela o bien por los mejores resultados económico-financieros que obtienen las empresas que incorporan, de forma excelente, la igualdad de oportunidades a sus políticas empresariales. Así, el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, con independencia de que publique en el Boletín Oficial del Estado la relación de las empresas galardonadas, lleva a cabo un acto público solemne que visibiliza la obtención del distintivo “Igualdad en la Empresa”, al mismo tiempo que éstas pueden formar parte de la Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa”, donde se llevan a cabo acciones de promoción y publicidad. Por otro lado, las empresas utilizan o pueden utilizar en el tráfico comercial y en su política de comunicación, el hecho de estar en posesión del distintivo, lo que les puede hacer llegar a sectores de la población que hasta ese momento no estaban dentro de su potencial clientela.

En cualquier caso, no cabe ninguna duda de que el impacto económico será positivo a largo plazo, aunque muy difícilmente cuantificable, lo que redundará en una mayor generación de riqueza y, por tanto, de bienestar social, sobre todo teniendo en cuenta que el impulso, el tesón, el trabajo, el talento, la determinación y las cualidades de las personas son la clave para contribuir de manera efectiva al crecimiento económico.

7.c. Impacto sobre las cargas administrativas

7.c-1) En este apartado se analizan las cargas administrativas que supondrán a las personas físicas o jurídicas candidatas al distintivo “Igualdad en la Empresa”, cursar la candidatura a la obtención de éste.



Artículo o Anexo donde se establece la obligación	Naturaleza de lo solicitado	Unidad	Precio por unidad	Total EUROS
4.1-a) 1º párrafo	DNI o autorización al MSSSI.	1	4	4,00
4.1-a) 2º párrafo	Documento constitución o estatutos entidad	1	4	4,00
4.1-a) 2º párrafo	Certificación de estar inscrita en el registro correspondiente.	1	4	4,00
4.1-a) 2º párrafo	Modificaciones de documento de constitución o estatutos	1	4	4,00
4.1-b)	Número de Identificación Fiscal	1	4	4,00
4.1-c)	Poder para actuar en representación	1	4	4,00
4.1-d)	Certificación S.S. y AEAT de estar al corriente de pago o autorización al MSSSI.	2	4	8,00
4.1-e) y Anexo II	Declaración responsable de no estar sancionada o autorización MSSSI	1	4	4,00
4.1-f)	Compromiso explícito en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y la prueba de su difusión	2	4	8,00
4.1.g)	Copia del plan de igualdad o acreditación de haber implantado tres medidas	1	4	4,00
4.1.h)	Informes de seguimiento y evaluación de las medidas o del plan de igualdad	2	4	8,00
4.2-a)	Diagnóstico de situación que dio lugar a la aprobación del plan de igualdad	1	4	4,00
4.2-c)	Cualquier otros documentos que contribuyan al mejor conocimiento del plan o políticas de igualdad	30	4	120,00
4.2-d)	Copia de solicitud de otros distintivos o de su concesión	1	4	4,00
4.3)	Escrito de la representación del personal de la plantilla o de las propias personas que trabajen en ella	1	4	4,00
4.4)	Obligación de comunicar al MSSSI cualquier modificación en los documentos presentados	1	2	2,00
Anexo I.a)	Candidatura	1	80	80,00
Anexo I.a)	Datos de diferente naturaleza	25	2	50,00
Anexo I.b)	Memoria de todas las medidas previstas y/o implantadas en la entidad candidata	1	500	500,00
Anexo I.c)	Datos de diferente naturaleza	80	2	160,00
	TOTAL (para empresas que pueden presentar cuenta de pérdidas y ganancias abreviada)			980,00
4.1.i) y Anexo III	Las empresas que no pueden presentar cuenta de pérdidas y ganancias abreviada y además tienen consejo de administración,	1	4	4,00



	deben acreditar la presencia de mujeres en su consejo de administración o tener firmado un convenio con el MSSSI para el incremento de mujeres en los consejos de administración			
	TOTAL (para empresas que no pueden presentar cuenta de pérdidas y ganancias abreviada y además tienen consejo de administración)			984,00

Por lo tanto, se estima que el coste aproximado que supondrá a una entidad presentar su candidatura para la obtención del distintivo “Igualdad en la Empresa”, calculado de acuerdo con el Anexo V de la Guía Metodológica que desarrolla el Real Decreto 1083/2009, de 3 de julio, por el que se regula la memoria del análisis del impacto normativo, asciende a la cantidad de NOVECIENTOS OCHENTA (980,00 €) EUROS, para aquellas empresas que pueden presentar cuentas de pérdidas y ganancias abreviada.

Dicho coste asciende a NOVECIENTOS OCHENTA Y CUATRO (984,00) EUROS, para las empresas que no pueden presentar cuenta de pérdidas y ganancias abreviada y además tienen consejo de administración.

7.c-2) La frecuencia anual se limita a una única vez, ya que la convocatoria del distintivo “Igualdad en la Empresa”, se realiza mediante convocatorias con la periodicidad citada.

7.c-3) Para el cálculo de la población afectada, se ha tomado como referencia el número de candidaturas presentadas en la última convocatoria, 98, calculándose que aproximadamente unas diez de ellas no podía presentar cuentas abreviada de pérdidas y ganancias y además tenía consejo de administración.

Clases de empresas	Número de empresas	Coste cargas administrativas	Total
Puede presentar cuenta de PPGG abreviada	88	980	86.240,00
No puede presentar cuenta de PPGG abreviadas y tiene consejo de administración	10	984	9.840,00
TOTAL	98		96.080,00

En consecuencia, se estima que el total de las cargas administrativas asciende a la cantidad de NOVENTA Y SEIS MIL OCHENTA (96.080,00 €) EUROS.

8.- Impacto por razón de género



8.a.- Objetivos en materia de igualdad

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. Resulta necesaria una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla.

En este sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, dedica su Título IV, titulado “El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades”, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo.

El último artículo de dicho Título, encuadrado en el único que contiene el Capítulo IV, titulado **DISTINTIVO EMPRESARIAL EN MATERIA DE IGUALDAD**, es el artículo 50, cuyo tenor literal es el siguiente:

“Art. 50. Distintivo para las empresas en materia de igualdad.

1. El Ministerio de [*Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad*] creará un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.
2. Con el fin de obtener este distintivo, cualquier empresa, sea de capital público o privado, podrá presentar al Ministerio de [*Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad*] un balance sobre los parámetros de igualdad implantados respecto de las relaciones de trabajo y la publicidad de los productos y servicios prestados.
3. Reglamentariamente, se determinarán la denominación de este distintivo, el procedimiento y las condiciones para su concesión, las facultades derivadas de su obtención y las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan y de las políticas de igualdad aplicadas por ellas.
4. Para la concesión de este distintivo se tendrán en cuenta, entre otros criterios, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa.



5. El Ministerio de [*Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad*] controlará que las empresas que obtengan el distintivo mantengan permanentemente la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras y, en caso de incumplirlas, les retirará el distintivo.”

Este artículo ha sido desarrollado mediante las siguientes normas: Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa” y su modificación por Real Decreto 850/2015, de 28 de septiembre la Orden IGD/3195/2009, de 12 de noviembre, por la que se aprueba el logotipo y representación gráfica del distintivo “Igualdad en la Empresa” y la Orden SPI/1292/2011, de 17 de mayo, por la que se crea el Registro de las empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa”.

La convocatoria de concesión del distintivo “Igualdad en la Empresa” reconoce la excelencia y las buenas prácticas en material de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito laboral, fomentando que dichas políticas y medidas se extiendan a todo el tejido empresarial español.

8.b Análisis de impacto de género

8.b-1) Descripción de la situación de partida

La incorporación de las mujeres al mercado laboral constituye uno de los cambios de mayor trascendencia en los últimos tiempos, no sólo en la estructura del propio mercado, sino en la organización social. El empleo, además de estar vinculado a la productividad de la actividad económica y a la capacidad de la población de proveerse de un ingreso y un nivel de bienestar adecuado, constituye una de las actividades sociales fundamentales para la construcción de la propia identidad y la autoestima de la persona. Asimismo, se configura como una de las claves para lograr, de forma efectiva, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

No obstante, y a pesar de los esfuerzos invertidos en ello y los muchos avances conseguidos, todavía son patentes las desigualdades que persisten entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Claramente se pone de manifiesto que, si bien desde el punto de vista legal hay un reconocimiento de igualdad de derechos entre ambos sexos, en el ámbito del empleo dicho reconocimiento no se ha visto traducido completamente a la realidad.

A través del análisis de la situación actual y de la exposición de los indicadores clave, se pone de manifiesto lo ya avanzado, pero también el camino que aún falta por recorrer en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en lo que al empleo respecta. La convocatoria para la concesión del distintivo “Igualdad en la Empresa” aspira a superar dichas desigualdades fomentando la aplicación de políticas y medidas de igualdad en las empresas, a través del reconocimiento, por



parte de la Administración General del Estado, de la excelencia en la aplicación dichas políticas y medidas.

Mercado de Trabajo y Brecha salarial de género

La tasa de empleo de las mujeres en España ha alcanzado de media anual en 2016, el 42,17%, de acuerdo con los datos proporcionados por la Encuesta de Población Activa (en lo sucesivo, EPA). Sin embargo, tomando los mismos datos para los hombres se comprueba que asciende a 53,33%, lo que supone una diferencia de 11,16 puntos porcentuales a favor de estos.

Una de las causas que explican la menor participación laboral de las mujeres respecto a la de los hombres está asociada al desequilibrio en el reparto de las responsabilidades familiares. El hecho de que, con carácter general, no haya todavía una efectiva corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el ámbito doméstico y en el de los cuidados hace que las mujeres encuentren mayor dificultad para lograr conciliar la vida personal, familiar y laboral, lo que añade obstáculos para integrarse en el mercado laboral en igualdad de condiciones y lleva consigo la necesidad de supeditar las relaciones laborales a las necesidades de los demás miembros de la familia. Así, en muchos casos, el empleo de las mujeres se convierte en subsidiario (“segundo perceptor”) del de los hombres (sustentador principal), por el coste de oportunidad que se presume a su integración laboral (desatención de las responsabilidades familiares, necesidad de externalizar este trabajo no remunerado y el coste monetario que implica, etc.) y que se ve, así mismo, reforzado por un sistema fiscal que penaliza el trabajo del segundo perceptor, en la mayoría de los casos mujeres.

Existen múltiples datos e indicadores que corroboran estas hipótesis y el impacto que, en términos de empleo, supone para las mujeres la asunción de las responsabilidades familiares. Así, por un lado, en 2015, las personas que recibieron la prestación por maternidad y que por tanto disfrutaron del permiso de maternidad de forma exclusiva: el 98,1% fueron mujeres y el restante 1,9% fue disfrutado conjuntamente por ambos progenitores, haciendo uso voluntario de la posibilidad que ofrece el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, que permite el disfrute de parte del permiso de maternidad al otro progenitor. La opción de ceder al padre hasta 10 semanas está abierta a todas las perceptoras cuando así lo decidan. Por otro lado, el porcentaje de padres que han hecho uso del permiso de paternidad, en esas mismas fechas, es del 85,8¹%. El descenso de afiliados ha provocado un ligero descenso del número de padres que deciden disfrutar este permiso y también ha incidido en el descenso del número de permisos de maternidad.

¹ Fuente: Estadísticas de la Seguridad Social. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Acceso a la página web (28/02/14): http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/Otras_Prestaciones_de_la_Seguridad_Social/index.htm.



Durante 2015, la tasa de empleo de las mujeres españolas entre 20 y 49 años con hijos e hijas es 9,0 puntos porcentuales inferior a la registrada a nivel europeo. Por otro lado se aprecia como en el tramo de edad en el que tiene lugar la maternidad y el período de cuidado de los hijos e hijas (20 y 49 años), las diferencias entre las tasas de empleo de hombres y mujeres aumentan en la medida en que se tiene descendencia. Es más, así como la tasa de empleo de los hombres se incrementa al tener hijos, del 65,3% sin hijos al 76,3% con alguno, lo contrario ocurre para las mujeres, de forma que la participación de estas se reduce del 66,6% al 59,2%, (Eurostat 2015). Este mismo panorama se repite para la UE-28, donde las diferencias son incluso más pronunciadas.

La media del paro de las mujeres en 2016, de acuerdo con los datos proporcionados por la EPA fue 21,38%, mientras que la de los hombres fue del 18,12%, siendo inferior en 3,26 puntos porcentuales a la de las mujeres, a pesar de que su tasa de actividad es inferior en 11,49 puntos porcentuales respecto de la de los hombres, tal y como se verá a continuación.

El resultado de la media anual realizada con los datos proporcionados por la EPA durante 2016 respecto de la tasa de actividad de las mujeres se situó en el 53,64%, lo que supone como se ha indicado, 11,49 puntos porcentuales por debajo de la de los hombres, que alcanza el 65,13%.

En el segundo trimestre de 2017, los datos de la EPA nos muestran, que el 91,91% del total de las personas inactivas por razón de cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores, eran mujeres, y el 7,09% hombres.

Tasas de actividad, empleo y paro (%)

		2016
Ambos sexos	Tasa de actividad	59,23
	Tasa de empleo	47,60
	Tasa de paro	19,63
Mujeres	Tasa de actividad	53,64
	Tasa de empleo	42,17
	Tasa de paro	21,38
Hombres	Tasa de actividad	65,13
	Tasa de empleo	53,33
	Tasa de paro	18,12

Fuente: Encuesta de Población Activa. Medias anuales. Instituto Nacional de Estadística.

Nivel educativo. En este contexto, el nivel de educación de las mujeres juega un papel clave a la hora de optar por permanecer en el mercado laboral o, por el contrario, decidir salirse de éste. Las mujeres con estudios terciarios deciden proseguir su vinculación, con tasas de empleo de hasta el 74,0% para las que tienen hijos y/o hijas menores de seis años. Pero esta pauta es la contraria si se consideran aquellas mujeres cuyo nivel de formación es, como máximo, la ESO, de forma que



las tasas de empleo apenas alcanzan el 40,3% con descendencia menor de seis años y tan solo llegan al 44,7% con hijos que superan los doce años de edad²

En esta línea, el impacto de la maternidad y la paternidad en las carreras profesionales se pone de manifiesto, también, en el número de excedencias por el cuidado de hijos e hijas, donde, de forma clara, se detecta un desequilibrio por sexos. Los datos así lo reflejan: según el Anuario Estadístico de la Seguridad Social, en 2014 el 94,0% de personas ocupadas entre 16 y 64 años que se habían tomado una excedencia a tiempo completo para cuidado de hijo o hija menor de ocho años eran mujeres. Además, hay que recordar que del total de personas ocupadas a tiempo parcial por motivo de cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores, el 95,3% son mujeres.

Conciliación y corresponsabilidad. En este marco, las diferencias en la asunción de responsabilidades laborales y familiares, y las dificultades para conciliar la vida personal, familiar y laboral, que afecta fundamentalmente a la participación de las mujeres en el mercado, tienen importantes implicaciones. En primer lugar, cabe destacar los obstáculos a los que se han de enfrentar para reincorporarse al trabajo después de la salida del mercado como consecuencia de la maternidad. A ello hay que añadir que, a pesar de que la normativa de Seguridad Social no establece discriminación en materia de derechos de prestaciones del Sistema y de que contiene medidas de apoyo a las carreras más cortas, como consecuencia de las carreras laborales interrumpidas y de menor duración, las pensiones medias obtenidas por las mujeres resultan inferiores a las de los hombres.

Esta situación se lleva al extremo en el caso de las mujeres que deciden abandonar por completo el mercado laboral y permanecer inactivas ante las dificultades de mantenimiento en el empleo. Los porcentajes de personas inactivas (20-64 años) por motivo de cuidado de hijos o adultos discapacitados constituyen un buen indicativo. Las diferencias en esta ratio entre mujeres (13,2%) y hombres (1,2%) en España para 2015 son ostensibles.

Según los últimos datos disponibles de la Encuesta de Empleo del Tiempo³ elaborada por el INE, con carácter general, las mujeres dedican más tiempo al cuidado del hogar y la familia que los hombres, tal y como muestra la tabla que se ofrece a continuación.

Tabla 1. Empleo del tiempo (2010)

	MUJERES	HOMBRES
TOTAL	22h 53'	22h 54'
Cuidados personales	11h 26'	11h 33'

² Fuente: Labour Force Survey. Eurostat. Medias año 2013. (Estos datos solamente se publican como medias anuales).

³ Los datos ofrecidos pertenecen a la Encuesta de Empleo del tiempo del INE de 2010. Dicha encuesta no se ha actualizado desde que se realizó en esa fecha.

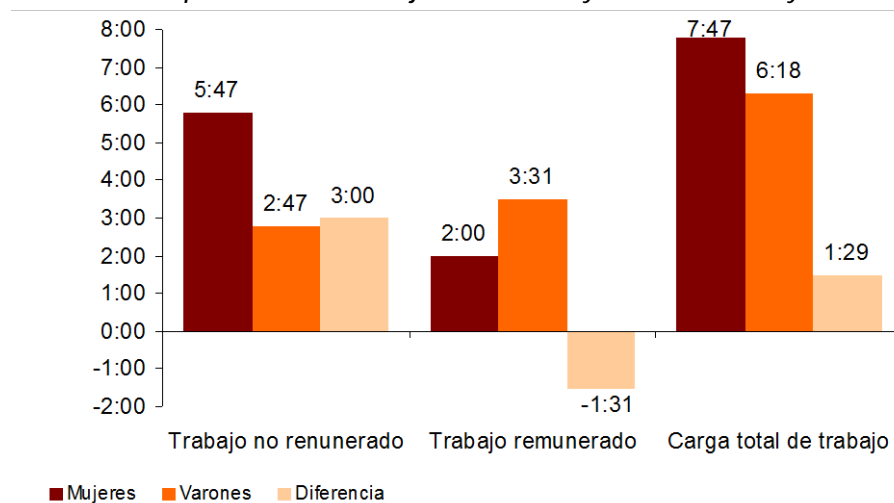


Hogar y familia	4h 7'	1h 54'
Estudios	0h 39'	0h 39'
Trabajo remunerado	2h 9'	3h 25'
Tiempo Libre	4h 32'	5h 23'

Fuente: elaboración propia a partir de *Encuesta Empleo del Tiempo* (INE, 2010).

Asimismo, las mujeres son las que más trabajan en términos globales, con o sin remuneración, tal y como muestra el gráfico presentado a continuación acerca del tiempo medio diario dedicado por hombres y mujeres, que conviven en pareja, al trabajo no remunerado, al trabajo remunerado, y la carga total de trabajo

Gráfico 1. Tiempo dedicado a trabajo remunerado y no remunerado y diferencias entre mujeres y hombres



Fuente: VV.AA. (2014) *Otras facetas de la Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010*.

Además del empleo del tiempo, la utilización y disfrute de permisos y excedencias es un buen indicador del reparto de tareas entre mujeres y hombres en lo que afecta a las cargas derivadas del cuidado de menores y personas dependientes.

En lo que respecta al uso de permisos de maternidad, se constata que la proporción entre madres y padres que han disfrutado de ellos apenas ha sufrido variación entre 2013 y 2016, llegando apenas a un 2% los disfrutados por el padre. El número de hombres que disfrutó el permiso de paternidad se incrementó cerca de un 3% en ese mismo periodo, siendo 244.468 padres los que lo hicieron en 2016.



Tabla 2. Permisos de maternidad y paternidad (2013 y 2016)

	2013	2016
Permisos de maternidad	288.842	278.509
Percibidos por la madre	283.923	272.821
Percibidos por el padre	4.919	5.688
% percibidos por la madre	98,30%	97,96%
Permisos de paternidad	237.988	244.468

Fuente: elaboración propia a partir de datos recogidos por el IMIO de la Seguridad Social.

El acogimiento a excedencias, bien para el cuidado de familiares, bien para el cuidado de hijos o hijas recayó de manera mayoritaria en las mujeres, tal y como evidencia la tabla que se ofrece a continuación. Entre 2013 y 2015, el número de excedencias disfrutadas se incrementó de manera sustantiva; en términos proporcionales, puede comprobarse que se produjo un incremento en las excedencias disfrutadas por los padres para el cuidado de sus hijos o hijas y para el cuidado de familiares.

Tabla 3. Excedencias por tipo de cuidados y sexo (años 2013 y 2015)

	2013		2015			
	Excedencias por cuidados familiares	Excedencias por cuidado de hijos/as	Excedencias por cuidados familiares	Var. %	Excedencias por cuidado de hijos/as	Var. %
Mujeres	5.703	26.497	7.924	38	33.779	27
Hombres	1.253	1.541	1.455	16	2.146	39
Ambos Sexos	8.176	29.651	9.369	15	36.195	22
% Mujeres	85,22	94,5	84,58		93,33	

Fuente: elaboración propia a partir de datos recogidos por el IMIO de la Seguridad Social.

Respecto a las motivaciones que, según mujeres y hombres, están detrás de su decisión de no buscar empleo, se mantuvieron estables los porcentajes entre 2013 y 2016.



Tabla 4. Población inactiva según motivo de no buscar empleo, por sexo (años 2013 y 2016)

Motivos de no buscar empleo	MUJERES		HOMBRES	
	2013	2016	2013	2016
Cree que no lo va a encontrar	70,24	68,46	29,76	31,54
Estar afectado por una regulación de empleo	33,89	28,24	66,11	71,76
Enfermedad o incapacidad propia	49,12	48,83	50,88	51,17
Cuidar niños o adultos enfermos, discapacitados o mayores	95,98	94,17	4,02	5,83
Otras responsabilidades familiares o personales	94,24	93,25	5,76	6,75
Estar cursando estudios o recibiendo formación	50,41	49,76	49,59	50,24
Estar jubilado	35,93	38,05	64,07	61,95
Otros motivos	84,37	85,08	15,63	14,92
No sabe	50,22	69,94	49,78	30,06
No clasificable	59,30	59,12	40,70	40,88

Fuente: elaboración propia a partir de datos recogidos por el IMIO de la Seguridad Social.

Brecha salarial de género. Cuando hablamos de diferencias salariales (o desigualdades salariales) entre mujeres y hombres nos referimos a la distancia en la retribución media (salario más complementos) de mujeres y hombres. El término brecha salarial de género es el término que se utiliza en las fuentes estadísticas para referirse a la desigualdad salarial.

Por otro lado, hablamos de discriminación salarial por razón de sexo cuando mujeres y hombres perciben remuneraciones distintas por la realización de un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor; esto es, la parte de la diferencia salarial que no queda justificada por una distinta aportación de valor en el desempeño de un trabajo y que solo puede ser explicada en función del sexo de la persona que lo realiza.

Para medir las diferencias salariales entre mujeres y hombres, el indicador comúnmente utilizado es el de “Brecha salarial entre mujeres y hombres” que según la definición comunitaria, dada por la Oficina de Estadística de la Unión Europea (Eurostat), mide la diferencia entre los ingresos brutos medios por hora de los hombres y las mujeres ocupadas, como porcentaje respecto a los ingresos brutos medios por hora de los hombres.

En España, la operación estadística de referencia para su cálculo es la *Encuesta de Estructura Salarial (EEE)*⁴, que desde 2002 elabora el Instituto Nacional de Estadística (INE) cada cuatro años (2002, 2006 y, la más reciente, 2010). Eurostat publica los datos armonizados sobre la base de la información que cada instituto estadístico nacional le facilita, con la salvedad de que los indicadores que finalmente difunde no incluyen información sobre los sectores de las Administraciones Públicas, ni sobre empresas con menos de 10 personas en plantilla.

⁴Investigación sobre la estructura y distribución de los salarios de periodicidad cuatrienal realizada de forma armonizada en todos los Estados miembros en cumplimiento del Reglamento nº 530/1999, del Consejo de 9 de marzo de 1999 relativo a las estadísticas estructurales sobre ingresos y costes salariales (DO L 63 de 12.3.1999, p. 6).



A partir de 2004, los años en los que no se realiza encuesta cuatrienal, el INE elabora la Encuesta Anual de Estructura Salarial, que proporciona estimaciones de la ganancia bruta anual y por hora trabajada por persona, clasificada por tipo de jornada, sexo, actividad económica.

La información, para las encuestas anuales, se obtiene de la explotación conjunta del Fichero General de Afiliación de la Seguridad Social (SS) y de las declaraciones del Modelo 190: Resumen anual de Retenciones e Ingresos a Cuenta del IRPF de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria (AEAT) y de las Hacienda Foral de Navarra, junto con las variables ocupación y tiempo de trabajo provenientes de la encuesta anexa a la Encuesta Trimestral de Coste Laboral del INE.

Datos sobre brecha salarial

En términos generales, y según los últimos datos publicados de la Encuesta Anual de Estructura Salarial del INE de 2015⁵, la ganancia media anual de los hombres se situó en los 25.992,76 euros, mientras que la de las mujeres fue de 20.051,58 euros, por lo que el salario promedio anual de éstas fue el 77,14% del masculino o, en términos de **brecha salarial media anual, un 22,86%. Sin embargo, en términos de hora trabajada, la brecha salarial se sitúa en el mismo periodo en el 13,97%, consecuencia de que el hombre percibe por hora trabajada 16,04 euros y la mujer 13,80 euros.**

Las diferencias salariales por razón de género son más marcadas en el sector privado que en el sector público, donde las retribuciones en principio son más elevadas, como consecuencia de las características específicas del trabajador del sector público que, en términos medios, tiene más edad, mayor cualificación y más antigüedad, así como una mayor prevalencia de la jornada a tiempo completo, frente al trabajador del sector privado. Esta situación se observa, también, en los países del entorno europeo.

Las variables que influyen y determinan la brecha, y que pueden considerarse las causas subyacentes a las diferencias de retribución, son numerosas y complejas y reflejan tanto la discriminación existente por razón de sexo, como las desigualdades vinculadas a la educación y al mercado de trabajo, y pueden resumirse en los seis grandes aspectos siguientes:⁶

a) La segregación horizontal del mercado de trabajo⁷. Las mujeres se concentran en un número más reducido de sectores y ocupaciones que, con frecuencia, están peor pagados y menos valorados⁸. Este hecho se ve acentuado por tradiciones y

⁵ Fuente: Resultados de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2015. INE.

⁶ Considerando 22, conclusiones Consejo 6 diciembre 2010 (2010/C 345/01).

⁷ La segregación horizontal se define como la distribución no uniforme de mujeres y hombres en las distintas áreas de actividad, analizando los datos para un mismo nivel jerárquico. Generalmente, la segregación horizontal de la ocupación hace que las mujeres se concentren en puestos sensibles al sesgo de género debido a los estereotipos y roles que tradicionalmente se les han asignado.

⁸ Sobre la tendencia a conceder menos valor a los trabajos «de mujer», véanse los documentos 5056/10, 9671/07 y 13767/10. Véase también: Gender segregation in the labour market “Root causes, implications and policy responses in the



estereotipos que determinan, entre otras, la elección de la educación, la evaluación y clasificación de las profesiones y la participación de las mujeres en el mercado de trabajo.

Las condiciones laborales de mujeres y hombres dependen, en gran medida, del sector en el que desempeñan sus tareas. El problema inherente a la segregación horizontal es que existe una correlación entre sectores feminizados y peores condiciones laborales, pero esta asociación, sin embargo, no se cumple en aquellos sectores dominados por los hombres.

b) La segregación vertical⁹ del mercado de trabajo. Los puestos de mayor responsabilidad, así como los directivos y gerencia, son ocupados mayoritariamente por varones. Al mismo tiempo, las mujeres, por lo general, ocupan puestos peor pagados, tienen menor seguridad en el empleo y se enfrentan a más obstáculos en su carrera profesional.

c) La dificultad para conciliar vida personal, familiar y laboral, así como la distribución desigual de las responsabilidades familiares y domésticas, influye en la decisión sobre la elección de la trayectoria profesional, en un mayor uso de jornadas a tiempo parcial y en interrupciones más frecuentes de la carrera, que repercute negativamente en su evolución profesional y en la percepción de rentas.¹⁰

Estos factores, entre otros, influyen en que las mujeres tengan más interrupciones de carrera y/o trabajen menos horas que los hombres. Esto, además de implicar una carrera profesional peor remunerada, también tiene un impacto negativo en su desarrollo profesional y en las perspectivas de promoción, así como en la percepción de percepciones y rentas futuras.

d) La falta de transparencia de las retribuciones, es otro de los motivos que favorecen la persistencia de discriminaciones salariales por razón de género.

e) El impacto de los estereotipos de género, que influyen en la elección de los cursos de formación educativa y profesional, al igual que en la forma en que se evalúan las calificaciones y se clasifican los empleos.

f) Además, las circunstancias individuales de las personas trabajadoras, como la edad, la discapacidad, la enfermedad, la orientación e identidad sexual, el origen racial o étnico, la situación familiar o el estado civil, también repercuten en las diferencias de retribución entre mujeres y hombres.

La Encuesta Anual de Estructura Salarial de los últimos años y los recientes estudios realizados en materia retributiva, evidencian que son las mujeres, sea cual sea su ocupación, grupo profesional, tipo de contrato o jornada laboral, incluso independientemente de la Comunidad Autónoma donde residan, quienes soportan la desigualdad salarial de género.

EU European Commission's Expert Group on Gender and Employment (EGGE) 2009, sobre la cuestión de la segregación por sexo en el mercado de trabajo.

⁹ La segregación vertical se define como la distribución no uniforme de mujeres y hombres en niveles diferentes de ocupación. En términos generales, la segregación vertical de la ocupación hace que las mujeres se concentren en puestos de trabajo de menor responsabilidad.

¹⁰ Comunicación de la Comisión Europea al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 18 de julio de 2007 "Actuar contra la diferencia de retribución entre mujeres y hombres"



Las diferencias salariales afectan al período en el que las mujeres están activas en el mercado laboral, pero tienen también repercusiones negativas en su protección social, debido a que una menor cotización origina una menor cuantía en las prestaciones sociales.

Las condiciones de trabajo y la segregación. Existen rasgos diferenciadores claros entre mujeres y hombres en relación con el empleo y las condiciones de trabajo. En primer lugar, y en lo que respecta a la temporalidad en el empleo cabe decir que España se caracteriza por unas elevadas tasas de temporalidad en el empleo (casi el doble que la UE-28) y que, aunque se ha ido reduciendo en los últimos años, este fenómeno afecta algo más a las mujeres. En el año 2015, el 25,3% de las mujeres ocupadas entre 15 y 64 años y el 25,1% de los hombres, tenían contratos de duración temporal.

En segundo lugar, otro rasgo a tener en cuenta es la incidencia de los contratos a tiempo parcial entre las mujeres. Según datos de Eurostat del año 2015, para el colectivo de población de 15 a 64 años, el 72,8% del total de los contratos de este tipo corresponden a mujeres; y el 27,2% a hombres.

Por otro lado, tan sólo el 7,8% de los hombres ocupados de este grupo de edad, tienen un contrato a tiempo parcial frente al 25,1% de las mujeres.

Como consecuencia de la temporalidad, de los contratos a tiempo parcial y del subempleo, entre otros factores, las mujeres tienen más interrupciones de carrera y/o trabajan menos horas que los hombres. Esto puede tener un impacto negativo en su desarrollo profesional y perspectivas de ascenso. Y, también, significa una carrera peor remunerada.

No es posible abordar un análisis de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo sin hacer referencia expresa a la ya mencionada **segregación horizontal**, por actividades, y **vertical**, esto es, por ocupaciones, fenómenos que acaban por determinar, en gran medida, las condiciones del empleo (salarios, temporalidad, progreso profesional, etc).

Ocupados por sexo y rama de actividad en España. Segundo trimestre de 2017

	Ambos sexos		Hombres		Mujeres	
	Miles	%	Miles	%	Miles	%
Total	18.813,3	100,0	10.256,9	100,0	8.556,4	100,0
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	832,6	4,4	630,1	6,1	202,5	2,4
B Industrias extractivas	32,0	0,2	30,6	0,3	1,4	0,0
C Industria manufacturera	2.378,2	12,6	1.763,6	17,2	614,6	7,2
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	91,5	0,5	73,7	0,7	17,8	0,2
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	134,9	0,7	112,4	1,1	22,5	0,3



F Construcción	1.133,6	6,0	1.037,1	10,1	96,5	1,1
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	2.997,0	15,9	1.498,3	14,6	1.498,7	17,5
H Transporte y almacenamiento	922,2	4,9	745,0	7,3	177,2	2,1
I Hostelería	1.658,8	8,8	768,2	7,5	890,6	10,4
J Información y comunicaciones	577,9	3,1	395,3	3,9	182,5	2,1
K Actividades financieras y de seguros	443,1	2,4	235,5	2,3	207,6	2,4
L Actividades inmobiliarias	132,9	0,7	60,5	0,6	72,4	0,8
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	982,8	5,2	512,6	5,0	470,2	5,5
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	930,0	4,9	431,7	4,2	498,3	5,8
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	1.266,5	6,7	745,3	7,3	521,2	6,1
P Educación	1.296,7	6,9	424,1	4,1	872,6	10,2
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	1.547,7	8,2	335,3	3,3	1.212,3	14,2
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	386,0	2,1	228,8	2,2	157,2	1,8
S Otros servicios	448,4	2,4	152,3	1,5	296,1	3,5
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	617,4	3,3	76,0	0,7	541,3	6,3
U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	3,3	0,0	0,2	0,0	3,1	0,0

Fuente: Encuesta de Población Activa, INE. Segundo trimestre. Año 2017.

A pesar de los esfuerzos realizados, las mujeres y los hombres todavía tienden a trabajar en diferentes tipos de trabajo. Por un lado, las mujeres y los hombres suelen predominar en diferentes sectores. Por otro lado, dentro del mismo sector o de la empresa predominan las mujeres con ocupaciones de menor valor y peor remuneración.

Puestos de responsabilidad. Se hace referencia al porcentaje de mujeres y hombres que ocupan puestos de “dirección y gerencia” en las empresas. Según datos del segundo trimestre de 2017 de la EPA, en España, sólo el 2,9% de las mujeres empleadas lo hacen en este tipo de ocupación, porcentaje que en el caso de los hombres asciende al 5,3%. Esta diferencia además hace que los hombres supongan el 68,99 % de las personas ocupadas en esta categoría y las mujeres, únicamente, el 30,01% restante

Ocupados por sexo y ocupación. Segundo trimestre 2017

	Ambos sexos		Hombres		Mujeres	
	Miles	%	Miles	%	Miles	%
Total	18.813,3	100,0	10.256,9	100,0	8.556,4	100,0



A Directores y gerentes	789,9	4,2	545,0	5,3	244,9	2,9
B Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	1.698,6	9,0	521,6	5,1	1.177,0	13,8
C Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	1.672,9	8,9	970,9	9,5	701,9	8,2
D Técnicos; profesionales de apoyo	2.005,5	10,7	1.244,8	12,1	760,7	8,9
E Empleados de oficina que no atienden al público	978,0	5,2	392,0	3,8	585,9	6,8
F Empleados de oficina que atienden al público	890,4	4,7	237,0	2,3	653,4	7,6
G Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	2.652,0	14,1	1.072,0	10,5	1.580,0	18,5
H Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	1.128,6	6,0	246,2	2,4	882,4	10,3
I Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	441,5	2,3	390,7	3,8	50,9	0,6
J Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	469,4	2,5	380,4	3,7	88,9	1,0
K Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	799,6	4,3	790,5	7,7	9,1	0,1
L Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	1.338,8	7,1	1.173,9	11,4	164,9	1,9
M Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	562,1	3,0	395,5	3,9	166,5	1,9
N Conductores y operadores de maquinaria móvil	890,4	4,7	853,6	8,3	36,8	0,4
O Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	1.462,1	7,8	276,3	2,7	1.185,8	13,9
P Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	950,6	5,1	691,9	6,7	258,7	3,0
Q Ocupaciones militares	83,0	0,4	74,4	0,7	8,6	0,1

Las mujeres acceden en menor cuantía que los hombres a los puestos de alta responsabilidad y ello a pesar de que las mujeres son ya más de la mitad de las personas que se licencian en la Universidad (58,5% del total de estudiantes universitarios egresados de todas las Universidades españolas en el curso 2013-2014, según datos del MECD). Sin duda, esta realidad lleva cuando menos a plantearse la existencia de un “techo de cristal” asociado a unas barreras invisibles, relacionadas, en ocasiones, con el estilo de liderazgo y la falta de referentes en el ámbito las organizaciones empresariales que dificulta a las mujeres el acceso a los puestos de alta responsabilidad y toma de decisiones.

Lo cierto es que las mujeres, por distintos y complejos motivos, no tienen las mismas oportunidades que los hombres para su promoción profesional. A pesar de que las mujeres constituyen casi la mitad de la fuerza laboral (46,5% de la población activa, según datos de la EPA del segundo trimestre de 2017) y el 54,3% de los y las



estudiantes matriculadas en el primer y segundo ciclo y grado de las universidades durante el curso 2014-2015¹¹, siguen estando subrepresentadas en los puestos de toma de decisiones económicas, en especial, en aquellos de mayor rango. Este panorama vislumbra una importante pérdida de talento que, como ponen de manifiesto múltiples estudios internacionales llevados a cabo recientemente, debidamente explotado, supone un importante beneficio tanto para las empresas como para la sociedad en su conjunto.

En efecto, mucho se ha escrito, acerca de la importancia y los efectos económicos positivos que sobre el ámbito económico y empresarial tiene la presencia de mujeres en todos los niveles de responsabilidad. Así, una participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de alta responsabilidad en las empresas es imprescindible para aumentar el talento en los equipos directivos. Se destaca que esta incorporación puede mejorar la identidad e imagen corporativa, las relaciones con todos los grupos con algún interés en la empresa (clientela, agentes proveedores, accionistas), la responsabilidad social corporativa, la motivación de la plantilla y la satisfacción de la clientela, así como incrementar las complementariedades del equipo y el aprendizaje mutuo mejorando los procesos de tomas de decisiones, etc. Todo ello sin olvidar el impacto positivo que sobre los resultados empresariales se asocian al denominado liderazgo femenino y a la diversidad de género¹².

Aunque se ha evolucionado en los últimos años, lo cierto es que la participación equilibrada de mujeres y hombres en la vida económica y en la toma de decisiones avanza con mucha lentitud. Y ello a pesar de las múltiples iniciativas políticas puestas en marcha tanto desde instancias europeas como desde España y que van desde programas de sensibilización, mentoring, hasta los códigos de buen gobierno o las recomendaciones de participación equilibrada¹³ de mujeres y hombres.

Conviene, por tanto, analizar en qué posición se encuentran las mujeres españolas respecto a su participación en los puestos de dirección y en los consejos de administración de las empresas.

En cuanto a la representación y la participación en la toma de decisiones en el ámbito económico, se evidencian también progresos.

Así, tal y como muestra la tabla siguiente, la presencia de mujeres en los Consejos de Administración y en los órganos de dirección de las empresas del IBEX-35 ha pasado del 15,59%, en 2013, al 19,6%, en 2015:

Tabla 7. Mujeres en los Consejos de Administración de las empresas cotizadas

¹¹ Fuente: Avance de la Estadística de Estudiantes Universitarios. Curso 2013-2014. MECD.

¹² Pueden consultarse a título ilustrativo los trabajos desarrollados por la Comisión Europea (Directorate- General for Justice, Luxembourg: Publications Office of the European Union):

Informes anuales sobre la Igualdad entre mujeres y hombres. Año 2013. [:http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/annual_reports/141002_report_progress_equality_between_women_men_2013web_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/annual_reports/141002_report_progress_equality_between_women_men_2013web_en.pdf)

Mujeres y hombres en puestos de liderazgo en la Unión Europea. Año 2013. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_balance_decision_making/131011_women_men_leadership_en.pdf

¹³ En España, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, recomienda, en su artículo 75, la "presencia equilibrada (al menos el 40%) de mujeres y hombres (en los consejos de administración de las sociedades mercantiles obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada) en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de la Ley".



Porcentaje de mujeres en consejos de administración de las sociedades cotizadas				
	2012	2013	2014	2015
IBEX 35	13,5	15,6	16,7	19,6
Más de 500 Millones (1)	9,6	8,5	11,6	12,9
Menos de 500 Millones (2)	8,7	10,8	11,8	13,8
Total sociedades cotizadas	10,4	12	13,5	15,6

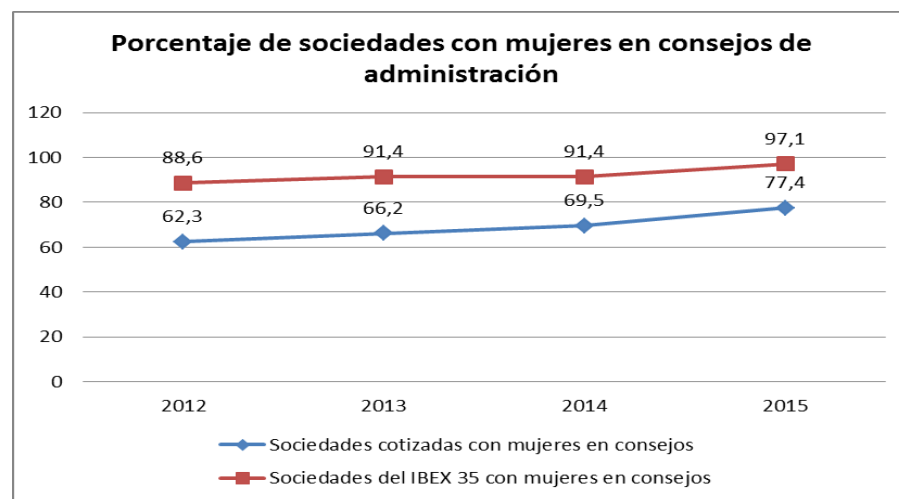
(1) No IBEX 35 y capitalización mayor de 500 millones de euros
 (2) No IBEX 35 y capitalización menor de 500 millones de euros

Fuente:

Informe anual 2015 de la CNMV.

También se ha incrementado considerablemente el número de empresas que cuentan con mujeres en sus Consejos de Administración.

Gráfico 2. Sociedades con mujeres en sus Consejos de Administración



Fuente: Informe anual 2015 de la CNMV.

El porcentaje de consejeras sin ningún otro cargo, dentro de los Consejos de Administración, ha ascendido desde el 3,7% en 2006 hasta el 20,7% en 2014. Los datos de vicepresidentas y presidentas también reflejan un ascenso hasta situarse en el 8,6% del total las primeras y el 7,1% las segundas. En global, el peso de las mujeres dentro de los consejos de administración ascendía en 2014 al 18,2%¹⁴. Ha habido por tanto una mejora entre los años 2006 y 2014.

¹⁴ Fuente: Mujeres en cifras y CNMV. Informe Anual de Gobierno Corporativo de las compañías del IBEX35. Ejercicio 2013. (Último publicado).



Por lo que respecta a la participación en los órganos de dirección de las empresas del Ibex 35, el panorama es bastante similar. Según los datos publicados por el Instituto de la Mujer, a partir de los informes de la CNMV, el porcentaje de mujeres que forman parte de los equipos de alta dirección de las empresas del IBEX 35 se situaba en 2014, en el 9,3%.

Las razones que subyacen a esta situación son diversas y complejas, muchas de ellas, no dejan de ser las mismas que ya se han ido señalando a lo largo de estas páginas: la falta de corresponsabilidad en el hogar, las dificultades de conciliación, los horarios extensos y poco flexibles, los prejuicios y estereotipos respecto a la maternidad, la presencia de una cultura masculinizada en el entorno empresarial que crea obstáculos al acceso de las mujeres, el techo de cristal, etc. Este hecho evidencia como ya se ha señalado una pérdida notable de talento, y encontrar soluciones al mismo beneficiaría no solo a las mujeres, sino a las empresas y a la sociedad en su conjunto, al permitir aprovechar de forma más óptima la capacidad y el potencial de todas y cada una de las personas que la componen.

8.b-2) Previsión de resultados

A través de las convocatorias del distintivo se contribuirá a conseguir los siguientes objetivos:

- 1.- Incrementar las tasas de actividad y de empleo de las mujeres.
- 2.- Fomentar la estabilidad de las mujeres en el empleo e impulsar su promoción profesional.
- 3.- El establecimiento y consolidación en el ámbito empresarial de mayor número y diferentes medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como su utilización por los varones.
- 4.- Que los varones asuman progresivamente su responsabilidad en las tareas de cuidados a personas dependientes y en las tareas del hogar (corresponsabilidad).
- 5.- Combatir la brecha salarial de género.
- 6.- Reducir la segregación horizontal y vertical en el mercado laboral.
- 7.- Impulsar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de decisión y administración de las empresas, organizaciones sindicales y empresariales, así como en el sector público.
- 8.- Reforzar la igualdad en el ámbito empresarial y en la formación y en la capacitación para el empleo, con el fin de avanzar hacia una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los sectores de actividad.

A través del reconocimiento público por parte de la Administración General del Estado a la excelencia en aquellas empresas que destaquen en la aplicación de políticas y medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se pretende además de este hecho, que dichas entidades sirvan como modelo o referencia a seguir por el conjunto del tejido empresarial español.



8.b-3) Valoración del impacto de género

El artículo 50 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa”, proporciona la cobertura legal que permite poner en marcha el procedimiento para la concesión del distintivo “Igualdad en la Empresa” a través de la orden ministerial de convocatoria que se tramita, con el objetivo de reconocer la excelencia y 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, por lo que se considera que el impacto por razón de género de este proyecto de Orden Ministerial será positivo, ya que servirá de estímulo y reconocimiento a las empresas comprometidas con la igualdad y que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades no sólo en el ámbito laboral, ya que también se tiene en cuenta los servicios y los productos que ofrecen y la publicidad que de ellos realizan.

Además, la obtención de esta distinción por parte de las entidades galardonadas servirá de estímulo al resto de entidades del tejido empresarial español, al constatar las ventajas que supone para las políticas internas y externas de las empresas distinguidas, el haber incorporado la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las mismas, alcanzando patrones de excelencia, equiparándola e imbricándola con las ya existentes en su estructura de gestión.

Se estima que este proyecto de Orden ministerial, que parte de la concepción del distintivo “Igualdad en la Empresa” como una marca de excelencia en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito laboral, contribuirá de manera significativa a eliminar o reducir los actos discriminatorios de trato y oportunidades en las empresas por razones de sexo, favoreciendo en consecuencia, que se alcance una sociedad más justa porque, entre otras razones, las personas podrán desarrollarse plenamente con independencia de su sexo.

9.- Impacto de la normativa en la infancia y la adolescencia

Esta norma no prevé ningún efecto sobre la infancia y la adolescencia, ya que el ámbito de aplicación se encuentra en el mundo laboral, al que legalmente no tienen acceso los menores de 16 años, a excepción de ámbitos muy específicos relacionados, por ejemplo, con el mundo del espectáculo. No obstante, se señala que en todo caso, la aplicación de esta norma tenderá a beneficiar a la infancia y adolescencia de un modo indirecto, aunque determinante para su bienestar, ya que



las empresas que consiguen el distintivo disponen de medidas de conciliación y corresponsabilidad para las personas que forman sus plantillas que van mucho más allá de las normas establecidas por la legislación vigente.

A tal efecto se muestran los siguientes ejemplos:

a) Mejora de permisos legales y convencionales de conciliación

- Contratación con empresas de servicios a la familia para uso por parte de la plantilla, en unos casos con carácter gratuito (por ejemplo, 20 horas de cuidados de menores de edad), y en otros casos, mediante pago de un precio más bajo que el de mercado
- Las empleadas que den a luz pueden ampliar en 2 semanas remuneradas su descanso maternal, disfrutándolo inmediatamente después de la finalización del periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad legalmente establecido
- Todos los empleados/as que hayan sido padres/madres, pueden disfrutar de su periodo vacacional correspondiente al año del nacimiento del hijo/a, hasta el 30 de abril del año siguiente
- Creación de diferentes permisos no retribuidos por razones de carácter personal
- Sufragar gastos de guarderías
- Acuerdos con gimnasios o polideportivos para la práctica del deporte de las personas de la plantilla de la entidad
- Acumulación del permiso de lactancia a razón de 1 hora por día laborable a la finalización del permiso de maternidad, así como posibilidad de acumular la reducción de jornada de 1 hora por día laborable
- Pago de 1.500,00 euros por maternidad, paternidad o acogimiento
- Bolsa de horas. Las personas pueden disponer en cómputo anual de un número de horas determinado que previamente han realizado después de su jornada, (a partir de la 1ª hora de exceso al día y hasta 2), permitiendo 5 días u 8 medias jornadas de descanso principalmente para fines de conciliación ó bien para flexibilizar el horario de entrada o salida.

b) Adaptación y flexibilización de horarios, jornadas, turnos, permisos, licencia y vacaciones a las circunstancias de cada persona de la plantilla

- Horario continuado para padres o madres con hijos menores de 3 años, o si tienen hasta 8 años o más, dependiendo de sus diferentes grados de discapacidad
- Facilidad para cambiar el turno a las personas con responsabilidades familiares.
- Flexibilidad horaria en la entrada y salida del trabajo, así como en la hora de comer.



- Consideración de la situación familiar ante posibles traslados de municipio, excluyéndose a los progenitores con descendientes menores de 15 meses.
- Especial consideración con las personas que afrontan solas la responsabilidad de su descendencia menor de edad o con personas dependientes.

c) Adaptación y flexibilización de los usos del tiempo y espacio para posibilitar la gestión de situaciones de conciliación

- Fomento de las videoconferencias para evitar desplazamientos
- Instrucciones para que las reuniones no se prolonguen mas allá de las 17:30 h.
- Políticas de luces apagadas
- Promoción del teletrabajo
- La formación presencial sólo se lleva a cabo en horario laboral

d) Potenciar el uso de medidas de conciliación entre los empleados hombres

- Carta del responsable de la entidad dirigida a los empleados hombres animándoles a utilizar los mecanismos de conciliación, cuando la empresa tiene conocimiento de la variación de su situación familiar (nacimiento o adopción de hijos, etc...), así como informando de esta situación a la persona de la que depende jerárquicamente aquél.
- Campañas específicas de información de las medidas de conciliación dirigidas especialmente a los hombres.

e) Servicios de asesoramiento, apoyo o guía para resolución o canalización de necesidades de conciliación.

- Creación, actualización, difusión y publicidad de un único documento recopilatorio de todas las medidas de conciliación aplicables en la entidad.
- Creación de la figura de interlocutor laboral y personal, cuya función principal es asesorar y apoyar la resolución o canalización de las necesidades de conciliación de la plantilla
- Sondeo entre la plantilla de la empresa para detectar nuevas necesidades de conciliación.

f) Conciliación en la prestación de servicios por parte de una entidad

- Una entidad ha habilitado un espacio atendido por profesionales para cuidar a menores de edad y especialmente a la descendencia de más corta edad de la clientela del establecimiento distinguido con el DIE, mientras dure la prestación del servicio contratada (por ejemplo, mientras duran las clases teóricas o prácticas para aprender a conducir).



10.- Impacto de la normativa en la familia

Respecto de los impactos sobre la familia es predicable los mismos extremos del apartado anterior, el cual damos por reproducido en este, teniendo presente que no existe un único modelo de familia, los cuales y como no puede ser de otra manera, se tienen en cuenta en el mundo laboral, que contemplan la realidad de otros modelos que podríamos calificar de no tradicionales.