**CANDIDATURA AL DISTINTIVO “IGUALDAD EN LA EMPRESA” 2023**

## ANEXO I.b. INFORME SOBRE LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y RESULTADOS DE LAS MEDIDAS CONTENIDAS EN LOS PLANES DE IGUALDAD O EN LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

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

Este anexo constituye el informe sobre la implantación, seguimiento, evaluación y resultados de las medidas contenidas en los planes de igualdad o en las políticas de igualdad, atendiendo a los aspectos considerados en el apartado a) del artículo 10 del [texto consolidado del Real Decreto 1615/2009](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2009-17432). Para cada uno de estos aspectos, se valorará:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### ENTIDAD CANDIDATA

|  |  |
| --- | --- |
| **Nombre o razón social:** |  |
| **NIF/NIE:**  |  |

### CRITERIOS DE VALORACIÓN

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

|  | **Aspectos a valorar** | **Se realiza** |
| --- | --- | --- |
| 1º | Aplicación de criterios adecuados al principio de igualdad entre mujeres y hombres, en los procesos de selección, contratación del personal y promoción profesional. | Sí / No |
|  | Descripción, resultados alcanzados (incluir información desagregada por sexo de los procesos de selección, contratación y promoción), y evaluación. Identificar, en su caso, la aplicación de medidas de acción positiva o medidas de fomento. En caso de respuesta negativa, justificación. | EVIDENCIAS |
| 2º | Aplicación de sistemas de clasificación profesional que cumplan con los parámetros de publicidad, objetividad y transparencia y fomenten el principio de igualdad entre mujeres y hombres. | Sí / No |
|  | Descripción, resultados alcanzados y evaluación. En caso de respuesta negativa, justificación. | EVIDENCIAS |
| 3º | Implantación de planes o acciones de formación con perspectiva de género. | Sí / No |
|  | Descripción, resultados alcanzados (incluir información desagregada por sexo de participación en acciones formativas), y evaluación. Identificar, en su caso, la aplicación de medidas de acción positiva o medidas de fomento. En caso de respuesta negativa, justificación. | EVIDENCIAS |
| 4º | Promoción de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de su ejercicio corresponsable. | Sí / No |
|  | Descripción, resultados alcanzados (incluir información desagregada por sexo de personas acogidas a medidas de conciliación), y evaluación. Identificar, en su caso, la aplicación de medidas de acción positiva o medidas de fomento. En caso de respuesta negativa, justificación. | EVIDENCIAS |
| 5º | Establecimiento y seguimiento de una política retributiva que cumpla con los parámetros de publicidad, objetividad y transparencia, y con el principio de igual retribución por trabajos de igual valor, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre. | Sí / No |
|  | Descripción, resultados alcanzados (incluir información desagregada por sexo retribuciones), y evaluación. Identificar, en su caso, la aplicación de medidas de acción positiva o medidas de fomento. En caso de respuesta negativa, justificación. | EVIDENCIAS |
| 6º | Establecimiento de medidas de responsabilidad social que mejoren la calidad de vida de las personas trabajadoras. | Sí / No |
|  | Descripción, resultados alcanzados y evaluación. En caso de respuesta negativa, justificación. | EVIDENCIAS |
| 7º | Establecimiento de medidas de formación, sensibilización y seguimiento de las medidas implantadas para prevenir, detectar y erradicar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. | Sí / No |
|  | Descripción, resultados alcanzados (incluir información desagregada por sexo de participación en acciones formativas), y evaluación. En caso de respuesta negativa, justificación. | EVIDENCIAS |
| 8º | Integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. | Sí / No |
|  | Descripción, resultados alcanzados (incluir información desagregada por sexo sobre bajas y siniestralidad laboral), y evaluación. Identificar, en su caso, la aplicación de medidas de acción positiva o medidas de fomento. En caso de respuesta negativa, justificación. | EVIDENCIAS |
| 9º | Contratación de mujeres con mayores dificultades y/o en riesgo de exclusión social, especialmente mujeres que se enfrentan a discriminación múltiple e interseccional y mujeres víctimas de violencia de género y demás formas de violencia contra las mujeres. | Sí / No |
|  | Descripción, resultados alcanzados y evaluación. En caso de respuesta negativa, justificación. | EVIDENCIAS |
| 10º | Colaboración en proyectos que impulsen la inserción laboral de mujeres en riesgo de exclusión. | Sí / No |
|  | Descripción, resultados alcanzados y evaluación. En caso de respuesta negativa, justificación. | EVIDENCIAS |
| 11º | Información, sensibilización y formación a la plantilla en materia de igualdad entre mujeres y hombres. | Sí / No |
|  | Descripción, resultados alcanzados (incluir información desagregada por sexo de participación en acciones formativas), y evaluación. En caso de respuesta negativa, justificación. | EVIDENCIAS |
| 12º | Comunicación interna y externa incluyente y lenguaje no sexista; publicidad no sexista e incluyente. | Sí / No |
|  | Descripción, resultados alcanzados y evaluación. En caso de respuesta negativa, justificación. | EVIDENCIAS |
| 13º | Incorporación del enfoque de género en sus procesos, y en su oferta de productos y servicios. | Sí / No |
|  | Descripción, resultados alcanzados y evaluación. Identificar, en su caso, la aplicación de medidas de acción positiva o medidas de fomento. En caso de respuesta negativa, justificación. | EVIDENCIAS |
| 14º | Integración del compromiso con la igualdad de género en sus relaciones con terceros (clientela, proveedores, contratistas, subcontratistas, entre otros). | Sí / No |
|  | Descripción, resultados alcanzados y evaluación. Identificar, en su caso, la aplicación de medidas de acción positiva o medidas de fomento. En caso de respuesta negativa, justificación. | EVIDENCIAS |
| 15º | Adecuación de las materias que integren el plan de igualdad o las medidas de igualdad al resultado del diagnóstico realizado, con particular atención al equilibrio entre los objetivos, los recursos y los plazos establecidos. | Sí / No |
|  | Descripción y justificación.  | EVIDENCIAS |
| 16º | Implicación de la representación legal de las personas trabajadoras y de la plantilla en la implantación y evaluación de las medidas de igualdad | Sí / No |
|  | Descripción, resultados alcanzados y evaluación. En caso de respuesta negativa, justificación. | EVIDENCIAS |
| 17º | Idoneidad del sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad y las medidas de igualdad. | Sí / No |
|  | Descripción, resultados alcanzados (considerando datos desagregados por sexo, en su caso) y evaluación. En caso de respuesta negativa, justificación. | EVIDENCIAS |
| 18º | Implicación de la plantilla en la difusión e implantación del protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo. | Sí / No |
|  | Descripción, resultados alcanzados y evaluación. En caso de respuesta negativa, justificación. | EVIDENCIAS |
| 19º | Cualesquiera otros aspectos que contribuyan especialmente a la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. | Sí / No |
|  | Descripción, resultados alcanzados y evaluación. En caso de respuesta negativa, justificación. | EVIDENCIAS |

|  |
| --- |
| La persona abajo firmante, en su propio nombre, o como representante legal, CERTIFICA que los datos y documentación que acompañan al presente informe se ajustan a la realidad y que la documentación que presenta es original o copia fiel que coincide con el original. |
| En |  | a |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  | **FIRMA DEL/LA REPRESENTANTE LEGAL**(Este documento se puede firmar electrónicamente) |

Protección de datos:

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

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

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

Responsable de tratamiento y Registro de Actividades de Tratamiento

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

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