**Anexo I.b**

**INFORME SOLICITUD 2ª PRÓRROGA**

**DISTINTIVO “IGUALDAD EN LA EMPRESA” 2017**

* *Una vez cumplimentado, este documento deberá ser entregado en formato Word y en Pdf firmado.*
* *Con el fin de respaldar su solicitud de prórroga, este documento debe contener tanto la situación actual como todas las actuaciones realizadas (concluidas o en marcha) en materia de igualdad entre mujeres y hombres en la entidad, que se hayan llevado a cabo entre la solicitud de su última prórroga del distintivo “Igualdad en la Empresa” (año 2022), y la actualidad.*
* *Para el cumplimiento de requisitos y la evaluación de los diferentes aspectos, se solicitan* ***documentos adicionales probatorios****, que serán aportados en formato electrónico y presentados por sede electrónica, incluyéndose en este anexo su nombre y referencia específica. Se solicita que los documentos vayan nombrados con un número de orden al inicio del nombre del fichero (Ej.: “01.III\_Plan\_de\_Igualdad.pdf”). Si el documento tiene muchas páginas, se hará referencia a aquéllas relevantes en cada caso. Si se trata de un documento original y firmado, se facilitará escaneado. Los originales de estos documentos deberán estar disponibles por si el Instituto de las Mujeres O.A., a lo largo de todo el proceso de valoración de las solicitudes, los requiriese.*

# **1. ENTIDAD SOLICITANTE**

|  |  |
| --- | --- |
| **Nombre o razón social:** |  |

# **2. INFORMACIÓN GENERAL SOBRE LA POLÍTICA DE IGUALDAD**

**2.1. CONVENIO**

Cumplimente una tabla por cada convenio de aplicación

|  |  |
| --- | --- |
| **Denominación** |  |
| **Referencia a su publicación (Boletín, núm. y fecha)** |  |
| **Enlace web a su publicación** |  |
| **Área(s) / Centro(s) de trabajo / Colectivo(s) al que se aplica** |  |

**2.2. CIRCUNSTANCIAS RELEVANTES**

Indique las circunstancias relevantes de la empresa, desde la fecha de su última prórroga (2022), hasta hoy, que tengan impacto en materia de personal (por ejemplo: ajustes de plantilla, crecimiento, reducción de presupuesto para políticas de RR.HH., movimientos societarios, etc.).

|  |
| --- |
|  |

**2.3. PLAN DE IGUALDAD / MEDIDAS DE IGUALDAD VIGENTES**

|  |  |
| --- | --- |
| **¿Cuál es la naturaleza del plan / medidas de igualdad vigentes en la entidad?** (marque con una x) | |
|  | Medidas de igualdad (menos de 50 personas trabajadoras) |
|  | Plan de Igualdad voluntario (menos de 50 personas trabajadoras) |
|  | Plan de Igualdad obligatorio por disposición legal (50 o más personas trabajadoras) |
|  | Plan de Igualdad obligatorio por convenio colectivo aplicable |
|  | Plan de Igualdad obligatorio por sustitución de sanciones accesorias |

En caso de Plan de Igualdad:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Indique la fecha de aprobación y el periodo de vigencia del Plan de Igualdad actual:** | **Fecha de aprobación** |  | **Inicio vigencia** |  | **Fin vigencia** |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **Describa el proceso de constitución y la composición de la Comisión Negociadora, indicando, en caso de no tener representación legal de las personas trabajadoras, la convocatoria y respuesta de los sindicatos más representativos:** |  |

En caso de medidas de igualdad:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Indique la fecha de aprobación y el periodo de vigencia de las medidas de igualdad actuales:** | **Fecha de aprobación** |  | **Inicio vigencia** |  | **Fin vigencia** |  |

**2.4. COMISIÓN DE IGUALDAD**

Describa la actividad de la Comisión de Igualdad desde la fecha en la que se solicitó su última prórroga el distintivo (2022), hasta hoy. Diferencie, si fuera el caso, entre la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y el órgano encargado del seguimiento del Plan.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Fecha / periodo** | **Acción / Actividad.** Indique el tipo: reunión, participación en la ejecución de medidas del plan, nuevos diagnósticos, nuevo diseño de plan y/o medidas, cambios en su composición, etc. | **Documentación acreditativa** |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

Describa la formación que ha recibido la Comisión de Igualdad (o parte de sus integrantes, indicando cuáles) desde la fecha en la que se solicitó su última prórroga, hasta hoy: Diferencie, si fuera el caso, entre la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y el órgano encargado del seguimiento del Plan.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Fecha / periodo** | **Formación recibida** | **Documentación acreditativa** |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

**2.5. COORDINACIÓN CON OTRAS EMPRESAS Y ENTIDADES**

Indique si, desde la fecha en la que presentó su solicitud de prórroga, (2022) ha realizado actuaciones coordinadas en materia de igualdad con otras empresas o entidades. Indique, para cada una de ellas (cumplimente una ficha por actuación), el tipo de actuación, entidades participantes (indicando si pertenecen o no a su mismo grupo), descripción de la actuación, fecha y duración de la misma y nombre de los ficheros que contienen la documentación acreditativa.

|  |  |
| --- | --- |
| **Actuación nº** |  |
| **Tipo de actuación** |  |
| **Entidades participantes** |  |
| **Descripción** |  |
| **Fecha y duración** |  |
| **Documentación acreditativa** |  |

**2.6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD**

Indique las acciones que ha llevado a cabo su entidad desde la presentación de su solicitud de prórroga (año 2022), hasta hoy, para realizar el seguimiento y evaluación de las medidas / Plan de Igualdad desarrollado.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Fecha / periodo** | **Acción / Actividad.** Indique el tipo: encuestas, cuadros de mando, fichas de seguimiento de la implantación medidas y logro de indicadores, informes de seguimiento y/o evaluación, reuniones, elaboración de recomendaciones, auditorías, etc. | **Documentación acreditativa** |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

# **3. INFORMACIÓN SOBRE EL PLAN DE IGUALDAD Y LAS MEDIDAS IMPLANTADAS**

*Incluya y describa* ***todas las medidas de igualdad actualmente 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 implantado ya no continúe en vigor, indíquela igualmente, señalando el motivo de su finalización. Para cada medida debe indicar:*

* ***Descripción*** *breve de la misma.*
* ***TIPO****: Considerando la fecha de implantación efectiva, es decir, el de su efectiva puesta en marcha (no la de su diseño o aprobación), elija entre:*
  + *EXISTENTE: Medidas que ya se han reportado en su última solicitud de prórroga (2022).*
  + *NUEVA: Medidas que se han implantado con fecha posterior a su última solicitud de prórroga (2022).*
* ***Resultados obtenidos*** *únicamente con fecha posterior a su última solicitud de prórroga, tanto en la ejecución de la medida como a consecuencia de la misma (impacto). No debe reportar resultados anteriores a esa fecha (2022). Indique, en su caso, acciones realizadas, datos cuantitativos de personas. Para medidas que se hayan implantado y no hayan sufrido cambios, indique únicamente si siguen o no vigentes.*
* ***Documentación acreditativa****:*
  + *Documentación generada como resultado de la implantación de la medida (materiales, procedimientos, comunicaciones, formularios, contenidos formativos, partes de asistencia, actas, etc.)*
  + *Documentación relativa al seguimiento y evaluación de la medida (fichas de seguimiento, informes de evaluación, cuadros de mando de ejecución de la medida, etc.)*

**3.1. ASPECTOS RELATIVOS AL ACCESO AL EMPLEO Y A LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

***(Incluya filas si fuera necesario)***

| **Descripción** | **TIPO** (marque con una x) | **Resultados obtenidos** desde la última prórroga | | **Documentación acreditativa** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **a) La desagregación por sexo de los datos relativos al conjunto del personal que integra la empresa, por edad, tipo de vinculación con la empresa, niveles, grupos profesionales o puestos de trabajo y su evolución en los últimos años** | | | | |
|  | [ ] EXISTENTE  [ ] NUEVA | |  |  |
|  | [ ] EXISTENTE  [ ] NUEVA | |  |  |
|  | [ ] EXISTENTE  [ ] NUEVA | |  |  |
| **b) La desagregación por sexo de los datos relativos a la retribución del personal que integra la empresa, por edad, tipo de vinculación con la empresa, niveles, grupos profesionales o puestos de trabajo y su evolución en los últimos años** | | | | |
|  | [ ] EXISTENTE  [ ] NUEVA | |  |  |
|  | [ ] EXISTENTE  [ ] NUEVA | |  |  |
|  | [ ] EXISTENTE  [ ] NUEVA | |  |  |
| **c) La aplicación de criterios de acceso al empleo y de promoción profesional adecuados al principio de igualdad y no discriminación, que no den lugar a situaciones de discriminación directa o indirecta** | | | | |
|  | [ ] EXISTENTE  [ ] NUEVA |  | |  |
|  | [ ] EXISTENTE  [ ] NUEVA |  | |  |
|  | [ ] EXISTENTE  [ ] NUEVA |  | |  |
| **d) La aplicación de sistemas y criterios de clasificación profesional y de retribución que permitan eliminar y prevenir las situaciones de discriminación directa o indirecta** | | | | |
|  | [ ] EXISTENTE  [ ] NUEVA |  | |  |
|  | [ ] EXISTENTE  [ ] NUEVA |  | |  |
|  | [ ] EXISTENTE  [ ] NUEVA |  | |  |
| **e) El establecimiento de medidas de organización del tiempo de trabajo (jornada y horarios, turnos, vacaciones, entre otras) que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar o el establecimiento de otras medidas con la misma finalidad, entre ellas, las relativas a las mejoras y beneficios sociales, al teletrabajo o a la movilidad geográfica** | | | | |
|  | [ ] EXISTENTE  [ ] NUEVA |  | |  |
|  | [ ] EXISTENTE  [ ] NUEVA |  | |  |
|  | [ ] EXISTENTE  [ ] NUEVA |  | |  |
| **f) El establecimiento de *medidas de divulgación y sensibilización* 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** | | | | |
|  | [ ] EXISTENTE  [ ] NUEVA |  | |  |
|  | [ ] EXISTENTE  [ ] NUEVA |  | |  |
|  | [ ] EXISTENTE  [ ] NUEVA |  | |  |
| **g) La puesta en marcha de una oferta formativa que permita corregir las carencias de cualificación de las mujeres así como facilitar su acceso a puestos de trabajo en que se encuentran subrepresentadas, especialmente aquellos de mayor responsabilidad, diversificación, creatividad y remuneración** | | | | |
|  | [ ] EXISTENTE  [ ] NUEVA |  | |  |
|  | [ ] EXISTENTE  [ ] NUEVA |  | |  |
|  | [ ] EXISTENTE  [ ] NUEVA |  | |  |
| **h) La implantación de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo: códigos de conducta, protocolos de actuación para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular en materia de acoso y sensibilización y formación de los trabajadores y trabajadoras y sus representantes** | | | | |
|  | [ ] EXISTENTE  [ ] NUEVA |  | |  |
|  | [ ] EXISTENTE  [ ] NUEVA |  | |  |
|  | [ ] EXISTENTE  [ ] NUEVA |  | |  |
| **i) El establecimiento de políticas de prevención de riesgos laborales avanzadas e innovadoras, en especial en lo relativo a la maternidad, paternidad y lactancia** | | | | |
|  | [ ] EXISTENTE  [ ] NUEVA |  | |  |
|  | [ ] EXISTENTE  [ ] NUEVA |  | |  |
|  | [ ] EXISTENTE  [ ] NUEVA |  | |  |
| **j) La presencia de mujeres y la adopción de medidas en las empresas 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** | | | | |
|  | [ ] EXISTENTE  [ ] NUEVA |  | |  |
|  | [ ] EXISTENTE  [ ] NUEVA |  | |  |
|  | [ ] EXISTENTE  [ ] NUEVA |  | |  |
| **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** | | | | |
|  | [ ] EXISTENTE  [ ] NUEVA |  | |  |
|  | [ ] EXISTENTE  [ ] NUEVA |  | |  |
|  | [ ] EXISTENTE  [ ] NUEVA |  | |  |
| **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** | | | | |
|  | [ ] EXISTENTE  [ ] NUEVA |  | |  |
|  | [ ] EXISTENTE  [ ] NUEVA |  | |  |
|  | [ ] EXISTENTE  [ ] NUEVA |  | |  |
| **m) 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** | | | | |
|  | [ ] EXISTENTE  [ ] NUEVA |  | |  |
|  | [ ] EXISTENTE  [ ] NUEVA |  | |  |
|  | [ ] EXISTENTE  [ ] NUEVA |  | |  |

**3.2. ASPECTOS RELATIVOS AL MODELO ORGANIZATIVO Y A LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS**

***(Incluya filas si fuera necesario)***

| **Descripción** | **TIPO** (marque con una x) | **Resultados obtenidos** desde la última prórroga | | **Documentación acreditativa** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **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** | | | | | |
|  | [ ] EXISTENTE  [ ] NUEVA |  |  | | |
|  | [ ] EXISTENTE  [ ] NUEVA |  |  | | |
|  | [ ] EXISTENTE  [ ] NUEVA |  |  | | |
| **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** | | | | | |
|  | [ ] EXISTENTE  [ ] NUEVA |  |  | | |
|  | [ ] EXISTENTE  [ ] NUEVA |  |  | | |
|  | [ ] EXISTENTE  [ ] NUEVA |  |  | | |
| **c) La incorporación de medidas de gestión de la diversidad** | | | | | |
|  | [ ] EXISTENTE  [ ] NUEVA |  |  | | |
|  | [ ] EXISTENTE  [ ] NUEVA |  |  | | |
|  | [ ] EXISTENTE  [ ] NUEVA |  |  | | |
| **d) El diseño y las líneas de producción que contribuyan a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación** | | | | | |
|  | [ ] EXISTENTE  [ ] NUEVA |  |  | | |
|  | [ ] EXISTENTE  [ ] NUEVA |  |  | | |
|  | [ ] EXISTENTE  [ ] NUEVA |  |  | | |
| **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** | | | | | |
|  | [ ] EXISTENTE  [ ] NUEVA |  |  | | |
|  | [ ] EXISTENTE  [ ] NUEVA |  |  | | |
|  | [ ] EXISTENTE  [ ] NUEVA |  |  | | |
| **f) Actuaciones de responsabilidad social en materia de igualdad consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa o en su entorno social** | | | | | |
|  | [ ] EXISTENTE  [ ] NUEVA |  |  | | |
|  | [ ] EXISTENTE  [ ] NUEVA |  |  | | |
|  | [ ] EXISTENTE  [ ] NUEVA |  |  | | |
| **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)** | | | | | |
|  | [ ] EXISTENTE  [ ] NUEVA |  |  | | |
|  | [ ] EXISTENTE  [ ] NUEVA |  |  | | |
|  | [ ] EXISTENTE  [ ] NUEVA |  |  | | |
| **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** | | | | | |
|  | [ ] EXISTENTE  [ ] NUEVA |  |  | | |
|  | [ ] EXISTENTE  [ ] NUEVA |  |  | | |
|  | [ ] EXISTENTE  [ ] NUEVA |  |  | | |

# **4. USO DEL DISTINTIVO “IGUALDAD EN LA EMPRESA”, PARTICIPACIÓN EN LA RED DIE U OTRAS REDES**

**4.1. USO DEL LOGOTIPO**

Indique la utilización que su entidad viene haciendo/ha hecho del logotipo del distintivo “Igualdad en la Empresa” en actuaciones públicas, internas y externas, campañas de difusión, publicidad de sus productos, *merchandising*, etc. Cumplimente una ficha por actuación:

|  |  |
| --- | --- |
| **Actuación nº** |  |
| **Tipo de actuación** |  |
| **Descripción** |  |
| **Fecha y duración** |  |
| **Documentación acreditativa** |  |

**4.2. ACCIONES DE DIFUSIÓN DE LA IGUALDAD**

Acciones externas de difusión de la igualdad (cursos, talleres, jornadas, estudios, etc), llevadas a cabo por su entidad, desde la presentación de su anterior solicitud de prórroga (2022), que no hayan sido descritas en apartados anteriores. Cumplimente una ficha por actuación:

|  |  |
| --- | --- |
| **Actuación nº** |  |
| **Tipo de actuación** |  |
| **Descripción** |  |
| **Público destinatario (entidades proveedoras, clientela, público en general, etc.)** |  |
| **Fecha y duración** |  |
| **Documentación acreditativa** |  |

**4.3. PARTICIPACIÓN EN LA RED DE EMPRESAS CON DISTINTIVO “IGUALDAD EN LA EMPRESA” (*Red DIE*)**

Indique las actuaciones realizadas por su entidad en el marco de la Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” desde la presentación de su anterior solicitud de prórroga (2022):

|  |  |
| --- | --- |
| **Asistencia a jornadas técnicas/otros tipos de jornadas** |  |
| **¿Conoce la herramienta eRoom? Indique, en caso afirmativo, la participación de la empresa en grupos de trabajo on line, estudios, debates, etc.** |  |
| **Envío de documentación** |  |
| **Documentación acreditativa** |  |

**4.4. PARTICIPACIÓN EN OTRAS INICIATIVAS EN MATERIA DE IGUALDAD COORDINADAS POR EL INSTITUTO DE LAS MUJERES O. A. U OTROS ORGANISMOS PÚBLICOS**

Indique las actuaciones realizadas por su entidad en el marco de las iniciativas propuestas por el Instituto de las Mujeres O.A. como *Más Mujeres Mejores Empresas, Proyectos de desarrollo profesional y liderazgo, Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género*, etc. (puede consultar en: <http://www.igualdadenlaempresa.es>) u otras coordinadas por administraciones u organismos públicos.

|  |  |
| --- | --- |
| **Nombre de la iniciativa** |  |
| **Tipo de actuación** |  |
| **Descripción** |  |
| **Fecha, duración, objetivos** |  |
| **Documentación acreditativa** |  |

**4.5. CONTRATOS, AYUDAS Y SUBVENCIONES**

¿La obtención del distintivo “Igualdad en la Empresa” le ha favorecido en alguna convocatoria o contrato, tanto público como privado, ya sea en territorio español como en el extranjero? ¿La entidad ha obtenido, desde la presentación de su anterior solicitud de prórroga (2022), alguna subvención o ayuda en relación con las políticas de igualdad o de RSC? Indique en cuál/es.

|  |
| --- |
|  |

**4.6. DISTINCIONES Y PREMIOS**

¿La entidad ha obtenido, desde la presentación de su anterior solicitud de prórroga del distintivo “Igualdad en la Empresa” (2022), alguna otra distinción en materia de igualdad, tanto pública como privada? Incluya la documentación que lo acredite.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Denominación** |  | **Entidad concedente** |  |
| **Ámbito** |  | **Fecha de concesión** |  |
| **Documentación acreditativa** |  | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 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)** | | | | |  |  |
| La presente solicitud conlleva la autorización del/la solicitante para que los datos personales, contenidos en ella, puedan ser tratados automatizadamente para fines de evaluación, seguimiento y control del Instituto de las Mujeres O.A. de la Secretaría de Estado de Igualdad y para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres del Ministerio de Igualdad. Su cesión tan solo se haría efectiva como cumplimiento de una norma legal.  En cumplimiento del 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 (RGPD), la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y de Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD) y la normativa complementaria, le informamos de que sus datos forman parte de un fichero cuyo responsable es el Instituto de las Mujeres O. A.. Su finalidad es la comunicación con las empresas de la Red DIE en cumplimiento de una misión realizada en interés público. La entidad puede acceder, rectificar y suprimir los datos, así como otros derechos, pudiendo consultar información adicional y detallada sobre protección de datos en www.igualdad.gob.es y www.inmujeres.gob.es/ | | | | | | |