

## ANEXO I.b

## Memoria de candidatura del distintivo "Igualdad en la Empresa" 2016

- Una vez cumplimentado, este documento deberá ser entregado, exclusivamente, en formato electrónico (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. 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 aquellas 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 la Comisión Evaluadora, a lo largo de todo el proceso de valoración de las candidaturas, los requiriese.
- Siga las indicaciones que se ofrecen para la cumplimentación.

## 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>		

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><b>d) La posible coordinación con las actuaciones similares desarrolladas por otras empresas, especialmente, en el mismo sector o sectores de actividad.</b></p> <p><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>		
<p><b>e) La implicación tanto de los representantes del personal como del conjunto de la plantilla en el compromiso empresarial en materia de igualdad.</b></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><b>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.</b></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><b>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.</b></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><b>h) La constitución de comités o comisiones específicas para velar por el desarrollo del plan de igualdad o las políticas de igualdad.</b></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><b>i) El compromiso de la alta dirección de la empresa con la consecución de la igualdad real y efectiva.</b></p> <p><i>Detallar el modo y la fecha en que dicho compromiso se ha hecho público.</i></p>		
<p><b>j) El diseño, implantación y evaluación de medidas de acción positiva contra las discriminaciones.</b></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><b>k) La adopción de medidas innovadoras que contribuyan efectivamente a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación entre mujeres y hombres.</b></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><b>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.</b></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, 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 que debe contener:
  - o Descripción de la medida conforme figure en el plan 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)
<b>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>			
<b>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</b>			
<b>c1) La aplicación de criterios de <u>acceso al empleo</u> adecuados al principio de igualdad y no discriminación</b>			
<b>c2) La aplicación de criterios de <u>promoción profesional</u> adecuados al principio de igualdad y no discriminación</b>			
<b>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</b>			

Descripción	Fecha de implantación efectiva	Resultados obtenidos	Nombre documento/s probatorio/s y referencia específica (páginas)
<b>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</b>			
<b>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</b>			
<b>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</b>			
<b>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</b>			
<b>e4) El establecimiento de <u>cualquier otra medida</u> que facilite la conciliación de la vida laboral, personal y familiar</b>			
<b>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</b>			
<b>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</b>			

Descripción	Fecha de implantación efectiva	Resultados obtenidos	Nombre documento/s probatorio/s y referencia específica (páginas)
<b>g1) La puesta en marcha de una oferta formativa que permita <u>corregir las carencias de capacitación de las mujeres</u></b>			
<b>g2) La puesta en marcha de una oferta formativa que permita <u>facilitar el acceso de las mujeres a puestos de trabajo en que se encuentran subrepresentadas</u></b>			
<b>g3) La puesta en marcha de una oferta formativa que permita <u>facilitar el acceso de las mujeres a puestos de trabajo de mayor responsabilidad, diversificación, creatividad y remuneración</u></b>			
<b>h1) La implantación de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo: <u>códigos de conducta, protocolos de actuación para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular en materia de acoso</u></b>			
<b>h2) La implantación de medidas específicas para la <u>sensibilización y formación de los trabajadores y trabajadoras y sus representantes</u> en la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo</b>			
<b>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</b>			
<b>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</b>			

Descripción	Fecha de implantación efectiva	Resultados obtenidos	Nombre documento/s probatorio/s y referencia específica (páginas)
<b>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</b>			
<b>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</b> <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>			
<b>m1) La efectiva difusión y garantía de los derechos y facultades relativos al <u>plan de igualdad o a las políticas de igualdad</u></b>			
<b>m2) La efectiva difusión y garantía de los <u>mecanismos de tutela contra la discriminación</u></b>			
<b>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</b>			

## 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, que debe contener:
  - o Descripción de la medida conforme figure en el plan 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)
<b>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>			
<b>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</b>			
<b>c) La incorporación de medidas de gestión de la diversidad</b>			
<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>			
<b>d) El diseño y las líneas de producción que contribuyan a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación</b>			
<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>en el seno de la 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 su entorno social</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

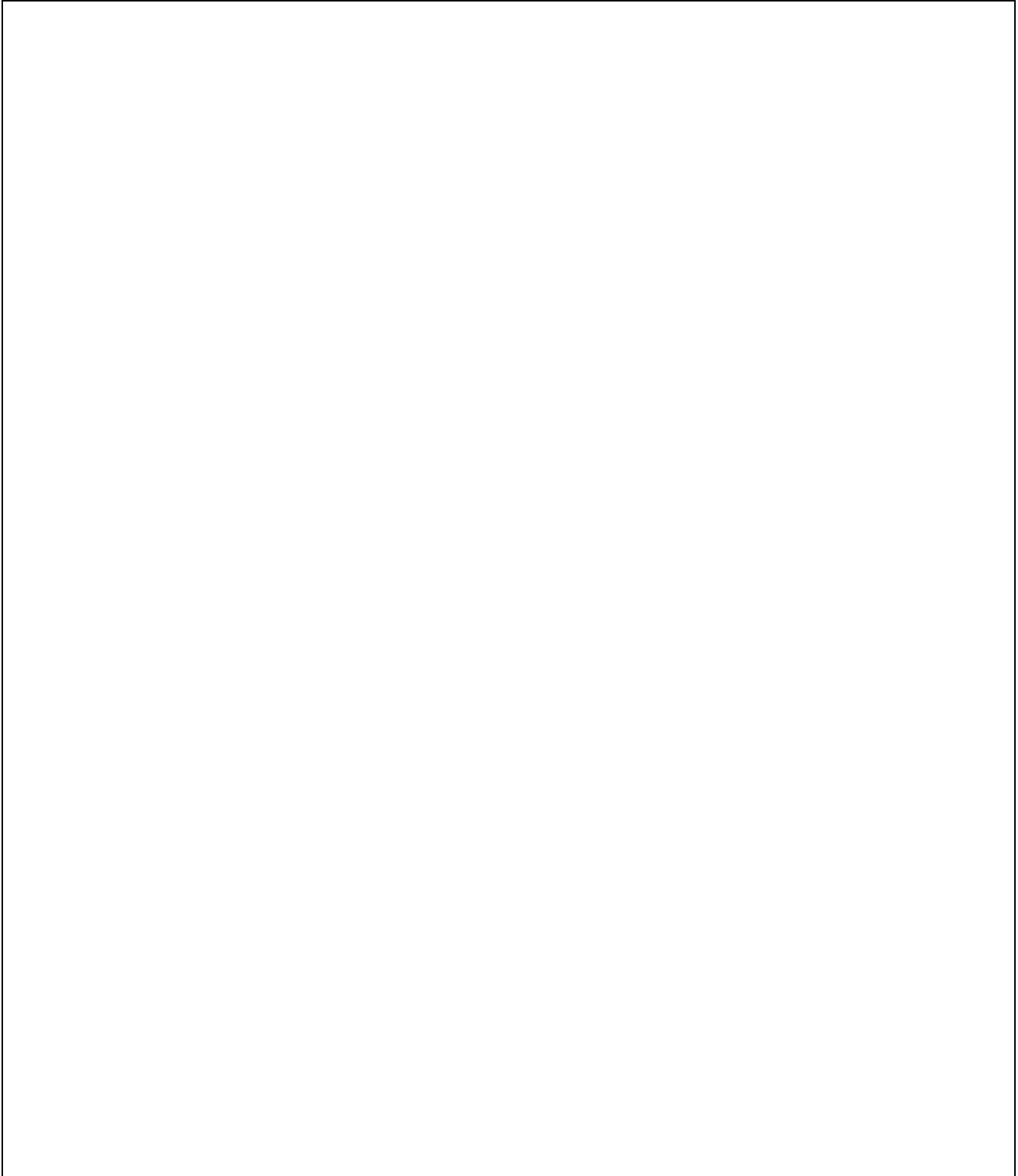
Además de cumplimentar este apartado y, en base a lo establecido en el artículo 4, apartado h de la convocatoria (Documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos generales) se debe aportar copia de los balances o informes de seguimiento y evaluación de las medidas o del plan de igualdad (en su caso). 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"> <li>Resultado (nivel de ejecución del plan o medidas, personas beneficiarias)</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Proceso (adecuación de los recursos y métodos empleados, incidencias, comunicación)</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Impacto (reducción de desigualdades, mejoras en el clima laboral, imagen interna y externa de la empresa, rentabilidad, rotación no deseada...)</li> </ul>		

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

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

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



### 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:** Indique la fecha de implantación de la medida seleccionada.
- **Objetivos:** Indique los 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.

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

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

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