

## ANEXO 1.a

## Candidatura al distintivo «Igualdad en la Empresa» 2020

**MUY IMPORTANTE :**

Una vez cumplimentado, este documento deberá ser firmado digitalmente (responsable legal de la entidad) 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.

- 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	Nº Expte. DIE20-	
Denominación de la convocatoria:	Distintivo "Igualdad en la Empresa" 2020	Boletín Oficial del Estado (BOE)	

**2.- DATOS DE LA ENTIDAD CANDIDATA:**

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

Nombre y apellidos de la persona que representa legalmente (o tiene el poder de ello) y firma toda la candidatura:		Cargo:		NIF:	
--	--	--------	--	------	--

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

[http://www.ine.es/daco/daco42/clasificaciones/cnae09/estructura\\_cnae2009.xls](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:	
---------------	--	--	--	---------------------------------	--

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:	
--------------------------	--

Según Reglamento (UE) N° 651/2014 de la Comisión de 17 de junio (considerando 30: DO L124 de 20.5.2003, pg.36)

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

Tipo de empresa a efectos de determinación de variables de cálculo		Unidades de Trabajo Anual (2019):	
--	--	-----------------------------------	--

Volumen de facturación (2019):		Total balance de situación (2019):	
--------------------------------	--	------------------------------------	--

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 A LA ENTIDAD 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 POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LA ENTIDAD

<b>Convenio colectivo de aplicación:</b>	
Denominación	
Fecha de aprobación	
Nombre del/de los archivo/s	
<b>Obligación para la entidad de implantar un Plan de Igualdad</b>	
De acuerdo al Art. 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, modificado por el Art. 1 del Decreto 6/ 2019 (plantilla con más de 150 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, pudiendo ser anteriores a la aprobación del Plan de Igualdad:	
---	--

Nombre del documento probatorio:	
----------------------------------	--

Complete la siguiente información en relación al *Plan de Igualdad* de la entidad:

	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)
<b>Plan de Igualdad vigente</b>				

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 <i>Plan de Igualdad</i>				
Segundo <i>Plan de Igualdad</i>				
Tercer <i>Plan de Igualdad</i>				
Cuarto <i>Plan de Igualdad</i>				

En el caso de que la entidad no tenga un Plan de Igualdad vigente, indique el nombre del/de los archivo/s que contiene/n los textos íntegros de todas las medidas de igualdad actualmente implementadas en la entidad:

Si la entidad no tiene <i>Plan de Igualdad</i> aprobado en la actualidad, indique el último paso que ha completado:	Seleccionar:	Nombre del documento probatorio:

Nombre del documento probatorio:

¿Existe Representación Legal de las Trabajadoras y Trabajadores en la entidad (RLT)?	Seleccionar:	
La firma del Plan de Igualdad (o políticas 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 fin de vigencia:
Documentación que lo acredite				

**Obtención (o solicitud) 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 y personal, otorgados por entidades sin ánimo de lucro, que sean auditados por tercera parte independiente y que colabore con algún/os departamento/s de la Administración General del Estado

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						

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		
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 responsable de la persona que representa legalmente a la entidad ( <b>Anexo II</b> ), de no haber sido sancionada con carácter firme, en los 2 o 3 años anteriores a la fecha de presentación de la candidatura, por ninguna de las infracciones referidas en la convocatoria (ver el citado <b>Anexo II</b> )	
4.8	Compromiso explícito en materia de igualdad 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	Informe de seguimiento y/o informe de evaluación del <i>Plan de Igualdad</i> (para las entidades obligadas a ello) o de las políticas de igualdad (para el resto de entidades), realizados, al menos, un año después desde la aprobación del citado Plan o de la implantación de las políticas de igualdad, respectivamente	
4.11	Para sociedades que no puedan formular cuenta de pérdidas y ganancias abreviada: A) Acreditar, como mínimo, una presencia de mujeres en el Consejo de Administración del 18,5% (CNMV: media del periodo 2016-2018 para el conjunto de las sociedades), o B) Suscripción del instrumento jurídico de colaboración que el Ministerio de Igualdad establezca para el incremento voluntario de su presencia ( <b>Anexo III -solo para empresas con Consejo de Administración</b> )	

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

		Nombre del/de los archivo/s
5.1	<i>Anexo I.b</i> (Balance/informe sobre el Plan de Igualdad o las políticas de igualdad implantadas en la empresa)	
5.2	<i>Anexo I.c</i> (información cuantitativa sobre plantilla, puestos y retribuciones)	
5.3	Diagnóstico de situación en materia de Igualdad entre 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 políticas 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 de las políticas de igualdad implantadas 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 la documentación que presenta es original o copia fiel que coincide con el original, y que conoce y acepta íntegramente las bases de esta convocatoria y SOLICITA le sea concedido el distintivo "Igualdad en la Empresa".

**Declaraciones y Autorizaciones:** La persona abajo firmante acepta que, de acuerdo con el artículo 28.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, el órgano del Ministerio de Igualdad a quien se dirige esta petición, consulte los datos consignados en esta solicitud y recabe aquellos documentos que sean precisos para su resolución, a través de sus redes corporativas o mediante consulta a las plataformas de intermediación de datos y otros sistemas electrónicos habilitados al efecto (en particular estar al corriente en obligaciones tributarias y Seguridad Social). Marque lo que corresponda:

Sí No 

Si el solicitante no otorga la autorización de consulta de los datos consignados en esta solicitud será necesario adjuntar la documentación.

En a **FIRMA DEL/DE LA REPRESENTANTE LEGAL**

(Puede firmarse 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 la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género 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 datos 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 la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. 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](http://www.igualdad.gob.es) y [www.inmujer.es](http://www.inmujer.es)

## ANEXO 1.b

## Memoria de Igualdad candidatura distintivo «Igualdad en la Empresa» 2020

- 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 las medidas del Plan de Igualdad, en el contexto de la política de igualdad desarrollada en la empresa, que se solicita como requisito en el artículo 4, punto 2.b) de la convocatoria.
- Deberá cumplimentar en las casillas blancas toda la información solicitada en todos y cada uno de los epígrafes. Si por circunstancias justificadas se considera que para la empresa no resulta aplicable alguno/s de los epígrafes, se 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, dado que los epígrafes que no contengan ninguna información no serán valorados.
- Para el cumplimiento de requisitos y la valoración de los diferentes aspectos se solicitan **documentos adicionales probatorios**, que serán aportados en formato electrónico (preferiblemente Pdf), incluyéndose en el presente anexo su nombre y referencia específica. Si el documento 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.

## 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 implantado 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)
<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>			

Descripción	Fecha de implantación efectiva	Resultados obtenidos	Nombre documento/s probatorio/s y referencia específica (páginas)
<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>			
<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>			

Descripción	Fecha de implantación efectiva	Resultados obtenidos	Nombre documento/s probatorio/s y referencia específica (páginas)
<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>			
<b>k) La <u>presencia de mujeres y la adopción de medidas en las empresas para impulsar su presencia</u>, 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>			

Descripción	Fecha de implantación efectiva	Resultados obtenidos	Nombre documento/s probatorio/s y referencia específica (páginas)
<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 implantado 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)
<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> 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".			
<b>d) El diseño y las líneas de producción que contribuyan a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación</b> 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.			

Descripción	Fecha de implantación efectiva	Resultados obtenidos	Nombre documento/s probatorio/s y referencia específica (páginas)
<b>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</b>			
<b>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></b>			
<b>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></b>			
<b>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)</b> <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>			
<b>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</b>			
<b>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</b>			

## 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 1.j) de la convocatoria (Documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos generales) se debe aportar el Informe de seguimiento y evaluación de las medidas o del Plan de Igualdad en la empresa. Asimismo, deberá acreditarse que la evaluación se ha realizado después de que haya transcurrido **al menos un año** desde la aprobación del Plan de Igualdad o, de no estar obligado a ello, de la implantación de tres medidas contempladas en su política de igualdad.

Es muy importante para la entidad que se tomen acciones o medidas en base al resultado observado tras las tareas de **seguimiento** (anual o la periodicidad establecida por la Comisión de Igualdad) y, sobre todo, tras el informe de **evaluación**, pudiendo ser esta intermedia o al final del periodo de vigencia del Plan de Igualdad o de las medidas implementadas en la entidad (en base a lo establecido por la Comisión 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>Indicadores de <b>resultado</b> (nivel de ejecución del plan o medidas, personas beneficiarias)</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Indicadores de <b>proceso</b> (adecuación de los recursos y métodos empleados, incidencias, comunicación)</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Indicadores de <b>impacto</b> (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>Informe/s 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)**

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, que se ha elaborado para dar cumplimiento al requisito legal exigido en el artículo 13 del Real Decreto 1615/2009 de 26 de octubre y su modificación por el Real Decreto 850/2015, de 28 de septiembre.

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 la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades de la Secretaría de Estado de Igualdad y para la Violencia de Género 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 la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. 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.mpr.gob.es](http://www.mpr.gob.es) y [www.inmujer.es](http://www.inmujer.es)

## ANEXO 1.c

## Candidatura al distintivo «Igualdad en la Empresa» 2020

## INFORMACIÓN SOBRE LA PLANTILLA

**MUY IMPORTANTE:**

- Una vez cumplimentado, este documento deberá ser entregado OBLIGATORIAMENTE en **Excel y firmado electrónicamente**. En el caso de no poderse firmar digitalmente, se entregará en **versión Excel y, a la vez, en Pdf firmado**.
- 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.
- Solo se cumplimentarán las celdas que aparecen en blanco y recuadradas (el resto están bloqueadas).
- En los campos en los que el valor sea 0, se indicará expresamente.
- La información sobre la plantilla se referirá a la **Situación actual** (la información más reciente posible, del 01/01/2020 o posterior) y a la **Situación de partida** que será la fecha de realización del diagnóstico para el diseño del Plan de Igualdad vigente (o, en su caso, 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, 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). Ésta deberá estar disponible para la Comisión Evaluadora de esta distinción a lo largo de todo el proceso de valoración de las candidaturas.

## 1.- DATOS DE LA ENTIDAD CANDIDATA:

Razón social:	
---------------	--

Nº Expte. DIE20-	
------------------	--

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

**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:	
<b>Cargos de responsabilidad</b> (modificar para que coincidan con la estructura de la entidad; ordenar de mayor a menor responsabilidad)	<b>Nº mujeres</b>	<b>Nº hombres</b>	<b>Nº mujeres</b>	<b>Nº hombres</b>
<b>Subtotal cargos de responsabilidad</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Otros puestos de trabajo</b> (modificar para que coincidan con la tipología de puestos de la entidad)	<b>Nº mujeres</b>	<b>Nº hombres</b>	<b>Nº mujeres</b>	<b>Nº hombres</b>
<b>Subtotal otros puestos de trabajo</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL PLANTILLA</b> Celdas en color rojo si los valores no coinciden con los de la Tabla 2.A	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

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		

**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 (o 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. La información debe corresponderse con la facilitada, en su caso, en el Anexo III de la candidatura.**

	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 que la documentación que presenta es original o copia fiel que coincide con el original y se facilitan para respaldar la candidatura del distintivo "Igualdad en la Empresa".

En  a

**FIRMA DEL/LA REPRESENTANTE LEGAL**

(Puede firmarse 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 la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades de la Secretaría de Estado de Igualdad y para la Violencia de Género 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 datos 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 la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. 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](http://www.igualdad.gob.es) y [www.inmujer.es](http://www.inmujer.es)

## ANEXO II

### Candidatura al distintivo «Igualdad en la Empresa» 2020

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<sup>a</sup> .....,  
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 2020

**FIRMA DEL/LA REPRESENTANTE LEGAL**  
(Puede firmarse electrónicamente)

**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» 2020

DECLARACIÓN DE QUE LA EMPRESA O ENTIDAD CANDIDATA TIENE CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN, 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<sup>a</sup> .....,  
con NIF ....., en representación de .....,  
con NIF ....., y domicilio social en .....,  
en adelante, "la empresa/entidad candidata",

#### DECLARA:

- 1.- Que la empresa/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.a) de la Orden de convocatoria del distintivo "Igualdad en la Empresa" 2020.

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 2020

**FIRMA DEL/LA REPRESENTANTE LEGAL**  
(Puede firmarlo electrónicamente)

**SELLO DE LA ENTIDAD**

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