

## 1. Disposiciones generales

### CONSEJERÍA DE INCLUSIÓN SOCIAL, JUVENTUD, FAMILIAS E IGUALDAD

*Orden de 14 de octubre de 2024, por la que se convoca la concesión del distintivo empresarial Marca Andaluza de Excelencia en Igualdad correspondiente al año 2024 y se establecen sus bases reguladoras.*

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, prescribe en su artículo 35 la creación de una «Marca de Excelencia en Igualdad» para distinguir el compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres, con la finalidad de incentivar las iniciativas empresariales que implanten medidas para la promoción de la igualdad en la gestión de los recursos humanos, así como mejoras en la calidad del empleo de las mujeres.

En cumplimiento de dicho mandato legislativo, el Decreto 1/2022, de 11 de enero, creó la «Marca Andaluza de Excelencia en Igualdad» y estableció los criterios para su obtención, control de la ejecución y renovación.

Este decreto, en su disposición transitoria segunda, establece que hasta tanto no se haya registrado la «Marca Andaluza de Excelencia en Igualdad» en el Registro de Marcas que recoge la Ley 17/2001, de 7 de diciembre, de Marcas, no se podrá convocar el primer procedimiento para la obtención del reconocimiento. Por ello, se procedió a la citada inscripción registral y, posteriormente, a la aprobación del logotipo y la representación gráfica del distintivo «Marca Andaluza de Excelencia en Igualdad», mediante Orden de 20 de junio de 2023, por la que se aprueba el logotipo del distintivo Marca Andaluza de Excelencia en Igualdad, dictada en cumplimiento de la disposición final primera del decreto. Asimismo, de conformidad con la disposición adicional única del decreto, se creó el Registro público del distintivo empresarial «Marca Andaluza de Excelencia en Igualdad», mediante Orden de 17 de marzo de 2023.

El citado contexto normativo posibilita realizar la primera convocatoria del reconocimiento del distintivo empresarial «Marca Andaluza de Excelencia en Igualdad» a las empresas que resulten merecedoras de su obtención, conforme a la valoración que se realice de sus candidaturas, en base a los criterios establecidos en el artículo 8 Decreto 1/2022, de 11 de enero, por venir aplicando en su propio funcionamiento y organización unos valores que reflejan su compromiso con la igualdad y sirviendo de modelo para otras empresas que quieran avanzar en la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

El Decreto 1/2022, de 11 de enero, en su artículo 5.1, establece que la persona titular de la Consejería competente en materia de igualdad convocará anualmente el procedimiento para la obtención del reconocimiento de la «Marca Andaluza de Excelencia en Igualdad», así como que las convocatorias serán publicadas en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía y establecerán las bases de cada convocatoria con arreglo a las disposiciones establecidas en el mismo.

En su virtud,

#### DISPONGO

Primero. Se convoca el reconocimiento del distintivo empresarial «Marca Andaluza de Excelencia en Igualdad», correspondiente al año 2024 y se establecen las bases de la convocatoria:

00309351

**Base primera. Empresas candidatas.**

1. Podrá optar a la obtención del reconocimiento de la «Marca Andaluza de Excelencia en Igualdad» cualquier empresa, entendiéndose como tal en el sentido del artículo 1.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, ya sea persona física o jurídica que, con independencia de que su capital sea público o privado, desarrolle su actividad en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

2. Las empresas candidatas, para la obtención del reconocimiento de «Marca Andaluza de Excelencia en Igualdad», tendrán que cumplir los siguientes requisitos generales, a la fecha de presentación de las solicitudes:

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

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

c) No haber sido sancionada con carácter firme, en los 2 años anteriores por infracción grave, y en 3 años para las muy graves, 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.

d) No haber sido sancionada con carácter firme, en los 2 años anteriores por infracción grave, y en 3 años para las muy graves, en los supuestos recogidos en los artículos 76 y 77 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

3. Además, las empresas candidatas tendrán que acreditar a la fecha de presentación de las solicitudes los siguientes requisitos específicos:

a) Haber realizado, según los preceptos legales de aplicación para la elaboración de un plan de igualdad de empresa, un diagnóstico de situación y un informe resumen del análisis y de sus principales conclusiones y propuestas.

b) Contar con un plan de igualdad inscrito por la empresa en el registro de planes de igualdad que la autoridad laboral tenga habilitado en cada momento.

c) Los planes de igualdad tendrán que haber sido negociados, y en su caso acordados, con la representación legal de las personas trabajadoras y comunicados a toda la plantilla, en la forma que se determine en la legislación laboral.

d) Tener establecidas, y depositadas las medidas específicas para prevenir y hacer frente al acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo que se produzca en el seno de la empresa y que hayan sido adoptadas conforme al artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

e) Haber iniciado al menos tres acciones del plan de igualdad, antes de la presentación de la solicitud.

4. Quedan excluidas de la posibilidad de presentar candidatura las Administraciones Públicas, entendiéndose por tales las relacionadas en el artículo 3.2 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

**Base segunda. Presentación de candidaturas.**

1. Las empresas candidatas presentarán, a través de sus representantes legales, la documentación por medios electrónicos en la Oficina virtual del Instituto Andaluz de la Mujer:

<https://ws097.juntadeandalucia.es/oficina/tramites/acceso.do?vertodos&entity=1093>, donde estarán disponibles los modelos normalizados para la presentación de las candidaturas y el resto de información asociada a la convocatoria.

2. El formulario normalizado mediante el cual la persona o empresa solicitante debe presentar su candidatura es el que, a efectos meramente informativos, se publica como

anexo de solicitud, que se firmará electrónicamente por la persona que represente legalmente a la empresa y se acompañará de la documentación requerida en la base tercera.

3. Cada una de las empresas de un mismo grupo que concurran a la convocatoria deberán presentar una candidatura individual, indicando en la Solicitud el nombre o razón social y el número de identificación fiscal de las otras empresas del grupo que también se presenten a esta convocatoria.

4. Las notificaciones que proceda practicar se realizarán por medios electrónicos a través del sistema de notificaciones de la Junta de Andalucía y se tramitará su alta en caso de no estarlo y suscribirse obligatoriamente al procedimiento correspondiente, salvo que no estén obligadas a relacionarse a través de medios electrónicos con las Administraciones Públicas en los términos establecidos en el artículo 14 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre. La notificación electrónica se entenderá rechazada, por tanto realizada, cuando hayan transcurrido diez días naturales desde la puesta a disposición de la notificación sin que se acceda a su contenido, excepto si de oficio o a instancia de la solicitante se comprueba la imposibilidad técnica o material del acceso.

5. El plazo de presentación de candidaturas será de un mes, contado desde el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Base tercera. Documentación y confidencialidad de la información recibida.

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

a) En el caso de una persona física, documento nacional de identidad o número de identificación de extranjero, cuando la persona solicitante se haya opuesto a la consulta de sus datos de identidad a través del Sistema de Verificación de Datos de Identidad. Y en el caso de persona jurídica la tarjeta de identificación fiscal.

b) En caso de actuar por representante, documento acreditativo de su identidad, salvo que se haya autorizado su consulta, así como poder bastante en derecho para actuar en nombre y representación de la persona física o jurídica candidata.

c) Certificado acreditativo de estar inscrita en el correspondiente régimen de la Seguridad Social así como, cuando proceda, de encontrarse formalmente constituida.

d) Certificado acreditativo de encontrarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones en materia tributaria y de Seguridad Social, en el caso en que no se autorice su consulta.

2. Además, las empresas candidatas tendrán que acompañar la siguiente documentación acreditativa de los requisitos específicos:

a) Plan de igualdad vigente y registrado en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, de conformidad con el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

b) Diagnóstico de igualdad completo correspondiente al plan de igualdad vigente.

c) Documento acreditativo del depósito del acuerdo relativo a las medidas específicas para prevenir y hacer frente al acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo que se produzca en el seno de la empresa conforme a lo previsto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regula los planes de igualdad y su registro.

3. Asimismo, junto con la candidatura las empresas acompañarán la siguiente documentación que acredite la información dada en el anexo de Solicitud:

a) Documento íntegro del protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo, para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular y acta de aprobación del protocolo por la comisión negociadora o de seguimiento del plan.

00309351

b) Colaboración y apoyo a las víctimas de violencia de género, a través de la contratación o prácticas profesionales de mujeres víctimas de violencia de género.

c) De garantía del proceso de negociación y si el plan de igualdad está o no acordado.

d) Cualquier otra documentación que se considere oportuna para la evaluación, siempre que se haya marcado previamente.

4. Las empresas candidatas comunicarán al Instituto Andaluz de la Mujer cualquier circunstancia producida con posterioridad a la fecha de presentación de su candidatura que pueda afectar al cumplimiento de los requisitos generales. Se incluye, entre éstas, el cambio de domicilio o de persona responsable, o las que supongan modificación de la situación de la empresa en relación con el cumplimiento de los requisitos necesarios para la participación en la convocatoria.

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

Base cuarta. Subsanación de solicitudes y solicitud de documentación complementaria.

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

2. El requerimiento de subsanación de las solicitudes se publicará de manera conjunta en la web del Instituto Andaluz de la Mujer, de acuerdo a lo establecido en el artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

3. Sin perjuicio de lo anterior, en cualquier momento a lo largo del procedimiento, podrá instarse a la empresa candidata para que cumplimente cualquier otro requisito o trámite omitido, concediendo a tal efecto un plazo de diez días hábiles a partir del día siguiente al de la notificación, con expreso apercibimiento de que, de no hacerlo así, se le podrá declarar decaído en su derecho al trámite correspondiente.

Base quinta. Criterios y proceso de valoración.

1. En el proceso de valoración de las solicitudes se valorará:

a) La equilibrada representación de mujeres y hombres en los grupos y categorías profesionales y la adopción de medidas de acción positiva en el acceso al empleo y en la promoción profesional en los niveles en los que las mujeres estén subrepresentadas.

b) Las garantías de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

c) Las medidas concretas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

d) La implantación de medidas adecuadas de prevención y sanción contra la violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo.

e) La publicidad no sexista.

f) La implantación de un plan de igualdad en la empresa.

g) La implementación de actuaciones de responsabilidad social en materia de igualdad de oportunidades.

2. La Comisión Evaluadora tendrá en cuenta la calidad de las evidencias presentadas por las empresas candidatas, el carácter integral y la implantación de las medidas de acción positiva contenidas en los planes de igualdad, y el establecimiento de procedimientos y criterios de seguimiento y evaluación periódica del plan de igualdad y de las políticas de igualdad de la empresa.

3. Se tendrá en cuenta para la evaluación la dimensión de las empresas y las especiales características de las pequeñas y medianas empresas, el grado de feminización o no del sector de actividad económica al que pertenece la empresa, así como el proceso de negociación del Plan de Igualdad y, en su caso, el acuerdo alcanzado.

4. En la evaluación se atenderá a los siguientes criterios:

a) Criterios relativos a la estrategia de igualdad de la empresa:

1.º La participación de la representación del personal, si la hubiere, y de la plantilla en su conjunto, en el diseño del plan de igualdad, así como en su seguimiento y evaluación.

2.º La participación en el diagnóstico y en el plan de igualdad de personas con cualificación especializada en igualdad y no discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales.

3.º La claridad y rigor en el diseño de las acciones que integren el plan de igualdad en la definición de los objetivos que persiguen y de los medios para su implantación y desarrollo.

4.º La adecuación del plan de igualdad al objetivo de hacer frente a las discriminaciones por razón de sexo en el conjunto de la empresa de forma integral, y en concreto a la igualdad de remuneración por razón de sexo.

5.º La proporcionalidad y razonabilidad de las acciones que integren el plan de igualdad o las medidas de igualdad, atendiendo al equilibrio entre los objetivos, los medios y los plazos establecidos.

6.º La implicación tanto de la representación del personal como del conjunto de la plantilla en el compromiso de la empresa en materia de igualdad.

7.º El compromiso de la alta dirección de la empresa con la consecución de la igualdad real y efectiva.

8.º El diseño, implantación y evaluación de medidas de acción positiva contra las discriminaciones.

9.º La adopción de medidas innovadoras que contribuyan efectivamente a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación entre mujeres y hombres.

10.º La adopción de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo: adhesión al Manifiesto de empresas libres de acoso hacia las mujeres; aprobación de protocolos de actuación en la materia para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular; y sensibilización al personal y sus representantes, y capacitación a las personas o a los equipos de la organización para el seguimiento de estas actuaciones.

b) Criterios relativos al acceso al empleo, al equilibrio de la participación de mujeres y hombres en la organización, a las condiciones laborales y a la gestión de los recursos humanos:

1.º Datos desagregados por sexo relativos al conjunto del personal que integra la empresa: por edad, tipo de vinculación con la empresa, niveles, grupos, categorías o puestos de trabajo, y medidas correctoras adoptadas en caso de detección de infrarrepresentación de personas de un sexo determinado en concretos puestos o niveles jerárquicos.

2.º Datos desagregados por sexo sobre la retribución del personal que integra la empresa: por edad, tipo de vinculación con la empresa, niveles, grupos, categorías o puesto de trabajo y actuaciones concretas para la corrección de las desigualdades retributivas.

3.º 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.

4.º La aplicación de sistemas y criterios de clasificación profesional y de retribución que permitan eliminar y prevenir las situaciones de discriminación directa o indirecta, y que cumplan con los parámetros de adecuación, totalidad, objetividad y transparencia.

5.º 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 las que se incluyen las relativas a las mejoras y beneficios sociales, al teletrabajo o a la movilidad geográfica, siempre y cuando favorezcan la permanencia de las mujeres en el empleo.

6.º La adopción de medidas destinadas a que los hombres avancen hacia la corresponsabilidad.

7.º La puesta en marcha de una oferta formativa que permita corregir las posibles carencias de cualificación de las mujeres así como facilitar su acceso a puestos de trabajo en los que se encuentran subrepresentadas, especialmente aquellos de mayor responsabilidad, diversificación, creatividad y remuneración.

8.º El establecimiento de políticas de prevención de riesgos laborales avanzadas e innovadoras, en especial en lo relativo a la maternidad, paternidad y lactancia.

9.º La presencia de mujeres en los diferentes ámbitos de toma de decisiones en la empresa y medidas correctoras adoptadas para la eliminación de la segregación ocupacional de las mujeres tanto horizontal como vertical.

10.º La presencia de mujeres y la adopción de medidas para impulsar su presencia, entre otros, en puestos de trabajo de alto contenido tecnológico, técnico y científico.

11.º El análisis y valoración de los procesos de selección, promoción, formación y retribución desde la perspectiva de género.

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

c) Criterios relativos al modelo organizativo, a la responsabilidad social de las empresas, y a los productos y servicios:

1.º La información, formación y sensibilización en igualdad y no discriminación, que incluya no solo al conjunto de la empresa sino, de forma específica, a ciertos grupos o perfiles profesionales.

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

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

4.º El análisis de los productos y servicios de la empresa desde la perspectiva de género.

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

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

7.º La integración del compromiso con la igualdad efectiva en las relaciones con terceras personas o empresas (proveedoras, clientes, contratistas y subcontratistas, integrantes de un grupo de empresas, entre otras).

5. Las candidaturas se valorarán de forma individualizada asignando a cada empresa una puntuación con el límite de 340 puntos. La puntuación máxima se alcanza con el siguiente desglose:

- De 0 a 60 puntos por la valoración de los criterios aspectos genéricos de los apartados 1.º y 2.º de la base quinta.

- De 0 a 20 puntos por la valoración de los criterios del apartado 3.º de la base quinta.

- De 0 a 90 puntos, por la valoración de los criterios del relativos a la estrategia de igualdad de la empresa, recogidos en la letra a) del apartado 4.º de la base quinta.

- De 0 a 110 puntos, por la valoración de los criterios relativos al acceso al empleo, el equilibrio de la participación de mujeres y hombres en la organización, a las condiciones laborales y la gestión de los recursos humanos, recogidos en la letra b) del apartado 4.º de la base quinta.

- De 0 a 60 puntos, por la valoración de los criterios relativos al modelo organizativo, a la responsabilidad social de las empresas, y a los productos y servicios, recogidos en la letra c) del apartado 4.º de la base quinta.

6. Obtendrán la Marca Andaluza de Excelencia en Igualdad las empresas que obtengan un mínimo de puntuación, atendiendo al máximo de 340 puntos. La puntuación mínima necesaria para obtener el reconocimiento será de 120 puntos, 200 puntos o 280 puntos, según se trate de pequeñas, medianas y grandes empresas, respectivamente.

7. Para la calificación de la dimensión de las empresas candidatas se atenderá a los criterios establecidos en el Anexo I Reglamento (UE) núm. 651/2014 de la Comisión, sobre la definición de microempresas, pequeñas y medianas empresas, siendo «grandes empresas» aquellas que no cumplan alguno de los tres criterios establecidos en el citado Reglamento.

8. Las empresas deberán facilitar cuantas diligencias, actuaciones de comprobación o peticiones de información complementaria resulten necesarias para el conocimiento y valoración de los criterios establecidos en el artículo 8 del Decreto 1/2022, de 11 de noviembre. En caso de no resultar posible dicha verificación por causa imputable a la empresa candidata, esta circunstancia determinará la imposibilidad de valorarlos a los efectos previstos en esta convocatoria.

Segundo. La presente orden tendrá efectos a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 14 de octubre de 2024

MARÍA DOLORES LÓPEZ GABARRO  
Consejera de Inclusión Social, Juventud, Familias  
e Igualdad



Consejería de Inclusión Social, Juventud,  
Familias e Igualdad  
Instituto Andaluz de la Mujer

**SOLICITUD**  
**PARTICIPACIÓN EN LA CONVOCATORIA MARCA ANDALUZA DE EXCELENCIA EN IGUALDAD**  
(Código de procedimiento 25408)

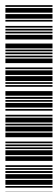


CONVOCATORIA/EJERCICIO: .....

Orden de ..... de ..... de ..... (BOJA nº ..... de fecha ..... )

PRESENTACIÓN EXCLUSIVAMENTE ELECTRÓNICA

1. DATOS DE LA PERSONA O ENTIDAD SOLICITANTE Y DE LA REPRESENTANTE							
<input type="checkbox"/> PERSONA FÍSICA				<input type="checkbox"/> PERSONA JURÍDICA			
APELLIDOS Y NOMBRE/RAZÓN SOCIAL/DENOMINACIÓN:					FORMA JURÍDICA:	DNI/NIE/NIF:	
DOMICILIO:							
TIPO DE VÍA:		NOMBRE DE LA VÍA:					
NÚMERO:	LETRA:	KM EN LA VÍA:	BLOQUE:	PORTAL:	ESCALERA:	PLANTA:	PUERTA:
ENTIDAD DE POBLACIÓN:			MUNICIPIO:		PROVINCIA:	PAÍS:	CÓD. POSTAL:
TELÉFONO FIJO:		TELÉFONO MÓVIL:		CORREO ELECTRÓNICO:			
CATEGORÍA DE LA EMPRESA:		CÓDIGO CNAE 2009:		GRUPO CNAE:		NACIONALIDAD:	
ÁMBITO GEOGRÁFICO DE ACTIVIDAD:		TIPO DE EMPRESA A EFECTOS DE DETERMINACIÓN DE VARIABLES DE CÁLCULO:					
VOLUMEN DE FACTURACIÓN:		NÚMERO DE TRABAJADORES:		TOTAL BALANCE DE SITUACIÓN:			
SI LA ENTIDAD CANDIDATA PERTENECE A UN GRUPO, ¿PARTICIPAN OTRAS ENTIDADES DE SU GRUPO EN ESTA CONVOCATORIA?							
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL 1:					NIF 1:		
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL 2:					NIF 2:		
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL 3:					NIF 3:		
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL 4:					NIF 4:		
APELLIDOS Y NOMBRE DE LA PERSONA REPRESENTANTE:					SEXO:	DNI/NIE/NIF:	
					<input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/> M		
ACTÚA EN CALIDAD DE:							



008256

00309351







## 2. NOTIFICACIÓN ELECTRÓNICA OBLIGATORIA

Las notificaciones que proceda practicar se efectuarán por medios electrónicos a través del sistema de notificaciones de la Administración de la Junta de Andalucía y se tramitará su alta en caso de no estarlo (1).

Indique un correo electrónico y, opcionalmente, un número de teléfono móvil donde informar sobre la notificación practicada en el sistema de notificaciones.

Correo electrónico: .....

Nº teléfono móvil: .....

(1) Debe acceder al sistema de notificaciones con su certificado electrónico u otros medios de identificación electrónica; puede encontrar más información sobre los requisitos necesarios para el uso del sistema y el acceso a las notificaciones en la dirección: <https://www.juntadeandalucia.es/notificaciones>.

## 3. DERECHO DE OPOSICIÓN

El órgano gestor va a consultar los siguientes datos, en el caso de que no esté de acuerdo, manifieste su oposición (artículo 28 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre):

- ME OPONGO** a la consulta de los **datos de identidad** de la persona solicitante cuando la solicitud ha sido presentada por la persona representante a través del Sistema de Verificación de Datos de Identidad, y aporto copia del DNI/NIE.

## 4. CONSENTIMIENTO EXPRESO DE CONSULTA DE DATOS TRIBUTARIOS Y DE SEGURIDAD SOCIAL

CONSENTIMIENTO EXPRESO DE CONSULTA DE DATOS SOBRE DATOS TRIBUTARIOS

Marque una de las opciones

- La persona abajo firmante presta su **CONSENTIMIENTO** para la consulta de sus datos tributarios, en particular a comprobar si la persona o empresa solicitante se encuentra al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones en materia tributaria
- NO CONSIENTE** y aporta la documentación acreditativa

CONSENTIMIENTO EXPRESO DE CONSULTA DE DATOS SOBRE DATOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Marque una de las opciones

- La persona abajo firmante presta su **CONSENTIMIENTO** para la consulta de sus datos de Seguridad Social, en particular a comprobar si la persona o empresa solicitante se encuentra al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones en materia de la Seguridad Social
- NO CONSIENTE** y aporta la documentación acreditativa

## 5. REQUISITOS DE ADMISIÓN

5.1 REQUISITOS GENERALES DE ADMISIÓN (Base primera, apartado 2º).

- ESTAR INSCRITA EN EL CORRESPONDIENTE RÉGIMEN DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y, CUANDO PROCEDA, ENCONTRARSE FORMALMENTE CONSTITUIDA.**  
Documento probatorio: Documentos relacionados en el apartado 7 "Documentación".
- ENCONTRARSE AL CORRIENTE EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES EN MATERIA TRIBUTARIA Y DE SEGURIDAD SOCIAL.**  
Documento probatorio: Consentimiento expreso del apartado 4 o documentos relacionados en el apartado 7 "Documentación".
- NO HABER SIDO SANCIONADA CON CARÁCTER FIRME, EN LOS 2 AÑOS ANTERIORES POR INFRACCIÓN GRAVE, Y EN 3 AÑOS PARA LAS MUY GRAVES, 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.**
- NO HABER SIDO SANCIONADA CON CARÁCTER FIRME, EN LOS 2 AÑOS ANTERIORES POR INFRACCIÓN GRAVE, Y EN 3 AÑOS PARA LAS MUY GRAVES, EN LOS SUPUESTOS RECOGIDOS EN LOS ARTÍCULOS 76 Y 77 DE LA LEY 12/2007, DE 26 DE NOVIEMBRE.**

PRESENTACIÓN EXCLUSIVAMENTE ELECTRÓNICA

008256

00309351



5. REQUISITOS DE ADMISIÓN (CONTINUACIÓN)	
<b>5.2 REQUISITOS ESPECÍFICOS DE ADMISIÓN (Base primera, apartado 3º).</b>	
<input type="checkbox"/>	<b>HABER REALIZADO, SEGÚN LOS PRECEPTOS LEGALES DE APLICACIÓN PARA LA ELABORACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD DE EMPRESA, UN DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN Y UN INFORME RESUMEN DEL ANÁLISIS Y DE SUS PRINCIPALES CONCLUSIONES Y PROPUESTAS.</b> Documento probatorio: Documentos relacionados en el apartado 7 “Documentación”.
<input type="checkbox"/>	<b>CONTAR CON UN PLAN DE IGUALDAD INSCRITO POR LA EMPRESA EN EL REGISTRO DE PLANES DE IGUALDAD QUE LA AUTORIDAD LABORAL TENGA HABILITADO EN CADA MOMENTO.</b> Documento probatorio: Documentos relacionados en el apartado 7 “Documentación”.
<input type="checkbox"/>	<b>LOS PLANES DE IGUALDAD TENDRÁN QUE HABER SIDO NEGOCIADOS, Y EN SU CASO ACORDADOS, CON LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y COMUNICADOS A TODA LA PLANTILLA, EN LA FORMA QUE SE DETERMINE EN LA LEGISLACIÓN LABORAL.</b> Documento probatorio: Documentos relacionados en el apartado 7 “Documentación”.
<input type="checkbox"/>	<b>TENER ESTABLECIDAS, Y DEPOSITADAS LAS MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA PREVENIR Y HACER FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO QUE SE PRODUZCA EN EL SENO DE LA EMPRESA Y QUE HAYAN SIDO ADOPTADAS CONFORME AL ARTÍCULO 48 DE LA LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.</b> Documento probatorio: Documentos relacionados en el apartado 7 “Documentación”.
<input type="checkbox"/>	<b>HABER INICIADO AL MENOS TRES ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD, ANTES DE LA PRESENTACIÓN DE LA SOLICITUD.</b> Descripción ( primeros resultados de su implementación):

PRESENTACIÓN EXCLUSIVAMENTE ELECTRÓNICA

008256

00309351





PRESENTACIÓN EXCLUSIVAMENTE ELECTRÓNICA

008256

6. CRITERIOS DE VALORACIÓN	
<b>6.1 CRITERIOS DE VALORACIÓN DE ASPECTOS GENÉRICOS. (Base quinta, apartado 1º y 2º). (Máximo 60 puntos)</b>	
<input type="checkbox"/>	<b>6.1.1. Implantación de un plan de igualdad anterior al vigente en la empresa.</b> Descripción (vigencia, principales medidas y resultados):
<b>6.1.2. La implementación de actuaciones de responsabilidad social en materia de igualdad de oportunidades.</b>	
<input type="checkbox"/>	Colaboración y apoyo a las víctimas de violencia de género, a través de la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.
<input type="checkbox"/>	Colaboración y apoyo a las víctimas de violencia de género, a través de prácticas profesionales de mujeres víctimas de violencia de género.
Descripción (número de mujeres contratadas o en prácticas, tipo de contrato, tipo de prácticas (remuneradas o no) tiempo de contrato y puesto de trabajo):	
Documentación probatoria: Documentos relacionados en el apartado 7 "Documentación".	
<input type="checkbox"/>	<b>6.1.3. Existencia de medidas específicas que trabajen todas las materias mínimas obligatorias para el diagnóstico recogidas en la normativa.</b> Descripción (proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, conciliación, auditoría salarial, etc):
<input type="checkbox"/>	<b>6.1.4. Existencia de un correcto sistema de seguimiento del plan de igualdad.</b> Descripción (Indicadores resultado, acciones y procedimientos):

00309351





PRESENTACIÓN EXCLUSIVAMENTE ELECTRÓNICA

6. CRITERIOS DE VALORACIÓN (CONTINUACIÓN)	
<input type="checkbox"/>	<b>6.1.5. Existencia de un correcto sistema de evaluación del plan de igualdad.</b> Descripción (Indicadores resultado, acciones y procedimientos):
<input type="checkbox"/>	<b>6.1.6. Diseño de nuevas medidas o reformulación de éstas, después de realizar la evaluación y seguimiento y a la luz de los resultados.</b> Descripción (justificación idoneidad medidas):
<b>6.2 CRITERIOS DE VALORACIÓN SOBRE GARANTÍA DEL PROCESO DE NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y EL GRADO DE FEMINIZACIÓN O NO DEL SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA AL QUE PERTENECE LA EMPRESA. (Base quinta, apartado 3º) (Máximo 20 puntos)</b>	
<input type="checkbox"/>	<b>6.2.1 Se han dado todas las garantías en el proceso de negociación del Plan de Igualdad.</b>
<input type="checkbox"/>	<b>6.2.2 La empresa pertenece a un sector de la actividad económica que no está feminizado.</b>
<b>6.3 CRITERIOS DE VALORACIÓN RELATIVOS A LA ESTRATEGIA DE IGUALDAD EN LA EMPRESA. (Base quinta, apartado 4º.a) (Máximo 90 puntos)</b>	
<b>6.3.1. La participación de la representación del personal, si la hubiere, y de la plantilla en su conjunto, en el diseño del plan de igualdad, así como, en su seguimiento y evaluación.</b>	
<input type="checkbox"/>	Participación, al menos, del 40% de la plantilla en el diseño del Plan, asegurándose que, siempre que el número de mujeres y hombres lo permita, la representación de ambos sexos esté equilibrada.
<input type="checkbox"/>	Participación, al menos, del 40% de la plantilla en el seguimiento del plan, asegurándose que, siempre que el número de mujeres y hombres lo permita, la representación de ambos sexos esté equilibrada.
<input type="checkbox"/>	Creación de grupos de trabajo con la plantilla, específicos temporales y/o generales permanentes, para el diseño del plan de igualdad, asegurándose que, siempre que el número de mujeres y hombres lo permita, la representación de ambos sexos esté equilibrada.
<input type="checkbox"/>	Creación de grupos de trabajo con la plantilla, específicos temporales y/o generales permanentes, para el seguimiento del plan de igualdad, asegurándose que, siempre que el número de mujeres y hombres lo permita, la representación de ambos sexos esté equilibrada.
<input type="checkbox"/>	El plan de igualdad contiene, al menos, dos medidas y acuerdos propuestos por los mecanismos de participación activados en el marco del plan de igualdad.
Descripción (porcentajes de participación desagregados por sexo, acciones, medidas, etc.):	

008256

00309351



### 6. CRITERIOS DE VALORACIÓN (CONTINUACIÓN)

#### 6.3.2. La participación en el diagnóstico y en el plan de igualdad de personas con cualificación especializada en igualdad y no discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales.

- Que las personas que integran la Comisión Negociadora de la empresa, al menos el 20%, tienen formación en igualdad y no discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales.
- Que las personas que integran la Comisión Negociadora de la empresa, al menos el 50%, tienen formación en igualdad y no discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales.
- Las personas que integran la Comisión de seguimiento del Plan tienen formación en igualdad y no discriminación por razón de sexo, al menos el 20%, en las relaciones laborales.
- Las personas que integran la Comisión de seguimiento del Plan tienen formación en igualdad y no discriminación por razón de sexo, al menos el 50%, en las relaciones laborales.
- Participación en el diagnóstico y diseño de plan de igualdad de, al menos, una persona con cualificación especializada en igualdad y no discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales de, al menos, 150 horas lectivas y/o experiencia demostrable en la materia como mínimo de 2 años.
- Participación en la implantación y seguimiento del plan de igualdad de, al menos, una persona con cualificación especializada en igualdad y no discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales con, al menos, 150 horas lectivas y/o experiencia demostrable en la materia como mínimo de 2 años.

Descripción (porcentaje, horas y contenido de la formación, experiencia profesional, etc.):

#### 6.3.3. La claridad y rigor en el diseño de las acciones que integren el plan de igualdad en la definición de los objetivos que persiguen y de los medios para su implantación y desarrollo.

- Claridad, rigor y conexión entre los objetivos definidos en el plan de igualdad y las medidas y acciones diseñadas.

Descripción (objetivos, medidas e indicadores):

PRESENTACIÓN EXCLUSIVAMENTE ELECTRÓNICA

008256

00309351



PRESENTACIÓN EXCLUSIVAMENTE ELECTRÓNICA

6. CRITERIOS DE VALORACIÓN (CONTINUACIÓN)
<p><b>6.3.4. La adecuación del plan de igualdad al objetivo de hacer frente a las discriminaciones por razón de sexo en el conjunto de la empresa de forma integral, y en concreto a la igualdad de remuneración por razón de sexo.</b></p> <p><input type="checkbox"/> Si para el 20% de las desigualdades detectadas en el diagnóstico se han adoptado medidas adecuadas para hacer frente.</p> <p><input type="checkbox"/> Si para el 40% de las desigualdades detectadas en el diagnóstico se han adoptado medidas adecuadas para hacer frente.</p> <p><input type="checkbox"/> Si para el 60% de las desigualdades detectadas en el diagnóstico se han adoptado medidas adecuadas para hacer frente.</p> <p><input type="checkbox"/> Si para el 80% de las desigualdades detectadas en el diagnóstico se han adoptado medidas adecuadas para hacer frente.</p> <p><input type="checkbox"/> Si para el 100% de las desigualdades detectadas en el diagnóstico se han adoptado medidas adecuadas para hacer frente.</p> <p>Descripción (porcentajes y medidas):</p>
<p><b>6.3.5. La proporcionalidad y razonabilidad de las acciones que integren el plan de igualdad o las medidas de igualdad atendiendo al equilibrio entre los objetivos, los medios y los plazos establecidos.</b></p> <p><input type="checkbox"/> El 100% de las medidas son factibles de implantar con los medios y plazos que se han establecido.</p> <p>Descripción (medidas, recursos e indicadores de seguimiento (regla SMART)):</p>
<p><b>6.3.6. La implicación tanto de la representación del personal como del conjunto de la plantilla en el compromiso de la empresa en materia de igualdad.</b></p> <p><input type="checkbox"/> Si la implicación de la plantilla de la empresa representa al 30%-59%.</p> <p><input type="checkbox"/> Si la implicación de la plantilla de la empresa representa 60% o más.</p> <p>Descripción (participación en formaciones, cuestionarios, en grupos focales, etc.):</p>

008256

00309351





6. CRITERIOS DE VALORACIÓN (CONTINUACIÓN)	
PRESENTACIÓN EXCLUSIVAMENTE ELECTRÓNICA	<p><b>6.3.7. El compromiso de la alta dirección de la empresa con la consecución de la igualdad real y efectiva.</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Compromiso público con la igualdad de la empresa.</li><li><input type="checkbox"/> Que el plan de igualdad no sea obligatorio para la empresa.</li><li><input type="checkbox"/> Que la empresa haya abordado en el diagnóstico más áreas de las obligatorias descritas en el Real Decreto 901/20 y haya establecido medidas concretas para corregir las desigualdades detectadas o medidas preventivas.</li><li><input type="checkbox"/> Que la entidad haya proporcionado formación en igualdad de género (mínimo 10 horas) y al menos, 40% de las personas de la plantilla hayan recibido la formación. Y asegurándose, siempre que el número de mujeres y hombres lo permita, la representación de ambos sexos esté equilibrada.</li><li><input type="checkbox"/> Que la entidad colabore y participe con organismos que trabajen por la igualdad de género, con entidades locales, asociaciones, fundaciones, etc. (prácticas en la empresa para mujeres, visita a centros educativos para dar visibilidad a trabajos realizados por mujeres, apoyo a iniciativas de campañas por la igualdad, actos conmemorativos, etc.).</li></ul> <p>Descripción (resultados del diagnóstico, medidas correctoras, participación o colaboración con otros organismos, etc.):</p>
	<p><b>6.3.8. El diseño, implantación y evaluación de medidas de acción positiva contra las discriminaciones.</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Que la empresa haya diseñado medidas de acción positiva dirigida a mujeres, que sean coherentes y acordes con las desigualdades detectadas en el diagnóstico.</li><li><input type="checkbox"/> Que la empresa haya implantado medidas de acción positiva dirigida a las trabajadoras, de las diseñadas en el plan de igualdad.</li><li><input type="checkbox"/> Establecimiento de un sistema de evaluación de las medidas de acción positiva diseñado con rigor, claridad y coherencia.</li></ul> <p>Descripción (medidas de acción positivas y sistema de evaluación):</p>
	<p><b>6.3.9. La adopción de medidas innovadoras que contribuyan efectivamente a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación entre mujeres y hombres.</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Que la empresa haya diseñado 1-2 medidas innovadoras.</li><li><input type="checkbox"/> Que la empresa haya diseñado 3 medidas innovadoras.</li><li><input type="checkbox"/> Que la empresa haya diseñado 4 medidas innovadoras.</li><li><input type="checkbox"/> Que la empresa haya diseñado 5 o más medidas innovadoras.</li></ul> <p>Descripción (medidas, grado de innovación, colectivo al que va dirigido, etc.):</p>

008256

00309351



#### 6. CRITERIOS DE VALORACIÓN (CONTINUACIÓN)

**6.3.10. La adopción de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo: adhesión al Manifiesto de empresas libres de acoso hacia las mujeres; aprobación de protocolos de actuación en la materia para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular; y sensibilización al personal y sus representantes, y capacitación a las personas o a los equipos de la organización para el seguimiento de estas actuaciones.**

- Adhesión al Manifiesto de empresas libres de acoso hacia las mujeres.
- Comunicar la Adhesión al Manifiesto de empresas libres de acoso hacia las mujeres entre la plantilla de la empresa.
- Hacer pública la Adhesión al Manifiesto de empresas libres de acoso hacia las mujeres.
- Aprobación de protocolos de actuación en la materia para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular.
- Puesta en conocimiento de toda la plantilla del protocolo de actuación en la materia donde vengán recogidas las medidas de prevención, sensibilización, las medidas proactivas, los cauces para atender las denuncias o reclamaciones que se puedan formular o de las medidas adoptadas.
- Formación específica en acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo (mínimo 10 horas) de todas las personas que formen el equipo de seguimiento del acoso sexual y por razón de sexo.
- Sensibilización y puesta a disposición del total de la plantilla formada en acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo (mínimo 6 horas) y al menos, 60% de las personas de la plantilla hayan recibido la formación.
- Desarrollar, al menos 3 acciones de sensibilización e información (distintas de la formación) sobre acoso sexual o por razón de sexo en la empresa (espacio web con información relevante, cartelería, folletos informativos, organización de jornadas o asistencia a ellas, elaboración de códigos de conducta, campañas específicas, elaboración de decálogos o buenas prácticas, etc.).

Descripción (medios de difusión, acciones de sensibilización y formación, etc.):

#### 6.4 CRITERIOS VALORACIÓN RELATIVOS AL ACCESO AL EMPLEO, AL EQUILIBRIO DE LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LA ORGANIZACIÓN, A LAS CONDICIONES LABORALES Y A LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS. (Base quinta, apartado 4ºb) (Máximo 110 puntos)

**6.4.1. Datos desagregados por sexo relativos al conjunto del personal que integra la empresa: por edad, tipo de vinculación con la empresa, niveles, grupos, categorías o puestos de trabajo, y medidas correctoras adoptadas en caso de detección de infrarrepresentación de personas de un sexo determinado en concretos puestos o niveles jerárquicos.**

- La empresa no cuenta con sectores con infrarrepresentación de trabajadoras.
- La empresa ha diseñado medidas para atender la infrarrepresentación de trabajadoras detectada en el diagnóstico.
- La empresa ha implementado, al menos, el 50% de las medidas correctoras diseñadas para atender a la infrarrepresentación de trabajadoras.

Descripción (datos desagregados por sexo, medidas diseñadas, justificación idoneidad, etc.):



**6. CRITERIOS DE VALORACIÓN (CONTINUACIÓN)****6.4.2. Datos desagregados por sexo sobre la retribución del personal que integra la empresa: por edad, tipo de vinculación con la empresa, niveles, grupos, categorías o puesto de trabajo y actuaciones concretas para la corrección de las desigualdades retributivas.**

- Que la empresa, después de realizar la auditoría retributiva según se recoge en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, no presenta brechas salariales mayores del 5% en las retribuciones totales, tanto en la media como en la mediana del total de la plantilla sin equiparar.
- Que la empresa haya diseñado medidas correctoras de las desigualdades retributivas o brechas salariales detectadas en la auditoría retributiva previa y que estén contempladas en un plan de actuación previsto en el plan de igualdad vigente atendiendo, al menos, al 80% de las brechas detectadas.
- Que la empresa haya diseñado medidas correctoras de las desigualdades retributivas o brechas salariales detectadas en la auditoría retributiva previa y que estén contempladas en un plan de actuación previsto en el plan de igualdad vigente atendiendo, al menos, al 50% de las brechas detectadas.

Descripción (resultados auditoría retributiva, medidas diseñadas, justificación idoneidad, etc.):

**6.4.3. La aplicación de criterios de acceso al empleo y de promoción profesional adecuados al principio de igualdad y no discriminación, que no den lugar a situaciones de discriminación directa o indirecta.**

- Si tiene establecido criterios de acceso al empleo adecuados al principio de igualdad no discriminación.
- Si tiene establecido criterios de promoción adecuados al principio de igualdad no discriminación.

Descripción (criterios de valoración):

**6.4.4. La aplicación de sistemas y criterios de clasificación profesional y de retribución que permitan eliminar y prevenir las situaciones de discriminación directa o indirecta, y que cumplan con los parámetros de adecuación, totalidad, objetividad y transparencia.**

- Establecimiento de un sistema y criterios de clasificación profesional adecuados para la prevención de las situaciones de discriminación directa o indirecta y cumplan con los parámetros de totalidad, objetividad y transparencia.
- Establecimiento de un sistema y criterios adecuados de las políticas salariales para la prevención de las situaciones de discriminación directa o indirecta y cumplan con los parámetros de totalidad, objetividad y transparencia.

Descripción (sistema y criterios de clasificación política salarial):

PRESENTACIÓN EXCLUSIVAMENTE ELECTRÓNICA

008256

00309351



6. CRITERIOS DE VALORACIÓN (CONTINUACIÓN)	
PRESENTACIÓN EXCLUSIVAMENTE ELECTRÓNICA	<p><b>6.4.5. El establecimiento de medidas de organización del tiempo de trabajo (jornada y horarios, turnos, vacaciones, entre otras) que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar o el establecimiento de otras medidas con la misma finalidad, entre las que se incluyen las relativas a las mejoras y beneficios sociales, al teletrabajo o a la movilidad geográfica, siempre y cuando favorezcan la permanencia de las mujeres en el empleo.</b></p> <p><input type="checkbox"/> Diseño de medidas incluidas en el plan de igualdad vigente encaminadas a facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.</p> <p><input type="checkbox"/> Implementación de medidas, incluidas en el plan de igualdad vigente, encaminadas a facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.</p> <p>Descripción (las medidas, descripción de los resultados, indicadores de realización, impacto y proceso):</p>
	<p><b>6.4.6. La adopción de medidas destinadas a que los hombres avancen hacia la corresponsabilidad.</b></p> <p><input type="checkbox"/> Diseño de medidas o acciones incluidas en el plan de igualdad vigente encaminadas a promover la corresponsabilidad en los hombres.</p> <p><input type="checkbox"/> Implementación de medidas o acciones incluidas en el plan de igualdad vigente encaminadas a promover la corresponsabilidad en los hombres.</p> <p>Descripción (medidas para promover la corresponsabilidad y resultados):</p>
	<p><b>6.4.7. La puesta en marcha de una oferta formativa que permita corregir las posibles carencias de cualificación de las mujeres, así como, facilitar su acceso a puestos de trabajo en los que se encuentran subrepresentadas, especialmente aquellos de mayor responsabilidad, diversificación, creatividad y remuneración.</b></p> <p><input type="checkbox"/> Puesta en marcha de una oferta formativa dirigida especialmente a mujeres, con el objetivo de corregir posibles carencias de cualificación y/o que faciliten el acceso a puestos que estén subrepresentadas, especialmente los de mayor responsabilidad, diversificación, creatividad y remuneración.</p> <p>Descripción (curso, contenido, horas, modalidad, estrategias de difusión, etc.):</p>

008256

00309351



PRESENTACIÓN EXCLUSIVAMENTE ELECTRÓNICA

6. CRITERIOS DE VALORACIÓN (CONTINUACIÓN)	
<b>6.4.8. El establecimiento de políticas de prevención de riesgos laborales avanzadas e innovadoras, en especial en lo relativo a la maternidad, paternidad y lactancia.</b>	<input type="checkbox"/> Establecimiento de políticas de prevención de riesgos laborales avanzadas e innovadoras. <input type="checkbox"/> Establecimiento de políticas de prevención de riesgos laborales avanzadas e innovadoras que atiendan a la maternidad, lactancia y riesgos psicosociales. Descripción (medidas implementadas):
<b>6.4.9. La presencia de mujeres en los diferentes ámbitos de toma de decisiones en la empresa y medidas correctoras adoptadas para la eliminación de la segregación ocupacional de las mujeres tanto horizontal como vertical.</b>	<input type="checkbox"/> No hay infrarrepresentación femenina en ninguna categoría, área ni nivel jerárquico. <input type="checkbox"/> Diseño de medidas correctoras en el plan de igualdad adaptadas para la eliminación de segregación ocupacional de las mujeres tanto horizontal como vertical, en los ámbitos de toma de decisiones que no tienen que ser coincidentes con la dirección de la empresa. Descripción (medidas, justificación su idoneidad):
<b>6.4.10. La presencia de mujeres y la adopción de medidas para impulsar su presencia, entre otros, en puestos de trabajo de alto contenido tecnológico, técnico y científico.</b>	<input type="checkbox"/> No hay infrarrepresentación femenina en ninguna categoría, área ni nivel jerárquico de alto contenido tecnológico, técnico y científico. <input type="checkbox"/> Diseño de medidas correctoras dentro del plan de igualdad dirigidas a fomentar la presencia de mujeres en los puestos de trabajo de alto contenido tecnológico, técnico y científico. Descripción (medidas adoptadas, justificación su idoneidad, datos y resultados):

008256

00309351





6. CRITERIOS DE VALORACIÓN (CONTINUACIÓN)	
<b>6.4.11. El análisis y valoración de los procesos de selección, promoción, formación y retribución desde la perspectiva de género.</b>	<input type="checkbox"/> La empresa ha realizado un análisis y valoración de los procesos implantados, posterior al diagnóstico previo, en el marco del plan de igualdad. Descripción (objetivos transparentes y ajustados al principio de igualdad y no discriminación directa o indirecta, etc):
<b>6.4.12. La efectiva difusión y garantía de los derechos y facultades relativos al plan de igualdad y, en especial, a los mecanismos de tutela contra la discriminación.</b>	<input type="checkbox"/> Se ha realizado la difusión de los derechos y facultades relativos a plan de igualdad. <input type="checkbox"/> Se ha realizado los mecanismos de tutela contra las discriminaciones dentro de la empresa. Descripción (mecanismos y procedimientos de difusión):
<b>6.5 CRITERIOS DE VALORACIÓN RELATIVOS AL MODELO ORGANIZATIVO Y A LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL. (Base quinta, apartado 4.c) (Máximo 60 puntos)</b>	
<b>6.5.1. 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>	<input type="checkbox"/> Que la empresa haya realizado acciones de información y sensibilización a ciertos grupos o perfiles profesionales. <input type="checkbox"/> Que la empresa haya realizado acciones formación a ciertos grupos o perfiles profesionales. Descripción (acciones, metodología, cronograma, etc.):

PRESENTACIÓN EXCLUSIVAMENTE ELECTRÓNICA

008256

00309351





PRESENTACIÓN EXCLUSIVAMENTE ELECTRÓNICA

<b>6. CRITERIOS DE VALORACIÓN (CONTINUACIÓN)</b>
<b>6.5.2. La existencia de agentes, responsables o unidades de igualdad, en los ámbitos de organización y dirección, o en otros ámbitos de las relaciones laborales.</b> <input type="checkbox"/> La empresa cuenta con agentes, responsables o unidades de igualdad.
<b>6.5.3. La incorporación de medidas de gestión de la diversidad.</b> <input type="checkbox"/> Incorporación de medidas de gestión de la diversidad en el plan de igualdad que superen la normativa vigente. Descripción (medidas y justificación de su idoneidad):
<b>6.5.4. El análisis de los productos y servicios de la empresa desde la perspectiva de género.</b> <input type="checkbox"/> Se ha llevado a cabo un análisis de productos y servicios de la empresa desde la perspectiva de género. <input type="checkbox"/> La empresa ha incorporado medidas correctoras incorporadas al plan de igualdad, después de realizar un análisis de productos y servicios desde la perspectiva de género. Descripción (resultados, conclusiones y medidas adoptadas):
<b>6.5.5. La incorporación de una política de imagen de la empresa, y del uso del lenguaje y la publicidad no sexistas que contribuyan a la eliminación y prevención de situaciones de discriminación.</b> <input type="checkbox"/> Se ha llevado a cabo una auditoría del lenguaje, la publicidad y la comunicación para detectar si existe en la organización un uso sexista. <input type="checkbox"/> Se han llevado a cabo medidas correctoras después de realizar un análisis o auditoría del uso del lenguaje y la imagen y comunicación no sexista. Descripción (resultados y medidas correctoras):

008256

00309351



6. CRITERIOS DE VALORACIÓN (CONTINUACIÓN)	
<b>6.5.6 La implementación de actuaciones de responsabilidad social en materia de igualdad consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa.</b>	<input type="checkbox"/> La empresa ha diseñado en su plan de igualdad, medidas de responsabilidad social específicas en materia de igualdad. Descripción (medidas y justificación de su idoneidad):  
<b>6.5.7. La integración del compromiso con la igualdad efectiva en las relaciones con terceros (clientela, personas usuarias o proveedoras, contratistas y subcontratistas, integrantes de un grupo de empresas, entre otros).</b>	<input type="checkbox"/> Establecimiento de criterios relacionados con la igualdad de género para relacionarse la empresa con terceras personas o empresas (proveedores, clientes, contratistas, etc.). <input type="checkbox"/> Establecimiento de protocolos o procedimientos relacionados con la igualdad de género para relacionarse la empresa con terceras personas o empresas (proveedores, clientes, contratistas, etc.). Descripción (criterios, protocolos o procedimientos relacionados con la igualdad de género para relacionarse la empresa con terceras personas o empresas):  

PRESENTACIÓN EXCLUSIVAMENTE ELECTRÓNICA

008256

00309351





### 7. DOCUMENTACIÓN

Presento la siguiente documentación:

- Tarjeta de Identificación fiscal (documento 7.1).
- Certificado de inscripción en el régimen general de la Seguridad Social que acredite su condición de empresa (documento 7.2).
- Escritura de constitución debidamente registrada (documento 7.3).
- Certificado de inscripción de la empresa en registro público correspondiente (documento 7.4).
- Documento que acredite que ostenta la representación legal de la empresa (documento 7.5).
- Texto íntegro del Plan de Igualdad vigente en la empresa (documento 7.6).
- Acta de aprobación del Plan de Igualdad y comunicación de la misma a toda la plantilla (documento 7.7).
- Auditoría retributiva correspondiente al plan de igualdad vigente en la empresa donde se incluya el plan de medidas correctoras (documento 7.8).
- Diagnóstico de situación y un informe resumen del análisis y de sus principales conclusiones y propuestas sobre la que se han basado las medidas de igualdad recogidas en el plan de igualdad vigente en la empresa (documento 7.9).
- Documento acreditativo del Registro del plan de igualdad vigente en la empresa en el registro de planes de igualdad que la autoridad laboral tenga habilitado en cada momento (documento 7.10).
- Documento acreditativo del depósito del acuerdo relativo a las medidas específicas para prevenir y hacer frente al acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo que se produzca en el seno de la empresa conforme a lo previsto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regula los planes de igualdad y su registro (documento 7.11).
- Documento acreditativo del depósito del protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo (documento 7.12).
- Acuerdo de colaboración firmado por la empresa y la entidad que realice la contratación o prácticas profesionales de mujeres víctimas de violencia de género (documento 7.13).
- Otros documentos probatorios (documento 7.14).

PRESENTACIÓN EXCLUSIVAMENTE ELECTRÓNICA

008256

00309351



### 7. DOCUMENTACIÓN (CONTINUACIÓN)

#### DOCUMENTOS EN PODER DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

Ejercicio el derecho a no presentar los siguientes documentos que obran en poder de la Administración de la Junta de Andalucía o de sus Agencias, e indico a continuación la información necesaria para que puedan ser recabados <sup>(1)</sup>:

Documento	Consejería/Agencia y Órgano	Fecha de emisión o presentación	Procedimiento en el que se emitió o en el que se presentó
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			

(1) Ha de tratarse de documentos correspondientes a procedimientos que hayan finalizado en los últimos cinco años.

#### DOCUMENTOS EN PODER DE OTRAS ADMINISTRACIONES

Ejercicio el derecho a no presentar los siguientes documentos que obran en poder de otras Administraciones Públicas, e indico a continuación la información necesaria para que puedan ser recabados:

Documento	Administración Pública y Órgano	Fecha de emisión o presentación	Procedimiento en el que se emitió o en el que se presentó
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			

### 8. DECLARACIÓN, SOLICITUD, LUGAR, FECHA Y FIRMA

La persona abajo firmante **DECLARA**, bajo su expresa responsabilidad, que son ciertos cuantos datos figuran en la presente solicitud, así como la documentación adjunta, se **COMPROMETE A COMUNICAR** cualquier circunstancia producida con posterioridad a esta fecha, que modifique el contenido de este documento, así como cualquier sanción pueda imponerse a la empresa o adquirir firmeza con posterioridad a la suscripción del presente documento.

Se **COMPROMETE** asimismo a cumplir las obligaciones y requisitos exigidos en las bases de la convocatoria y la normativa de aplicación y **SOLICITA** sea admitida la solicitud de participación en la convocatoria del distintivo empresarial Marca Andaluza de Excelencia en Igualdad.

En \_\_\_\_\_, a la fecha de la firma electrónica.

LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA EMPRESA

Fdo.: \_\_\_\_\_

PRESENTACIÓN EXCLUSIVAMENTE ELECTRÓNICA

008256

ILMO./A. SR./A. DIRECTOR/A DEL INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER

Código Directorio Común de Unidades Orgánicas y Oficinas: 

A	0	1	0	1	4	1	9	1
---	---	---	---	---	---	---	---	---

00309351







INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS
En cumplimiento de lo dispuesto en el Reglamento General de Protección de Datos, le informamos que:
a) El Responsable del tratamiento de sus datos personales es el Instituto Andaluz de la Mujer cuya dirección es calle Doña María Coronel, nº6, 41003 Sevilla.
b) Podrá contactar con el Delegado de Protección de Datos en la dirección electrónica <a href="mailto:dpd.iam@juntadeandalucia.es">dpd.iam@juntadeandalucia.es</a>
c) Los datos personales que nos aporta se incorporan a la actividad de tratamiento del Instituto Andaluz de la Mujer, la licitud de dicho tratamiento se basa en el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos conferidos al responsable del tratamiento, consecuencia de lo establecido en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género. No están previstas cesiones de datos, salvo a posibles encargados de tratamiento por cuenta del responsable del mismo, o de las derivadas de obligación legal.
d) Puede usted ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión, portabilidad de sus datos, y la limitación u oposición a su tratamiento y a no ser objeto de decisiones individuales automatizadas, como se explica en la siguiente dirección electrónica: <a href="http://juntadeandalucia.es/protecciondedatos">http://juntadeandalucia.es/protecciondedatos</a> , donde podrá encontrar el formulario recomendado para su ejercicio.
e) Puede presentar también una reclamación ante el Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía, en particular si considera que no ha obtenido satisfacción en el ejercicio de sus derechos por el cauce indicado anteriormente. Los formularios e información sobre como hacerlo se encuentran en <a href="http://www.ctpdandalucia.es/area-de-proteccion-de-datos">www.ctpdandalucia.es/area-de-proteccion-de-datos</a> .
f) La Información adicional detallada, así como el formulario para la reclamación y/o ejercicio de derechos se encuentra disponible en la siguiente dirección electrónica: <a href="https://juntadeandalucia.es/protecciondedatos/detalle/166384.html">https://juntadeandalucia.es/protecciondedatos/detalle/166384.html</a>

PRESENTACIÓN EXCLUSIVAMENTE ELECTRÓNICA

008256

00309351





### INSTRUCCIONES RELATIVAS A LA CUMPLIMENTACIÓN DEL PRESENTE FORMULARIO

**1. DATOS DE LA PERSONA O ENTIDAD SOLICITANTE Y DE LA REPRESENTANTE:** la persona o empresa que presente este formulario deberá cumplimentar los datos identificativos que aquí se requieren. Los datos relativos a la persona representante serán de cumplimentación obligatoria en el supuesto de ser ésta quien suscriba el formulario.

Los campos "volumen de facturación", "número de trabajadores" y "total balance de situación" deben cumplimentarse con los datos correspondientes a la anualidad inmediatamente anterior al año de la convocatoria.

**2. NOTIFICACIÓN ELECTRÓNICA OBLIGATORIA:** Los datos de correo electrónico y, opcionalmente, el número de teléfono móvil que nos proporciona, son necesarios para poder efectuar y recibir el aviso de puesta a disposición de la notificación electrónica. Esta notificación se efectuará en cualquier caso, independientemente de que se hayan cumplimentado estos datos. En el caso de que desee modificarlos deberá dirigirse al órgano gestor del procedimiento. Si desea modificar el medio a través del cual recibir la notificación, deberá dirigirse al órgano gestor del procedimiento.

**3. DERECHO DE OPOSICIÓN:** Cumplimentar únicamente en el caso que desee oponerse a la consulta de los datos de identidad de la persona solicitante cuando la solicitud ha sido presentada por la persona representante.

**4. CONSENTIMIENTO EXPRESO DE CONSULTA DE DATOS TRIBUTARIOS Y DE SEGURIDAD SOCIAL:** marque con una X si da su consentimiento expreso para la consulta de datos tributarios y de Seguridad Social o, en caso contrario, marque que no consiente y aporte la documentación señalada.

**5. REQUISITOS DE ADMISIÓN:** marque con una X los requisitos de admisión de la empresa y/o cumplimente los distintos apartados completando las descripciones o referencias.

**6. CRITERIOS DE VALORACIÓN:** marque con una X los criterios de valoración que tiene la empresa y/o cumplimente los distintos apartados completando las descripciones. NO SE VALORARÁN LOS CRITERIOS MARCADOS SIN QUE SE HAYA COMPLETADO EL CAMPO DESCRIPCIÓN. El apartado documentación probatoria especifica si para acreditar la circunstancia señalada tiene que presentar documentación relacionada en el apartado 7 de este formulario.

**7. DOCUMENTACIÓN:** marque con una X la documentación que presenta como documento probatorio de los requisitos de admisión y criterios de valoración que cumple la empresa.

**8. DECLARACIÓN, SOLICITUD, LUGAR, FECHA Y FIRMA:** Deberá declarar que son ciertos cuantos datos figuran en el presente documento, comprometerse a cumplir las obligaciones y requisitos exigidos en las bases y la normativa de aplicación y firmar el formulario. Asimismo deberá comprometerse a la comunicación de variación de circunstancias.

#### DIR3. CÓDIGO DIRECTORIO COMÚN DE UNIDADES ORGÁNICAS

Las solicitudes irán dirigidas a ILMO./A. SR./A DIRECTOR/A DEL INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER. Con carácter general, este código aparecerá cumplimentado, en caso contrario podrá consultar en las oficinas de asistencia en materia de registros o bien en esta dirección: <https://ws024.juntadeandalucia.es/ae/directoriocomundeunidadesorganicas>

PRESENTACIÓN EXCLUSIVAMENTE ELECTRÓNICA

008256

00309351