

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades

870 Orden de 13 de febrero de 2019, de la Consejera de Familia e Igualdad de Oportunidades, por la que se convoca la concesión del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia", correspondiente al año 2019.

Con el fin de reconocer y estimular la labor de las empresas comprometidas con la igualdad, la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género en la Región de Murcia, prevé en su artículo 23 la concesión de un "distintivo de igualdad" a aquellas empresas, públicas o privadas que se hayan distinguido por el desarrollo e implantación de políticas de igualdad de mujeres y hombres entre su personal en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos, como los servicios, productos y publicidad de la empresa.

El Decreto n.º 152/2018, de 20 de junio, por el que se regula la concesión, renovación y utilización del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" a empresas públicas o privadas, desarrolló reglamentariamente el citado artículo 23.

Esta normativa permite poner en marcha el procedimiento para reconocer la excelencia y las buenas prácticas acreditadas en materia de igualdad por parte de las empresas que ejerzan su actividad en la Región de Murcia. Por ello, serán merecedoras del distintivo solo aquellas que destaquen de forma relevante en la aplicación e implantación de planes y políticas de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, quienes además pasan a formar parte por derecho propio de la Red de Empresas en Igualdad (REI), que tiene como objetivo potenciar el intercambio de buenas prácticas y experiencias en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, haciéndolas públicas para conocimiento de la sociedad en general.

El artículo 5 del mencionado Decreto n.º 152/2018, de 20 de junio, establece que anualmente se procederá a convocar el procedimiento para la concesión del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia", mediante Orden de la Consejería que tenga atribuidas las competencias en materia de Igualdad y la convocatoria será publicada en el Boletín Oficial de la Región de Murcia y establecerá las bases de cada convocatoria con arreglo a las disposiciones establecidas en el decreto. Asimismo, el artículo 8 permite regular el orden de prelación, el sistema de valoración y la ponderación de cada uno de los criterios a valorar.

En su virtud, y en uso de las facultades conferidas por el artículo 10 del Decreto del Presidente n.º 2/2018, de 20 de abril, de reorganización de la Administración Regional, a propuesta de la Dirección General de Mujer e Igualdad de Oportunidades,

Dispongo:**Artículo 1.- Objeto**

Esta orden tiene por objeto convocar el procedimiento para la concesión del "Distintivo Igualdad de la Región de Murcia", correspondiente al año 2019, a fin de reconocer y estimular la labor de las empresas comprometidas con la igualdad, que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos, como los servicios, productos y publicidad de la empresa.

Artículo 2.- Empresas candidatas

Podrán solicitar este Distintivo todas las empresas, sean personas físicas o jurídicas, con capital público o privado, que tengan su domicilio en la Región de Murcia o cuenten con centro de trabajo en la Región de Murcia siempre que hubiese contratado personal en la Región de Murcia y cumplan los requisitos establecidos en el artículo 4 del Decreto n.º 152/2018, de 20 de junio, por el que se regula la concesión, renovación y utilización del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" a empresas públicas o privadas.

Artículo 3.- Presentación de candidaturas

1. La presentación de la documentación por medios electrónicos se realizará a través del procedimiento 2727, disponible en la sede electrónica de la Administración de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, que será accesible a través de la página <https://sede.carm.es>. Tanto los anexos como el resto de la documentación estarán disponibles en esta página.

La presentación de la solicitud implica la autorización a la administración para la consulta u obtención de documentos elaborados por cualquier administración, salvo oposición expresa, de acuerdo con lo previsto en el artículo 28 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

2. Las empresas tendrán acceso a información a través de la siguiente dirección de Internet: www.igualdadyviolenciadegenero.carm.es donde figuran las instrucciones necesarias respecto de los pasos a seguir para la tramitación.

Las empresas que sean personas físicas podrán presentar sus candidaturas tanto por la sede electrónica como en cualquiera de los demás lugares a los que se refiere el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en cuyo caso todos los anexos y la documentación complementaria de esta orden deberán presentarse en formato electrónico.

Los modelos normalizados de los anexos estarán disponibles en la sede electrónica <https://sede.carm.es> anteriormente citada y en el portal web igualdadyviolenciadegenero.carm.es. Cada una de las empresas de un mismo grupo que concurren a la convocatoria deberán presentar una candidatura individual e indicar en el ANEXO I el nombre o razón social y el Número de Identificación Fiscal (en adelante, NIF) de las otras empresas del grupo que también se presenten a esta convocatoria.

3. El plazo de presentación de candidaturas será de dos meses contados a partir del día siguiente al de la publicación de la presente orden en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Artículo 4.- Documentación y confidencialidad de la información recibida

1. Las solicitudes deberán ir acompañadas de la documentación establecida en el artículo 6 del mencionado Decreto n.º 152/2018, de 20 de junio.

2. Las empresas candidatas podrán aportar con carácter facultativo un informe de los representantes del personal de la empresa sobre el plan de igualdad o las políticas de igualdad apoyando la candidatura. Si la empresa no cuenta con órganos de representación de la plantilla, podrán suscribir el informe sus propias trabajadoras y trabajadores.

3. Las empresas candidatas comunicarán a la Dirección General de Mujer e Igualdad de Oportunidades cualquier circunstancia producida con posterioridad a la fecha de presentación de su candidatura que pueda afectar al cumplimiento de los requisitos generales, incluyendo entre éstas el cambio de domicilio o de persona responsable, o que suponga modificación de la situación de la empresa en relación con el cumplimiento de los requisitos necesarios para la presentación de la candidatura al "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia".

4. 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 medidas o políticas de igualdad para comprobar si pueden ser merecedoras del distintivo sin que se pueda utilizar el Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia para ningún otro fin.

5. Asimismo, se deberá incluir una relación en la que se citen todos y cada uno de los documentos que la acompañan y la referencia de cada uno de ellos.

Artículo 5.- Subsanación de candidaturas 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, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, 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. 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, de acuerdo con lo previsto en el artículo 68 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, 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.

3. Igualmente, en el mismo plazo y con idéntico apercibimiento, podrá requerirse a las empresas candidatas, en cualquier momento del procedimiento, la documentación complementaria que fuera necesaria para valorar adecuadamente, a juicio de la Comisión Técnica de Evaluación a la que se refiere el artículo siguiente, la candidatura presentada, tanto para determinar el cumplimiento de los requisitos generales para concurrir a la presente convocatoria como para constatar la situación de la empresa en relación con la implantación de planes y políticas de igualdad.

Artículo 6.- Comisión Técnica de Evaluación

1. El órgano competente para la instrucción del procedimiento será la Dirección General de Mujer e Igualdad de Oportunidades.

2. La Comisión Técnica de Evaluación, constituida de acuerdo con lo establecido en el art. 7 del mencionado Decreto n.º 152/2018, atenderá al principio de composición equilibrada entre mujeres y hombres y se regirá, en su funcionamiento, por lo señalado en la Sección 3.ª Capítulo II del Título Preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público, relativa a los órganos colegiados de las distintas administraciones públicas.

3. Será la Comisión Técnica de Evaluación la encargada de verificar y evaluar la documentación presentada en los términos previstos en el artículo 7 de esta orden.

Artículo 7.- Criterios de valoración

1. Criterios generales a valorar, relativos al plan de igualdad o las políticas de igualdad de mujeres y hombres:

A) Los aspectos relativos al diagnóstico, diseño y desarrollo programático de un plan de igualdad, así como la inclusión de temas de paridad en la representación, igualdad retributiva, condiciones de acceso al empleo equilibradas, medidas de conciliación, etc. Se valorará con 60 puntos.

B) La Constitución de un Comité o Comisión de igualdad para velar por el desarrollo del plan, o las medidas de Igualdad. Se valorará con 10 puntos

C) La cultura organizativa y su compromiso por la igualdad. Se valorará con 20 puntos.

D) La participación de la representación legal de la plantilla, o en su defecto, de las propias personas trabajadoras en el proceso de elaboración, implantación, seguimiento y evaluación del plan de igualdad. Se valorará con 10 puntos.

2. Criterios a valorar relativos al acceso al empleo y a las condiciones de trabajo:

A) La existencia de una adecuada representación de mujeres en la totalidad de los grupos y categorías profesionales, incluyendo el personal de alta dirección o, en otro caso, la programación de acciones para conseguir el equilibrio en un plan de igualdad. Se valorará con 50 puntos.

B) La implantación o programación de garantías y mejoras de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras. (medidas de organización del tiempo de trabajo, como jornada y horarios, turnos, vacaciones, entre otras, que faciliten la conciliación de la vida laboral y la vida privada, o el establecimiento de otras medidas con la misma finalidad, entre ellas las relativas a las mejoras y beneficios sociales, al teletrabajo, o a la movilidad geográfica, en la medida que contribuyan a unos mayores niveles de conciliación y corresponsabilidad evitando que la maternidad sea una desventaja profesional para las mujeres). Se valorará con 20 puntos.

C) La aplicación de sistemas y criterios de clasificación profesional que permitan eliminar y prevenir las situaciones de discriminación directa o indirecta. Se valorará con 10 puntos.

D) Las garantías efectivas de igualdad retributiva para los trabajos de igual valor o, en otro caso, la programación de acciones para conseguir el equilibrio salarial en un plan de igualdad. Se valorará con 10 puntos.

E) La implantación o programación de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo como códigos de conducta, o personal y sus representantes. Se valorará con 10 puntos.

3. Criterios relativos al modelo organizativo y a la Responsabilidad Social Empresarial de las empresas:

A) Las actuaciones de responsabilidad social de la organización 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 propia organización o en su entorno social. Se valorará con 60 puntos.

B) La comunicación interna y externa atendiendo al principio de igualdad (lenguaje e imagen igualitarios). Se valorará con 20 puntos

C) El establecimiento de medidas específicas que garanticen la prevención de los riesgos laborales de las mujeres y de los hombres respectivamente Se valorará con 10 puntos

D) Las medidas de publicidad no sexista de los productos y servicios de la empresa o, en otro caso, la programación de acciones en este sentido. Se valorará con 10 puntos

El proceso de evaluación se realizará en dos fases:

En la primera, se analizará y valorará, para cada una de las candidaturas que cumplan todos los requisitos de la convocatoria, la documentación presentada por la empresa en relación con su plan o medidas de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

Se valorará de forma individualizada cada uno de los aspectos citados anteriormente, de tal forma que la máxima puntuación será de trescientos puntos.

Será necesario alcanzar una puntuación mínima de 200 puntos en la calificación que efectúe la comisión de valoración, siempre y cuando se obtenga al menos la mitad de los puntos en cada bloque, 50 puntos en cada uno de los bloques.

Para superar la segunda fase es necesario haber obtenido una puntuación de 8 o más puntos en el Criterio 1, D); y 16 puntos en los criterios 2, A) y 3, B).

Artículo 8.- Entrega del distintivo y difusión de su concesión

1. La Dirección General competente en materia de Igualdad procederá a la entrega de un certificado acreditativo del "Distintivo Igualdad de la Región de Murcia" a las empresas galardonadas en un acto público convocado al efecto, y al que se dotará del protocolo y la difusión adecuados.

2. Las certificaciones de concesión del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" tienen un carácter estrictamente honorífico y no comportarán dotación económica.

3. La Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades hará pública la concesión del distintivo a través de los medios y mediante los procedimientos que se consideren más adecuados para su difusión y comunicación social.

Artículo 9.- Vigencia, prórroga, suspensión, revocación y renuncia del distintivo

1. La concesión del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" tendrá una vigencia inicial de tres años.

2. En cuanto a la prórroga, suspensión, revocación y renuncia del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" se estará, en todo caso, a lo previsto en los artículos 13 y 14 del Decreto 152/2018, de 20 de junio.

Artículo 10.- Facultades y obligaciones derivadas de la obtención del distintivo

La concesión del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" otorgará a las empresas beneficiarias las facultades a que se refiere el artículo 10 del Decreto 152/2018, de 20 de junio. Igualmente, estas empresas deberán cumplir las obligaciones contenidas en el artículo 11 de la misma disposición.

Artículo 11.- Informe periódico anual

1. La empresa distinguida en materia de igualdad deberá remitir a la Dirección General de Mujer e Igualdad de Oportunidades un informe anual en los términos y plazos indicados en el artículo 11.1.e) del Decreto nº 152/2018 de 20 de junio.

2. A los efectos de remisión del informe periódico anual, la Dirección General de Mujer e Igualdad de Oportunidades facilitará, mediante la publicación en la página <https://sede.carm.es> y en el portal www.igualdadyviolenciadegenero.carm.es, los modelos a cumplimentar para que éstas puedan elaborar, con suficiente antelación, los correspondientes informes.

Artículo 12.- Procedimiento de control

1. Corresponde a la Dirección General de Mujer e Igualdad de Oportunidades realizar el seguimiento y control de la aplicación y los efectos de los planes o políticas de igualdad de mujeres y hombres que hayan justificado la concesión del distintivo.

2. Para realizar el seguimiento y control señalados en el artículo anterior, la Dirección General competente en materia de igualdad evaluará los informes anuales remitidos por las empresas distinguidas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y podrá requerir a éstas la información adicional que resulte necesaria para una adecuada valoración de los planes de igualdad y políticas de igualdad, su efectiva implantación y sus resultados.

3. Para la realización de sus funciones de seguimiento y control, la Dirección General podrá auxiliarse de los recursos propios de dicho organismo o los específicos que sean habilitados por la Administración Regional

4. Las funciones de seguimiento y control podrán incluir la elaboración de cuestionarios o la realización de reuniones y entrevistas en el ámbito de la empresa distinguida.

5. Las empresas distinguidas estarán obligadas a facilitar cuantas actuaciones de comprobación se efectúen por la Dirección General

Artículo 13.- Archivo de candidaturas

Se mantendrá el archivo de las candidaturas desestimadas al menos hasta que haya transcurrido el plazo legalmente previsto para la presentación de los recursos a que tengan derecho las empresas candidatas. Estas podrán solicitar la recuperación de la documentación original que hubieran presentado, antes de dicho plazo, sin perjuicio de su conservación por la Dirección General competente en materia de mujer, en caso de recurso.



Artículo 14.- Normativa aplicable

En la tramitación de la presente convocatoria serán aplicables, en todo caso, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Ley 7//2007, de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres y de protección contra la violencia de género; el Decreto n.º 152/2018, de 20 de junio, por el que se regula la concesión, renovación y utilización del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia.

Murcia, 13 de febrero de 2019.—La Consejera de Familia e Igualdad de Oportunidades,
Violante Tomás Olivares.



Anexo I.					
Solicitud del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia					
1. DATOS DE LA CONVOCATORIA:					
Centro Directivo:	Dirección General de Mujer e Igualdad de Oportunidades				
Denominación de la convocatoria:	DISTINTIVO DE IGUALDAD DE LA REGIÓN DE MURCIA				
2. DATOS DE LA EMPRESA CANDIDATA					
Nombre o razón social					
Forma jurídica		NIF/NIE			
Nombre del/de la representante legal o apoderado/a, de quien se proporciona el poder y firma la candidatura, incluidos sus anexos:				Cargo	
Objeto social					
Nacionalidad		Fecha de inicio de la actividad en la Región de Murcia.		Ámbito geográfico de la actividad	
Domicilio social					
Código Postal		Localidad			Provincia
Teléfono 1		Teléfono 2		Fax	
e-mail				Web	
Persona de contacto. Responsable en materia de Igualdad					



3. INFORMACIÓN SOBRE LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	
Convenio colectivo de aplicación:	
Denominación	
Fecha de aprobación	
nombre del documento	
Obligación para la empresa de implantar un Plan de igualdad:	
Art. 45,2 de la Ley Orgánica 7/2007 (plantilla con más de 250 personas)	
Art. 45,3 de la Ley Orgánica 7/2007 (establecido en convenio)	
Art. 45,3 de la Ley Orgánica 7/2007 (en sustitución de sanciones)	

Fecha de inicio de la implantación de las primeras medidas de igualdad en la empresa, tenga o no Plan de igualdad vigente en la actualidad		Nombre documento probatorio	
--	--	-----------------------------	--

Si la empresa tiene Plan de igualdad vigente:					
	Fecha de aprobación	de	Inicio periodo de vigencia	fin de periodo de vigencia	Nombre del archivo (texto íntegro del Plan de igualdad vigente y de su aprobación)
Plan de igualdad vigente					

Si la entidad ha tenido planes de igualdad anteriores, complete la siguiente información:					
	Fecha de aprobación	de	Inicio periodo de vigencia	fin de periodo de vigencia	Nombre del archivo (texto íntegro del Plan de igualdad vigente y de su aprobación)
Primer Plan de igualdad					
Segundo Plan de igualdad					
Tercer Plan de igualdad					
Si la empresa no tiene Plan de igualdad aprobado en la actualidad, nombre del documento que contiene las medidas de igualdad actualmente implementadas en la empresa.					



Si la empresa no tiene Plan de igualdad aprobado en la actualidad, indique el último paso completado		Nombre del documento probatorio	
--	--	---------------------------------	--

¿Existe representación legal de la Plantilla en la empresa (RLT)?		Nombre del documento	
La firma del o de las medidas de igualdad vigentes, ¿ha sido efectuada por todas las organizaciones sindicales presentes en la entidad?		Nombre del documento	
En el caso de que alguna no lo haya firmado, queda reflejado en el acta correspondiente		Nombre del documento	
¿Las organizaciones sindicales firmantes representan la mayoría de la RLT?		Nombre del documento	

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 concedente
	Ámbito		Localidad/CCAA	
	Fecha de solicitud		Fecha de concesión	
	Documentación acreditativa			
B	Denominación			Administración concedente
	Ámbito		Localidad/CCAA	
	Fecha de solicitud		Fecha de concesión	
	Documentación acreditativa			



Si la empresa candidata pertenece a un grupo, ¿participan otras entidades de su grupo en esta convocatoria?		
En caso afirmativo, indique el tipo de actuación, nombre o razón social y NIF de la empresa		
Tipo de actuación	Nombre o razón social	NIF

4. DOCUMENTACIÓN QUE DEBE APORTARSE.	
DOCUMENTOS	REFERENCIA
4.1. Vida laboral de la empresa solicitante	
4.2. Documento de constitución o estatutos y sus modificaciones.	
4.3. Certificación acreditativa de su inscripción en el registro correspondiente	
4.4. Certificado de encontrarse al corriente de sus obligaciones en materia tributaria y de Seguridad Social	
4.5. Declaración responsable de no haber sido sancionada en los tres años anteriores a la presentación de la solicitud	
4.6. Texto o textos íntegros en los que conste el plan de igualdad o las políticas de igualdad en la empresa	
4.7. Diagnóstico de situación en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres que sirvió de base para la realización del plan o las políticas de igualdad.	
4.8. Documentación complementaria de la expresada en los dos apartados anteriores	
4.9. Documentos en los que se haga constar el acuerdo alcanzado.	
4.10. Balance o informe sobre las medidas de igualdad implantadas en la empresa en relación con las condiciones de trabajo, el modelo organizativo, la responsabilidad social de la empresa y la difusión y publicidad de los productos y servicios ofrecidos.	



4.11. Copia del compromiso explícito en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, la organización y funcionamiento interno de la empresa y la responsabilidad social y la publicidad.	
4.11. Copia de la solicitud o de la resolución que acredite la concesión de un distintivo análogo de otras administraciones públicas.	
4.12. Informe sobre el plan de igualdad o las medidas de igualdad en los que se apoya la solicitud, emitido por la representación del personal de la empresa.	
4.13. Otra documentación acreditativa de los requisitos generales	
4.13 a) Tarjeta de identificación fiscal o NIF.	
4.13 b) Documento acreditativo de la identidad de la persona que actúa como representante de la empresa.	
4.13 c) Declaración firmada por la representación legal de la empresa, según modelo que figura como anexo II	
4.13 d) Compromiso explícito en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres	
4.13 e) Documento acreditativo de la difusión interna del plan, o las medidas y externa de dicho compromiso	
4.13. f) Documento acreditativo de la publicidad externa del mismo. (Facultativo).	
4.13. g) Cualquier otra documentación que contribuya al mejor conocimiento del plan de igualdad o las políticas de igualdad en la empresa candidata	

El/la representante legal de la empresa firma el presente documento y SOLICITA la concesión del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia.

En a de de 2019

ANEXO II

BALANCE O INFORME SOBRE LOS ASPECTOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD, Y LAS MEDIDAS DE IGUALDAD IMPLANTADAS EN LA EMPRESA EN RELACIÓN CON LAS CONDICIONES DE TRABAJO, EL MODELO ORGANIZATIVO, LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA Y LA DIFUSIÓN Y PUBLICIDAD DE LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS OFRECIDOS POR LA MISMA

A) ASPECTOS GENERALES RELATIVOS AL PLAN DE IGUALDAD

	DESCRIPCIÓN	NOMBRE DOCUMENTO/S PROBATORIOS Y NÚMERO DE PÁGINAS
1º) La claridad y rigor en el diseño de las medidas que integren el plan de igualdad, o las medidas de igualdad en la definición de los objetivos que persiguen y de los medios para su implantación y desarrollo. Indicar si para cada medida se han definido de modo claro los objetivos a lograr y los medios necesarios para su implantación y desarrollo.		
2º) La adecuación del plan o de las medidas de igualdad para hacer frente a las discriminaciones por razón de género en el conjunto de la empresa. Describir las situaciones de desigualdad detectadas en el diagnóstico de igualdad, y justificar su conexión con las medidas adoptadas.		
3º) La proporcionalidad de las medidas que integren el plan de igualdad o las medidas de igualdad, atendiendo al equilibrio entre los objetivos, los medios y los plazos establecidos. Justificar la proporcionalidad entre las medidas en vigor (número, dimensión, alcance y recursos) y la dimensión y situación de igualdad de la empresa. Argumentar la factibilidad de las medidas, de modo que se hayan asignado plazos y recursos acordes con los objetivos.		

<p>4º) La posible coordinación con las actuaciones desarrolladas por otras empresas, especialmente, en el mismo sector o sectores de actividad.</p> <p>Describir los instrumentos de coordinación con las empresas que pertenezcan a su grupo, en su caso. Describir también la coordinación con otras empresas.</p>		
<p>5º) La implicación tanto de la representación del personal como del conjunto de la plantilla en el compromiso empresarial en materia de igualdad.</p> <p>Detallar el modo de participación de la representación del personal y/o de la propia plantilla, en el compromiso empresarial en materia de igualdad.</p>		
<p>6º) La participación de la representación del personal, si la hubiere, y de la plantilla en su conjunto, en el diagnóstico, en el diseño de las acciones que integren el plan de igualdad o las medidas de igualdad, y su control y evaluación.</p> <p>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.</p>		
<p>7º) La constitución de comités o comisiones específicas para velar por el desarrollo del plan de igualdad o las medidas de igualdad.</p> <p>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.</p>		



<p>8º) El compromiso de la alta dirección de la empresa con la consecución de la igualdad real y efectiva. Detallar el modo y la fecha en que dicho compromiso se ha hecho público.</p>		
<p>9º) El diseño, implantación y evaluación de medidas de acción positiva contra las discriminaciones. 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.</p>		
<p>10º) La adopción de medidas innovadoras que contribuyan efectivamente a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación entre mujeres y hombres. 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.)</p>		
<p>11º) La adopción de medidas de prevención de la salud y riesgos laborales con perspectiva de género.</p>		

B) ASPECTOS RELATIVOS AL ACCESO AL EMPLEO Y A LAS CONDICIONES DE TRABAJO		
	DESCRIPCIÓN	NOMBRE DOCUMENTO/S PROBATORIOS Y NÚMERO DE PÁGINAS
1º	La desagregación por sexo de los datos del personal que integra la empresa, por edad, tipo de vinculación con la empresa, niveles, grupos profesionales o puestos de trabajo y su evolución en los últimos años.	
2º	La desagregación por sexo de los datos relativos a la retribución del personal que integra la empresa, por edad, tipo de vinculación con la empresa, niveles, grupos profesionales o puestos de trabajo y su evolución en los últimos años.	
3º.1.	Implantación o programación de criterios de acceso al empleo adecuados al principio de igualdad y no discriminación.	
3º.2.	Implantación o programación de criterios de promoción profesional adecuados al principio de igualdad y no discriminación	
4º.1.	Implantación o programación de sistemas y criterios de clasificación profesional que cumplan con los parámetros de publicidad, objetividad y transparencia y fomenten el principio de igualdad y no discriminación, clasificación profesional que permitan eliminar y prevenir las situaciones de discriminación directa o indirecta.	
4º.2.	Implantación o programación de sistemas y criterios de retribución que cumplan con los parámetros de publicidad, objetividad y transparencia y fomenten el principio de igualdad y no discriminación, clasificación profesional que permitan eliminar y prevenir las situaciones de discriminación directa o indirecta.	



5º.1. El establecimiento de medidas de organización del tiempo de trabajo (jornada y horarios, turnos, vacaciones, entre otras) en la medida que contribuyan a unos mayores niveles de conciliación y corresponsabilidad evitando que la maternidad sea una desventaja profesional para las mujeres.		
5º.2. El establecimiento de medidas las relativas a las mejoras y beneficios sociales, en la medida que contribuyan a unos mayores niveles de conciliación y corresponsabilidad.		
5º.3. El establecimiento de medidas relativas al teletrabajo, en la medida que contribuyan a unos mayores niveles de conciliación y corresponsabilidad		
5º.4. El establecimiento de medidas relativas a la movilidad geográfica, en la medida que contribuyan a unos mayores niveles de conciliación y corresponsabilidad.		
5º.5. El establecimiento de cualesquiera otras medidas que contribuyan a unos mayores niveles de conciliación y corresponsabilidad		
6º.1. La puesta en marcha de una oferta formativa que permita corregir las carencias de cualificación de las mujeres.		
6º.2. La puesta en marcha de una oferta formativa que permita el acceso de las mujeres a profesiones con menor índice de empleo femenino		
6º.3. La puesta en marcha de una oferta formativa que permita el acceso a puestos de mayor responsabilidad, creatividad y remuneración.		
7º La implantación o programación de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo como códigos de conducta, o personal y sus representantes		



<p>8º El establecimiento de medidas específicas de prevención de riesgos laborales de las mujeres y los hombres, en especial en lo relativo a la maternidad, paternidad y lactancia.</p>		
<p>9º La presencia de mujeres y la adopción de medidas en las empresas para impulsar su presencia, en puestos de trabajo de alto contenido tecnológico, técnico y científico.</p>		
<p>10º La efectiva difusión y garantía de los derechos y facultades relativos al plan de igualdad o a las políticas de igualdad y, en especial, a los mecanismos de tutela contra la discriminación.</p>		

C) ASPECTOS RELATIVOS AL MODELO ORGANIZATIVO Y A LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL		
	DESCRIPCIÓN	NOMBRE DOCUMENTO/S PROBATORIOS Y NÚMERO DE PÁGINAS
1º	La información, formación y sensibilización en igualdad y no discriminación, tanto para el conjunto de la empresa como para ciertos grupos o perfiles profesionales.	
2º	La existencia de un Comité o Comisión de igualdad, para velar por el desarrollo del plan.	
3º	La incorporación de medidas de gestión de la diversidad.	
4º	El diseño y las líneas de producción que contribuyan a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación.	
5º	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.	
6º	Haber suscrito convenio entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y las empresas comprometidas contra la violencia de género	
7º	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.	
7º	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 su entorno social.	



8º 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).		
9º Cualesquiera otros aspectos que contribuyan especialmente a la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.		

En a de 2019

**ANEXO III.
DECLARACIÓN RESPONSABLE**

D./D^a :.....con N.I.F.:....., en calidad de representante legal de la EMPRESA.....con C.I.F.:....., y domicilio en municipio, código postal en relación a la solicitud del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia presentada

DECLARA RESPONSABLEMENTE:

Que son ciertos y completos todos los datos de la presente solicitud, así como toda la documentación que presenta

Que se compromete a cumplir las condiciones que se especifican en la normativa aplicable, la cual conoce en su integridad.

No haber sido sancionada, en los tres años anteriores a la fecha de finalización del plazo de presentación de candidaturas, con carácter firme, 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.

No haber sido sancionada con carácter firme en los tres años anteriores a la fecha de finalización del plazo de presentación de candidaturas, por infracción grave o muy grave, respectivamente, en materia de igualdad 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.

AUTORIZO a la Dirección General de Mujer e Igualdad de Oportunidades, para que realice las consultas de estar al corriente de mis obligaciones ante la AEAT, ante la Agencia Tributaria de la Región de Murcia y ante la Seguridad Social, a los efectos de la obtención de

De acuerdo a lo establecido en el artículo 28 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas, se entiende otorgado el consentimiento para que el órgano administrativo competente consulte de forma electrónica o por otros medios, a esta Administración Pública, otras administraciones o entes, los datos relativos al cumplimiento de las obligaciones tributarias y/o frente a la Seguridad Social, así como todos aquellos que sean necesarios para la resolución de este procedimiento.

En caso de que no otorgue el consentimiento para la consulta marque la siguiente casilla:

NO AUTORIZO a la Dirección General de Mujer e Igualdad de Oportunidades para la consulta de los datos relativos al cumplimiento de mis obligaciones con la Agencia Estatal de Administración Tributaria (EAT), Agencia Tributaria de la Región de Murcia (ATRM) y la Seguridad Social así como todos aquellos que sean necesarios para la Resolución de este procedimiento. (En este caso deberá aportar los siguientes documentos):

Certificado de estar al corriente en las obligaciones con la Seguridad Social.

Certificado de estar al corriente con las obligaciones tributarias con la AEAT

Certificado de estar al corriente con las obligaciones tributarias con la ATRM.