



Junta de Andalucía

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)

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:							

PRESENTACIÓN EXCLUSIVAMENTE ELECTRÓNICA



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.**



5. REQUISITOS DE ADMISIÓN (CONTINUACIÓN)

5.2 REQUISITOS ESPECÍFICOS DE ADMISIÓN (Base primera, apartado 3°).

- 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.**
Documento probatorio: Documentos relacionados en el apartado 7 "Documentación".
- 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.**
Documento probatorio: Documentos relacionados en el apartado 7 "Documentación".
- 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.**
Documento probatorio: Documentos relacionados en el apartado 7 "Documentación".
- 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.**
Documento probatorio: Documentos relacionados en el apartado 7 "Documentación".
- HABER INICIADO AL MENOS TRES ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD, ANTES DE LA PRESENTACIÓN DE LA SOLICITUD.**
Descripción (primeros resultados de su implementación):



6. CRITERIOS DE VALORACIÓN

6.1 CRITERIOS DE VALORACIÓN DE ASPECTOS GENÉRICOS. (Base quinta, apartado 1º y 2º).

(Máximo 60 puntos)

- 6.1.1. Implantación de un plan de igualdad anterior al vigente en la empresa.**

Descripción (vigencia, principales medidas y resultados):

6.1.2. La implementación de actuaciones de responsabilidad social en materia de igualdad de oportunidades.

- Colaboración y apoyo a las víctimas de violencia de género, a través de la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.
- 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".

- 6.1.3. Existencia de medidas específicas que trabajen todas las materias mínimas obligatorias para el diagnóstico recogidas en la normativa.**

Descripción (proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, conciliación, auditoría salarial, etc):

- 6.1.4. Existencia de un correcto sistema de seguimiento del plan de igualdad.**

Descripción (Indicadores resultado, acciones y procedimientos):



6. CRITERIOS DE VALORACIÓN (CONTINUACIÓN)

6.1.5. Existencia de un correcto sistema de evaluación del plan de igualdad.

Descripción (Indicadores resultado, acciones y procedimientos):

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.

Descripción (justificación idoneidad medidas):

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)

6.2.1 Se han dado todas las garantías en el proceso de negociación del Plan de Igualdad.

6.2.2 La empresa pertenece a un sector de la actividad económica que no está feminizado.

6.3 CRITERIOS DE VALORACIÓN RELATIVOS A LA ESTRATEGIA DE IGUALDAD EN LA EMPRESA. (Base quinta, apartado 4º.a) (Máximo 90 puntos)

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.

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.

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.

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.

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.

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.):



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):



6. CRITERIOS DE VALORACIÓN (CONTINUACIÓN)

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.

- Si para el 20% de las desigualdades detectadas en el diagnóstico se han adoptado medidas adecuadas para hacer frente.
- Si para el 40% de las desigualdades detectadas en el diagnóstico se han adoptado medidas adecuadas para hacer frente.
- Si para el 60% de las desigualdades detectadas en el diagnóstico se han adoptado medidas adecuadas para hacer frente.
- Si para el 80% de las desigualdades detectadas en el diagnóstico se han adoptado medidas adecuadas para hacer frente.
- Si para el 100% de las desigualdades detectadas en el diagnóstico se han adoptado medidas adecuadas para hacer frente.

Descripción (porcentajes y medidas):

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.

- El 100% de las medidas son factibles de implantar con los medios y plazos que se han establecido.

Descripción (medidas, recursos e indicadores de seguimiento (regla SMART)):

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.

- Si la implicación de la plantilla de la empresa representa al 30%-59%.
- Si la implicación de la plantilla de la empresa representa 60% o más.

Descripción (participación en formaciones, cuestionarios, en grupos focales, etc.):



6. CRITERIOS DE VALORACIÓN (CONTINUACIÓN)

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

- Compromiso público con la igualdad de la empresa.
- Que el plan de igualdad no sea obligatorio para la empresa.
- 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.
- 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.
- 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.).

Descripción (resultados del diagnóstico, medidas correctoras, participación o colaboración con otros organismos, etc.):

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

- Que la empresa haya diseñado medidas de acción positiva dirigida a mujeres, que sean coherentes y acordes con las desigualdades detectadas en el diagnóstico.
- Que la empresa haya implantado medidas de acción positiva dirigida a las trabajadoras, de las diseñadas en el plan de igualdad.
- Establecimiento de un sistema de evaluación de las medidas de acción positiva diseñado con rigor, claridad y coherencia.

Descripción (medidas de acción positivas y sistema de evaluación):

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.

- Que la empresa haya diseñado 1-2 medidas innovadoras.
- Que la empresa haya diseñado 3 medidas innovadoras.
- Que la empresa haya diseñado 4 medidas innovadoras.
- Que la empresa haya diseñado 5 o más medidas innovadoras.

Descripción (medidas, grado de innovación, colectivo al que va dirigido, etc.):



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 vengan 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):



6. CRITERIOS DE VALORACIÓN (CONTINUACIÓN)

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.

- Diseño de medidas incluidas en el plan de igualdad vigente encaminadas a facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
- Implementación de medidas, incluidas en el plan de igualdad vigente, encaminadas a facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

Descripción (las medidas, descripción de los resultados, indicadores de realización, impacto y proceso):

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

- Diseño de medidas o acciones incluidas en el plan de igualdad vigente encaminadas a promover la corresponsabilidad en los hombres.
- Implementación de medidas o acciones incluidas en el plan de igualdad vigente encaminadas a promover la corresponsabilidad en los hombres.

Descripción (medidas para promover la corresponsabilidad y resultados):

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.

- 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.

Descripción (curso, contenido, horas, modalidad, estrategias de difusión, etc.):



6. CRITERIOS DE VALORACIÓN (CONTINUACIÓN)

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.

- Establecimiento de políticas de prevención de riesgos laborales avanzadas e innovadoras.
- Establecimiento de políticas de prevención de riesgos laborales avanzadas e innovadoras que atiendan a la maternidad, lactancia y riesgos psicosociales.

Descripción (medidas implementadas):

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.

- No hay infrarrepresentación femenina en ninguna categoría, área ni nivel jerárquico.
- 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):

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.

- No hay infrarrepresentación femenina en ninguna categoría, área ni nivel jerárquico de alto contenido tecnológico, técnico y científico.
- Diseño de medidas correctoras dentro del plan de igualdad dirigidas a fomentar la presencia de mujeres en los puestos de trabajo de alto contenido tecnológicos, técnico y científico.

Descripción (medidas adoptadas, justificación su idoneidad, datos y resultados):



6. CRITERIOS DE VALORACIÓN (CONTINUACIÓN)

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

- 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):

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.

- Se ha realizado la difusión de los derechos y facultades relativos a plan de igualdad.
- Se ha realizado los mecanismos de tutela contra las discriminaciones dentro de la empresa.

Descripción (mecanismos y procedimientos de difusión):

6.5 CRITERIOS DE VALORACIÓN RELATIVOS AL MODELO ORGANIZATIVO Y A LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL. (Base quinta, apartado 4.c) (Máximo 60 puntos)

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.

- Que la empresa haya realizado acciones de información y sensibilización a ciertos grupos o perfiles profesionales.
- Que la empresa haya realizado acciones formación a ciertos grupos o perfiles profesionales.

Descripción (acciones, metodología, cronograma, etc.):



6. CRITERIOS DE VALORACIÓN (CONTINUACIÓN)

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.

- La empresa cuenta con agentes, responsables o unidades de igualdad.

6.5.3. La incorporación de medidas de gestión de la diversidad.

- 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):

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

- Se ha llevado a cabo un análisis de productos y servicios de la empresa desde la perspectiva de género.
- 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):

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.

- Se ha llevado a cabo una auditoría del lenguaje, la publicidad y la comunicación para detectar si existe en la organización un uso sexista.
- 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):



6. CRITERIOS DE VALORACIÓN (CONTINUACIÓN)

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.

- 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):

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).

- Establecimiento de criterios relacionados con la igualdad de género para relacionarse la empresa con terceras personas o empresas (proveedores, clientes, contratistas, etc.).
- 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):



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).



7. DOCUMENTACIÓN (CONTINUACIÓN)

DOCUMENTOS EN PODER DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

Ejercer 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 ⁽¹⁾:

	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

Ejercer 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.: _____

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

Código Directorio Común de Unidades Orgánicas y Oficinas:



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 dpd.iam@juntadeandalucia.es
- 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: <http://juntadeandalucia.es/protecciondedatos>, 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 www.ctpdandalucia.es/area-de-proteccion-de-datos.
- 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: <https://juntadeandalucia.es/protecciondedatos/detalle/166384.html>



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>