

### **Anexo III**

#### **Bases específicas del Premio a la Igualdad en la Administración**

##### **Primera.- Valoración**

1. Se valorarán las candidaturas de acuerdo con los criterios objetivos que se detallan a continuación sobre un total de 100 puntos.

a) Aspectos generales relativos al Plan de Igualdad o las políticas de igualdad de mujeres y hombres. Máximo 30 puntos

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

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

3. La implicación tanto de los representantes del personal como del conjunto de la plantilla en el compromiso en materia de igualdad.

4. La participación de la representación legal del personal, y de la plantilla en su conjunto, tanto en el diagnóstico, como en el diseño de las medidas que integren el plan de igualdad o las políticas de igualdad, y su control y evaluación

5. La participación en el diagnóstico, diseño, implantación y evaluación del plan de igualdad o de las políticas de igualdad de personas con cualificación especializada en igualdad y no discriminación por razón de género en las relaciones laborales.

6. La constitución de comités o comisiones específicas para velar por el desarrollo del plan de igualdad o las políticas de igualdad.

7. El compromiso de las personas con mayor responsabilidad de la organización con la consecución de la igualdad real y efectiva.

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

b) Aspectos relativos al acceso al empleo y a las condiciones de trabajo. Máximo 30 puntos.

1. La desagregación por sexo de los datos relativos al conjunto del personal, grupos profesionales o puestos de trabajo y su evolución en los últimos años.

2. 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.

3. La aplicación de sistemas y criterios de clasificación profesional y de retribución que cumplan con los parámetros de publicidad, objetividad y transparencia y fomenten el principio de igualdad y no discriminación.

4. 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 ellas, las relativas a las mejoras y beneficios sociales, al trabajo a distancia o a la movilidad geográfica, en la medida que contribuyan a unos mayores niveles de conciliación.

5. El establecimiento de medidas de sensibilización y divulgación que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar tanto de los hombres como de las mujeres y que conciencien a los hombres sobre la corresponsabilidad, evitando que la maternidad sea una desventaja profesional para las mujeres.

6. La puesta en marcha de una oferta formativa en materia de igualdad incluyendo acciones que permitan corregir las disfunciones en puestos de trabajo de mayor responsabilidad y remuneración, teniendo en cuenta la obligatoriedad en las acciones formativas.

7. La implantación de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

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

9. La presencia de mujeres y la adopción de medidas para impulsar su presencia en los órganos colegiados así como en los puestos de toma de decisión.

10. El análisis con perspectiva de género de las decisiones a adoptar, para garantizar que no tengan efectos negativos sobre la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

11. La efectiva difusión y garantía de los derechos y facultades relativos al plan de igualdad o a las políticas de igualdad.

c) Aspectos relativos al modelo organizativo y a la responsabilidad social. Máximo 40 puntos.

1. La información, formación y sensibilización en igualdad y no discriminación.

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

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

4. El uso del lenguaje y la publicidad no sexistas que contribuyan a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación.

5. La implementación de actuaciones de responsabilidad social en materia de igualdad, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres.

6. La integración del compromiso con la igualdad efectiva en las relaciones con terceros (proveedores, usuarios, contratistas y subcontratistas, etc...).

7. Adopción de medidas que fomenten o favorezca la presencia de mujeres en los puestos de alta responsabilidad.

8. La iniciativa y participación en la elaboración del Plan de Igualdad.

9. El desarrollo y aplicación de alguna de las medidas incluidas en el Plan de Igualdad.

10. Cualquier otro aspecto que contribuya especialmente a la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

#### **Segunda.- Memoria.**

1. El contenido de la memoria al Premio a la Igualdad en la Administración no podrá exceder de 50 páginas numeradas a una sola cara (25 si fuera a doble cara), en tamaño A4, con interlineado sencillo y con un tamaño de letra, como mínimo de 12 puntos.

2. La memoria tendrá la siguiente estructura y contenido mínimo:

a) Portada: Incluirá la identificación de la candidatura (Administración Pública Regional, universidades públicas, ayuntamientos y sus entidades vinculadas o dependientes, entidades y unidades administrativas), denominación del proyecto y categoría a la que se presenta.

b) Índice.

c) Presentación de la organización, incluyendo funciones y actividades, estructura orgánica, principales servicios prestados y, en su caso, relación de siglas o acrónimos utilizados en la memoria, así como el número de personal que la compone.

d) Descripción del proyecto de igualdad con indicación del tipo de actuación o práctica implantada, metodología de implantación, destinatarios de la misma, beneficios obtenidos con su puesta en marcha y o eliminación de barreras discriminatorias obtenidas.

e) Exposición de las razones por las que la candidatura se considera merecedora del premio.

3. Las memorias que no reúnan los requisitos establecidos en los números 1 y 2 no serán objeto de valoración.