

Procedimiento 2727

ANEXO I.					
Solicitud del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia					
1. DATOS DE LA CONVOCATORIA CORRESPONDIENTE AL AÑO 2025					
Centro Directivo:		Dirección General de Mujer y Prevención de la Violencia de Género.			
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	
Teléfono1		Teléfono 2		e-mail	
Web					
Persona de contacto. Responsable en materia de Igualdad					
Teléfono de la persona de contacto					
e-mail de la persona de contacto					

3. INFORMACIÓN SOBRE LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD				
Convenio colectivo de aplicación:				
Denominación				
Fecha de aprobación				
Nombre del documento presentado				
Obligación para la empresa de implantar un plan de igualdad:				
Art. 45,2 de la Ley Orgánica 7/2007 (plantilla con 50 o más 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	
Datos del plan de igualdad vigente:				
	Fecha de aprobación	Periodo de vigencia	Fecha de registro y localizador.	Nombre del archivo (texto íntegro del plan de igualdad vigente, de su aprobación y registro).
Plan de igualdad vigente				

Si la entidad ha tenido planes de igualdad anteriores, complete la siguiente información:

	Fecha de aprobación	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					
¿Existe representación legal de la Plantilla en la empresa (RLT)?				Nombre del documento	
La firma del plan o de las políticas 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	
Si la empresa no tiene RLT hacer constar quién ha negociado con la empresa el plan o las políticas de igualdad.				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

Asimismo, 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.
- ☐ Que la empresa dispone de los documentos que acreditan los requisitos establecidos en las letras a), b) y c) del artículo 4 del Decreto nº 152/2018, de 20 de junio y que los pondrá a disposición de la Administración si le son requeridos.
- ☐ Estar inscrita en la Seguridad Social, formalmente constituida e inscrita, en su caso, en el registro correspondiente.
- ☐ Estar al corriente de sus obligaciones tributarias (del Estado y de la CARM) y frente a la Seguridad Social.
- ☐ 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, 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 muy grave en materia social, 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.

En aplicación del artículo 28 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, el órgano administrativo competente consultará o recabará por medios electrónicos, los datos relacionados a continuación, salvo que se oponga a la consulta.

[] Me OPONGO* a la consulta de. (datos de Identidad, datos de la Seguridad Social)

Asimismo, autoriza la consulta de los datos tributarios, excepto que expresamente no autorice la consulta.

[] NO AUTORIZO* la consulta de datos tributarios de (Estar al corriente de las obligaciones tributarias, Certificado de domicilio fiscal)

(*) En el caso de NO AUTORIZACIÓN O DE OPOSICIÓN a que el órgano administrativo competente consulte u obtenga los mencionados datos y documentos, QUEDO OBLIGADO A APORTARLOS al procedimiento junto a esta solicitud o cuando me sean requeridos.

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

FIRMADO POR EL/LA REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA

INFORMACIÓN SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS	
Responsable	Los datos de contacto con el responsable del tratamiento son: Dirección General de Mujer y Prevención de la Violencia de Género. Avda. de La Fama nº 3. Murcia - igualdad@carm.es. También puede dirigirse a nuestro DPD a través de la dirección de correo electrónico dpd.familia@carm.es
Finalidad y plazo de conservación	La finalidad de los datos es tramitar la concesión del "Distintivo Igualdad de la Región de Murcia", correspondiente al año 2024 En todo caso, los datos se conservarán durante el tiempo que sea necesario para cumplir con la finalidad para la que se recabaron y para determinar las posibles responsabilidades que se pudieran derivar de dicha finalidad y del tratamiento de los datos.
Legitimación	La base de legitimación es la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. <i>Otras bases: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres y de protección contra la violencia de género; Decreto 152/2018, de 20 de junio, por el que se regula la concesión, renovación y utilización del distintivo de Igualdad en la empresa de la Región de Murcia; Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.</i>
Destinatarios	No se realizan cesiones a otras entidades. No se realizan transferencias internacionales.
Derechos	Puede ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, supresión y oposición, limitación, portabilidad en relación a sus datos personales dirigiéndose al responsable. Puede consultar la información y requisitos del procedimiento de ejercicio de derechos (2736) en el apartado de PROTECCIÓN DE DATOS de la Web www.carm.es . En cualquier caso, puede presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD).

ANEXO II.
BALANCE O INFORME SOBRE LOS ASPECTOS GENERALES DEL
PLAN DE IGUALDAD, Y LAS MEDIDAS DE IGUALDAD
IMPLANTADAS EN LA EMPRESA

A) ASPECTOS GENERALES RELATIVOS AL PLAN DE IGUALDAD

1º) 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. (Indicar si para cada medida implantada se han definido de modo claro los objetivos a lograr y los medios necesarios para su desarrollo).

(INDICAR NOMBRE DEL DOCUMENTO PROBATORIO PRESENTADO Y NÚMERO DE PÁGINAS)

2º) La adecuación del plan o de las políticas 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 e implantadas).

(INDICAR NOMBRE DEL DOCUMENTO PROBATORIO PRESENTADO Y NÚMERO DE PÁGINAS)

3º) La proporcionalidad 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.

- Justificar la proporcionalidad entre las medidas en vigor (número, dimensión, alcance y recursos) y la dimensión y situación de igualdad de la empresa observada en el diagnóstico.

- Argumentar la factibilidad de las medidas, de modo que se hayan asignado plazos y recursos acordes con los objetivos.

(INDICAR NOMBRE DEL DOCUMENTO PROBATORIO PRESENTADO Y NÚMERO DE PÁGINAS)

4º) Posible coordinación de las medidas implantadas con las actuaciones desarrolladas por otras empresas, especialmente, en el mismo sector o sectores de actividad. (Describir los instrumentos de coordinación con las empresas que pertenezcan a su grupo, en su caso. Describir también la coordinación con otras empresas).

(INDICAR NOMBRE DEL DOCUMENTO PROBATORIO PRESENTADO Y NÚMERO DE PÁGINAS)

5º) La implicación tanto de la representación del personal como del conjunto de la plantilla en el compromiso empresarial en materia de igualdad.

(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).

Si no hay representación sindical, indicar las organizaciones sindicales que han participado en la negociación del plan de igualdad

(INDICAR NOMBRE DEL DOCUMENTO PROBATORIO PRESENTADO Y NÚMERO DE PÁGINAS)

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

(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).

(INDICAR NOMBRE DEL DOCUMENTO PROBATORIO PRESENTADO Y NÚMERO DE PÁGINAS)

7º) 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).

(INDICAR NOMBRE DEL DOCUMENTO PROBATORIO PRESENTADO Y NÚMERO DE PÁGINAS)

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

Descripción de las acciones positivas implementadas y evaluadas (entendiendo por tales las medidas temporales que, con el objeto de establecer la igualdad de oportunidades, favorecen al grupo discriminado), y las situaciones que pretende corregir cada una de ellas.

(INDICAR NOMBRE DEL DOCUMENTO PROBATORIO PRESENTADO Y NÚMERO DE PÁGINAS)

9º) 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 implantadas, explicando su grado de innovación absoluta o relativa (por ejemplo, el colectivo de personas a quienes se dirige; el problema particular que trata de paliar; las características de la medida, el hecho de que ofrece soluciones novedosas a un problema, etc.)

(INDICAR NOMBRE DEL DOCUMENTO PROBATORIO PRESENTADO Y NÚMERO DE PÁGINAS)

10º) Documentación de haber registrado el plan o las políticas de igualdad en el correspondiente registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 901/2020.

(INDICAR NOMBRE DEL DOCUMENTO PROBATORIO PRESENTADO Y NÚMERO DE PÁGINAS)

11º) Composición de la comisión negociadora.

(Indicar la fecha de constitución y detallar la composición, indicando nombre, cargo, formación en igualdad)

(INDICAR NOMBRE DEL DOCUMENTO PROBATORIO PRESENTADO Y NÚMERO DE PÁGINAS)



12º) La existencia de un Comité o Comisión de igualdad, para velar por el desarrollo y evaluación del plan.

(INDICAR NOMBRE DEL DOCUMENTO PROBATORIO PRESENTADO Y NÚMERO DE PÁGINAS)

13º) Adhesión a la iniciativa "Empresas por una sociedad libre de violencia de género".

(INDICAR NOMBRE DEL DOCUMENTO PROBATORIO PRESENTADO Y NÚMERO DE PÁGINAS)

B) ASPECTOS RELATIVOS AL ACCESO AL EMPLEO Y A LAS CONDICIONES DE TRABAJO

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.

(INDICAR NOMBRE DEL DOCUMENTO PROBATORIO PRESENTADO Y NÚMERO DE PÁGINAS)

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.

(INDICAR NOMBRE DEL DOCUMENTO PROBATORIO PRESENTADO Y NÚMERO DE PÁGINAS)

3º) Implantación de criterios de clasificación profesional que cumplan con los parámetros de publicidad, objetividad y transparencia y fomenten el principio de igualdad y no discriminación y que permitan prevenir y eliminar situaciones de discriminación directa o indirecta.

(INDICAR NOMBRE DEL DOCUMENTO PROBATORIO PRESENTADO Y NÚMERO DE PÁGINAS)

4º) Implantación de criterios de acceso al empleo y de promoción profesional adecuados al principio de igualdad y no discriminación.

(INDICAR NOMBRE DEL DOCUMENTO PROBATORIO PRESENTADO Y NÚMERO DE PÁGINAS)

5º) Implantación de sistemas y criterios de retribución que fomenten el principio de igualdad retributiva.

(INDICAR NOMBRE DEL DOCUMENTO PRESENTADO Y NÚMERO DE PÁGINAS)

6º) 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 (y fecha de implantación).

(INDICAR NOMBRE DEL DOCUMENTO PRESENTADO Y NÚMERO DE PÁGINAS)

7º) El establecimiento de medidas relativas al teletrabajo o la movilidad geográfica, en la medida que contribuyan a unos mayores niveles de conciliación y corresponsabilidad (y fecha de implantación).

(INDICAR NOMBRE DEL DOCUMENTO PRESENTADO Y NÚMERO DE PÁGINAS)

8º) El establecimiento de cualesquiera otras medidas que contribuyan a unos mayores niveles de conciliación y corresponsabilidad (y fecha de implantación).

(INDICAR NOMBRE DEL DOCUMENTO PRESENTADO Y NÚMERO DE PÁGINAS)

9º) La puesta en marcha de una oferta formativa que permita corregir las carencias de cualificación de las mujeres (fecha de la oferta formativa).

(INDICAR NOMBRE DEL DOCUMENTO PRESENTADO Y NÚMERO DE PÁGINAS)

10º) La puesta en marcha de una oferta formativa que permita el acceso de las mujeres a profesiones con menor índice de empleo femenino (fecha de la oferta formativa).

(INDICAR NOMBRE DEL DOCUMENTO PRESENTADO Y NÚMERO DE PÁGINAS)

11º) La puesta en marcha de una oferta formativa que permita el acceso a puestos de mayor responsabilidad, creatividad y remuneración (fecha de la oferta formativa). .

(INDICAR NOMBRE DEL DOCUMENTO PRESENTADO Y NÚMERO DE PÁGINAS)

12º) La implantación de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo como códigos de conducta, del personal y sus representantes negociadas y acordadas con la representación sindical.

(INDICAR NOMBRE DEL DOCUMENTO PRESENTADO Y NÚMERO DE PÁGINAS)

13º) 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 (fecha de implantación).

(INDICAR NOMBRE DEL DOCUMENTO PRESENTADO Y NÚMERO DE PÁGINAS)

14º) 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.

(INDICAR NOMBRE DEL DOCUMENTO PRESENTADO Y NÚMERO DE PÁGINAS)

15º) 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.

(INDICAR NOMBRE DEL DOCUMENTO PRESENTADO Y NÚMERO DE PÁGINAS)

C) ASPECTOS RELATIVOS AL MODELO ORGANIZATIVO Y A LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

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.

(INDICAR NOMBRE DEL DOCUMENTO PROBATORIO PRESENTADO Y NÚMERO DE PÁGINAS DE CADA ACTUACIÓN EJECUTADA)

2º) La implantación de medidas de gestión de la diversidad.
(Medidas implantadas y la fecha de implantación).

(INDICAR NOMBRE DEL DOCUMENTO PROBATORIO PRESENTADO Y NÚMERO DE PÁGINAS)

3º) El diseño y las líneas de producción que contribuyan a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación
(fecha de implantación).

(INDICAR NOMBRE DEL DOCUMENTO PROBATORIO PRESENTADO Y NÚMERO DE PÁGINAS)

4º) La existencia de auditoría retributiva que permita comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

(INDICAR NOMBRE DEL DOCUMENTO PROBATORIO PRESENTADO Y NÚMERO DE PÁGINAS)

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

(INDICAR NOMBRE DEL DOCUMENTO PRESENTADO Y NÚMERO DE PÁGINAS)

6º) 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.

(INDICAR NOMBRE DEL DOCUMENTO PROBATORIO PRESENTADO Y NÚMERO DE PÁGINAS)

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.

(INDICAR NOMBRE DEL DOCUMENTO PROBATORIO PRESENTADO Y NÚMERO DE PÁGINAS)

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).

(INDICAR NOMBRE DEL DOCUMENTO PROBATORIO PRESENTADO Y NÚMERO DE PÁGINAS)

9º) La adopción e implantación de medidas de prevención de la salud y riesgos laborales con perspectiva de género.

(INDICAR NOMBRE DEL DOCUMENTO PROBATORIO PRESENTADO Y NÚMERO DE PÁGINAS)

10º) Cualesquiera otros aspectos que contribuyan especialmente a la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

(INDICAR NOMBRE DEL DOCUMENTO PROBATORIO PRESENTADO Y NÚMERO DE PÁGINAS)

FIRMADO POR EL/ LA REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA

Procedimiento 2727

ANEXO III	
Convocatoria: año 2025	Procedimiento 2727
DOCUMENTACIÓN QUE SE APORTA Y SU REFERENCIA.	
DOCUMENTACIÓN	REFERENCIA
3.1 ANEXO I. SOLICITUD	
3.2. 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.	
3.3. La auditoría retributiva que permita comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.	
3.4. Documento(s) que recoge(n) el acuerdo alcanzado en la negociación del plan o las políticas de igualdad.	
3.5. Texto o textos íntegros en los que conste el plan de igualdad o las políticas de igualdad implantadas en la empresa.	
3.6. Informes de seguimiento y evaluación del plan o de las políticas de igualdad en las empresas, o documentación acreditativa de la implantación de tres medidas de su política de igualdad.	
3.7. Documentación relativa a los procedimientos y medidas establecidas en la empresa para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.	
3.8. 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). ANEXO II.	
3.9. Copia del compromiso explícito de la empresa 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.	

3.10. Informe, firmado por la representación del personal de la empresa (o por el personal), sobre el plan o las políticas de igualdad en los que se apoya la solicitud. En otro caso, se deberá acreditar haber ofrecido a la representación legal del personal, o directamente al personal, la posibilidad de informar sobre el plan o las políticas de igualdad en los que se apoya la solicitud.	
3.11. Documento acreditativo de la difusión interna del plan, o de las políticas de igualdad.	
3.12. Documento acreditativo de la publicidad externa realizada del plan o las políticas de igualdad. (Facultativo).	
3.13. Cualquier otra documentación que contribuya al mejor conocimiento del plan de igualdad o las políticas de igualdad en la empresa candidata. (Facultativo).	