

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Política Social, Familias e Igualdad

4094 Orden de 5 de agosto de 2025, de la Consejera de Política Social, Familias e Igualdad por la que se convoca la concesión del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia", correspondiente al año 2025.

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 23.3 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 23.3.

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.

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. La convocatoria será publicada en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, y establecerá las bases de cada emplazamiento anual con arreglo a las disposiciones establecidas en el Decreto. Asimismo, el artículo 8 del citado Decreto permite regular el orden de prelación, el sistema de valoración y la ponderación de cada uno de los criterios a valorar.

El Decreto del Presidente n.º 19/2024, de 15 julio, de reorganización de la Administración Regional, establece en su artículo 2 que corresponde a la Consejería de Política Social, Familias e Igualdad, entre otras materias, el desarrollo y ejecución de las políticas de la mujer, sin perjuicio de las que le corresponda a otros departamentos regionales. El Decreto n.º 3/2024, de 18 de enero, por el que se modifica el Decreto n.º 238/2023, de 22 de septiembre, por el que se establecen los Órganos Directivos de la Consejería de Política Social, Familias e Igualdad y establece en su artículo único apartado dos que:

"La Dirección General de Mujer y Prevención de la Violencia de Género ejercerá las siguientes competencias: impulso, seguimiento, evaluación y, en su caso, gestión de políticas especializadas que contribuyan a la incorporación efectiva de la mujer en la vida social, política, económica y cultural de la Región

de Murcia, así como la promoción de programas y estructuras que garanticen la igualdad de oportunidades de las mujeres, incluido el fomento de la actividad asociativa, de participación y prestación de servicios específicos desde instituciones públicas y privadas y en especial, las medidas relativas a la atención integral, sensibilización y prevención de la violencia contra las mujeres.”

En su virtud, de conformidad con lo establecido en el artículo 5 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,

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 2025, 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 hayan 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. El cumplimiento de dichos requisitos se acreditará mediante la presentación de la documentación enumerada en el artículo 4 de la presente Orden.

Artículo 3. Presentación de candidaturas.

1. Las empresas candidatas presentarán la documentación por medios electrónicos, 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 la documentación como los anexos estarán disponibles en esta página.

2. 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.

3. Cada una de las empresas de un mismo grupo que concurran 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.

4. El plazo de presentación de candidaturas **será del 1 al 30 de septiembre de 2025.**

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. Además, deberán aportar:

a) Informes de seguimiento y evaluación del plan o de las políticas de igualdad en las empresas obligadas a disponer de éste o, de la implantación de tres medidas contempladas en su política de igualdad, en caso de no estar obligadas.

b) Cuando se trate de planes de igualdad, se acompañará la documentación relativa a la auditoría retributiva.

c) Documentación relativa al registro del Plan de igualdad.

d) La 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 y, en su caso, el registro de la misma.

3. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 28 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPACAP), la Administración actuante podrá consultar o recabar de forma electrónica, salvo que el interesado se oponga, los documentos que se encuentren en su poder o que hayan sido elaborados por cualquier otra Administración.

4. El 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 a que hace referencia el artículo 6, f) del Decreto n.º 152/2018, de 20 de junio, deberá ajustarse al modelo del ANEXO II.

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, según modelo del ANEXO III.

6. Las empresas candidatas comunicarán a la Dirección General de Mujer y Prevención de la Violencia de Género 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".

7. Toda la información facilitada por las empresas candidatas al distintivo será custodiada bajo el principio de la máxima confidencialidad, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Dicha información, con independencia de su naturaleza, únicamente podrá ser utilizada para verificar si aquellas cumplen los requisitos de participación en esta convocatoria y, en su caso, valorar sus políticas de igualdad para comprobar si pueden ser merecedoras del distintivo sin que se pueda utilizar el Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia para ningún otro fin.

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, 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 presente la documentación complementaria que fuera necesaria para valorar adecuadamente, a juicio de la Comisión Técnica de Evaluación referida en el artículo 6, la candidatura presentada para constatar la situación de la empresa en relación con la implantación de planes y políticas de igualdad, de acuerdo con lo previsto en el artículo 73 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre. A tal efecto, se concederá un plazo de diez días hábiles a partir del día siguiente al de la publicación del requerimiento en la página web de la Consejería de Política Social, Familias e Igualdad, con expreso apercibimiento de que, de no hacerlo así, se le podrá declarar decaído en su derecho al trámite correspondiente.

3. La aportación de la documentación que le sea requerida durante el procedimiento se realizará, a través de la Sede Electrónica de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia <https://sede.carm.es/>, a través de la Guía de Procedimientos y Servicios, con el código de procedimiento 2727 Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia, en el apartado "Escrito de cumplimiento al requerimiento de subsanación/mejora"

4. De acuerdo con el artículo 45.1 de la LPACAP, todos los actos administrativos integrantes del presente procedimiento se notificarán mediante publicación a través de la página web de la Consejería de Política Social, Familias e Igualdad, en el apartado Igualdad dentro de "Áreas temáticas". Se puede acceder directamente a través de la siguiente dirección web:

[https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=3383&IDTIPO=140&RAS TRO=c2689\\$m](https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=3383&IDTIPO=140&RAS TRO=c2689$m)

Artículo 6. Comisión Técnica de Evaluación.

1. La Comisión Técnica de Evaluación, constituida de acuerdo con lo establecido en el artículo 7 del mencionado Decreto n.º 152/2018, de 20 de junio, 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.

2. 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) Claridad y rigor en el diseño y desarrollo programático del plan o de las políticas de igualdad: definición de objetivos; aspectos y materias incluidas en el

diagnóstico; coherencia de las medidas previstas en el plan o en las políticas de igualdad, con los resultados del diagnóstico; calendarización y priorización de las medidas; identificación de los medios y recursos (humanos y materiales) para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas y objetivos previstos; resultados conseguidos desde la implantación del plan o las políticas de igualdad; la inclusión de temas de paridad en la representación del personal; diseño, implantación y evaluación de un sistema retributivo que garantice la igualdad retributiva; diseño, implantación y evaluación de medidas de acción positiva contra la discriminación por razón de género; diseño, implantación y evaluación de medidas innovadoras que contribuyan efectivamente a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación entre mujeres y hombres.... Se valorará de 0 a 60 puntos.

B) El plan de igualdad (o las políticas de igualdad) ha sido negociado y acordado. Se valorará con 2 puntos.

C) La cultura organizativa y su compromiso por la igualdad, (programación y realización de actividades con perspectiva de género en días conmemorativos; coordinación con actuaciones desarrolladas por otras empresas; adhesión a la iniciativa "Empresas por una sociedad libre de violencia de género"; solicitud y/u obtención de cualquier tipo de distintivo, sello, premio reconocimiento o compromiso, en materia de igualdad, otorgado por una administración pública...). Se valorará de 0 a 38 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 o políticas de igualdad (desagregación de datos del personal por sexo; oferta formativa que permita corregir carencias de capacitación de las mujeres para promocionar a puestos con menor índice femenino; difusión y garantía de derechos y facultades relativos, en especial, a mecanismos de tutela contra la discriminación...). Se valorará de 0 a 40 puntos.

B) La implantación o programación de garantías y mejoras de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadoras y trabajadores (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 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 de 0 a 35 puntos.

C) La implantación o programación de sistemas y criterios de clasificación profesional que permitan prevenir y eliminar las situaciones de discriminación directa o indirecta. Se valorará de 0 a 5 puntos.

D) La implantación o programación de criterios de acceso al empleo y de promoción profesional adecuados al principio de igualdad y no discriminación. Se valorará de 0 a 10 puntos.

E) 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 el plan políticas de igualdad. Se valorará de 0 a 5 puntos.

F) 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, del personal y sus representantes, negociadas y acordadas con representación sindical. Se valorará de 0 a 5 puntos.

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

A) Las actuaciones de responsabilidad social de la organización en materia de igualdad consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales, o de cualquier 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; incorporación de medidas de gestión de la diversidad; actuaciones de información, formación y sensibilización en igualdad y no discriminación; compromiso con la igualdad efectiva en las relaciones con terceros. Se valorará de 0 a 60 puntos.

B) La comunicación interna y externa atendiendo al principio de igualdad (lenguaje e imagen igualitarios, tanto en su actuación interna como en la comunicación con empresas proveedoras y clientela; 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 de 0 a 30 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 de 0 a 10 puntos.

4. 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 políticas 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**.

5. 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.

6. Para superar la segunda fase es necesario haber obtenido una puntuación de 20 o más puntos en el Criterio 1, C); 25 o más puntos en el criterio 2, A) y 20 o más puntos en el criterio 3, B).

Artículo 8. Instrucción, entrega del distintivo y difusión de su concesión.

1. La competencia para la instrucción del procedimiento corresponderá a la Dirección General de Mujer y Prevención de la Violencia de Género, que podrá realizar de oficio cuantas actuaciones estime necesarias para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos en virtud de los cuales debe formularse la propuesta de resolución.

2. La Comisión Técnica de Evaluación, una vez constituida, verificará y evaluará la documentación presentada, atendiendo a los criterios de valoración previstos, y elevará la oportuna propuesta a la persona titular de la Consejería competente en materia de igualdad, quien elevará la propuesta al Consejo de Gobierno que dictará Decreto de concesión del "Distintivo de Igualdad", que será publicado en el Boletín Oficial de la Región de Murcia (BORM).

3. La Dirección General de Mujer y Prevención de la Violencia de Género 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.

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

5. La Consejería de Política Social, Familias e Igualdad 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 renovación, 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 y Prevención de la Violencia de Género un informe anual en los términos y plazos indicados en el artículo 11.1.e) del Decreto n.º 152/2018 de 20 de junio.

2. A los efectos de remisión del informe periódico anual, la Dirección General de Mujer y Prevención de la Violencia de Género facilitará, mediante la publicación en la página <https://sede.carm.es>, los modelos a cumplimentar para que éstas puedan elaborar, con suficiente antelación, los correspondientes informes, que serán enviados a través de sede electrónica.

Artículo 12. Procedimiento de control.

1. Corresponde a la Dirección General de Mujer y Prevención de la Violencia de Género 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 de Mujer y Prevención de la Violencia de Género 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 mencionada 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 las empresas distinguidas.

5. Las empresas distinguidas estarán obligadas a facilitar cuantas actuaciones de comprobación se efectúen por la Dirección General de Mujer y Prevención de la Violencia de Género.

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 de Mujer y Prevención de la Violencia de Género, 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, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Murcia, 5 de agosto de 2025.—La Consejera de Política Social, Familias e Igualdad, M.^a Concepción Ruiz Caballero.

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).	