

DISPOSICIONES GENERALES

LEHENDAKARITZA

882

DECRETO 11/2014, de 11 de febrero, por el que se regula el reconocimiento «Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres».

El artículo 41 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres establece que con la finalidad de incentivar las iniciativas que puedan surgir en el ámbito sociolaboral a favor de la igualdad de mujeres y hombres, el Gobierno Vasco podrá reconocer como entidades colaboradoras en igualdad de mujeres y hombres a aquellas entidades que desarrollen una política de igualdad en su organización, en las condiciones que se reconozcan reglamentariamente, exigiendo, al menos, la elaboración de un diagnóstico y un Plan de Actuación en Materia de Igualdad, así como un compromiso de ejecución de dicho plan que habrá de incluir, entre otras, medidas dirigidas a garantizar la igualdad de trato de mujeres y hombres en las condiciones laborales y por lo que respecta a la calidad del empleo.

El reconocimiento en materia de igualdad ya había sido objeto de regulación en el marco de la Ley 2/1988, de 5 de febrero, sobre creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, mediante el Decreto 424/1994, de 8 de noviembre, por el que se creó la figura de «Entidad Colaboradora en igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres», regulación que fue pionera en la existencia de tal calificación distintiva.

La experiencia acumulada sobre el otorgamiento y utilización de esta figura ha sido muy positiva, y resulta indudable la necesidad y utilidad de mantener este reconocimiento dado que la realidad de la vida diaria pone de manifiesto las dificultades a las que las mujeres deben hacer frente para alcanzar la igualdad real y efectiva en los diferentes ámbitos de la vida, en especial, en el ámbito socio-laboral.

Asimismo, las empresas han de hacer frente a una realidad cambiante adoptando nuevos modelos de gestión que les permitan mantenerse y crecer en entornos de incertidumbre. En este contexto, la gestión de la innovación se convierte en un factor estratégico para las organizaciones, entendiéndose esta gestión como un proceso orientado a organizar y a dirigir tanto las personas como a los recursos económicos y técnicos de tal manera que permitan generar nuevas ideas que a su vez redunden en la mejora y desarrollo de nuevos procesos, productos y servicios. Incorporar la igualdad en la gestión supone un importante elemento de innovación en la medida en que, entre otras cuestiones, contribuye a revisar desde otra perspectiva todos los procesos de la organización así como los productos y servicios que presta, contribuye a incorporar nuevos valores y a tener en cuenta y potenciar a todas las personas de la organización aprovechando todos los recursos y talentos. Además, atender a la igualdad de mujeres y hombres se convierte en un ejercicio de responsabilidad social empresarial contribuyendo a propiciar una mayor justicia social y a favorecer la reproducción social desde modelos más igualitarios.

La Comunidad Autónoma de Euskadi tiene competencia exclusiva en materia de condición femenina, así como en materia de autoorganización y establecimiento de normas procedimentales derivadas de su propia organización, de conformidad, respectivamente, con el artículo 10.6 y 10.39 de su Estatuto de Autonomía.

lunes 24 de febrero de 2014

Además, partiendo del principio de igualdad del artículo 14 de la Constitución y, en particular, el de la igualdad del acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo como principio fundamental de la Unión Europea plasmado en los tratados fundacionales y en normativa de desarrollo, el artículo 9.2 del Estatuto de Autonomía para el País Vasco impone a los poderes públicos vascos adoptar medidas para promover las condiciones y remover los obstáculos para que la libertad y la igualdad de las personas y de los grupos en que se integra sean efectivas y reales, así como la participación de toda la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social. Por ello, y en este contexto de actuación administrativa, se trata de implicar en esta finalidad de igualdad de mujeres y hombres a las entidades tanto públicas como privadas que conforman el tejido social de la Comunidad Autónoma de Euskadi como elemento dinamizador de la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social de Euskadi, en particular en el ámbito socio-laboral, mediante la promoción de las condiciones que faciliten la igualdad de mujeres y hombres entre sus propias personas trabajadoras, y la remoción de obstáculos que impidan dicha igualdad en la práctica diaria de su actuación y organización.

Por otra parte, según lo establecido en el artículo 20 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, se recogen los posibles efectos del reconocimiento en materia de subvenciones y contratos, de conformidad con las correspondientes bases reguladoras y con los pliegos de cláusulas administrativas particulares.

Sobre la base de estas premisas, en este momento, se plantea la regulación del reconocimiento introduciendo las correcciones que, tras la gestión acumulada desde su creación, se estiman necesarias en el marco normativo existente en el momento actual, dando cumplimiento al desarrollo reglamentario de la Ley 4/2005, de 18 de febrero.

Por todo ello, se regula el reconocimiento de una calificación que, si bien ya es existente, se le pretende dotar de un nuevo contenido, para otorgar por parte de los poderes competentes de la Comunidad Autónoma y en el ejercicio de las competencias que les han sido atribuidas, de un reconocimiento que, en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma del País Vasco, atribuya el calificativo de entidad comprometida con la igualdad de mujeres y hombres a aquellas que sean merecedoras de tal calificación.

El otorgamiento de este reconocimiento, previa la tramitación del correspondiente expediente administrativo, se atribuye a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer quien, de conformidad con lo establecido en el artículo 9 de Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, es el organismo encargado del impulso, asesoramiento, planificación y evaluación de las políticas de igualdad en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi. Según la Ley 2/1988, de 5 de febrero, de creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, el fin esencial del mismo es la consecución de la igualdad real y efectiva de las mujeres en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social del País Vasco, fijándose como objetivos la promoción de las condiciones que faciliten la igualdad entre los sexos, la remoción de los obstáculos que impidan su plenitud de hecho y de derecho, así como la eliminación de todas las formas de discriminación de las mujeres en Euskadi.

En su virtud, a propuesta del Lehendakari, de acuerdo con la Comisión Jurídica Asesora de Euskadi y tras el cumplimiento de otros trámites preceptivos, previa deliberación y aprobación del Consejo de Gobierno en su sesión celebrada el día 11 de febrero de 2014,

lunes 24 de febrero de 2014

DISPONGO:

Artículo 1.– Objeto y finalidad.

1.– Es objeto del presente Decreto la regulación del reconocimiento «Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres», de conformidad con lo establecido en el artículo 41 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

2.– La finalidad de este reconocimiento es promocionar las condiciones que faciliten la igualdad de mujeres y hombres y la remoción de obstáculos que impidan dicha igualdad, incentivando las iniciativas que puedan surgir en el ámbito socio-laboral a favor de la igualdad de oportunidades e igualdad de trato de mujeres y hombres.

3.– El reconocimiento se representará con un logotipo cuyas características se determinarán mediante Resolución de la Dirección de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. El logotipo y el nombre del reconocimiento «Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres» son propiedad de Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y quedará registrado como marca conforme a lo establecido en la Ley 17/2001, de 7 de diciembre, de Marcas, y a la normativa aplicable en esta materia.

Artículo 2.– Requisitos generales.

Podrán optar al reconocimiento regulado en el presente Decreto cualquier entidad de naturaleza pública o privada, a excepción de las Administraciones Públicas, que cumpla los siguientes requisitos:

- a) Desarrollar su actividad en el territorio de la Comunidad Autónoma de Euskadi.
- b) Llevar la dirección y gestión administrativa de la entidad en la Comunidad Autónoma de Euskadi, para lo que deberán tener su domicilio social en el territorio de la Comunidad Autónoma de Euskadi o en caso contrario que se trate de centros de trabajo radicados en el territorio de la Comunidad Autónoma de Euskadi cuyos órganos de dirección y administración estén dotados de capacidad de gestión y autonomía suficiente para incidir en cambios organizacionales suficientes para dar cumplimiento al contenido de los Planes de Actuación en Materia de Igualdad a que se refiere el presente Decreto.
- c) Tener personal contratado en la Comunidad Autónoma del País Vasco, en jornada, modalidad contractual y número de personas trabajadoras suficiente para llevar a cabo actuaciones en materia de igualdad de mujeres y hombres en el ámbito sociolaboral de la entidad.
- d) Estar inscrita en la Seguridad Social y, cuando proceda, encontrarse formalmente constituida e inscrita en el registro público que corresponda.
- e) No haber sido sancionada, en los tres años anteriores a la solicitud, con carácter firme, por infracción grave o muy grave en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación o 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.
- f) Encontrarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones en materia tributaria y de Seguridad Social.

g) Realizar actuaciones que propicien y promuevan una mayor igualdad de mujeres y hombres y la remoción de obstáculos que impidan dicha igualdad, consistentes en:

1) Haber realizado un Diagnóstico sobre la situación de igualdad de mujeres y hombres en la entidad, en los términos recogidos en el artículo siguiente.

2) En aquellos supuestos en que la entidad esté obligada a su implantación por imperativo legal de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, o convencional: haber elaborado un Plan de Igualdad; haberlo negociado con la representación del personal; haber iniciado la implantación de, al menos, tres acciones del mismo; y que el órgano directivo de la entidad suscriba un compromiso de ejecución del resto del plan.

3) En aquellos supuestos en que la entidad no esté obligada a disponer de un Plan de igualdad: haber elaborado el Plan; que el órgano directivo de la entidad suscriba un compromiso de ejecución del mismo; y acreditar que se ha realizado la consulta previa del Diagnóstico y Plan a la representación del personal, si la hubiera.

4) Haber comunicado a toda la plantilla el Diagnóstico y el Plan elaborado.

5) Suscribir un compromiso explícito en materia de igualdad de mujeres y hombres, en las condiciones de trabajo, la organización y funcionamiento interno de la entidad, y la responsabilidad social. Este compromiso debe acreditarse por escrito y haberse hecho público a través de la web o de los medios habituales utilizados por la entidad.

6) Nombrar a una persona de la entidad como responsable del impulso del Plan.

7) Establecer medidas específicas para prevenir y hacer frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el trabajo que se produzcan en el seno de la entidad.

Artículo 3.– Diagnóstico de Situación.

1.– El Diagnóstico de Situación reflejará la información necesaria sobre el perfil de la organización, su ámbito de actuación y sus relaciones con el entorno; las condiciones laborales de mujeres y hombres en la entidad, y sobre los elementos culturales y de gestión que permitan tomar una decisión apropiada acerca de las medidas a adoptar para evitar la discriminación por razón de sexo y para promover la igualdad de mujeres y hombres en la organización.

2.– En particular, el anterior análisis se realizará, al menos, en relación con la situación de mujeres y hombres en el organigrama (niveles y categorías profesionales, su presencia en los diferentes departamentos), nivel de estudios, edad, responsabilidades familiares, el tipo de contrato y jornada, antigüedad y las retribuciones por categoría profesional. Este análisis se realizará teniendo en cuenta siempre la variable sexo y atendiendo además a la diversidad según se recoge en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que permitan identificar, en su caso, situaciones de discriminación múltiple.

3.– Asimismo, y sobre la base de datos objetivos que muestren la situación actualizada de la entidad, el diagnóstico deberá recoger el análisis y valoración de las políticas de selección, de promoción y desarrollo de carrera profesional, de formación, de retribución, de salud laboral, de comunicación y en materia de conciliación de la vida personal, laboral y familiar; así como el análisis de posibles situaciones de violencia de género y de acoso sexual y por razón de sexo. Además, deberá incorporar, un análisis de los productos y servicios de la entidad y de otros planes y políticas de la organización.

4.– El análisis y valoración se hará de tal manera que permita conocer el posible impacto diferencial de estas políticas en mujeres y hombres.

Artículo 4.– Plan de Actuación en Materia de Igualdad.

1.– El Plan de Actuación en Materia de Igualdad debe recoger las medidas concretas destinadas a dar respuesta a las áreas de mejora detectadas en el análisis y valoración contenido en el Diagnóstico de situación, estableciendo al efecto los medios necesarios para que tales medidas sean eficaces y eficientes en relación a los resultados que se puedan obtener y garantizando la máxima viabilidad del Plan.

2.– El Plan de Actuación en Materia de Igualdad debe tener los siguientes elementos y características:

a) Debe estar estructurado por áreas de intervención, dentro de las cuales se recogerán los objetivos, los indicadores y las acciones concretas programadas para conseguir los objetivos que se plantean.

b) Ser plurianual y temporalizado.

c) Disponer de un presupuesto destinado y personas/departamentos responsables de la ejecución de cada acción.

d) Contener los resultados esperados en términos de disminución de las diferencias entre mujeres y hombres.

e) Contar con un sistema de seguimiento y evaluación del Plan.

f) Incluir una Comisión responsable en la entidad de la implantación, seguimiento y evaluación del Plan (con indicación del sexo y cargo de cada integrante).

g) Analizar la Proyección exterior en cuanto a actuaciones referidas a ser entidad tractora en igualdad, a la contratación externa, compras y a la prestación de servicios y productos.

Artículo 5.– Presentación de solicitudes.

1.– Sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Transitoria Segunda, las entidades interesadas podrán solicitar, consultar y, en general, realizar los trámites de este procedimiento utilizando la tramitación electrónica que permite el Decreto 21/2012, de 21 de febrero, de Administración Electrónica y el Decreto 72/2008, de 29 de abril, de Creación, Organización y Funcionamiento de los Registros de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos.

2.– Las especificaciones sobre la tramitación por canal presencial o electrónico, los modelos de solicitudes y demás documentación precisa, así como los trámites posteriores a la presentación de las mismas estarán disponibles en la sede electrónica del Gobierno Vasco. Todo ello se hará de acuerdo con el Decreto 21/2012, de 21 de febrero, de Administración Electrónica.

3.– Las solicitudes se podrán presentar durante todo el año sin límite temporal alguno.

Artículo 6.– Documentación que debe acompañar a la solicitud.

1.– Todas las solicitudes irán acompañadas de la siguiente documentación:

a) Modelo de solicitud debidamente cumplimentado de conformidad con el anexo I del presente Decreto, con indicación expresa de la persona de la entidad responsable del impulso del Plan.

b) Memoria del Diagnóstico y del Plan de Actuación en Materia de Igualdad, según anexo II del presente Decreto.

c) Estatutos de la entidad y, en el caso de que se trate de entidades con sede social fuera de la CAE, declaración responsable por parte del o de la representante legal de la entidad de que los centros de trabajo radicados en el territorio de la CAE están dotados de capacidad de gestión y autonomía suficiente para incidir en cambios organizacionales suficientes para dar cumplimiento al contenido de los Planes de Actuación en Materia de Igualdad a que se refiere el presente Decreto, según anexo III de este Decreto.

d) Texto íntegro del Diagnóstico de Situación y del Plan de Actuación en Materia de Igualdad, de conformidad con los contenidos referidos, respectivamente, en los artículos 3 y 4.

e) Compromiso explícito en materia de igualdad de mujeres y hombres, en las condiciones de trabajo, la organización y funcionamiento interno de la entidad y la responsabilidad social, en los términos establecidos en el punto quinto del artículo 2.g) de este Decreto.

f) Documentación que acredite fehacientemente el número de personas que integran la plantilla. Usualmente, se realizará a través de los boletines de cotización de la Seguridad Social, modelos TC1 y TC2, del mes anterior a la fecha de la solicitud.

g) Inscripción en la Seguridad Social y, en su caso, en el registro público correspondiente.

h) Declaración responsable relativa a no haber sido sancionada en los tres años anteriores a la solicitud, con carácter firme, por infracción grave o muy grave en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación o por infracción muy grave en materia social a que se refiere el artículo 2.e) del presente Decreto, según anexo III de este Decreto.

i) En los supuestos en los que la entidad haya solicitado u obtenido un reconocimiento análogo de cualesquiera otras Administraciones Públicas, aportará también copia de la correspondiente solicitud o de la Resolución que acredite la concesión del correspondiente reconocimiento o, en su caso, referencia de su publicación en el boletín oficial correspondiente.

j) Acreditación de haber comunicado a toda la plantilla el Diagnóstico y el Plan elaborado.

k) Relación de medidas específicas para prevenir y hacer frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

l) Cualquier otra documentación que contribuya a un mejor conocimiento del trabajo y la trayectoria para la igualdad de mujeres y hombres en la entidad solicitante.

m) Adicionalmente, y con carácter facultativo, se podrá presentar un informe de las y los representantes del personal en la entidad relativo al Plan de Actuación en Materia de Igualdad elaborado y/o puesto en marcha en la entidad solicitante.

n) Relación de todos los documentos que acompañan a la solicitud, según anexo V del presente Decreto.

2.– Además de lo señalado en el párrafo anterior, en los casos en los que exista obligación legal, convencional o de otra naturaleza de elaborar e implantar un Plan de igualdad, se debe acompañar la siguiente documentación:

a) Copia de los documentos en los que se haga constar el acuerdo alcanzado o la voluntad de negociación del mismo.

b) Balance o informe sobre las medidas de igualdad implantadas en la entidad en relación con las condiciones de trabajo, el modelo organizativo, la responsabilidad social de la entidad y la difusión y publicidad de los productos y servicios ofrecidos por la misma.

c) Compromiso del órgano directivo de la entidad de que se van a implantar la totalidad de las medidas del Plan existente, según anexo IV del presente Decreto.

3.– Además de lo señalado en el párrafo primero de este artículo, en los casos en los que no haya obligación legal, convencional o de otra naturaleza de elaborar e implantar un Plan de igualdad, se debe acompañar la siguiente documentación:

a) Compromiso del órgano directivo de la entidad de que el plan va a ser implantado, según anexo IV del presente Decreto.

b) Acreditación de la previa consulta del Plan y Diagnóstico a la representación legal de las y los trabajadores, si la hubiera.

Artículo 7.– Subsanción de solicitudes.

Si las solicitudes de subvención no vinieran cumplimentadas en todos sus términos o no fueran acompañadas de la documentación señalada en el artículo anterior, el Instituto requerirá la presentación de la documentación omitida o la subsanación del defecto observado, concediendo a estos efectos, un plazo de diez días a contar desde el día siguiente al de su notificación con indicación de que, si así no lo hiciera, se tendrá por desistida de su petición previa Resolución dictada en los términos previstos en el artículo 42 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Artículo 8.– Comisión Evaluadora.

1.– Para el análisis y evaluación de las solicitudes presentadas se constituirá una Comisión de Valoración compuesta por las siguientes personas de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer:

- Presidenta: Secretaria General de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.
- Vocales:
 - Responsable del Área de Programas y Formación.
 - Responsable del Área de Asesoría Jurídica.
 - Una persona técnica en materia de Igualdad de Mujeres y Hombres, designada por la responsable del Área de Programas y Formación.
- Secretaría: actuará como tal la persona responsable del Área de Asesoría Jurídica.

En la composición de esta Comisión se promoverá un presencia equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada, de conformidad con el artículo 2.7 y 23 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

2.– La Comisión Evaluadora verificará y evaluará la documentación de conformidad con los criterios de valoración establecidos en el artículo siguiente, y podrá solicitar de otras Administraciones Públicas los informes que estime oportuno sobre las entidades que soliciten el reconocimiento a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

3.– La Comisión Evaluadora elevará la propuesta de Resolución a la Dirección de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer a los efectos de lo establecido en el artículo 10.

4.– La Comisión Evaluadora se regirá en su funcionamiento por lo dispuesto en el Capítulo II del Título II de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, relativo a los órganos colegiados.

Artículo 9.– Criterios de valoración.

1.– Atendiendo a la dimensión de las entidades y, específicamente, a las especiales características de las pequeñas y medianas entidades, para la concesión del reconocimiento se tomarán en consideración particularmente aquellas actuaciones dirigidas a garantizar la igualdad de trato de mujeres y hombres en las condiciones laborales y en lo referido a la calidad del empleo.

2.– En concreto, se valorarán fundamentalmente los siguientes aspectos:

A) Aspectos generales relativos al Diagnóstico de Situación:

1) La desagregación por sexo de los datos relativos al conjunto del personal que integra la entidad, por edad, tipo de vinculación con la entidad, niveles, grupos, categorías o puestos de trabajo y su evolución en los últimos años.

2) La desagregación por sexo de los datos relativos a la retribución del personal que integra la entidad, por edad, tipo de vinculación con la entidad, niveles, grupos, categorías o puesto de trabajo y su evolución en los últimos años.

3) El grado de incorporación en el diagnóstico de las variables relativas a la diversidad de mujeres y hombres, especialmente respecto de la diversidad funcional y cultural.

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

5) El análisis de los productos y servicios de la entidad desde la perspectiva de género.

6) La participación de la representación del personal, si la hubiere, y de la plantilla en su conjunto en el diagnóstico.

7) La claridad y rigor del Diagnóstico en cuanto a la identificación del impacto diferencial en mujeres y hombres, las metodologías y recursos utilizados, así como las explicaciones y justificaciones aportadas a los datos y análisis.

8) La utilización para la realización del Diagnóstico de las metodologías puestas a disposición por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

9) La participación en el diagnóstico de personas con cualificación especializada en igualdad y no discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales.

B) Aspectos generales relativos al Plan de Actuación en Materia de Igualdad:

1) La claridad y rigor en el diseño de las medidas que integren el Plan de Actuación en Materia de Igualdad en la definición de los objetivos que persiguen y de los medios para su implantación y desarrollo.

2) La adecuación de las medidas del Plan de Actuación en Materia de Igualdad para dar respuesta a las principales áreas de mejora detectadas en diagnóstico.

3) La adecuación del Plan al objetivo de hacer frente a las discriminaciones por razón de sexo en el conjunto de la entidad de forma integral y la profundidad de las medidas adoptadas para hacer frente a las causas estructurales de la desigualdad.

4) La proporcionalidad y razonabilidad de las medidas que integren el Plan de Actuación en Materia de Igualdad atendiendo al equilibrio entre los objetivos, los medios y los plazos establecidos.

5) La posible coordinación con las actuaciones similares desarrolladas por otras entidades, especialmente, en el mismo sector o sectores de actividad.

6) La implicación tanto de las y los representantes del personal, si la hubiere, como del conjunto de la plantilla en el compromiso empresarial en materia de igualdad.

7) La participación de la representación del personal, si la hubiere, y de la plantilla en su conjunto, en el diseño de las medidas que integren el Plan de Actuación en Materia de Igualdad, y en el control y evaluación del mismo.

8) La participación en el diseño, implantación y evaluación del Plan de Actuación en Materia de Igualdad de personas con cualificación especializada en igualdad y no discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales.

9) La constitución de Comités o Comisiones específicas de igualdad para velar por el desarrollo del Plan de Actuación en Materia de Igualdad que sean equilibradas, representativas y con participación de la representación legal de la plantilla.

10) El compromiso mostrado por el órgano director de la entidad u organización con la consecución de la igualdad real y efectiva.

11) El diseño, implantación y evolución de las medidas de acción positiva a favor de las mujeres contra las discriminaciones en la entidad.

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

13) La colaboración e implicación con Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer en programas o acciones dirigidos a avanzar hacia la igualdad de mujeres y hombres.

14) La incorporación de la perspectiva de género en los productos y servicios que provee la entidad.

C) Aspectos relativos al acceso al empleo y a las condiciones de trabajo:

1) 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.

2) La aplicación de sistemas y criterios de clasificación profesional y de retribución que permitan eliminar y prevenir las situaciones de discriminación directa o indirecta.

3) El establecimiento de medidas de organización del tiempo de trabajo (jornadas y horarios, turnos, vacaciones, entre otras) que faciliten la conciliación corresponsable de la vida laboral, personal y familiar o el establecimiento de otras medidas con la misma finalidad siempre y cuando favorezcan la permanencia de las mujeres en el empleo.

4) La puesta en marcha de una oferta formativa que permita corregir las carencias de cualificación de las mujeres así como facilitar su acceso a puestos de trabajo en que se encuentran subrepresentadas, especialmente, aquellos de mayor responsabilidad, diversificación, creatividad y remuneración.

5) La implantación de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo: códigos de conducta, protocolos de actuación para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular en materia de acoso, sensibilización y formación de los trabajadores y trabajadoras y de sus representantes.

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

7) La presencia de mujeres en los diferentes ámbitos de toma de decisiones en la entidad.

8) La presencia de mujeres, entre otros, en puestos de trabajo de alto contenido tecnológico, técnico y científico.

9) La implantación de medidas de revisión de los diferentes ámbitos de las relaciones laborales orientadas al logro de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, tales como el absentismo laboral y su posible penalización, los procedimientos de solución de conflictos, políticas de formación, políticas de prevención de riesgos profesionales, compromisos relativos a la calidad del empleo, mantenimiento y reestructuración de la plantilla, mejoras y beneficios sociales, entre otros.

10) La efectiva difusión y garantía de los derechos y facultades relativos al Plan de Actuación en Materia de Igualdad y, en especial, a los mecanismos de tutela contra la discriminación.

11) La adopción de medidas para que los hombres avancen hacia la corresponsabilidad.

12) La adopción y adecuación de los modelos diseñados por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

D) Aspectos relativos al modelo organizativo y a la responsabilidad social de las entidades:

1) La información, formación y sensibilización en igualdad y no discriminación, tanto para el conjunto de la entidad como para ciertos grupos o perfiles profesionales.

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.

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

4) La política de imagen de la entidad, 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 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 entidad o en su entorno social.

6) La integración del compromiso con la igualdad efectiva en las relaciones con terceras partes (entidades proveedoras, clientela, usuarios y usuarias, contratistas y subcontratistas e integrantes de un grupo de entidades, entre otros).

7) La incorporación de la igualdad de trato y no discriminación en la cultura y en otros planes de la organización (planes estratégicos, de calidad, de seguridad y salud laboral, etc.).

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

Artículo 10.– Resolución.

1.– Las solicitudes serán evaluadas mediante los criterios de valoración señalados en el artículo anterior por la Comisión de Valoración, quien elevará su propuesta a la Dirección del Instituto. Ésta dictará Resolución expresa que, poniendo fin al procedimiento, se notificará a la entidad interesada, sin perjuicio de la publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

2.– La Resolución será motivada en relación a los criterios de valoración y expresará las facultades y condiciones de utilización del reconocimiento, así como la validez, el seguimiento y las circunstancias que puedan afectar a su vigencia, como son la pérdida y renuncia del reconocimiento.

3.– El plazo máximo para resolver y notificar la Resolución dictada será de seis meses a contar desde el día siguiente al de la presentación de la solicitud, transcurrido el cual se entenderá estimada la solicitud de reconocimiento, a los efectos de los establecido en el artículo 43.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico y del Procedimiento Administrativo Común.

4.– La validez del reconocimiento es permanente, ya que será renovado automáticamente, sin perjuicio del seguimiento bienal al que se refiere el artículo 14 del Decreto, y de la revocación o renuncia de su validez.

Artículo 11.– Entrega del reconocimiento.

El reconocimiento «Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres» llevará aparejado la entrega por parte de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer de una placa acreditativa del mismo, en un acto público convocado al efecto y al que se dotará de la solemnidad y difusión adecuada.

Artículo 12.– Utilidades del reconocimiento «Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres».

1.– Sin perjuicio de lo que pudiera establecerse legal o reglamentariamente, la obtención del reconocimiento «Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres» conllevará los siguientes términos de utilización:

a) El uso del reconocimiento en el tráfico comercial de la entidad y en cuantos actos corporativos de imagen y, en general, de publicidad considere oportuno en tanto se mantenga vigente, y con las condiciones establecidas en el artículo siguiente.

b) La consideración del reconocimiento como elemento de valoración y de acreditación de la integración de la perspectiva de género en la organización a efectos de la obtención de subvenciones públicas, de conformidad con las correspondientes bases reguladoras, y con lo establecido en el artículo 35 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y en el artículo 20.2 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero.

c) Cuando la naturaleza y características de la prestación contractual lo requiera, de conformidad con el artículo 20.2 y 3 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, el otorgamiento del reconocimiento regulado en el presente Decreto podrá acreditar la existencia y aplicación de un Plan de Igualdad en la organización, el compromiso en el desarrollo de un política de igualdad y la aplicación de medidas para lograr la igualdad de mujeres y hombres en la empresa, sin perjuicio de que tales circunstancias pudieran acreditarse por cualesquiera otros medios.

d) La publicidad y difusión institucional por parte de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer de las entidades que hayan obtenido el reconocimiento en materia de igualdad.

2.– La concesión del reconocimiento será compatible con el otorgamiento de otras distinciones o premios concedidos por diferentes administraciones públicas incluso extranjeras o entes públicos adscritos o dependientes de dichas administraciones, así como por entidades privadas incluso extranjeras en relación con la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 13.– Condiciones de utilización del reconocimiento «Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres».

1.– Las entidades que obtengan el reconocimiento regulado en este Decreto deberán promover activamente la igualdad efectiva de mujeres y hombres, especialmente en el cumplimiento y mejora de las medidas que integran el Plan de Actuación en Materia de Igualdad que justifiquen la concesión del reconocimiento.

2.– El uso del reconocimiento está sujeto al cumplimiento de las siguientes condiciones:

a) La entidad reconocida referirá la Resolución y la referencia al Boletín Oficial del País Vasco en el que se haya publicado el reconocimiento.

b) El uso del reconocimiento está sometido al cumplimiento de las obligaciones contenidas en el Decreto, así como a los efectos temporales relativos al seguimiento, a la revocación del reconocimiento y a la renuncia regulada en el presente Decreto.

c) La entidad a la que se le haya concedido el reconocimiento no podrá hacer uso del mismo desde el momento en que Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer notifique la revocación o pérdida del reconocimiento, o notifique la aceptación de la renuncia al mismo presentada por la entidad.

d) El uso del reconocimiento estará sujeto a la plena observancia de la normativa aplicable, en particular, en materia de publicidad.

Artículo 14.– Seguimiento.

1.– No obstante el carácter permanente del reconocimiento, bienalmente, y a fin de que continúe vigente el reconocimiento otorgado, la entidad colaboradora habrá de acreditar ante Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer que continúa realizando acciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres. Una vez transcurridas dos anualidades desde el reconocimiento, el primer seguimiento se realizará en el primer trimestre de la anualidad inmediatamente posterior, y así sucesivamente en los seguimientos bienales posteriores.

2.– A tal fin, la entidad habrá de elaborar el informe de seguimiento de las acciones puestas en marcha en los años anteriores y de sus efectos en los indicadores del Diagnóstico de Situación. Este informe ha de demostrar un grado de ejecución superior al 70% de las acciones diseñadas en el plan para ese periodo, así como avances en la situación de los indicadores de partida recogidos en el Diagnóstico, salvo que existieran motivos objetivos que justificaran el incumplimiento de estas condiciones.

3.– No obstante, este plazo ordinario se podrá ampliar concediendo al efecto un plazo extraordinario de presentación del informe, que no exceda de 30 días naturales más, siempre que haya una justificación suficientemente motivada y se solicite antes del vencimiento del plazo inicial previsto al efecto.

4.– Cuando haya finalizado el periodo de vigencia determinado en cada plan, la entidad deberá entregar un Diagnóstico de Situación actualizado y un nuevo Plan de Actuación en Materia de Igualdad, junto con una valoración de los efectos de la implantación de las medidas recogidas en el plan anterior a lo largo de esos años y de los efectos en los indicadores analizados en el diagnóstico anterior, a los efectos de mantener el reconocimiento.

Artículo 15.– Revocación del reconocimiento.

1.– La Dirección de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, de oficio, previa audiencia de la entidad reconocida, podrá revocar la concesión del reconocimiento mediante Resolución motivada, que será publicada en el Boletín Oficial del País Vasco.

El procedimiento será el siguiente:

a) La Dirección de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer comunicará a la Entidad interesada la iniciación del procedimiento de revocación y las causas que lo fundamentan.

b) La Dirección de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer notificará a la Entidad interesada la instrucción del procedimiento, concediendo un plazo de 15 días hábiles para que formule las alegaciones que estime oportunas.

c) Recibidas las alegaciones o transcurrido el plazo sin que se hubieran realizado, se pondrá fin al procedimiento por Resolución de la Dirección de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. Dicha Resolución pondrá fin a la vía administrativa.

2.– Los supuestos que darán lugar a la revocación del reconocimiento son los siguientes:

a) El incumplimiento por parte de la entidad de la obligación de remisión del informe de seguimiento bienal en la forma o en el plazo ordinario y extraordinario en su caso establecido al efecto; así como la no remisión del nuevo Plan de Actuación dentro del año posterior a la finalización del plan anterior.

b) Cuando en el informe de seguimiento bienal no se aprecie un grado de ejecución suficiente de las acciones ni avances en los indicadores de partida sin que existan causas objetivas para ello.

c) La alteración sustancial de las condiciones que dieron lugar a la concesión del reconocimiento que supongan un empeoramiento sustantivo de los parámetros de igualdad que justificaron la concesión.

d) La pérdida de alguno de los requisitos necesarios para solicitar la concesión del reconocimiento.

e) En el caso de que en la entidad se produjeran o apreciaran condiciones o circunstancias incompatibles con los criterios de valoración señalados, o contrarias a la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

f) El incumplimiento grave o reiterado de las obligaciones derivadas de la concesión del reconocimiento, en particular, cuando la entidad incurra en publicidad ilícita.

3.– La revocación de la concesión del reconocimiento en materia de igualdad conllevará la pérdida de las facultades derivadas de aquella y reguladas en el artículo 12.1 del presente Decreto.

4.– Aquella entidad a la que se haya revocado el reconocimiento quedará excluida durante 3 años de la posibilidad de solicitarlo. En el caso de una segunda revocación, la entidad quedará excluida durante 10 años en los procedimientos de concesión del reconocimiento. Excepcionalmente, este apartado no será aplicado en los casos de revocación motivados por el cambio de denominación de la entidad, fusiones, divisiones o cualquier otra alteración de la personalidad jurídica de análoga naturaleza.

Artículo 16.– Renuncia al reconocimiento.

1.– La entidad reconocida podrá renunciar al reconocimiento otorgado, formulando la correspondiente solicitud de renuncia a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

2.– La aceptación de la renuncia solicitada conllevará la pérdida de las facultades derivadas de la concesión y se realizará mediante Resolución que será publicada en el Boletín Oficial del País Vasco.

3.– La entidad que renuncie al reconocimiento otorgado no podrá volver a solicitar nuevamente el reconocimiento en el plazo de 2 años.

Artículo 17.– Publicidad de las entidades reconocidas como «Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres».

Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, ofrecerá en la Sede Electrónica del Gobierno Vasco información de las concesiones, revocaciones y renunciaciones voluntarias del reconocimiento regulado en el presente Decreto.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

1.– Las entidades que hayan sido reconocidas como «Entidad Colaboradora en igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres», al amparo del Decreto 424/1994, de 8 de noviembre, podrán seguir utilizando tal reconocimiento en el plazo de un año a contar desde la publicación del presente Decreto en el Boletín Oficial del País Vasco.

2.– A estos efectos, las entidades interesadas que quisieran mantener la vigencia del reconocimiento deberán presentar una nueva solicitud al amparo del vigente Decreto dentro de ese plazo; de no ser así, se iniciará el procedimiento de revocación.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

Las entidades interesadas podrán presentar las solicitudes junto con la documentación precisa, bien directamente en Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, c/ Manuel Iradier, n.º 36; 01005 Vitoria-Gasteiz, o bien remitirlas a este Organismo por correo certificado, formulada de conformidad con lo establecido en el anexo I del presente Decreto, o a través de la tramitación telemática, una vez se produzca el desarrollo de los medios técnicos precisos para el desarrollo del procedimiento de reconocimiento regulado en este Decreto.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Queda derogado el Decreto 424/1994, de 8 de noviembre, por el que se crea la figura de «Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres».

DISPOSICIÓN FINAL.– Entrada en vigor.

El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

Dado en Vitoria-Gasteiz, a 11 de febrero de 2014.

El Lehendakari,
IÑIGO URKULLU RENTERIA.

lunes 24 de febrero de 2014

ANEXO I AL DECRETO 11/2014, DE 11 DE FEBRERO

SOLICITUD DEL RECONOCIMIENTO COMO ENTIDAD COLABORADORA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

1.- Datos de la entidad:

| | | | |
|------------------------------|----------------|------------------|-----------|
| Nombre o razón social: | | | |
| Forma jurídica: | | NIF: | |
| Domicilio Social: | | | CP: |
| Localidad: | | Provincia: | |
| Tfno. 1: | Tfno. 2: | Fax: | |
| E-mail: | | Web: | |

| | |
|----------------------------|------------|
| Representante legal: | |
| Cargo: | NIF: |

| |
|----------------------------|
| Código CNAE: |
| Sector de actividad: |
| Objeto social: |

| | | |
|---------------------------------------------------------------|----------------|---------------|
| Persona de la entidad responsable del impulso del plan: | | |
| Cargo: | Tfno. 1: | E-mail: |

| | | |
|------------------------------------------------|----------------|--------------|
| Número de personas trabajadoras de la entidad: | | |
| Hombres: | Mujeres: | Total: |
| Número de personas inmigrantes: | | |
| Hombres: | Mujeres: | Total: |
| Número de personas con diversidad funcional: | | |
| Hombres: | Mujeres: | Total: |

| | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
| ¿Existe representación legal de las personas en la entidad? Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> | | |
| ¿Dispone de algún distintivo en igualdad otorgado por alguna Administración Pública? | | |
| Sí <input type="checkbox"/> ¿Cuál? | | |
| No <input type="checkbox"/> | | |

ANEXO II AL DECRETO 11/2014, DE 11 DE FEBRERO

MEMORIA DEL DIAGNÓSTICO Y PLAN PARA LA IGUALDAD SOBRE LA BASE DE LOS CRITERIOS DE VALORACIÓN

a) Aspectos generales relativos al Diagnóstico de Situación:

| | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| 1.- ¿Se aportan desagregados por sexo los datos relativos al conjunto del personal que integra la entidad por edad, tipo de vinculación con la empresa, niveles, grupos, categorías o puestos de trabajo y su evolución en los últimos años? | <input type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> No |
| Justificación y resumen de los principales indicadores desagregados por sexo: – % de mujeres y hombres en plantilla. – % de mujeres y hombres por departamento. – % de cargos de responsabilidad ocupados por mujeres y hombres. – % de contratos indefinidos realizados a mujeres y hombres. – % de mujeres y hombres con contrato indefinido. – % de contratos a tiempo parcial realizados a mujeres y hombres. – % de mujeres y hombres con contrato a tiempo parcial. | | |
| 2.- ¿Se aportan desagregados por sexo los datos relativos a la retribución del personal que integra la entidad, por edad, tipo de vinculación con la entidad, niveles, grupos, categorías o puesto de trabajo y su evolución en los últimos años? | <input type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> No |
| Justificación y resumen de los principales indicadores: – Salario medio de mujeres y hombres. – Salario medio de mujeres y hombres por categoría profesional. | | |
| 3.- ¿Se han incorporado en el diagnóstico variables relativas a la diversidad de mujeres y hombres, especialmente respecto a la diversidad funcional y cultural? | <input type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> No |
| Justificación: | | |
| 4.- ¿Se han analizado y valorado los procesos de selección, promoción, formación y retribución desde la perspectiva de género? | <input type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> No |
| Justificación: | | |
| 5.- ¿Se han analizado los productos y servicios de la entidad desde la perspectiva de género? | <input type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> No |
| Justificación: | | |
| 6.- ¿Hay participación de la representación del personal, si hubiere, y de la plantilla en su conjunto en el Diagnóstico? | <input type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> No |
| Justificación: | | |
| 7.- ¿Se ha realizado el Diagnóstico de forma clara y rigurosa en cuanto a la identificación del impacto diferencial en mujeres y hombres, las metodologías y recursos utilizados, así como las explicaciones y justificaciones aportadas a los datos y análisis? | <input type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> No |
| Justificación: | | |

lunes 24 de febrero de 2014

| | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| 8.– ¿Se han utilizado las metodologías puestas a disposición por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer para la realización del Diagnóstico? | <input type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> No |
| Justificación: | | |

| | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| 9.– ¿Han participado en la realización del Diagnóstico personas con cualificación especializada en igualdad y no discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales? | <input type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> No |
| Justificación: | | |

b) Aspectos generales relativos al Plan de actuación en materia de Igualdad:

| | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| 1.– ¿Es claro y riguroso el diseño de las medidas del Plan de Actuación en Materia de Igualdad en la definición de los objetivos que persiguen y de los medios para su implantación y desarrollo? | <input type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> No |
| Justificación: | | |

| | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| 2.– ¿Son adecuadas las medidas del Plan de Actuación en Materia de Igualdad para dar respuesta a las principales áreas de mejora detectadas en el Diagnóstico? | <input type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> No |
| Justificación: | | |

| | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| 3.– ¿Se adecua el Plan al objetivo de hacer frente a las discriminaciones por razón de sexo en el conjunto de la entidad de forma integral y adopta además medidas profundas para hacer frente a las causas estructurales de la desigualdad? | <input type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> No |
| Justificación: | | |

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| 4.– ¿Son proporcionales y razonables las medidas que integran el Plan de Actuación en Materia de Igualdad atendiendo al equilibrio entre los objetivos, los medios y los plazos establecidos? | <input type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> No |
| Justificación: | | |

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| 5.– ¿Hay coordinación con actuaciones similares desarrolladas por otras entidades, especialmente, en el mismo sector o sectores de actividad? | <input type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> No |
| Justificación: | | |

| | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| 6.– ¿Hay participación de la representación del personal, si hubiere, y de la plantilla en su conjunto en el diseño de las medidas que integran el Plan de Actuación en Materia de Igualdad, y en su control y evaluación? | <input type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> No |
| Justificación: | | |

| | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| 7.– ¿Han participado personas con cualificación especializada en igualdad y no discriminación en las relaciones laborales en el diseño, implantación, control y evaluación del Plan de Actuación en Materia de Igualdad? | <input type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> No |
| Justificación: | | |

lunes 24 de febrero de 2014

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| 8.– ¿Se han constituido comités o comisiones específicas de igualdad para velar por el desarrollo del Plan de Actuación en Materia de Igualdad que son equilibradas, participativas y con participación de la representación legal de la plantilla? | <input type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> No |
| Justificación: | | |

| | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| 9.– ¿Hay un compromiso del órgano director de la entidad u organización con la consecución de la igualdad real y efectiva? | <input type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> No |
| Justificación: | | |

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| 10.– ¿Existe una trayectoria en el diseño, implantación y seguimiento de medidas de acción positiva a favor de las mujeres? | <input type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> No |
| Justificación: | | |

| | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| 11.– ¿Se han adoptado medidas innovadoras que contribuyen efectivamente a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación entre mujeres y hombres? | <input type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> No |
| Justificación: | | |

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| 12.– ¿Se ha colaborado con Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer en programas y acciones dirigidos a avanzar hacia la igualdad de mujeres y hombres? | <input type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> No |
| Justificación: | | |

| | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| 13.– ¿Se han incluido medidas en el Plan para incorporar la perspectiva de género en los productos y servicios que provee la entidad? | <input type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> No |
| Justificación: | | |

c) Aspectos relativos al acceso al empleo y a las condiciones de trabajo:

| | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| 1.– ¿Se han aplicado criterios de acceso al empleo y a la promoción profesional adecuados al principio de igualdad y no discriminación, que no den lugar a situaciones de discriminación directa o indirecta? | <input type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> No |
| Justificación: | | |

| | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| 2.– ¿Se han aplicado sistemas y criterios de clasificación profesional y de retribución que permitan eliminar y prevenir las situaciones de discriminación directa o indirecta? | <input type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> No |
| Justificación: | | |

| | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| 3.– ¿Se han establecido medidas de organización del tiempo de trabajo (jornada, horario, turnos, vacaciones, entre otras.) que faciliten la conciliación corresponsable de la vida laboral, familiar, o el establecimiento de otras medidas con la misma finalidad, siempre y cuando favorezcan la permanencia de las mujeres en el empleo? | <input type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> No |
| Justificación: | | |

lunes 24 de febrero de 2014

| | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| 4.– ¿Se ha puesto en marcha una oferta formativa que permita corregir las carencias de cualificación de las mujeres así como facilitar su acceso a puestos de trabajo en que se encuentran subrepresentadas, especialmente, aquellos de mayor responsabilidad, diversificación, creatividad y remuneración? | <input type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> No |
| Justificación: | | |
| 5.– ¿Se han implantado medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo: códigos de conducta, protocolos de actuación para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular y se ha sensibilizado y formado a los trabajadores y trabajadoras y sus representantes? | <input type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> No |
| Justificación: | | |
| 6.– ¿Se han establecido políticas de prevención de riesgos laborales avanzadas e innovadoras, en especial a lo relativo a la maternidad, paternidad y lactancia? | <input type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> No |
| Justificación: | | |
| 7.– ¿Se promueve la presencia de mujeres en los diferentes ámbitos de toma de decisiones en la entidad? | <input type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> No |
| Justificación: | | |
| 8.– ¿Se promueve la presencia de mujeres, entre otros, en puestos de alto contenido tecnológico, técnico y científico? | <input type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> No |
| Justificación: | | |
| 9.– ¿Se han implantado medidas de revisión de los diferentes ámbitos de las relaciones laborales orientadas al logro de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, tales como el absentismo laboral y su posible penalización, los procedimientos de solución de conflictos, políticas de formación, políticas de prevención de riesgos profesionales, compromisos relativos a la calidad del empleo, mantenimiento y reestructuración de la plantilla, mejoras y beneficios sociales entre otros? | <input type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> No |
| Justificación: | | |
| 10.– ¿Se han difundido y garantizado los derechos y facultades relativos al Plan de actuación en materia de igualdad y, en especial, a los mecanismos de tutela contra la discriminación? | <input type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> No |
| Justificación: | | |
| 11.– ¿Se han adoptado medidas para que los hombres avancen hacia la corresponsabilidad? | <input type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> No |
| Justificación: | | |
| 12.– ¿Se han adoptado y adecuado los modelos diseñados por Emakunde? | <input type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> No |
| Justificación: | | |

lunes 24 de febrero de 2014

d) Aspectos relativos al modelo organizativo y a la corresponsabilidad social de las entidades:

| | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| 1.– ¿Se ha informado, formado y sensibilizado en igualdad y no discriminación, tanto al conjunto de la entidad como a ciertos grupos o perfiles profesionales? | <input type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> No |
| Justificación: | | |
| 2.– ¿Existen agentes, responsables o Unidades de Igualdad en los ámbitos de organización y dirección, o en otros ámbitos de las relaciones laborales? | <input type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> No |
| Justificación: | | |
| 3.– ¿Se han incorporado medidas de gestión de la diversidad? | <input type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> No |
| Justificación: | | |
| 4.– ¿Se lleva a cabo una política de imagen de la entidad que contribuya a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación, así como un uso no sexista del lenguaje y de la publicidad? | <input type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> No |
| Justificación: | | |
| 5.– ¿Se han llevado a cabo 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 entidad o en su entorno social? | <input type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> No |
| Justificación: | | |
| 6.– ¿Se ha integrado el compromiso con la igualdad efectiva en las relaciones con terceras partes (entidades proveedoras, clientelas, usuarios y usuarias, contratistas y subcontratistas e integrantes de un grupo de entidades, entre otros)? | <input type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> No |
| Justificación: | | |
| 7.– ¿Se ha incorporado la igualdad de trato y no discriminación en la cultura y en otros planes de la organización (planes estratégicos, de calidad, de seguridad y salud laboral, etc.)? | <input type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> No |
| Justificación: | | |
| 8.– ¿Se han incorporado otros aspectos que contribuyen especialmente a la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres? | <input type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> No |
| Justificación: | | |

ANEXO III AL DECRETO 11/2014, DE 11 DE FEBRERO

DECLARACIONES RESPONSABLES

A) D./Dña., en nombre y representación de la entidad con NIF, solicitante del reconocimiento «Entidad colaboradora para la igualdad de Mujeres y Hombres», declaro que el centro de trabajo de la citada entidad ubicado en del Territorio Histórico de de la Comunidad Autónoma de Euskadi, está dotado de capacidad de gestión y autonomía suficiente para incidir en cambios organizacionales suficientes para dar cumplimiento al contenido de los Planes de Actuación en Materia de Igualdad a que se refiere el Decreto regulador del reconocimiento solicitado, correspondiendo dicha capacidad de gestión y autonomía a D./Dña. que ostenta/ostentan el cargo de o al órgano de la entidad solicitante.

Fecha

Firma

B) D./Dña., en nombre y representación de la entidad con NIF, solicitante del reconocimiento Entidad colaboradora para la igualdad de Mujeres y Hombres, declaro que la citada entidad no ha sido sancionada, en los tres años anteriores a la presentación de la solicitud a la que acompaña esta declaración, con carácter firme, por infracción grave o muy grave en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación, o por infracción muy grave en materia social, de acuerdo con lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Fecha

Firma

lunes 24 de febrero de 2014

ANEXO IV AL DECRETO 11/2014, DE 11 DE FEBRERO

COMPROMISOS

A) En el caso de existir obligación legal (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres), convencional o de otra naturaleza de elaborar e implantar un Plan de Igualdad, la entidad , con NIF , solicitante del reconocimiento «Entidad colaboradora para la igualdad de Mujeres y Hombres» o el centro de trabajo perteneciente a la misma ubicado en del Territorio Histórico de de la Comunidad Autónoma de Euskadi, dotado de capacidad de gestión y autonomía suficiente para incidir en cambios organizacionales suficientes para dar cumplimiento al contenido de los Planes de Actuación en Materia de Igualdad a que se refiere el Decreto regulador del reconocimiento solicitado, y en su nombre y representación D./Dña. , que ostenta el cargo de , se compromete a la implantación de la totalidad de las medidas del Plan existente.

Fecha

Firma

B) En el caso de no existir obligación legal (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres), convencional o de otra naturaleza de elaborar e implantar un Plan de Igualdad, la entidad , con NIF , solicitante del reconocimiento «Entidad colaboradora para la igualdad de Mujeres y Hombres» o el centro de trabajo perteneciente a la misma ubicado en del Territorio Histórico de de la Comunidad Autónoma de Euskadi, dotado de capacidad de gestión y autonomía suficiente para incidir en cambios organizacionales suficientes para dar cumplimiento al contenido de los Planes de Actuación en Materia de Igualdad a que se refiere el Decreto regulador del reconocimiento solicitado, y en su nombre y representación D./Dña. , que ostenta el cargo de , se compromete a la implantación del Plan.

Fecha

Firma

ANEXO V AL DECRETO 11/2014, DE 11 DE FEBRERO

RELACIÓN DE DOCUMENTACIÓN QUE ACOMPAÑA LA SOLICITUD

- Modelo de solicitud debidamente cumplimentado de conformidad con el anexo I del presente Decreto.
- Memoria del Diagnóstico y del Plan de Actuación en Materia de Igualdad, según anexo II del presente Decreto.
- Estatutos de la entidad o declaración responsable por parte del o de la representante legal de la entidad de que los centros de trabajo radicados en el territorio de la CAE, están dotados de capacidad de gestión y autonomía suficiente para incidir en cambios organizacionales suficientes para dar cumplimiento al contenido de los Planes de Actuación en Materia de Igualdad a que se refiere el presente Decreto, según anexo III del presente Decreto.
- Texto íntegro del Diagnóstico de Situación y del Plan de Actuación en Materia de Igualdad, de conformidad con los contenidos referidos, respectivamente, en los artículos 3 y 4.
- Compromiso explícito en materia de igualdad de mujeres y hombres, en las condiciones de trabajo, la organización y funcionamiento interno de la entidad y la responsabilidad social, en los términos establecidos en el punto quinto del artículo 2.g) de este Decreto.
- Documentación acreditativa del número de personas que integran la plantilla, usualmente a través de los boletines de cotización de la Seguridad Social y, modelos TC1 y TC2, del mes anterior a la fecha de la solicitud.
- Inscripción en la Seguridad Social y, en su caso, en el registro público correspondiente.
- Declaración responsable relativa a no haber sido sancionada en los tres años anteriores a la solicitud, con carácter firme, por infracción grave o muy grave en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación o por infracción muy grave en materia social a que se refiere el artículo 2.e) del presente Decreto, según anexo III de este Decreto.
- En los supuestos en los que la entidad haya solicitado u obtenido un reconocimiento análogo de cualesquiera otras Administraciones Públicas, copia de la correspondiente solicitud o de la Resolución que acredite la concesión del correspondiente reconocimiento, o referencia de su publicación.
- Acreditación de haber comunicado a toda la plantilla el Diagnóstico y el Plan elaborado.
- Listado de medidas específicas para prevenir y hacer frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Cualquier otra documentación que contribuya a un mejor conocimiento del trabajo y la trayectoria para la igualdad de mujeres y hombres en la entidad solicitante.
- Adicionalmente, y con carácter facultativo, se podrá presentar un informe de las y los representantes del personal en la entidad relativo al Plan de Actuación en Materia de Igualdad elaborado y/o puesto en marcha en la entidad solicitante.
- En los casos en los que exista obligación legal, convencional o de otra naturaleza de elaborar e implantar un Plan de igualdad:

- Copia de los documentos en los que se haga constar el acuerdo alcanzado o la voluntad de negociación del mismo.
- Balance o informe sobre las medidas de igualdad implantadas en la entidad en relación con las condiciones de trabajo, el modelo organizativo, la responsabilidad social de la entidad y la difusión y publicidad de los productos y servicios ofrecidos por la misma.
- Compromiso del órgano directivo de la entidad de que se van a implantar la totalidad de las medidas del Plan existente, según anexo IV del presente Decreto.
- En los casos en los que no haya obligación legal, convencional o de otra naturaleza de elaborar e implantar un Plan de igualdad:
 - Compromiso del órgano directivo de la entidad de que el Plan va a ser implantado, según anexo IV del presente Decreto.
 - Acreditación de la previa consulta del Plan y Diagnóstico a la representación legal de las y los trabajadores, si la hubiera.