



BASES REGULADORAS PARA LA CONCESIÓN DEL DISTINTIVO “PROMOCIÓN IGUALDAD LABORAL” PARA LA CONVOCATORIA DEL AÑO 2021

Acceso haciendo clic en la [Publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Albacete](#)

Acceso ampliación plazo distintivo haciendo clic en la [Publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Albacete](#)

1. JUSTIFICACIÓN Y OBJETIVOS

Las brechas de género y en especial la brecha salarial, así como la precariedad laboral femenina, son uno de los mayores problemas actuales para las mujeres, que no sólo afectan en su vida actual, sino que se perpetúa en el tiempo más allá de su vida laboral.

La reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, es un objetivo prioritario para los agentes sociales y aunque se han producido muchos avances, no han sido los suficientes.

Es fundamental la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, así como en las condiciones de trabajo.

Así, las actuaciones que conlleven a combatir las brechas salariales y de género, tanto en el seno de las empresas, como las políticas públicas de activación y mejora del empleo de mujeres, y que fomenten la implementación de medidas de conciliación en las empresas, incidirán directamente en mejorar la productividad y por tanto tendrán una importante repercusión en la situación sociolaboral de la ciudadanía de Albacete.

El Observatorio Provincial de Igualdad en las Relaciones Laborales (OPI) promovido desde **CCOO, UGT y FEDA** con carácter de permanencia y con el apoyo institucional y la financiación de la **Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, Diputación Provincial y del Ayuntamiento de Albacete** se crea con el objetivo de luchar contra cualquier discriminación por razón de sexo, garantizar la Igualdad de oportunidades y aumentar la presencia de forma integral y en todos los niveles de las mujeres

Tal y como indica el art. 45 Ley Orgánica de Igualdad entre mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad, deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral. Las acciones vinculadas a este convenio buscan la promoción y sensibilización respecto a este tipo de medidas.



El Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, sobre medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que modifica la Ley Orgánica de Igualdad así como las novedades legislativas surgidas a raíz de la aprobación del RD 901/2020 de planes de igualdad y su registro y el RD 902/2020 de igualdad retributiva aumentan la capacidad de intervención en las empresas en materia de igualdad y exigen mayor implicación por parte de los y las representantes de éstas así como sus trabajadores y trabajadoras en la implantación de medidas en pro de la igualdad.

En este sentido, quedan establecidas entre las actuaciones de este Observatorio la creación de «**Certificados**» para empresas que cumplen con los criterios establecidos en materia de igualdad, determinados por el Observatorio, y el premio “**Promoción Igualdad Laboral**”, un incentivo a la responsabilidad social a aquellas empresas que destaquen por negociar su plan de igualdad e incorporar medidas efectivas que tengan una incidencia directa sobre las personas trabajadoras.

2. OBJETO

Regular el procedimiento para la obtención del **Distintivo “Promoción Igualdad Laboral”**, que consistirá en un reconocimiento público y económico que irá destinado a cofinanciar actuaciones de aquellas empresas o entidades que destaquen por medidas de Igualdad ya implantadas en su organización y que lo complementen con un proyecto en esta materia. Con este premio el Observatorio pretende Reconocer a la empresa o entidad que, junto a sus equipos, y cumpliendo los requisitos establecidos por el Observatorio, presente la mejor propuesta de promoción de igualdad.

3. REQUISITOS PARA ACCEDER DISTINTIVO

Podrán presentar su candidatura empresas, asociaciones y otras instituciones, independientemente de su tamaño y sector, que cumplan los siguientes requisitos:

- Estar legalmente constituida e inscritas en los registros públicos correspondientes.
- Tener la sede social o desarrollar la actividad en cualquier municipio de la provincia de Albacete.
- Estar en posesión del [Certificado Empresas y Equipos que apuestan por la Igualdad Laboral](#).
- Haber desarrollado modelos de gestión que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres mejorando la normativa vigente, contando con un compromiso explícito en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- Haber implantado un plan de igualdad siempre que la entidad esté obligada a ello atendiendo a lo establecido en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007. Este plan de igualdad deberá estar registrado en el REGCON.
- Cumplir con la normativa vigente en materia de igualdad (RD 901/200 y RD 902/2020) y no haber sido sancionada con carácter firme en el año anterior a la fecha de finalización del plazo de presentación de candidaturas, por infracción grave o muy grave, respectivamente, en materia de igualdad y no discriminación.



4. PRESENTACIÓN DE CANDIDATURAS

Las entidades interesadas podrán presentar su candidatura mediante la cumplimentación de la solicitud disponible a tal efecto en la página oficial del OPI www.opialbacete.es.

Esta solicitud contendrá, al menos, los siguientes apartados:

- Presentación de la entidad
- Estructura de la organización
- Enumeración de las medidas implantadas para promover la igualdad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la entidad, con indicación de si la entidad cuenta o no con un plan de igualdad registrado en el REGCON y periodo de vigencia.
- Desglose de cursos de formación en materia de igualdad realizados, con indicación de Nombre y apellidos del trabajador/a, fecha de impartición, lugar de impartición, duración, modalidad, contenido, etc.
- Medidas implantadas para la garantía de la equidad salarial
- Actuaciones y medidas implantadas para la prevención y actuación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo y cualquier otra forma de violencia contra las mujeres.
- Actuaciones para promover una publicidad y comunicación no sexista en las organizaciones.
- Propuesta de **acción/medida innovadora** en materia de Igualdad a poner en marcha en el presente año.

La empresa firmará declaración jurada del cumplimiento de los requisitos anteriormente establecidos a través de dicha solicitud.

El plazo de solicitud finaliza el próximo **[30 Noviembre 2021]**

5. SUBSANACIÓN

Si la solicitud estuviera incompleta o tuviera algún defecto, se le podrá requerir para que en el plazo de 10 días improrrogables subsane las faltas.

En ningún caso será subsanable la memoria o cualquier otro documento susceptible de valoración por parte del comité evaluador.

5. COMITÉ EVALUADOR

La entidad competente para la evaluación de las candidaturas será el OPI a través de un comité evaluador conformado por figuras representativas y profesionales en materia de igualdad, del que formará parte Comisión de Coordinación del Observatorio de igualdad en las relaciones laborales, compuesta por una persona en representación de la JCCM, una persona en representación de la Diputación Provincial, una persona en representación del Ayuntamiento de Albacete, una persona en representación de CC.OO, una persona en representación de UGT y una persona en representación de FEDA.

Cada entidad puntuará de forma independiente y global la memoria y todo caso (atendiendo la suma de las puntuaciones de cada criterio), para el otorgamiento del Distintivo, se requerirá la conformidad



de la Diputación Provincial de Albacete y sus criterios de convocatoria respecto al premio económico así como la obtención de la puntuación máxima en la memoria presentada.

6. CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Se valorarán las solicitudes según los siguientes criterios:

- **MEDIDAS YA IMPLANTADAS Y ESTRUCTURA DE LA ENTIDAD: (45 puntos)**
 - Estructura de la plantilla (distribución equitativa y paritaria en el número de mujeres y hombres): Hasta 2 puntos.
 - Medidas implantadas para promover la igualdad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal: Hasta 8 puntos.
 - Plan de igualdad implantado de forma voluntaria: Hasta 15 puntos.
 - Formación en materia de igualdad: Hasta 5 puntos.
 - Medidas para garantizar la equidad salarial: Hasta 5 puntos.
 - Actuaciones y medidas para la prevención y actuación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo y cualquier otra forma de violencia contra las mujeres: Hasta 5 puntos.
 - Actuaciones para promover una publicidad y comunicación no sexista en las organizaciones: Hasta 5 puntos.
 -
- **PROPUESTA DE ACCIÓN/MEDIDA INNOVADORA EN MATERIA DE IGUALDAD A PONER EN MARCHA EN EL PRESENTE AÑO (55)**

Las entidades deberán alcanzar un **mínimo de 65 puntos** para poder optar la concesión del premio.

7. PLAZO DE RESOLUCIÓN

El plazo de resolución será de **un mes (30 Diciembre 2021)** a contar desde la finalización del plazo de recepción de candidatos.

La resolución favorable o denegatoria se notificará a las entidades interesadas a través de correo electrónico.

8. ENTREGA DISTINTIVO Y CERTIFICADOS

El OPI procederá a la entrega del Distintivo "**Promoción Igualdad Laboral**" a la entidad distinguida en un **acto público** convocado a tal efecto, y al que se dotará de **un incentivo económico de 1.000€**.

En este mismo acto se entregarán los [Certificados de Empresas y Equipos que apuestan por la Igualdad Laboral](#) (que habrán sido previamente notificados) a aquellas empresas que lo hayan solicitado cumpliendo todos los requisitos.

La concesión del premio y toda la información referente se publicará en la página web oficial del OPI así como a través de los medios que se consideren más adecuados para su difusión y comunicación.



9. VERIFICACIÓN CONDICIONES DISTINTIVO

Todas las entidades albaceteñas que hayan recibido el Distintivo “Promoción Igualdad Laboral” podrán ser sometidas a una auditoría por parte del OPI para verificar la autenticidad de la información aportada durante el proceso de concesión del mismo, incluso con carácter previo al otorgamiento.

El OPI podrá hacer pública la retirada del Distintivo “Promoción Igualdad Laboral” por alguno de los siguientes motivos:

- Falseamiento de la información y datos que dieron lugar a la obtención del premio.
- Pérdida de alguno de los requisitos que dieron lugar a la obtención premio.

10. OTRAS DISPOSICIONES

- El Distintivo “Promoción Igualdad Laboral” deberá ir asociado al nombre de la entidad o empresa a la que le ha sido otorgado.
- Las entidades que hayan obtenido el Distintivo “Promoción Igualdad Laboral” autorizan la difusión de su logo e imagen en la web del OPI así como redes sociales u otros medios de comunicación.