



## **BASES REGULADORAS PARA LA CONCESIÓN DEL DISTINTIVO “PROMOCIÓN IGUALDAD LABORAL” PARA LA CONVOCATORIA DEL AÑO 2023**

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

### **1. JUSTIFICACIÓN Y OBJETIVOS**

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 y sus desarrollos reglamentarios (RD 901/2020 y RD 902/2020) que modifica la Ley Orgánica de Igualdad exige “una actuación urgente y necesaria por parte del Estado”, y aumenta la capacidad de intervención en las empresas en materia de igualdad.

En este sentido, quedan establecidas entre las actuaciones de este Observatorio la creación y otorgamiento del “**Distintivo Promoción Igualdad Laboral**”, un incentivo a la responsabilidad social de 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, **en el caso de empresas**, que irá destinado a cofinanciar actuaciones de aquellas **empresas** que destaquen por medidas de Igualdad ya **implantadas en su organización**, incluye lo regulado a nivel normativo, y que lo **complementen con un proyecto en esta materia**. Con este premio la **Diputación Provincial de Albacete** en el marco del OPI pretende reconocer a la empresa que, junto a sus equipos, y cumpliendo los



requisitos establecidos por el Observatorio, presente la **mejor propuesta de promoción de igualdad**.

En el caso de **entidades públicas** consistirá en un **reconocimiento público y entrega del Distintivo** si hubiera lugar en la convocatoria del año en curso y que cumpla los mismos requisitos.

### 3. REQUISITOS PARA ACCEDER DISTINTIVO

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

- Estar legalmente constituida e inscritas en los registros públicos correspondientes.
- Encontrarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones en materia tributaria y de Seguridad Social.
- 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 emitido por el OPI](#).
- No haber sido **sancionadas ni denunciadas** con carácter firme en los últimos tres años por infracciones en materia laboral y/o de discriminación por razón de sexo e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- En caso de que la entidad participante esté obligada a contar con un plan de igualdad, deberá disponer de dicho plan **vigente**, según los términos recogidos en la normativa de igualdad, **incluyendo una auditoría salarial, las materias mínimas establecidas y estar registrado en REGCON**.
- En el caso de que la entidad participante NO esté obligada a contar con un plan de igualdad, **pero desee acreditar que lo ha elaborado de forma voluntaria, dicho plan de igualdad deberá cumplir también todos los requisitos normativos y estar registrado en REGCON**.
- En el caso de entidades que **no tengan la obligación de contar con un plan de igualdad, al menos deberán haber implantado**, en los tres últimos años, **medidas** para evitar discriminaciones por razón de sexo y/o **políticas de igualdad de oportunidades** entre mujeres y hombres, negociadas, en su caso, con la plantilla.
- Disponer de un Protocolo u otras actuaciones para prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Haber ofrecido formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio según establece el art. 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.



- Haber realizado el registro salarial por categorías o trabajos de igual valor a disposición de la plantilla.

#### 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](http://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 comenzará el día siguiente a la publicación de la correspondiente convocatoria por la Diputación Provincial de Albacete en el BOP y finaliza el próximo **[30 Noviembre 2023]**

#### 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, con indicación expresa de que si así no lo hiciera se le tendrá por desistido en su petición.

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



## 5. COMITÉ EVALUADOR

El órgano competente para la evaluación de las candidaturas será un Comité Evaluador, designado por la Unidad de Igualdad de la Diputación de Albacete -como órgano instructor del procedimiento- y del que formará parte la 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, bajo la Presidencia de un representante de la Diputación Provincial de Albacete.

Para el estudio de la documentación presentada por las empresas o entidades candidatas, el Comité Evaluador podrá auxiliarse de figuras representativas y profesionales en materia de igualdad.

Cada entidad puntuará de forma independiente y global la memoria y todo caso (atendiendo a la suma de las puntuaciones de cada criterio)

Con posterioridad a la concesión, el comité evaluador podrá solicitar a las entidades que hayan obtenido el Distintivo documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos y criterios establecidos.

El Comité Evaluador comunicará su fallo al órgano instructor, que formulará la propuesta de resolución, que se trasladará al Presidente de la Diputación de Albacete para dictar resolución motivada sobre la candidatura premiada, que será publicada en el B.O.P de Albacete y se notificará a las entidades interesadas a través de correo electrónico.

## 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 ya que la empresa no está obligada según Ley 3/2007: Hasta 15 puntos.
  - Formación en materia de igualdad impartida a toda plantilla: Hasta 3 puntos.
  - Formación en materia de igualdad impartida a algunos departamentos: Hasta 2 puntos.
  - Medidas para garantizar la equidad salarial: Hasta 5 puntos.
  - Actuaciones y medidas implementadas 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 desarrolladas 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. Será innovador si es diferente, perfeccionado, novedoso y/o que se sale de lo convencional.

## 7. PLAZO DE RESOLUCIÓN

El plazo de resolución será de **un mes (30 Diciembre 2023)** 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 MENCIÓN ESPECIAL

La Diputación de Albacete en el marco del 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€, sujeto a la retención aplicable correspondiente.**

En este mismo acto se entregarán la **“Mención Especial Empresas y Plantillas Comprometidas con la Igualdad Laboral”**. Dicha mención se otorga a aquellas empresas que junto con sus plantillas han colaborado con un trabajo conjunto y específico en materia de igualdad centrado en:

- **Comunicación y publicidad inclusiva y no sexista.**
- **Acceso al empleo y segregación ocupacional.**

En ese programa, se realiza un proceso de asesoramiento especializado a las empresas y sus plantillas, emitiendo una serie de recomendaciones.

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:

- Alteración de las condiciones que dieron lugar a la concesión del Distintivo.
- Empeoramiento o anulación de algunas de las medidas que justificaron la concesión del Distintivo.
- 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.