

### III.- OTRAS DISPOSICIONES Y ACTOS

#### Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha

#### **Resolución de 21/12/2021, del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, por la que se convoca el procedimiento de concesión del Distintivo de Excelencia en Igualdad de Género y se establecen sus bases reguladoras [2021/13469]**

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos tratados internacionales sobre derechos humanos, siendo, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. En nuestro ordenamiento jurídico, el artículo 14 de la Constitución Española recoge el principio de igualdad por razón de sexo, estableciendo el artículo 9 que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad sean reales y efectivas. En términos análogos se pronuncia el artículo 4.3 del Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha.

Para avanzar en la consecución de ese objetivo se aprobó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha que recoge entre los principios de actuación de las administraciones públicas, el impulso a las empresas establecidas en la región para la negociación con la representación sindical, de planes de igualdad, así como de medidas dirigidas a la plena incorporación de las mujeres al mercado de trabajo.

El Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha tiene como fines esenciales impulsar y coordinar políticas que tengan por objeto conseguir la igualdad real y efectiva de la mujer y el hombre en todos los ámbitos de la vida, a través de actuaciones y medidas diversas y variadas que favorezcan su participación en la vida laboral, política, económica, social y cultural, impulsando acciones que eliminen cualquier forma de discriminación. Igualmente, el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha es el organismo de la Junta de Comunidades responsable de impulsar las actuaciones que de forma transversal tengan como objeto promover las condiciones que hagan efectivo y real el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y remover los obstáculos que impidan o dificultan su plenitud.

Es una realidad que el reconocimiento de la igualdad formal ante la ley no ha resultado suficiente para alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, persistiendo en la sociedad actual diferentes situaciones de discriminación directa o indirecta en diversos ámbitos de la vida y, principalmente, en el ámbito laboral.

Con la finalidad de reconocer públicamente la labor desarrollada por las empresas y entidades a favor de la igualdad de oportunidades, el artículo 44 de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, crea el Distintivo de Excelencia en igualdad, conciliación y responsabilidad social empresarial, modificado por la Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de Medidas Administrativas y Tributarias de Castilla-La Mancha, y por Ley 4/2021, de 25 de junio, de Medidas Urgentes de Agilización y Simplificación de Procedimientos para la Gestión y Ejecución de los Fondos Europeos de Recuperación dándole una nueva denominación como Distintivo de Excelencia en Igualdad de Género y estableciendo que podrán ser reconocidas por la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha con esta marca las empresas y entidades, públicas o privadas, que destaquen por la implantación de planes o medidas de igualdad durante al menos dos años, siempre que tengan su domicilio en Castilla-La Mancha o, si no lo tienen, que hubieran contratado personal en esta región y dispongan de sucursal, delegación o cualquier otra representación.

Con la presente resolución se regula el procedimiento para reconocer la excelencia y las buenas prácticas acreditadas en materia de igualdad por parte de las empresas y otros tipos de entidades que ejerzan su actividad en territorio castellano manchego. Por ello, serán merecedoras del distintivo sólo aquellas que destaquen de forma relevante y especialmente significativa en la aplicación e implantación de planes y medidas de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

En virtud de lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas por la Ley 22/2002, de 21 de noviembre, de creación del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, y el Decreto 252/2003, de 29 de julio, que regula su Organización y Funcionamiento, resuelvo:

Primero.- Aprobar la convocatoria para la concesión del Distintivo de Excelencia en Igualdad de Género, y establecer las bases reguladoras de la misma, que figuran como anexo.

Segundo.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha.

## Anexo

## Bases reguladoras para la concesión del distintivo de Excelencia en Igualdad de Género

## Primera. Objeto y finalidad.

1. La presente resolución tiene por objeto aprobar las bases para la concesión del Distintivo de Excelencia en Igualdad de Género, de conformidad con el artículo 44 de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha, modificado por la Disposición final cuarta de la Ley 4/2021, de 25 de junio, de Medidas Urgentes de Agilización y Simplificación de Procedimientos, así como su convocatoria.

2. La concesión del Distintivo de Excelencia tiene la finalidad de reconocer públicamente y estimular la labor de las empresas y entidades comprometidas con la igualdad, que destaquen por la aplicación de medidas de igualdad entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos, como los servicios, productos y publicidad de la empresa, promoviendo así la implantación de políticas igualitarias en los ámbitos empresarial y laboral.

## Segunda. Entidades solicitantes.

Podrán solicitar el Distintivo de Excelencia en Igualdad de Género las empresas y entidades públicas o privadas, que destaquen por la implantación de planes o medidas de igualdad con al menos dos años de antigüedad, siempre que tengan su domicilio en Castilla-La Mancha o, si no lo tienen, que hubieran contratado personal en esta región y dispongan de sucursal, delegación o cualquier otra representación.

## Tercera. Requisitos de igualdad exigidos para solicitar el Distintivo de Excelencia en Igualdad de Género.

1. Las empresas y entidades que estén obligadas a la implantación de un plan de igualdad, de conformidad con el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a) Tener domicilio fiscal en Castilla-La Mancha, o en su defecto, disponer de un establecimiento o sucursal en el territorio de esta región, en el que se desarrolle su actividad.
- b) Disponer de un plan de igualdad registrado e implantado durante al menos dos años, negociado con la representación legal de las personas trabajadoras, en los términos establecidos en los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, de 13 de octubre, y en la legislación laboral al respecto.
- c) Tener diagnóstico negociado con los/las representantes legales de las personas trabajadoras.
- d) Contar con un registro retributivo con auditoría retributiva, de acuerdo con lo dispuesto en los Reales Decretos referidos.
- e) Disponer de 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 toda la plantilla través de la página web o de los medios habituales utilizados por la empresa o entidad.
- f) Contar con medidas específicas para promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y arbitren y hagan frente a las posibles situaciones, denuncias o reclamaciones de esta naturaleza que puedan darse, negociadas con la representación legal de las/los trabajadores y acorde a la legislación vigente.
- g) Tener consejos de administración de composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento, de conformidad con lo dispuesto en la legislación estatal y autonómica de igualdad.
- h) Utilizar un lenguaje inclusivo no sexista en todos los procesos de comunicación y publicidad emanados directa o indirectamente de las empresas y entidades solicitantes.

2. Las empresas y entidades que no tengan la obligación de contar con un plan de igualdad, en el caso de tener medidas de igualdad, deberán tenerlas implantadas al menos dos años, así como cumplir los siguientes requisitos:

- a) Disponer de un diagnóstico sobre la situación de igualdad entre mujeres y hombres en su empresa y haberlo comunicado a toda la plantilla o en su defecto, informe justificativo de la necesidad de las medidas de igualdad implantadas.

- b) Tener implantadas al menos dos años medidas concretas para la igualdad, con plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como con los indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- c) Se debe disponer del registro retributivo conforme a lo dispuesto en los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, de 13 de octubre. (La representación legal de las/los trabajadoras, deberá ser consultada con, al menos, 10 días previo a la elaboración del Registro. Incluyendo la justificación cuando la retribución de un sexo sea mayor o igual al 25 % al del otro sexo, en la que se aprecie que dicha diferencia no responde a motivos relacionados con el sexo de las personas trabajadoras).
- d) En caso de que cuenten con Plan de Igualdad, negociado o acordado, que cumpla con los requisitos de la legislación vigente, esté registrado y contenga la correspondiente auditoría retributiva.
- e) Disponer de 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 toda la plantilla través de la página web o de los medios habituales utilizados por la empresa o entidad.
- f) Disponer de medidas específicas para promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y que arbitren y hagan frente a las posibles situaciones de esta naturaleza, denuncias o reclamaciones que puedan darse.
- g) Utilizar un lenguaje inclusivo no sexista en todos los procesos de comunicación y publicidad emanados directa o indirectamente de las empresas y entidades solicitantes.

Igualmente, serán requisitos para las empresas o entidades solicitantes de este Distintivo:

- a) No haber sido sancionadas en los tres años anteriores a la presentación de la solicitud por infracción administrativa grave o muy grave en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación, ni 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; ni haber sido condenadas por sentencia judicial firme por llevar a cabo prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente, salvo cuando acrediten haber cumplido con la sanción o la pena impuesta y hayan elaborado un plan de igualdad o adoptado medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
- b) Estar legalmente constituidas e inscritas en los registros públicos correspondientes.
- c) Estar inscrita en el correspondiente régimen de la Seguridad Social.
- d) Encontrarse al corriente en cumplimiento de sus obligaciones por reintegro de subvenciones, tributarias y con la Seguridad Social.

Cuarta. Procedimiento de concesión.

El procedimiento de concesión del Distintivo de Excelencia en Igualdad de Género se iniciará de oficio mediante la presente resolución, que será publicada en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha, y se llevará a cabo valorando las solicitudes presentadas, en función de los criterios de valoración establecidos.

Quinta. Tramitación Electrónica.

La iniciación, instrucción y resolución de los procedimientos amparados en la presente norma, se tramitarán electrónicamente, a cuyos efectos se habilitarán los mecanismos y aplicaciones dentro de la sede electrónica de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha (<https://www.jccm.es>), en la que las empresas y entidades interesadas podrán tramitar la totalidad del procedimiento de forma electrónica, incluida la consulta en línea del estado de tramitación y la recepción electrónica de notificaciones con los requisitos técnicos exigibles, sin perjuicio de las disposiciones generales de aplicación a estos efectos.

Sexta. Solicitudes.

Las empresas o entidades que cumplan los requisitos exigidos podrán presentar la correspondiente solicitud, únicamente de forma telemática con firma electrónica a través del formulario expresamente habilitado al efecto para ello en la sede electrónica de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha en la siguiente dirección (<https://www.jccm.es>), e irán dirigidas a la persona titular del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha. Al presentarse de esta forma, los documentos originales podrán ser digitalizados y presentados junto a la solicitud como archivos anexos a la misma.

No se admitirán a trámite, las solicitudes presentadas por medios distintos al anteriormente señalado.

Séptima. Documentación y confidencialidad de la información recibida.

1. La entidad solicitante, junto con el formulario de solicitud firmado electrónicamente por la representación legal de la entidad, deberá acompañar la documentación que acredite los requisitos indicados en esta resolución presentando la siguiente documentación:

- a) Tarjeta de identificación fiscal o NIF.
- b) Compromiso explícito en materia de igualdad entre mujeres y hombres respecto a las condiciones de trabajo, la organización y funcionamiento interno de la empresa o entidad, la responsabilidad social corporativa y la publicidad. Se deberá acreditar que este compromiso se ha hecho público a la plantilla de la empresa o entidad, pudiéndose acreditar, asimismo, la publicidad externa del mismo.
- c) Texto íntegro en el que conste el diagnóstico de situación en materia de igualdad entre mujeres y hombres que sirvió de base para la realización del Plan de Igualdad o para la implantación de medidas de igualdad en la entidad.
- d) Plan de Igualdad registrado vigente, en aquellos supuestos en que la empresa o entidad esté obligada a su implantación por imperativo legal o convencional o, no estando obligada, la entidad cuente con él.
- e) Informe de evaluación intermedio y/o final, según corresponda a la planificación del mismo, sobre la implantación del plan o de las medidas de igualdad en la entidad.
- f) Registro retributivo, y en su caso, auditoría salarial.
- g) En su caso, declaración responsable de la entidad de que sus consejos de administración y/o dirección tienen una composición equilibrada, en los que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento de los mismos.
- h) Protocolo de actuación o código de conducta en el que se incorporen procedimientos y medidas concretas para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral que puedan producirse en la entidad, que arbitren y hagan frente a las posibles situaciones de esta naturaleza, denuncias o reclamaciones que puedan darse.
- i) Anexo 1, memoria resumen justificativa de cada uno de los criterios de valoración. Este anexo constituye el informe sobre el conjunto de las medidas del Plan de Igualdad, en el contexto de la política de igualdad desarrollada en la empresa, que se considerarán como criterios de valoración según se regula en la disposición decimoprimer de esta resolución.
- j) En los supuestos en los que la empresa o entidad haya obtenido un distintivo en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral de cualesquiera otras Administraciones Públicas, aportará la correspondiente resolución que acredite su concesión.
- k) Cualquier otra documentación que contribuya al mejor conocimiento del Plan de igualdad o de las medidas de igualdad en la empresa candidata.

2. Los demás requisitos para poder obtener el Distintivo de excelencia en Igualdad de Género quedarán acreditados mediante declaración responsable de cada solicitante. En el caso de la acreditación de estar al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias con la Agencia Estatal de Administración Tributaria, con la Hacienda de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y frente a la Seguridad Social, así como del cumplimiento de las obligaciones por reintegro de subvenciones, la declaración responsable sustituirá a las certificaciones acreditativas de tales extremos, de acuerdo con lo previsto en el artículo 12.1 del Decreto 21/2008, de 5 de febrero.

3. Las empresas o entidades solicitantes comunicarán al Instituto de la Mujer cualquier circunstancia producida con posterioridad a la fecha de presentación de su candidatura que pueda afectar al cumplimiento de los requisitos generales. Se incluye, entre éstas, el cambio de domicilio o de persona responsable, o las que supongan modificación de la situación de la empresa o entidad en relación con el cumplimiento de los requisitos necesarios para la participación en la convocatoria.

Octava. Plazo de presentación.

El plazo para presentar las solicitudes estará siempre abierto, desde el día siguiente a la publicación de esta resolución en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha.

Novena. Subsanación e instrucción.

1. El órgano instructor del procedimiento de concesión del Distintivo será el Servicio de Planificación, Evaluación y Documentación del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.

2. Recibidas y examinadas las solicitudes, si las mismas no cumplen los requisitos establecidos o no van acompañadas de los documentos exigidos, el órgano instructor requerirá a la entidad solicitante para que subsane esos defectos

en el plazo máximo e improrrogable de 10 días hábiles, con la indicación de que si no lo hiciera, se le tendrá por desistida de su solicitud, previa resolución que deberá ser dictada en los términos previstos en el artículo 21 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

3. Asimismo, el órgano instructor realizará de oficio cuantas actuaciones estimen necesarias para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos sobre los que se pronunciará la resolución. A tal efecto, el órgano instructor podrá:

- a) Requerir a la entidad para que aporte la documentación complementaria que permita realizar adecuadamente la evaluación previa, siendo el plazo para la presentación de dicha documentación de 10 días hábiles.
- b) Realizar, en cualquier momento del procedimiento, cuantas verificaciones o controles considere oportunos al mismo fin previsto en la letra anterior.

3. Completada y analizada la documentación, el servicio instructor elaborará un informe de las solicitudes recibidas hasta el momento haciendo constar en el mismo las solicitudes que, cumpliendo los requisitos para su evaluación, deban remitirse al órgano colegiado de valoración; las solicitudes que, no cumpliendo los mismos, se proponga su desestimación al órgano competente para resolver y las causas de dicha propuesta; y aquellas a las que se proponga su inadmisión.

Décima. Comisión de evaluación.

1. La comisión de evaluación actuará como órgano colegiado de valoración, y se constituirá para la verificación y evaluación de la documentación presentada por las entidades solicitantes.

2. La comisión de evaluación se constituirá garantizando el principio de composición equilibrada y estará integrada por:

- a) Dos personas designadas por el Instituto de la Mujer, una de las cuales ostentará la presidencia de la comisión de evaluación.
- b) Una persona designada por la Consejería con competencias en materia de empleo y trabajo.
- c) Dos personas designadas por las organizaciones sindicales más representativas que cuenten con área de la mujer.
- d) Una persona designada por la asociación empresarial más representativa.
- e) Una persona designada por la Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla-La Mancha.

3. La comisión podrá actuar asistida por personas que asesoren, que acudirán a las reuniones con voz, pero sin voto.

4. La comisión se regirá, en su funcionamiento, por lo dispuesto en los artículos 15 y siguientes de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

5. La secretaría recaerá en personal funcionario del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha u organismo competente en materia de igualdad que asistirá a las reuniones con voz y voto.

6. Asimismo, las personas integrantes de la comisión podrán solicitar aquellos informes que estimen oportunos y que sean necesarios para realizar la evaluación.

Undécima. Criterios de valoración y proceso de evaluación.

La Comisión de evaluación valorará las solicitudes presentadas según los criterios que se relacionan a continuación:

- 1. La proporción equilibrada entre sexos en la plantilla en los dos últimos años  
(Se considera afirmativo si ninguno de los dos sexos representa menos del 40% o más del 60%)
  - A. Sí (relación 40/60) .....1 punto
  - B. Hay más hombres (Más del 60%) .....0 puntos
  - C. Hay más mujeres (Más del 60%).....0.5 puntos

2. Cómo es la distribución de mujeres y hombres por departamentos, (se puede adaptar en caso necesario a la realidad de su empresa).

2.1. Departamento de RRHH

- A. Sí (relación 60/40) .....1 punto
- B. Más mujeres.....0,5 puntos
- C. Más hombres .....0 puntos

2.2. Departamento económico-financiero

- A. Igual (relación 60/40) .....1 punto
- B. Más mujeres .....0,5 puntos
- C. Más hombres .....0 puntos

2.3. Departamento comercial

- A. Igual (relación 60/40) .....1 punto
- B. Más mujeres .....0,5 puntos
- C. Más hombres .....0 puntos

2.4. Departamento de administración

- A. Igual (relación 60/40) .....1 punto
- B. Más mujeres .....0 puntos
- C. Más hombres.....0 puntos

2.5. Departamento de informática

- A. Igual (relación 60/40) .....1 punto
- B. Más mujeres.....0,5 puntos
- C. Más hombres.....0 puntos

2.6. Departamento de producción

- A. Igual (relación 60/40) .....1 punto
- B. Más mujeres .....0,5 puntos
- C. Más hombres .....0 puntos

2.7. Departamento de marketing y comunicación

- A. Igual (relación 60/40) .....1 punto
- B. Más mujeres .....0,5 puntos
- C. Más hombres .....0 puntos

3. ¿Cómo es la distribución global de mujeres y hombres por puestos en la empresa?

3.1. Servicios generales (mantenimiento, limpieza, seguridad, logística...)

- A. Igual (relación 60/40) .....1 punto
- B. Más mujeres .....0,5 puntos
- C. Más hombres .....0 puntos

3.2. Puestos administrativos (auxiliares / secretariado)

- A. Igual (relación 60/40) .....1 punto
- B. Más mujeres .....0 puntos
- C. Más hombres .....0 puntos

3.3. Puestos técnicos (de todos los departamentos: RRHH, financiero, producción, informática, comunicación, comercial)

- A. Igual (relación 60/40) .....1 punto
- B. Más mujeres .....0,5 puntos
- C. Más hombres .....0 puntos

3.4. Puestos de mandos intermedios

- A. Igual (relación 60/40) .....0.5 punto
- B. Más mujeres .....1 puntos
- C. Más hombres .....0 puntos

## 3.5. Puestos directivos

- A. Igual (relación 60/40) .....0.5 punto  
B. Más mujeres .....1 puntos  
C. Más hombres .....0 puntos

## 3.6. Consejo de administración

- A. Igual (relación 60/40) .....0.5 punto  
B. Más mujeres.....1 puntos  
C. Más hombres .....0 puntos

## 4. Las personas que intervienen en los procesos de selección ¿tienen formación en igualdad de género?

- A. Sí, todas .....2 puntos  
B. Al menos la mitad.....1 punto  
C. Ninguna.....0 puntos

## 5. En los procesos de selección, la presentación de curriculum no se requiere que se identifique ni nombre, ni sexo, ni fotografía para garantizar la igualdad de género y evitar los sesgos de género y/o discriminaciones indirectas.

- A. Se establece como obligación la no identificación del nombre, sexo ni fotografía.....1 punto  
B. No obligatorio, se deja al criterio de la persona candidata, si bien es preferible que lo incluyan.....0 puntos  
C. Es obligatorio cumplimentar el nombre, sexo e incluir foto .....0 puntos

## 6. ¿Los contratos con carácter temporal de la empresa recaen más en los hombres o en las mujeres?

- A. Existe una proporción similar de la contratación temporal entre hombres y mujeres de la empresa (40%-60%)...1 punto  
B. Las mujeres representan más del 60% de los contratos temporales .....0 puntos  
C. Los hombres representan más del 60% de los contratos temporales .....0 puntos

## 7. ¿Los contratos con carácter indefinido de la empresa recaen más en los hombres o en las mujeres?

- A. Existe una proporción similar de la contratación indefinida entre hombres y mujeres de la empresa (40%-60%) ...1 punto  
B. Las mujeres representan más del 60% de los contratos indefinidos.....0.5 puntos  
C. Los hombres representan más del 60% de los contratos indefinidos.....0 puntos

## 8. ¿Los contratos con jornada a tiempo parcial de la empresa recaen más en los hombres o en las mujeres?

- A. Existe una proporción similar de la contratación parcial entre hombres y mujeres de la empresa (40%-60%).....1 punto  
B. Las mujeres representan más del 60% de los contratos parcial .....0 puntos  
C. Los hombres representan más del 60% de los contratos parcial .....0 puntos

## 9. Existe algún puesto de trabajo/ocupación en el que sólo haya contratados hombres o mujeres?

- A. Sí.....0 puntos  
B. No .....1 puntos

## 10. Política salarial: En la empresa ¿la retribución media mensual de los hombres es igual que la retribución media mensual de las mujeres?

- A. Sí.....0.5 punto  
B. No, la retribución media de las mujeres es menor.....0 puntos  
C. No, la retribución media de las mujeres es mayor .....1 puntos

## 11. Si se suma el valor total de los complementos salariales y los incentivos de las personas que trabajan en la empresa ¿mujeres y hombres reciben la misma cantidad?

(Se entiende por compensación extra salarial todo lo que se añada al salario bruto: comisiones, incentivos, pago en especie, dietas, coche de empresa, móvil, productividad, horas extra, etc.)

- A. Sí.....0.5 puntos  
B. No, el valor de los incentivos y complementos es mayor en las mujeres ....1 punto  
C. No, el valor de los incentivos y complementos es menor en las mujeres ...0 puntos

## 12. Si en los últimos dos años ha habido promociones en la empresa ¿Cuál ha sido su distribución entre hombres y mujeres?

- A. Por igual (60/40) .....0.5 puntos  
B. Más hombres.....0 puntos  
C. Más mujeres.....1 puntos

13. El proceso de promoción en la empresa es:

- A. Abierto: se comunica a toda la plantilla para que se presenten candidaturas voluntarias para la promoción.....1 punto  
B. Cerrado: la dirección de la empresa propone a la persona más adecuada para el puesto.....0 puntos

14. El horario de la empresa garantiza la conciliación de la vida personal de las personas trabajadoras. (Se considera que existe un horario conciliador -o flexibilidad horaria- si no se alarga más de las 17.00 de la tarde o la persona trabajadora puede adaptar su horario dentro de una franja acordada).

- A. Sí.....1 punto  
B. Sí, aunque por circunstancias de trabajo a veces no se puede disfrutar ...0 puntos  
C. No.....0 puntos

15. Las reuniones de trabajo se hacen en horarios de jornada laboral y no se extienden más allá del horario de salida.

- A. Sí, se hacen en horarios adecuados a la jornada.....1 punto  
B. Solo a veces, ..... 0 puntos  
C. Casi nunca o nunca se hace en horario de jornada laboral .....0 puntos

16. Existe la medida de conciliación de la vida laboral, personal y familiar para el personal referida a:

- A. Flexibilidad de entrada y salida.....1 punto  
B. Teletrabajo .....1 punto  
C. Reducciones de jornada (más allá de las establecidas por ley) .....1 punto  
D. Permisos retribuidos para cuidado de menores y personas a su cargo.....1 punto  
E. Sólo las establecidas por ley..... 0 puntos  
F. Otras, especificar.....1 punto  
G. Ninguna .....0 puntos

17. ¿Cómo es la distribución de las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar de mujeres y hombres en la entidad? (Excedencia por cuidado de familiares dependientes, reducciones de jornada, otras...)

- A. Igual (relación 60/40) .....0,5 puntos  
B. Más mujeres .....0 puntos  
C. Más hombres .....1 punto

18. El número de horas de formación recibidas en los dos últimos años, distribuidas por sexo:

- A. Es equilibrado (relación 60/40) entre hombres y mujeres.....0.5 punto  
B. Es mayor en el caso de los hombres .....0 puntos  
C. Es mayor en el caso de las mujeres..... 1 punto

19. Se ha realizado en los últimos dos años alguna formación en materia de Igualdad de género

- A. Sí.....1 punto  
B. No.....0 puntos

20. Más del 50% de la formación de la empresa impartida a la plantilla es:

- A. De carácter voluntario y fuera de la jornada laboral .....0 puntos  
B. De carácter voluntario dentro de la jornada laboral.....1 punto  
C. Obligatoria dentro de la jornada laboral.....1 punto  
D. Obligatoria fuera de la jornada laboral .....0 puntos  
E. Mixta, mitad dentro de jornada laboral, mitad fuera de jornada .....0 puntos

21. Tiene reconocido algún distintivo de igualdad en género otorgado por otras administraciones públicas.

- A. Sí..... 1 punto  
B. No.....0 puntos

Con el fin de seleccionar las empresas y entidades que destaquen de forma especial en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral en los términos previstos en el artículo 44, de la ley 12/2010, para poder obtener el distintivo, las solicitudes deberán obtener al menos una puntuación de 22 puntos del total posible de 38 puntos.

2. Las empresas o entidades deberán facilitar cuanta información y facilitar cuantas diligencias, actuaciones de comprobación o peticiones de información complementaria resulten necesarias para el conocimiento y valoración



de los criterios establecidos en estas bases. En caso de no resultar posible dicha verificación por causa imputable a la entidad candidata, esta circunstancia determinará la imposibilidad de valorarlos a los efectos previstos en esta convocatoria.

#### Duodécima. Resolución.

1. A la vista del informe-propuesta emitido por la comisión de evaluación, la persona titular del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha resolverá las solicitudes de concesión del Distintivo de Excelencia en Igualdad de Género por delegación de la Presidencia de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, que se notificará a las empresas y entidades que hayan solicitado el Distintivo, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 40 y 43 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

2. La resolución del procedimiento deberá dictarse en el plazo máximo de seis meses, desde la fecha en que la solicitud haya tenido entrada en el registro electrónico del Organismo competente para su tramitación. El vencimiento del plazo máximo sin haberse notificado la resolución legítima a las empresas o entidades interesadas para entender desestimada por silencio administrativo la solicitud de concesión de este Distintivo de Excelencia.

3. La Resolución de concesión del distintivo no pondrá fin a la vía administrativa y contra la misma podrá interponerse recurso potestativo de reposición ante el mismo órgano que la dictó, o ser impugnada directamente ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo.

#### Decimotercera. Reconocimiento del Distintivo de Excelencia en Igualdad de Género y Entrega del Distintivo

El reconocimiento del Distintivo de Excelencia en Igualdad de Género se realizará con un certificado y una placa acreditativa del mismo.

La entrega del distintivo podrá efectuarse en un acto público que se celebrará en el lugar y en la fecha que oportunamente se comunique. En cuyo caso, las empresas o entidades deberán asistir al acto de entrega del mismo, o mediante representante en caso de resultarles imposible.

#### Decimocuarta. Derechos.

1. La concesión del Distintivo de Excelencia en Igualdad de Género podrá conllevar los siguientes derechos a la empresa o entidad distinguida:

a) La valoración del Distintivo de Excelencia en la adjudicación de los contratos administrativos en los términos establecidos en el artículo 34.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el artículo 38 de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha.

Cuando los órganos de contratación dispongan en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia para aquellas entidades que establezcan medidas tendentes a promover la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, se entenderá que cumplen tal requisito las poseedoras del "Distintivo de Excelencia", sin perjuicio de que tal circunstancia pueda acreditarse por cualesquiera otros medios que el órgano de contratación determine.

b) La valoración del Distintivo de Excelencia en Igualdad de Género a los efectos de la obtención de ayudas y subvenciones públicas en los términos establecidos en el artículo 35 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

c) El uso del Distintivo de Excelencia en Igualdad de Género en el tráfico comercial y con fines publicitarios.

2. El órgano competente para resolver, publicará y difundirá en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha las empresas y entidades que hayan obtenido el Distintivo de Excelencia en Igualdad de Género.

#### Decimoquinta. Obligaciones.

La concesión del Distintivo de Excelencia en Igualdad de Género conllevará una serie de obligaciones a la empresa o entidad distinguida:

1) Las entidades adjudicatarias están obligadas al mantenimiento de las condiciones que motivaron el otorgamiento del "Distintivo de Excelencia" durante todo el tiempo de la concesión.

2) Deben exponer el Distintivo en lugar visible dentro del establecimiento en el que la empresa o entidad desarrolle su actividad.

- 3) Incluirán la imagen del Distintivo de Excelencia en Igualdad de Género en todas las actuaciones y comunicaciones que la beneficiaria realice con cualquier órgano de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.
- 4) La utilización del Distintivo deberá ir asociada al nombre de la de empresa o entidad y al año de otorgamiento del mismo y en su caso el /los años de su renovación.
- 5) El Distintivo de Excelencia deberá reproducir con exactitud el logotipo original que se determine con los colores y tipo de letra indicados.
- 6) En todo caso, el uso de este Distintivo estará sujeto a la plena observancia de la normativa aplicable, en particular, en materia de publicidad.

#### Decimosexta. Compatibilidad.

La concesión del Distintivo de Excelencia en Igualdad de Género es compatible con la obtención de otras distinciones o premios concedidos por cualesquiera otras administraciones públicas o entes públicos o privados, nacionales o extranjeros relacionados con la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

#### Decimoséptima. Vigencia y renovación del distintivo de excelencia.

1. La concesión del Distintivo de Excelencia tendrá un periodo de validez de tres años, a contar a partir del día siguiente de la resolución de concesión, y podrá ser renovado, previa solicitud de la entidad distinguida, dentro del mes anterior a la expiración del periodo de vigencia.

2. Asimismo, cada renovación tendrá una duración trianual y estará sujeta a los mismos requisitos y obligaciones establecidos para la concesión inicial. La empresa distinguida deberá acompañar a la solicitud de renovación:

- a) Certificado firmado conjuntamente por las personas representantes de la entidad y las representantes legales de las trabajadoras y trabajadores sobre el mantenimiento de las condiciones que motivaron la concesión.
- b) Acreditación del cumplimiento de los requisitos recogidos en la disposición tercera mediante declaración responsable de la empresa o entidad solicitante.
- c) Informe de evaluación (Anexo I) sobre el mantenimiento de los criterios de valoración recogidos en la disposición decimoprimeras, que dieron lugar a la concesión del Distintivo
- d) En el caso de que la empresa renueve o modifique el plan o las medidas de igualdad, o cualquier otra documentación de las recogidas en la disposición séptima de la presente resolución, con las que contaba durante el periodo de tiempo en el que esté vigente el Distintivo, se deberán aportar los nuevos documentos.

3. El plazo máximo para dictar la resolución de la solicitud de renovación será de seis meses desde su presentación, entendiéndose desestimada en el caso de no ser resuelta en el mencionado plazo. En aquellos supuestos en que la solicitud de renovación se presente en plazo y forma, los derechos y obligaciones derivadas de la concesión del Distintivo de Excelencia en Igualdad de Género se mantendrán con carácter provisional hasta que se resuelva el procedimiento de renovación.

#### Decimooctava. Revocación.

1. La persona titular de la Dirección del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha revocará el otorgamiento del Distintivo de Excelencia en Igualdad de Género cuando hubiera alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de este Distintivo, en aquellos casos que conlleven un empeoramiento de los requisitos de igualdad.

2. El procedimiento podrá iniciarse de oficio o a instancia de entidad interesada y requerirá la audiencia previa de la entidad distinguida. La resolución de revocación deberá ser motivada y se notificará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 43 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

3. La revocación del Distintivo de Excelencia en Igualdad de Género conllevará la pérdida de los derechos que confieren su otorgamiento, así como de la posibilidad de volver a solicitarlo en los tres años siguientes contados desde la resolución de revocación. Transcurrido este plazo sin que se hayan extinguido las responsabilidades derivadas de las sanciones recogidas en la letra a) de este artículo, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 58.2 de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha, no se podrá volver a solicitar el Distintivo de Excelencia en Igualdad de Género hasta que transcurran dos años desde la extinción de dichas responsabilidades.

4. En el caso de una segunda revocación, la empresa quedará excluida durante 10 años en los procedimientos de concesión de este Distintivo, computándose los plazos igual que en el supuesto anterior.

Decimonovena. Renuncia voluntaria.

1. La entidad distinguida podrá solicitar al Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha la renuncia al Distintivo de Excelencia en Igualdad de Género.

2. La aceptación de la renuncia solicitada conllevará la pérdida de los derechos derivados de la concesión y se realizará mediante resolución que será notificada conforme a lo previsto en el artículo 43 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

Vigésima. Control técnico.

La entidad solicitante estará obligada a facilitar las comprobaciones necesarias encaminadas a la correcta valoración de los requisitos para la obtención y renovación del Distintivo.

Vigesimoprimera. Protección de datos.

1. La información contenida en las solicitudes de concesión del Distintivo de Excelencia presentadas al amparo de la presente resolución, quedará sometida a la normativa vigente en materia de protección de datos. Los datos personales que las entidades interesadas cumplimenten, se integrarán en ficheros automatizados, pudiendo ejercer los derechos reconocidos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y demás normativa de desarrollo.

La presente resolución no pone fin a la vía administrativa y contra la misma podrá interponerse recurso de alzada en el plazo de un mes, a través del formulario incluido en la sede electrónica de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha (<https://www.jccm.es>), a contar desde el día siguiente a su publicación, ante la Consejería de Igualdad y Portavoz, de conformidad con lo estipulado en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Disposición transitoria única.

Aquellas empresas o entidades que a la fecha de la publicación de esta resolución hubieran presentado solicitud de prórroga de su Distintivo en Igualdad de Género, se regirán por la normativa vigente en el momento de concesión de su distintivo, ateniéndose a lo dispuesto en la presente resolución para sucesivas renovaciones.

Las empresas o entidades que a la fecha de la publicación de esta resolución estuvieran pendiente de solicitar la renovación de su distintivo deberán ajustarse a lo indicado en esta resolución.

Disposición final primera. Modificación de la Resolución de 23/12/2013 del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, por la que se aprueba y publica el logotipo y representación gráfica del Distintivo de Excelencia en igualdad, conciliación y responsabilidad social empresarial.

El título y apartado primero de la Resolución de 23/12/2013 del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, por la que se aprueba y publica el logotipo y representación gráfica del Distintivo de Excelencia en igualdad, conciliación y responsabilidad social empresarial, cambia la denominación del Distintivo por la de "Distintivo de Excelencia en Igualdad de Género".

Disposición final segunda. Entrada en vigor.

La presente resolución entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha.

Toledo, 21 de diciembre de 2021

La Directora del Instituto de la Mujer  
de Castilla-La Mancha  
PILAR CALLADO GARCIA