

### III.- OTRAS DISPOSICIONES Y ACTOS

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

#### **Resolución de 06/11/2018, del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, por la que se convoca el procedimiento de concesión del Distintivo de Excelencia en igualdad, conciliación y responsabilidad social empresarial correspondiente al año 2018. [2018/13307]**

La Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha, publicada en el DOCM núm. 228 de 25 de noviembre de 2010, creó el “Distintivo de Excelencia” en igualdad, conciliación y responsabilidad social empresarial como instrumento para el reconocimiento público de las empresas especialmente destacadas en su compromiso con el principio de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres que además sirva de estímulo de la labor que contribuya a la implantación de planes de igualdad y políticas igualitarias en los ámbitos laboral y empresarial. En su artículo 44, la citada Ley, prevé que podrán obtener dicho reconocimiento las empresas y entidades, públicas o privadas, que acuerden con los sindicatos o representantes del personal, planes de igualdad, conciliación y responsabilidad social empresarial. El precepto establece también los criterios o parámetros considerables para la obtención del Distintivo y remite a un posterior desarrollo reglamentario la regulación de las condiciones y requisitos para su concesión, así como el procedimiento de otorgamiento y revocación.

La regulación reglamentaria que completa el régimen del “Distintivo de Excelencia” en cuanto a esas particularidades y en cuanto a los derechos y obligaciones que conlleva su concesión es la contenida en el Decreto 6/2013, de 07/02/2013, por el que se regula el procedimiento de concesión del Distintivo de Excelencia en igualdad, conciliación y responsabilidad social empresarial, publicado en el DOCM núm. 30 de 12 de febrero de 2013, cuyo artículo 4 indica que el procedimiento de concesión se iniciará de oficio, mediante resolución de convocatoria de la persona titular de la Dirección del Instituto de la Mujer, en la que se establecerán las bases de la misma. En desarrollo de la normativa sobre el “Distintivo de Excelencia” también se han dictado la Orden de 9 de diciembre de 2013, de la Consejería de Presidencia y Administraciones Públicas, por la que se crea y regula el Registro de Empresas con dicho reconocimiento, publicada en el DOCM de 12 de diciembre de 2013, y la Resolución de 23/12/2013, del Instituto de la Mujer de Castilla la Mancha, que aprueba y publica el logotipo y representación gráfica utilizables por dichas empresas, publicada en el DOCM núm. 13 de 21 de enero de 2014.

Por Resolución de 05/03/2013, del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, publicado en el DOCM núm. 48 de 8 de marzo de 2013, fueron establecidas las bases reguladoras del procedimiento de concesión del “Distintivo de Excelencia”.

En su virtud y en uso de las atribuciones que me confiere la Ley 22/2002, de 21 de noviembre, de creación del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, publicada en el DOCM núm. 151 de 4 de diciembre de 2002 y el Decreto 252/2003, de 29 de julio, publicado en el DOCM de 1 de agosto de 2003, que regula su Organización y Funcionamiento, modificado por el Decreto 34/2016, de 27 de julio, resuelvo convocar el procedimiento de concesión del “Distintivo de Excelencia” en igualdad, conciliación y responsabilidad social empresarial para el ejercicio 2018.

Primero. Objeto y finalidad.

Esta resolución tiene por objeto convocar, para el año 2018, el procedimiento para la concesión del “Distintivo de Excelencia” en igualdad, conciliación y responsabilidad social empresarial, con arreglo a las bases reguladoras previstas en la Resolución de 05/03/2013, del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha. La concesión del “Distintivo de Excelencia” tiene la finalidad de reconocer públicamente la labor desarrollada por empresas radicadas en el ámbito territorial de Castilla-La Mancha a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, estimulando así la implantación de políticas igualitarias en los ámbitos empresarial y laboral.

Segundo. Entidades solicitantes. Requisitos.

1. Podrá solicitar el “Distintivo de Excelencia” cualquier empresa implantada en Castilla-La Mancha, ya sea de carácter público o privado, que cumpla los siguientes requisitos establecidos en el artículo 3 del Decreto 6/2003, de 7 de febrero, por el que se regula el procedimiento de su concesión:

- a) Que hayan acordado con los sindicatos o representantes de su personal planes de igualdad que lleven funcionando al menos dos años con anterioridad al plazo de presentación de la solicitud.
- b) Encontrarse al corriente en el cumplimiento de obligaciones tributarias y con la Seguridad Social.
- c) No haber sido sancionadas 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.
- d) Estar legalmente constituidas e inscritas en los registros públicos correspondientes.

2. A los efectos de la presente convocatoria se entenderá que una empresa está implantada en Castilla-La Mancha cuando tenga domicilio social o fiscal en esta comunidad autónoma.

Tercero. Acreditación del cumplimiento de requisitos.

1. Las formas de acreditar el cumplimiento de los requisitos generales serán las siguientes:

Acreditación de requisitos mediante declaraciones responsables:

- a) Declaración responsable de hallarse al corriente del cumplimiento de obligaciones tributarias y con la Seguridad Social.
- b) Declaración responsable firmada por la representación legal de la entidad, incluido en la solicitud, de 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 Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.
- c) Declaración responsable de estar legalmente constituida e inscrita en los registros correspondientes.

Documentación relativa al cumplimiento del resto de requisitos generales:

- a) Documento acreditativo de la implantación social de la entidad solicitante en Castilla-La Mancha. En caso de implantación fiscal, no será obligatoria la presentación de la tarjeta de identificación fiscal o, en su caso, del Número de Identificación Fiscal (NIF), siendo el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha el competente para verificar este dato, salvo que expresamente no se autorice dicha comprobación.
- b) Documento acreditativo de la representación legal de quien firme la solicitud.
- c) Documento que acredite que el Plan de Igualdad ha sido acordado y aprobado con los sindicatos o representantes de personal; así como dicho Plan de Igualdad.

2. Documentación específica en materia de igualdad de oportunidades:

Se deberá cumplimentar el modelo normalizado de cuestionario de evaluación y autoevaluación, conforme al Anexo I, aportando cualquier otra documentación que la empresa considere oportuna a los efectos de acreditar las medidas desarrolladas en materia de igualdad de oportunidades, conciliación o responsabilidad social, así como el modelo normalizado del informe de evaluación de los resultados del Plan de Igualdad en los dos últimos años conforme al Anexo II.

3. Cuando la documentación requerida haya sido aportada en anteriores convocatorias y así se indique en la solicitud no será necesario presentarla nuevamente, siempre que no hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de presentación de los documentos y éstos no hayan sufrido ningún tipo de modificación.

4. Conforme a lo establecido en el Decreto 33/2009, de 28 de abril, por el que se suprime la aportación de determinados documentos en los procedimientos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y de sus organismos públicos vinculados o dependientes, esta no será obligatoria cuando conste en la solicitud la autorización al órgano gestor para su comprobación y verificación. En caso de no presentar dicha autorización, las personas interesadas deberán aportar junto con la solicitud la documentación necesaria a tales efectos.

Cuarto.- Presentación de solicitudes:

1. Las empresas presentarán sus solicitudes únicamente de forma telemática con firma electrónica, 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>) y utilizando firma electrónica avanzada con los requisitos técnicos exigibles, siempre que el certificado con el que se realice la presentación corresponda al de la persona física solicitante o al representante de la persona jurídica solicitante. 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.

2. Las entidades solicitantes deberán acompañar a la solicitud el cuestionario de evaluación y autoevaluación y el informe de evaluación de resultados del Plan de Igualdad en los dos últimos años, según los modelos normalizados incluidos en la sede electrónica. (Anexos I y II)

Quinto.- Plazo de presentación.

El plazo para presentar las solicitudes de participación en el procedimiento será de 15 días hábiles, computados desde el día siguiente al de la publicación de esta Resolución en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha.

Sexto. Subsanación de solicitud.

1. Si la documentación aportada fuera incompleta o adoleciese de cualquier otro defecto que fuese subsanable, se requerirá a la entidad para que en un plazo de 10 días hábiles, de acuerdo con el artículo 68 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos, con indicación de que si así no lo hiciera, se le tendrá por desistida de su petición, previa resolución que se dictará en los términos establecidos en el artículo 21 de la mencionada ley.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, en cualquier momento a lo largo del procedimiento podrá requerirse a la entidad solicitante para que, de acuerdo a lo previsto en el artículo 73 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, cumplimente cualquier otro requisito o trámite omitido, concediendo a tal efecto un plazo de 10 días hábiles a partir del día siguiente al de la notificación, con la indicación de que, de no hacerlo así, se le podrá declarar decaído en su derecho al trámite correspondiente.

Séptimo.- Instrucción y constitución de la Comisión Evaluadora.

1. La instrucción del procedimiento corresponde al Servicio de Planificación, Evaluación y Documentación del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, que realizará de oficio cuantas actuaciones estime necesarias para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos sobre los que se pronunciará la resolución.

2. Se constituirá la Comisión de Evaluación prevista en la Base Octava de la Resolución de 05/03/2013 por la que se establecen las bases reguladoras, y conforme al Decreto 6/2013 de 7 de febrero, por el que se regula el procedimiento de concesión del distintivo de Excelencia en Igualdad, conciliación y responsabilidad empresarial, para la verificación y evaluación de la documentación presentada por las empresas solicitantes, pudiendo solicitar a las mismas cuantos informes y documentación estimen oportunas en aras a la adecuada valoración de las solicitudes y concesión o denegación del Distintivo de Excelencia.

Octavo.- Criterios de evaluación

Los criterios de valoración para la concesión del Distintivo son los determinados en el Artículo 6 del Decreto 6/2013 de 7 de febrero y la Base Novena de la Resolución de 05/03/2013, del Instituto de la Mujer de Castilla la Mancha:

- a) Los modos de llegar al equilibrio entre hombres y mujeres empleados y empleadas y en las distintas categorías profesionales.
- b) La promoción interna en los niveles en los que las mujeres están en menor proporción que los hombres.
- c) La garantía de la igualdad retributiva. Se tendrá en cuenta en este criterio la igualdad salarial en cada categoría profesional
- d) La prevención y el compromiso de tener un ambiente laboral libre de acoso sexual y acoso moral por razón de género y respetuoso con los derechos humanos.
- e) El apoyo explícito a las mujeres desempleadas que hayan sido víctimas de violencia de género, ampliando las medidas laborales de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección Integral contra la Violencia de Género.
- f) Las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- g) El compromiso de una publicidad no sexista. Se valorará para este criterio, el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista y la utilización de una imagen igualitaria y plural de las mujeres libre de estereotipos sexistas.
- h) La prevención de la salud laboral del personal, atendiendo a las consecuencias derivadas de las diferencias biológicas de mujeres y hombres.
- i) Las reservas de plazas para mujeres en situación de vulnerabilidad.
- j) El fomento de empleo de mujeres jóvenes.
- k) La posibilidad de sus empleadas de realizar cursos de formación durante la jornada laboral
- l) La presencia de mujeres en los órganos de gobierno y administración de la empresa.

#### Noveno.- Resolución.

1. La persona titular de la Dirección del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, a la vista del informe-propuesta de la comisión evaluadora, resolverá las solicitudes de concesión del "Distintivo de Excelencia" por delegación de la Presidencia de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, conforme al artículo 7 del Decreto 6/2013, de 7 de febrero, por el que se regula el procedimiento de concesión del Distintivo de Excelencia en igualdad, conciliación y responsabilidad social empresarial.

2. La resolución será notificada a cada entidad interesada, debiendo ser motivada en el caso de no conceder el Distintivo de Excelencia.

3. El Instituto de la Mujer hará pública la concesión del "Distintivo de Excelencia" a través del Diario Oficial de Castilla la Mancha, así como de los medios que considere más adecuados para su difusión y comunicación social, sin perjuicio de su constancia registral, conforme a la Orden de 9 de diciembre de 2013, de la Consejería de Presidencia y Administraciones Públicas por la que se crea y regula el Registro de Empresas que obtienen tal reconocimiento.

4. La Resolución que ponga fin al procedimiento, deberá dictarse y notificarse en el plazo de seis meses a partir de la fecha de publicación de esta resolución, entendiéndose desestimada la solicitud si, transcurrido dicho plazo, no hubiese recaído resolución expresa. La Resolución 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.

#### Décimo.- Cuestionario de autoevaluación e Informe de Evaluación.

1. Las entidades adjudicatarias deberán remitir al Instituto de la Mujer en el primer año del otorgamiento o renovación del "Distintivo de Excelencia", un cuestionario de autoevaluación sobre el mantenimiento de las condiciones que lo motivaron, empleando el mismo modelo normalizado que figura en la sede electrónica de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha (<https://www.jccm.es>) como Anexo I.

2. Asimismo, quedan obligadas a remitir en el segundo año de su otorgamiento o renovación un informe de evaluación con el resultado que hayan obtenido las actuaciones puestas en marcha en materia de igualdad. Mediante Resolución de 17/11/2015, del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, se publicó el modelo de informe de evaluación y solicitud de prórroga del Distintivo de Excelencia en igualdad, conciliación y responsabilidad social empresarial. Dicho modelo también se encuentra disponible en la sede electrónica de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, pudiéndose tramitar por vía electrónica.

3. Los plazos se computarán a partir del día siguiente de la publicación de la Resolución de concesión en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha o, en el caso de la renovación, desde el día siguiente al de la notificación de la resolución de prórroga a la entidad distinguida.

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 contar desde el día siguiente a su publicación, ante la Vicepresidencia de la Junta de Comunidades de Castilla la Mancha, 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.

Toledo, 6 de noviembre de 2018

La Directora del Instituto de la Mujer  
de Castilla-La Mancha  
ARACELI MARTÍNEZ ESTEBAN

Anexo IModelo Cuestionario de Evaluación y Autoevaluación

Fecha:

Nombre o Razón Social			
Sector		Actividad	

Número total de personas empleadas			
Nº de hombres		Nº de mujeres	

Cargos o Puestos en la empresa por tipo de contrato y jornada				
		Nº ocupados por hombres	Nº ocupados por mujeres	Denominación del puesto
Jornada	Contrato			
Completa	Indefinido			
	Fijo discontinuo			
	Temporal			
	Total Jornada continua			
Parcial	Indefinido			
	Fijo discontinuo			
	Temporal			
	Total Jornada parcial			
Situaciones de excedencia por cuidados de familiares dependientes				
Situaciones de excedencia por otras causas				
Reducciones de jornada				
Trabajadores/as autónomos/as dependientes				
Trabajadores/as de empresas de Trabajo temporal (ETT)				

Política retributiva de la Empresa. Indicar para cada categoría profesional de las designadas en el cuadro anterior, el salario medio anual diferenciado por sexos (incluyendo todos los complementos, salario variable o retribuciones en especie) indicando en el apartado de observaciones las aclaraciones oportunas en caso de haber diferencias significativas (tipos de jornada, reducciones de jornada, contrato temporal...)

Cargos o Puestos en la empresa:			
Denominación	Nº ocupados por hombres	Nº ocupados por mujeres	Observaciones

¿Se visibiliza la presencia de mujeres en los órganos de gobierno y administración de la empresa?	
En caso afirmativo, explicar las líneas de trabajo desarrolladas.	

¿Existe equilibrio entre hombres y mujeres en los puestos o cargos en la empresa?	
En caso afirmativo, explicar brevemente la línea de trabajo para llegar al equilibrio en las distintas categorías profesionales.	

¿Se trabaja en la promoción interna de aquellas categorías profesionales en las que las mujeres están menos representadas que los hombres?	
En caso afirmativo, explicar brevemente la línea de trabajo en este sentido.	

¿Se aplican criterios de retribución que permitan eliminar y prevenir situaciones de discriminación directa o indirecta?	
En caso afirmativo, explicar brevemente los criterios que se aplican.	

¿Se aplican medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral?	
Explicar brevemente en qué consisten dichas medidas.	

¿Se facilita la posibilidad de realizar cursos de formación a las empleadas durante la jornada laboral?	
En caso afirmativo, explicar las medidas adoptadas.	

¿Es uno de los objetivos de la empresa la prevención de la salud laboral del personal atendiendo a las consecuencias derivadas de las diferencias biológicas entre hombres y mujeres?	
Explicar brevemente las medidas adoptadas para alcanzar dicho objetivo.	

Compromiso de una publicidad no sexista (imágenes/lenguaje...)	
Explicar brevemente las actuaciones desarrolladas	

¿Se reservan plazas para mujeres en situación de vulnerabilidad social?	
Indicar el porcentaje reservado para mujeres en dicha situación.	
Indicar el porcentaje de puestos ocupados por mujeres en dicha situación.	

¿Se fomenta el empleo de mujeres jóvenes desde la empresa?	
En caso afirmativo, indicar brevemente alguna de las medidas.	

¿Se trabaja por la prevención y el compromiso de tener un ambiente laboral libre del acoso sexual y acoso moral por razón de género, y respetuoso con los derechos humanos?	
En caso afirmativo, explicar brevemente alguna de estas líneas de trabajo.	

¿Se garantiza el apoyo explícito a mujeres empleadas que hayan sido víctimas de violencia de género, ampliando las medidas laborales de la L. O. 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género?	
En caso afirmativo, explicar brevemente.	

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_, de 20

Fdo:



Anexo IIModelo Informe de Evaluación de resultados del plan de igualdad en los últimos dos años

Nombre o Razón Social			
Sector		Actividad	

Nuevos contratos realizados en los dos últimos años			
Nº de hombres		Nº de mujeres	

Cargos o Puestos en la empresa por tipo de contrato y jornada				
		Nº ocupados por hombres	Nº ocupados por mujeres	Denominación del puesto
Jornada	Contrato			
Completa	Indefinido			
	Fijo discontinuo			
	Temporal			
	Total Jornada continua			
Parcial	Indefinido			
	Fijo discontinuo			
	Temporal			
	Total Jornada parcial			
Situaciones de excedencia por cuidados de familiares dependientes				
Situaciones de excedencia por otras causas				
Reducciones de jornada				

Trabajadores/as autónomos/as dependientes			
Trabajadores/as de empresas de Trabajo temporal (ETT)			

Extinciones de contratos producidos en los dos últimos años			
Nº de hombres		Nº de mujeres	
Cargos o Puestos en la empresa por tipo de contrato y jornada			
		Nº ocupados por hombres	Nº ocupados por mujeres
Denominación del puesto			
Jornada	Contrato		
Completa	Indefinido		
	Fijo discontinuo		
	Temporal		
	Total Jornada continua		
Parcial	Indefinido		
	Fijo discontinuo		
	Temporal		
	Total Jornada parcial		
Situaciones de excedencia por cuidados de familiares dependientes			
Situaciones de excedencia por otras causas			
Reducciones de jornada			
Trabajadores/as autónomos/as dependientes			

Trabajadores/as de empresas de Trabajo temporal (ETT)			
---	--	--	--

Explicar las causas en caso de haberse producido variaciones respecto a la ocupación de los puestos de trabajo.

¿Se visibiliza la presencia de mujeres en los órganos de gobierno y administración de la empresa?

Explicar las líneas de trabajo en ese sentido. Indicando actuaciones puestas en marcha y resultados obtenidos.

¿Existe equilibrio entre hombres y mujeres en los puestos o cargos en la empresa?

Explicar la línea de trabajo en ese sentido, indicando los resultados obtenidos.

¿Se ha trabajado en la promoción interna de aquellas categorías profesionales en las que las mujeres están menos representadas que los hombres?

Explicar brevemente la línea de trabajo en este sentido, detallando las iniciativas o actuaciones implementadas, indicando los resultados obtenidos.

¿Se han aplicado medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral?	
Explicar en qué han consistido dichas medidas. Indicando los resultados obtenidos.	
¿Se han aplicado criterios de retribución que permitan eliminar y prevenir situaciones de discriminación directa o indirecta?	
En caso afirmativo, explicar brevemente los criterios que se aplican.	

¿Se ha facilitado la posibilidad de realizar cursos de formación a las empleadas durante la jornada laboral?	
Explicar las medidas adoptadas, indicando los resultados obtenidos.	

¿Se ha trabajado en prevención de la salud laboral del personal atendiendo a las consecuencias derivadas de las diferencias biológicas entre hombres y mujeres?	
Explicar las medidas adoptadas y los resultados obtenidos.	

Compromiso de una publicidad no sexista y utilización de un lenguaje inclusivo.	
Explicar las actuaciones desarrolladas.	

¿Se han impulsado medidas para mujeres en situación de vulnerabilidad social? Por ejemplo mediante la reserva de puestos de trabajo	
Indicar el porcentaje reservado para mujeres en dicha situación.	
Indicar el porcentaje de puestos ocupados por mujeres en dicha situación.	
Otras medidas:	

¿Se ha fomentado el empleo de mujeres jóvenes en la empresa?	
Indicar las medidas desarrolladas y los resultados obtenidos.	

¿Se trabaja por la prevención y el compromiso de tener un ambiente laboral libre del acoso sexual y acoso moral por razón de género, y respetuoso con los derechos humanos?	
Explicar las líneas de trabajo y actuaciones puestas en marcha en su caso.	

¿Se han establecido medidas dirigidas a mujeres empleadas que hayan sido víctimas de violencia de género, ampliando las medidas laborales de la L. O. 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género?	
Explicar tipos de medidas desarrolladas.	

¿Qué mecanismos se han establecido para el seguimiento del Plan de Igualdad?

¿Se ha llevado a cabo alguna evaluación del Plan de Igualdad?

Detallar las principales conclusiones.

Explicar los principales objetivos del Plan de Igualdad conseguidos en los últimos dos años.

Explicar las principales medidas desarrolladas en los últimos dos años. Indicando el porcentaje de ejecución que suponen sobre el total del Plan.

Detallar los principales resultados obtenidos en cuanto a la aplicación del Plan de Igualdad en la empresa.

Observaciones:

En ....., a .,de .,de 20

Firma

(DNI electrónico o certificado válido):