ANEXO IV

MEDIDAS PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

1. Disponer de un Plan de Igualdad entre mujeres y hombres vigente.

2. Haber diseñado y realizado acciones formativas de igualdad en el plan de formación continua en los dos últimos años. Se verificará este subcriterio con la presentación de los programas de formación, incluyendo la relación de personas formadoras y su capacitación.

3. Haber realizado difusión, sensibilización o formación a la plantilla sobre los protocolos o medidas específicas para prevenir y hacer frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el trabajo negociadas con la representación de las personas trabajadoras e implementados. Se verificará este subcriterio con la presentación de los protocolos/medidas y la programación de la difusión/sensibilización/formación, incluyendo la relación de personas formadoras y su capacitación.

4. Haber aplicado en los últimos tres años medidas para la conciliación que superen el marco legal. Se acreditará mediante certificado en el que se detallen las medidas firmado por la empresa y la representación de las personas trabajadoras.

5. Acreditar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobernanza de la entidad.

6. Acreditar el uso de lenguaje escrito y visual no sexista en la web, folletos y campañas de comunicación de la entidad mediante la presentación de los soportes utilizados.

7. Acreditar un compromiso claro y manifiesto con la igualdad (citado entre los valores o principios rectores, en la página Web, en folletos, campañas de publicidad, etc.).

8. En el caso de Comunidades Energéticas, acreditar la adopción de medidas contra la pobreza energética entre las que cabe citar la inclusión en la de personas consumidoras vulnerables.

9. En el caso de Comunidades Energéticas, acreditar la participación paritaria de hombres y mujeres en el grupo motor de la Comunidad Energética y/o en los órganos de dirección y representación de la misma si ya está constituida.

10. Haber obtenido un reconocimiento o distintivo por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades (por ejemplo, el distintivo "Igualdad en la Empresa" del Ministerio de Igualdad, Sello Reconcilia, etc.), que esté en vigor, siempre que, en el caso de estar obligada a tener un plan de igualdad, este se haya registrado en el REGCON.