

## **I. DISPOSICIONES GENERALES**

### **Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación.**

*BORRADOR Decreto xxx/xxx, de xx/xx/xxxx, por el que se regula la validación de los Planes de igualdad de las empresas así como la concesión y utilización del reconocimiento “Marca de Excelencia en Igualdad”.*

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido por diversos tratados internacionales, siendo, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea.

En el marco de la Organización de las Naciones Unidas muchos han sido los pronunciamientos para la eliminación de todas las formas de discriminación hacia las mujeres, destacando, de manera especial la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de 1967, la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de 1979 y el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer que tiene como función vigilar la aplicación de la Convención por los Estados que la han suscrito; entre ellos, España. En la Convención se declara que la discriminación contra las mujeres vulnera los principios de igualdad de derechos y de respeto a la dignidad humana, dificultando la plena participación de las mismas en la vida política, social, económica y cultural.

En esta línea, las cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, celebradas en el marco de las Naciones Unidas –México 1975, Copenhague 1980, Nairobi 1985 y Beijing 1995–, contribuyeron a situar la igualdad de género en primera línea del debate. En este sentido, la IV Conferencia celebrada en Beijing, marcó un importante punto de inflexión para la agenda mundial de igualdad de género. Desde entonces, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, adoptada de forma unánime por 189 países, se han convertido en referencias clave en el avance de los derechos de las mujeres.

En el ámbito de la Unión Europea han sido numerosas las directivas, recomendaciones, resoluciones y decisiones relativas a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, habiéndose desarrollado igualmente diversos programas de acción comunitaria para la igualdad de oportunidades.

Por su parte, la Constitución Española, proclama en su artículo 14, como valor superior del ordenamiento jurídico, la igualdad de toda la ciudadanía ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo. Asimismo, el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

La *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, constituye el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato a nivel estatal, e incorpora sustanciales modificaciones legislativas para avanzar en la igualdad real entre mujeres y hombres y en el ejercicio pleno de los derechos e implementa medidas transversales que inciden en todos los órdenes de la vida

política, jurídica y social, a fin de erradicar las discriminaciones contra las mujeres. Entre otras actuaciones, esta Ley obliga a las empresas a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres y, en su caso, a elaborar, concertar y aplicar un Plan de igualdad, obligaciones reforzadas a través del *Real Decreto Ley 9/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*.

Asimismo, la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía, establece en su articulado las garantías sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos (artículo 15) y la protección contra la violencia de género (artículo 16). Expresamente se atribuye a la Comunidad Autónoma la facultad de dictar normativas propias o de desarrollo en materia de políticas de igualdad de género (artículo 73.1.a), y en particular, en el contexto del empleo y las relaciones laborales en el artículo 167. Sobre la igualdad de la mujer en el empleo se establece que “Los poderes públicos garantizarán el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, en el acceso a la ocupación, la formación y promoción profesional, las condiciones de trabajo, incluida la retribución, así como que las mujeres no sean discriminadas por causa de embarazo o maternidad.”

La Comunidad Autónoma de Andalucía, ha venido haciendo un gran esfuerzo en pro de la promoción del papel de las mujeres en todos los ámbitos de la vida cultural, social, política, educativa y económica; así como en la erradicación de la violencia de género. Entre otra normativa, esta voluntad tuvo su plasmación en la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*, que en su artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre prescribe que para el ejercicio de la transversalidad de género “Los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género”. En el anterior sentido más adelante en el artículo 35, con el fin de reconocer y estimular la labor de las empresas y entidades a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, recoge la creación de una “Marca de Excelencia en Igualdad”. Se busca con esta Marca distinguir a aquellas entidades comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres, con la finalidad de incentivar las iniciativas empresariales que implanten medidas para la promoción de la igualdad en la gestión de los recursos humanos, así como mejoras en la calidad del empleo de las mujeres.

Por otra parte, la citada Ley 12/2007, de 26 de noviembre regula en su artículo 27.1, el papel de la Junta de Andalucía en relación a los Planes de igualdad de las empresas, especificando que “fomentará y prestará apoyo y asesoramiento para la elaboración de los planes de igualdad en las empresas privadas que no estén obligadas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”. Asimismo, la *Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*, incorpora el apartado 27.5 en el que se especifica que la Junta de Andalucía “creará un Registro

de Planes de Igualdad en las Empresas, dependiente de la Consejería con competencia en materia laboral, que regulará reglamentariamente su constitución, sus características y sus condiciones para la inscripción y acceso”.

El apartado 2. del artículo 35, de la citada *Ley 12/2007, de 26 de noviembre*, establece que “los criterios para la obtención, el control de la ejecución y la renovación de la marca de excelencia serán establecidos reglamentariamente”.

El presente Decreto consta 20 artículos divididos en 5 capítulos y una disposición final. El contenido y estructura del presente decreto es como sigue: Capítulo I, denominado “Disposiciones generales”, conteniendo el objeto y la finalidad de la validación de los Planes de igualdad y de la denominación del reconocimiento de en materia de igualdad como “Marca de Excelencia en Igualdad”, así como la propiedad del nombre y logotipo y qué requisitos se han de acreditar para solicitar la validación de los Planes de igualdad y del reconocimiento de la “Marca de Excelencia en Igualdad”. Capítulo II para regular el procedimiento para la validación de los Planes de igualdad y para la concesión del reconocimiento de la “Marca de Excelencia en Igualdad”. Capítulo III sobre facultades y obligaciones derivadas de la obtención de la validación del Plan de igualdad y del reconocimiento de “Marca de Excelencia en Igualdad”. Capítulo IV relativo a la vigencia, prórroga, mejora y finalización de la concesión de la validación del Plan de igualdad y del reconocimiento de “Marca de Excelencia en Igualdad”. Capítulo V donde se trata el registro de concesiones, renovaciones y revocaciones de la validación de los Planes de igualdad y de la “Marca de Excelencia en Igualdad”. Una disposición final sobre la entrada en vigor.

En la elaboración de este proyecto de Decreto se han tenido en cuenta los principios de buena regulación enumerados en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento Común de las Administraciones Públicas, que determina que en el ejercicio de la potestad reglamentaria, las Administraciones Públicas actuarán de acuerdo con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia. En este sentido la necesidad se justifica en el mandato normativo de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, y los nuevos requerimientos introducidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo por las modificaciones efectuadas por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que regula determinados aspectos de manera más precisa en la elaboración de los planes de igualdad, además de coincidir en uno de los contenidos para la revisión de los planes de igualdad en el contenido del mandato del artículo 30 de la citada Ley 12/2007, de 26 de noviembre, siendo un instrumento idóneo para el seguimiento y evaluación de los protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral. Se pretende incidir eficazmente con estas actuaciones para conseguir un entorno laboral libre de acoso sexual y por razón de sexo, y en un sentido más amplio que sea todo lo igualitario entre mujeres y hombres que para auténtica igualdad real y efectiva nos requiere la sociedad andaluza. Siendo esos fines últimos los perseguidos, entorno laboral libre de acoso sexual y por razón de sexo y más igualitario entre mujeres y hombres se concreta en una doble finalidad. La primera finalidad es la validación de los Planes de igualdad en aquellas empresas que desarrollan políticas de igualdad de género y que llevan a cabo una labor específica en pro de la igualdad de oportunidades entre las mujeres y hombres que constituyen su plantilla de personal, a través de la certificación

de que sus Planes de igualdad sean considerados como “APTOS” de acuerdo a unos estándares establecidos, por parte del Instituto Andaluz de la Mujer, por cumplir con los requisitos y los criterios que en este decreto se establecen para la elaboración y puesta en marcha de planes de igualdad en empresas, concretándose en la obtención de esta validación del Plan de igualdad sería la Meta 1. La segunda finalidad sería el otorgamiento de la “Marca de Excelencia en Igualdad” que, según expresa el artículo 35 de la mencionada Ley 12/2007, es: “distinguir a aquellas entidades comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres, con la finalidad de incentivar las iniciativas empresariales que implanten medidas para la promoción de la igualdad en la gestión de los recursos humanos, así como mejoras en la calidad del empleo de las mujeres”, y la obtención de este reconocimiento sería la Meta 2. En cuanto a la proporcionalidad de la norma contiene la regulación imprescindible, y resumida más arriba, para alcanzar los fines que pretende sin restricción de derechos, ni imposiciones a las personas y entidades destinatarias al ser un procedimiento voluntario. El principio de seguridad jurídica se garantiza con un desarrollo coherente con el resto del ordenamiento jurídico nacional y de la Unión Europea, a fin de generar un marco normativo estable, predecible, integrado, claro y de cierto que facilite el conocimiento y comprensión de la regulación de los Planes de igualdad de las empresas con sede social en Andalucía o que desarrollen su actividad en el territorio de la comunidad autónoma andaluza, así como de la Marca de Excelencia en igualdad. El base al respeto y aplicación del principio de transparencia se ha posibilitado la participación, en conformidad con el artículo 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas desde el momento previo a la elaboración del proyecto mediante consulta pública en el portal de transparencia de la Junta de Andalucía, y posibilitando en su tramitación que las personas y entidades destinatarias y con representación de organizaciones puedan acceder de manera fácil a los documentos durante la elaboración y posibilitando la participación en la elaboración. En el marco de la eficiencia se evita establecer cargas administrativas innecesarias o accesorias y se vela por la necesaria racionalización de la gestión de los recursos públicos necesarios para dar respuesta a las finalidades de la norma. La norma que se aprueba tiene un carácter eminentemente técnico e integrado en la misma de manera que con el articulado se facilita el conocimiento y comprensión del proceso para alcanzar las metas que en la misma se establecen.

En su virtud, a propuesta de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, de conformidad con los artículos 21.3 y 27.9 de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, así como en la disposición final primera de la Ley 7/2017, de 27 de diciembre, oído el Consejo Consultivo de Andalucía y previa deliberación del Consejo de Gobierno en su reunión de ... de ... de .....

DISPONGO:

## **CAPÍTULO I**

### **Disposiciones generales.**

#### **Artículo 1. Objeto.**

El presente decreto tiene por objeto desarrollar la regulación, de conformidad con los artículos 27 y 35 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la

igualdad de género en Andalucía, modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre, en lo relativo a los Planes de igualdad de las empresas y a la “Marca de Excelencia en Igualdad”. En virtud del mismo se establece reglamentariamente el proceso, las condiciones y los requisitos para la validación de los Planes de igualdad de las empresas con sede social en Andalucía o desarrollen su actividad en el territorio de la comunidad autónoma andaluza. Asimismo, y en relación a la Marca de Excelencia en Igualdad, se regula su finalidad, denominación, el procedimiento, los requisitos, los criterios y las condiciones para su concesión, las facultades derivadas de su obtención, las condiciones de difusión institucional de las entidades que la obtengan, así como los procedimientos de control sobre el mantenimiento de las condiciones y políticas que justifiquen su concesión, y los procedimientos de retirada de este reconocimiento en caso de incumplimiento de aquéllas por parte de las entidades afectadas.

## ***Artículo 2. Finalidad de la validación de los Planes de igualdad y del reconocimiento de la “Marca de Excelencia en Igualdad”.***

El objetivo de este decreto es regular dos procesos por lo que se está destinado a conseguir una doble finalidad.

Por un lado, la finalidad de la validación de los Planes de igualdad en aquellas empresas que desarrollan políticas de igualdad de género y que llevan a cabo una labor específica en pro de la igualdad de oportunidades entre las mujeres y hombres que constituyen su plantilla de personal, a través de la certificación de que sus Planes de igualdad sean considerados como “APTOS”, por parte del Instituto Andaluz de la Mujer, por cumplir con los requisitos y los criterios que en este decreto se establecen para la elaboración y puesta en marcha de planes de igualdad en empresas. La obtención de esta validación del Plan de igualdad sería la Meta 1.

Por su parte, la finalidad de la “Marca de Excelencia en Igualdad”, y según expresa el artículo 35 de la mencionada Ley 12/2007, es: “distinguir a aquellas entidades comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres, con la finalidad de incentivar las iniciativas empresariales que implanten medidas para la promoción de la igualdad en la gestión de los recursos humanos, así como mejoras en la calidad del empleo de las mujeres”. La obtención de este reconocimiento sería la Meta 2.

## ***Artículo 3. Denominación del reconocimiento en materia de igualdad.***

El reconocimiento específico en materia de igualdad que regula el presente decreto se denominará “Marca de Excelencia en Igualdad”.

## ***Artículo 4. Propiedad del nombre y logotipo de la “Marca de Excelencia en Igualdad” que reconoce la Junta de Andalucía.***

El reconocimiento de la “Marca de Excelencia en Igualdad” se materializa en un logotipo y el nombre de esta distinción que viene regulada en este decreto siendo de propiedad exclusiva de la Comunidad Autónoma de Andalucía y quedará registrado como marca conforme a lo establecido en la Ley 17/2001, de 7 de diciembre, de Marcas, y sometido a la normativa aplicable en esta materia.

## **Artículo 5. Requisitos para solicitar la validación de los Planes de igualdad y del reconocimiento de “Marca de Excelencia en Igualdad”.**

1. Podrá optar a la validación de sus Planes de igualdad y al reconocimiento de la “Marca de Excelencia en Igualdad” cualquier empresa, sea persona física o jurídica que, con independencia de que su capital sea público o privado, tenga su domicilio social o desarrollen su actividad en la Comunidad Autónoma de Andalucía, siempre que cumpla los siguientes requisitos generales:
  - a) Estar inscrita en el correspondiente régimen de la Seguridad Social y, cuando proceda, encontrarse formalmente constituida e inscrita en el registro público que corresponda.
  - b) Encontrarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones en materia tributaria y de Seguridad Social.
  - c) Tener personal contratado en la Comunidad Autónoma de Andalucía, en jornada, modalidad contractual y número de personas trabajadoras suficiente para llevar a cabo actuaciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito sociolaboral de la entidad.
  - d) No haber sido sancionada con carácter firme, en los 2 años anteriores a la fecha de finalización del plazo de presentación de candidaturas, por infracción grave o muy grave en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación, 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.
  - e) No haber sido sancionada con carácter firme, en los 2 años anteriores a la fecha de finalización del plazo de presentación de candidaturas, por infracción grave o muy grave en los supuestos recogidos en los artículos 76 y 77 de la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
2. Asimismo, existen otros requisitos específicos para las empresas candidatas al proceso de validación de sus Planes de igualdad (Meta 1) y al proceso de reconocimiento de “Marca de Excelencia en Igualdad” (Meta 2), parte de los cuáles están vinculados a la aportación previa de un dossier de información sobre la política de igualdad de la entidad solicitante, a través de la interacción con una aplicación informática habilitada por el Instituto Andaluz de la Mujer a estos efectos que aúna la recogida de documentación para ambos procesos, con criterios comunes y objetivos. Estos requisitos son:
  - 2.1. Para obtener la validación del Plan de Igualdad:
    - a) Haber realizado un diagnóstico de situación y sobre la distribución de las mujeres y hombres que trabajan en la empresa conforme a las pautas e indicadores que ofrece la herramienta informática “Diagnóstico de empresas en materia de igualdad” que facilita el Instituto Andaluz de la Mujer en su página web.
    - b) Contar con un Plan de igualdad aprobado por la empresa y haber superado la puntuación mínima establecida para la validación del mismo en la

herramienta informática que el Instituto Andaluz de la Mujer ha habilitado a tal efecto; tanto en aquellos supuestos en los que la empresa esté obligada a ello por imperativo legal o convencional, como en el resto.

- c) Los Planes de igualdad tendrán que haber contado con la participación de la representación del personal y comunicados a toda la plantilla.
- d) Establecer medidas específicas para prevenir y hacer frente al acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo que se produzca en el seno de la entidad. En este sentido, las entidades solicitantes deberán, al menos, haberse adherido al “manifiesto de empresas libres de acoso hacia las mujeres” que promueve el Instituto Andaluz de la Mujer y tener constancia de dicha adhesión.

2.2. Para obtener el reconocimiento de la “Marca de Excelencia en Igualdad”:

- a) Contar con los requisitos contemplados en el punto 2.1. y haber superado el proceso de validación del Plan de igualdad.
- b) Disponer del justificante de haber superado la puntuación mínima en la Meta 2 de la herramienta informática que el Instituto Andaluz de la Mujer ha habilitado a tal efecto, meta destinada a identificar un determinado grado de excelencia en igualdad.
- c) Contar con un compromiso explícito en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, la organización y el funcionamiento interno de la entidad y la responsabilidad social. Este compromiso firmado por la Dirección deberá acreditarse por escrito y haberse hecho público previamente a la publicación de la correspondiente convocatoria.
- d) Haber iniciado la implantación de, al menos, tres acciones del mismo y que el órgano directivo de la entidad suscriba un compromiso de ejecución del resto del Plan.

## **CAPÍTULO II**

### **Procedimiento para la validación de los Planes de igualdad y para la concesión del reconocimiento de la “Marca de Excelencia en Igualdad”.**

#### **Artículo 6. Convocatoria y solicitudes.**

1. La Consejería competente en materia de igualdad, a través del Instituto Andaluz de la Mujer, convocará el procedimiento para la validación de los Planes de igualdad y para la concesión del reconocimiento de la “Marca de Excelencia en Igualdad”. Las convocatorias serán publicadas en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía y establecerán las bases de cada convocatoria con arreglo a las disposiciones establecidas en el presente decreto.
2. Tras la aportación de documentación desde la herramienta informática habilitada a tales efectos por parte del Instituto Andaluz de la Mujer, las solicitudes de certificación de la validación del Plan de Igualdad de la empresa y/o del reconocimiento de la “Marca de Excelencia en Igualdad”, se presentarán

en la forma que determine la convocatoria y deberán ser dirigidas al Instituto Andaluz de la Mujer mediante el impreso normalizado que establezca dicha convocatoria, que preverá la posibilidad de su tramitación electrónica conforme a lo establecido en el artículo 12 la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Asimismo, podrán ser presentadas en cualquiera de los lugares previstos en el artículo 16 de dicha Ley.

3. El Instituto Andaluz de la Mujer registrará las solicitudes presentadas y será el órgano que instruya el proceso de validación de las mismas.

### **Artículo 7. Documentación solicitada.**

1. Además de la documentación identificativa de la entidad y de la información acreditativa de los extremos citados en el artículo 5.1 y 5.2 que las empresas candidatas hayan adjuntado a través de la herramienta informática habilitada a estos efectos por el Instituto Andaluz de la Mujer, es necesaria la aportación siguiente:
  - a) Para la validación del Plan de Igualdad y del reconocimiento de la “Marca de Excelencia en Igualdad”, el texto o textos íntegros en los que conste el Plan de igualdad de la empresa. Asimismo, se incluirá el detalle del Diagnóstico de situación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que sirvió de base para hacer el Plan de igualdad, así como toda la documentación que sirva como fuente de verificación de la información aportada. Cualquier otra documentación que contribuya al mejor conocimiento del Plan de igualdad.
  - b) Para el reconocimiento de la “Marca de Excelencia en Igualdad”, y en los supuestos en los que la entidad haya solicitado u obtenido un distintivo análogo de cualesquiera otras administraciones públicas, aportará también copia de la correspondiente solicitud o de la resolución que acredite la concesión de dicho distintivo.
2. Con carácter facultativo, se podrá acompañar a la solicitud de un informe de la representación del personal en la empresa sobre el Plan de igualdad o las medidas de igualdad en las que se apoya la solicitud. Si la entidad no cuenta con órganos de representación de la plantilla, podrán suscribir el informe sus propias trabajadoras y trabajadores o quienes hayan participado en el proceso de elaboración como integrantes de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad. En todo caso, deberá acreditar haber ofrecido a la representación legal del personal, allí donde exista, la posibilidad de que ésta informe sobre el Plan de igualdad o las medidas de igualdad en las que se apoya la solicitud, en los supuestos de que la empresa no aporte el informe de la citada representación.
3. Cuando la solicitud de no esté correctamente cumplimentada, así como cuando no se adjunten a la solicitud los documentos que, preceptivamente, han de acompañarla, se requerirá a la persona o entidad interesada para que, en un plazo de diez días hábiles subsane las faltas de su solicitud o aporte los documentos preceptivos, de acuerdo al artículo 68 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.



4. Asimismo, sin perjuicio de lo expuesto en los párrafos anteriores, a lo largo del proceso de valoración de las candidaturas el Instituto Andaluz de la Mujer podrá solicitar a la entidad información o documentación complementaria. En este caso, se requerirá al interesado para que, en un plazo mínimo de diez días, aporte la información o documentación que se solicite. El requerimiento que se notifique concretará el plazo de aportación de la información o documentación complementaria solicitada.
5. Toda la información y documentación que se aporte por las entidades o empresas en el procedimiento se tratarán con la confidencialidad necesaria y solamente se podrá utilizar el conocimiento que se tenga de los datos para la finalidad de este procedimiento.

### **Artículo 8. Valoración de las solicitudes de Validación del Plan de Igualdad de la empresa**

A la vista de la documentación aportada por la empresa para documentar la solicitud de validación de su Plan de igualdad, el Servicio de Formación y Empleo de Mujeres, o el que ostente en cada momento las competencias en materia de Planes de Igualdad, del Instituto Andaluz de la Mujer analizará la información y asignará una puntuación al Plan de Igualdad conforme a los criterios que se establecen en el Artículo 10.

### **Artículo 9. Valoración de las solicitudes de Reconocimiento de la “Marca de Excelencia en Igualdad”**

1. En la Consejería competente en materia de igualdad se constituirá una Comisión evaluadora para la concesión de la “Marca de Excelencia en Igualdad”. El Servicio de Formación y Empleo de Mujeres, o el que ostente en cada momento las competencias en materia de Planes de Igualdad, del Instituto Andaluz de la Mujer, teniendo en cuenta los criterios de valoración señalados en el artículo 10, examinará las candidaturas y elevará su propuesta provisional, respecto al grado de excelencia alcanzado por la entidad, en su caso, a la Comisión evaluadora, que será la encargada de emitir la propuesta definitiva sobre las solicitudes de concesión del reconocimiento “Marca de Excelencia en Igualdad”.
2. Comisión evaluadora para la concesión de la “Marca de Excelencia en Igualdad” estará integrada por las siguientes personas o por las personas en quienes se delegue:
  - a) Presidencia: Persona titular de la Consejería competente en materia de Igualdad o persona en la que delegue.
  - b) Vicepresidencia: Persona titular de la Viceconsejería competente en materia de Igualdad o persona en la que delegue.
  - c) Vocalías:
    - Persona titular de la Dirección del Instituto Andaluz de la Mujer.
    - Persona titular de la Dirección General competente en materia de fomento y apoyo a los Planes de igualdad en las empresas.

- Representante del Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres.
  - Representante del Consejo de Igualdad de la Confederación de Empresarios de Andalucía.
  - Representantes de las organizaciones sindicales más representativas que cuenten con un área de género.
  - Representante del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.
- d) Secretaría: Persona funcionaria de carrera, con categoría de jefatura de Servicio del Instituto Andaluz de la Mujer, que no tendrá voto.
3. En la composición de esta Comisión se promoverá la presencia equilibrada de mujeres y hombres.
  4. La Comisión evaluadora valorará la propuesta de reconocimiento de “Marca de Excelencia en Igualdad” elevada por parte del Instituto Andaluz de la Mujer, una vez que las entidades candidatas hayan superado los criterios de puntuación establecidos en cada convocatoria para alcanzar las Metas 1 y 2 a través de la herramienta informática que el Instituto Andaluz de la Mujer ha habilitado a tal efecto; dando así carácter definitivo a dicha propuesta.
  5. La Comisión evaluadora, de acuerdo con los resultados que arroje la interacción con la mencionada herramienta informática, analizará las solicitudes, atendiendo, fundamentalmente, a la implantación y resultados de las medidas contenidas en los Planes de igualdad, su carácter integral, la aplicación de medidas de acción positiva y el establecimiento de procedimientos y criterios de evaluación periódica del Plan de igualdad o de las políticas de igualdad de la entidad. Teniendo en cuenta estas características se establecerán hasta tres grados distintos de excelencia en igualdad (grado 1, grado 2 o grado 3) que den cuenta del nivel del compromiso de las entidades con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
  6. La Comisión evaluadora podrá solicitar de otras administraciones públicas los informes que estime oportunos sobre las entidades que soliciten el reconocimiento de la “Marca de Excelencia en Igualdad”, para el mejor desarrollo de su función evaluadora.
  7. La Comisión evaluadora se regirá en su funcionamiento por lo dispuesto para los órganos colegiados por la sección 3ª, del capítulo II de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

### **Artículo 10. Criterios de valoración.**

1. Para alcanzar la Meta 1 de validación del Plan de igualdad, las empresas candidatas deberán superar una puntuación mínima asignada por parte del Instituto Andaluz de la Mujer a la calidad de la información y acreditación documental que la entidad haya aportado a través de la herramienta informática habilitada a tal efecto. Esta puntuación mínima se establecerá en la correspondiente convocatoria.
2. Para obtener la “Marca de Excelencia en Igualdad” (Meta 2) las entidades candidatas deberán superar el proceso de información y acreditación documental que se recoge a través de la mencionada herramienta informática y

será imprescindible haber logrado la Meta 1 con la validación previa del Plan de igualdad de la empresa por parte del Instituto Andaluz de la Mujer. La puntuación mínima para alcanzar esta Meta 2, se calculará tomando en consideración la suma de puntuaciones de la Meta 1 y la Meta 2.

3. El proceso de cálculo se efectuará valorando cada uno de los items que componen cada uno de los tres aspectos del apartado 5, y con una puntuación individual y gradual de los citados items en atención a la calidad y correspondencia de las evidencias presentadas por la empresa candidata que se sumarán. La puntuación total será la suma de cada uno de los tres aspectos. Los márgenes de puntuación de cada uno de los aspectos se establecerán en cada una de las convocatorias.
4. Además, la evaluación de la Meta 2 tendrá en cuenta la dimensión de las entidades, específicamente las especiales características de las pequeñas y medianas empresas. También se tendrá en cuenta el grado de feminización o no del sector de actividad económica al que pertenece la entidad.
5. Tanto para la Meta 1 como para la Meta 2 se atenderá, con carácter general, a los siguientes aspectos, para lo que servirá de soporte previo el informe de indicadores de género resultante de la interacción con la herramienta informática “Diagnóstico de Empresas en materia de Igualdad”, así como la interacción con la herramienta informática habilitada por el Instituto Andaluz de la Mujer para ambas Metas:
  - a) Aspectos generales relativos a la estrategia de igualdad de la empresa, desglosado en los siguientes items:
    - 1) La participación de la representación del personal, si la hubiere, y de la plantilla en su conjunto, en el diseño del Plan de igualdad, así como en su seguimiento y evaluación.
    - 2) La participación en el Diagnóstico y en el Plan de igualdad de personas con cualificación especializada en igualdad y no discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales.
    - 3) La claridad y rigor en el diseño de las acciones que integren el Plan de igualdad en la definición de los objetivos que persiguen y de los medios para su implantación y desarrollo.
    - 4) La adecuación del Plan de igualdad al objetivo de hacer frente a las discriminaciones por razón de sexo en el conjunto de la entidad de forma integral.
    - 5) La proporcionalidad y razonabilidad de las acciones que integren el Plan de igualdad o las medidas de igualdad, atendiendo al equilibrio entre los objetivos, los medios y los plazos establecidos.
    - 6) La implicación tanto de la representación del personal como del conjunto de la plantilla en el compromiso de la entidad en materia de igualdad.
    - 7) El compromiso de la alta dirección de la entidad con la consecución de la igualdad real y efectiva.
    - 8) El diseño, implantación y evaluación de medidas de acción positiva contra las discriminaciones.

- 9) La adopción de medidas innovadoras que contribuyan efectivamente a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación entre mujeres y hombres.
  - 10) La adopción de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo: adhesión al Manifiesto de empresas libres de acoso hacia las mujeres, protocolos de actuación en la materia para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular, y sensibilización al personal y sus representantes, y capacitación a los equipos para el seguimiento de estas actuaciones.
- b) Aspectos relativos al acceso al empleo y al equilibrio de la participación de mujeres y hombres en las organizaciones relativas a las condiciones laborales y a la gestión de los recursos humanos, desglosado en los siguientes items:
- 1) Datos desagregados por sexo relativos al conjunto del personal que integra la entidad: por edad, tipo de vinculación con la entidad, niveles, grupos, categorías o puestos de trabajo y su evolución en los últimos años.
  - 2) Datos desagregados por sexo sobre la retribución del personal que integra la entidad: por edad, tipo de vinculación con la entidad, niveles, grupos, categorías o puesto de trabajo y su evolución en los últimos años.
  - 3) La aplicación de criterios de acceso al empleo y de promoción profesional adecuados al principio de igualdad y no discriminación, que no den lugar a situaciones de discriminación directa o indirecta.
  - 4) La aplicación de sistemas y criterios de clasificación profesional y de retribución que permitan eliminar y prevenir las situaciones de discriminación directa o indirecta, y que cumplan con los parámetros de publicidad, objetividad y transparencia.
  - 5) El establecimiento de medidas de organización del tiempo de trabajo (jornada y horarios, turnos, vacaciones, entre otras) que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar o el establecimiento de otras medidas con la misma finalidad, entre las que se incluyen las relativas a las mejoras y beneficios sociales, al teletrabajo o a la movilidad geográfica, siempre y cuando favorezcan la permanencia de las mujeres en el empleo.
  - 6) La adopción de medidas destinadas a que los hombres avancen hacia la corresponsabilidad.
  - 7) La puesta en marcha de una oferta formativa que permita corregir las posibles carencias de cualificación de las mujeres así como facilitar su acceso a puestos de trabajo en los que se encuentran subrepresentadas, especialmente aquellos de mayor responsabilidad, diversificación, creatividad y remuneración.
  - 8) El establecimiento de políticas de prevención de riesgos laborales avanzadas e innovadoras, en especial en lo relativo a la maternidad, paternidad y lactancia.

- 9) La presencia de mujeres en los diferentes ámbitos de toma de decisiones en la entidad y su evolución en los últimos años.
  - 10) La presencia de mujeres y la adopción de medidas para impulsar su presencia, entre otros, en puestos de trabajo de alto contenido tecnológico, técnico y científico.
  - 11) El análisis y valoración de los procesos de selección, promoción, formación y retribución desde la perspectiva de género.
  - 12) La efectiva difusión y garantía de los derechos y facultades relativos al Plan de igualdad y, en especial, a los mecanismos de tutela contra la discriminación.
- c) Aspectos relativos al modelo organizativo y a la responsabilidad social de las empresas y de productos de servicios, desglosado en los siguientes items:
- 1) La información, formación y sensibilización en igualdad y no discriminación, que incluya no solo al conjunto de la entidad sino, de forma específica, a ciertos grupos o perfiles profesionales.
  - 2) La existencia de agentes, responsables o Unidades de igualdad, en los ámbitos de organización y dirección, o en otros ámbitos de las relaciones laborales.
  - 3) La incorporación de medidas de gestión de la diversidad.
  - 4) El análisis de los productos y servicios de la entidad desde la perspectiva de género.
  - 5) La incorporación de una política de imagen de la entidad, y del uso del lenguaje y la publicidad no sexistas que contribuyan a la eliminación y prevención de situaciones de discriminación.
  - 6) La implementación de actuaciones de responsabilidad social específicas en materia de igualdad, que tengan relación con la implementación de medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, que estén destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la entidad o en su entorno social.
  - 7) La integración del compromiso con la igualdad efectiva en las relaciones con terceras personas y/o entidades (proveedores y proveedoras, clientes, contratistas y subcontratistas, integrantes de un grupo de empresas, entre otras).
  - 8) Cualesquiera otros aspectos que contribuyan especialmente a la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

## **Artículo 11. Resolución.**

1. El Instituto Andaluz de la Mujer es el organismo encargado de evaluar y resolver la Meta 1 sobre la Validación de los Planes de igualdad. Asimismo, el Instituto procederá a dar publicidad a las resoluciones administrativas con la información sobre las empresas que han alcanzado la Meta 1. Será competente para dictar la resolución la persona que ejerza la Dirección del

Instituto Andaluz de la Mujer, y ello a propuesta de la persona titular del Servicio de Formación y Empleo de Mujeres, o el que ostente en cada momento las competencias en materia de Planes de Igualdad, del Instituto Andaluz de la Mujer.

2. En cuanto a la Meta 2, sobre reconocimiento de la “Marca de Excelencia en Igualdad”, el Servicio de Formación y Empleo de Mujeres, o el que ostente en cada momento las competencias en materia de Planes de Igualdad, del Instituto Andaluz de la Mujer, teniendo en cuenta los criterios de valoración señalados en el artículo 10, examinará las candidaturas y elevará su propuesta a la Comisión evaluadora respecto al grado de excelencia alcanzado por la entidad, en su caso. La Comisión evaluadora será la encargada de emitir la propuesta definitiva, que elevará a la Dirección del Instituto Andaluz de la Mujer, para que su titular dicte resolución sobre las solicitudes de concesión del reconocimiento “Marca de Excelencia en Igualdad”. La Consejería competente en materia de igualdad procederá a publicar el resultado final.
3. El plazo máximo para resolver y notificar las solicitudes será de 6 meses, a partir de la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes que se fije anualmente en cada convocatoria. Transcurrido este plazo, si no recayera resolución expresa, se entenderá desestimada la petición.
4. El Instituto Andaluz de la Mujer, a través de la herramienta informática habilitada a tal efecto para la consecución de las Metas 1 y 2 objeto del presente Decreto, y de acuerdo a la puntuación mínima necesaria establecida en la convocatoria, podrá informar a la entidad de si ha obtenido la puntuación para conseguir la validación de su Plan de igualdad y el Reconocimiento de determinado grado de Excelencia en Igualdad, en su caso.
5. Aparte de la publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, el reconocimiento formal de la “Marca de Excelencia en Igualdad” llevará aparejada la entrega, de una acreditación de que la entidad cumple con los requisitos establecidos sobre un grado de excelencia determinado.

### **CAPÍTULO III**

#### **Facultades y obligaciones derivadas de la obtención de la validación del Plan de igualdad y del reconocimiento de “Marca de Excelencia en Igualdad”.**

##### **Artículo 12. *Facultades y derechos para las empresas distinguidas.***

1. Sin perjuicio de otras que pudieran establecerse, la validación del Plan de igualdad por parte del Instituto Andaluz de la Mujer, conllevará las siguientes facultades y derechos:
  - a. Supone una consideración positiva acerca de la calidad del planteamiento del Plan de igualdad de la entidad en su periodo de vigencia, como cumplimiento de lo establecido en el artículo 27.1 de la

Ley 12/2007, de 26 de noviembre, de Promoción de la igualdad de género en Andalucía.

- b. Faculta a la entidad a presentar el certificado que reconoce que el Plan de igualdad es APTO según los criterios establecidos por el Instituto Andaluz de la Mujer a los efectos administrativos oportunos para solicitud de ayudas, subvenciones o licitaciones públicas en cuyas bases reguladoras se valore este reconocimiento como un mérito.
2. Asimismo, sin perjuicio de otras que pudieran establecerse, la obtención del reconocimiento de “Marca de Excelencia en Igualdad”, conllevará las siguientes facultades y derechos:
- a) La entrega de una placa acreditativa del reconocimiento de la distinción de empresa con “Marca de Excelencia en Igualdad” que se podrá incorporar a la imagen corporativa de la entidad.
  - b) El uso del reconocimiento en el tráfico comercial de la entidad y en cuantos actos corporativos de imagen y, en general, con fines publicitarios, en los términos y condiciones establecidos en el artículo 13 del presente decreto.
  - c) La valoración de la “Marca de Excelencia en Igualdad” a efectos de la obtención de subvenciones o ayudas públicas en cuyas bases reguladoras se premie la efectiva consecución de la igualdad.
  - d) La preferencia en la adjudicación cuando los órganos de contratación de la Administración de la Junta de Andalucía señalen en los pliegos de cláusulas administrativas particulares que la empresa tiene vigente la concesión de la “Marca de Excelencia en Igualdad”, en los términos del artículo 12.2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
3. La validación del Plan de igualdad y/o la concesión del reconocimiento de la “Marca de Excelencia en Igualdad” serán compatibles con el otorgamiento de otras distinciones o premios concedidos por diferentes administraciones públicas españolas o extranjeras o entes públicos adscritos o dependientes de dichas administraciones, así como por entidades privadas españolas o extranjeras en relación con la consecución de la igualdad real y efectiva.

### **Artículo 13. Obligaciones para las entidades distinguidas.**

1. Las empresas a las que se les valide su Plan de Igualdad deberán seguir trabajando por la implementación de las medidas de dicho Plan, hacer seguimiento de dicha implementación y evaluar sus resultados al final de su vigencia a fin de mantener una estrategia de mejora continua en pro de la igualdad de género en la entidad.
2. Las entidades que obtengan el reconocimiento de “Marca de Excelencia en Igualdad” deberán promover activamente la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en particular en el cumplimiento y mejora de las medidas que integren el Plan de igualdad, que justifiquen la concesión de su reconocimiento, y

deberán participar en la difusión de las políticas de igualdad en los ámbitos emprendedores y empresariales y de responsabilidad social.

3. El uso de la “Marca de Excelencia en Igualdad” está sujeto al cumplimiento de las siguientes obligaciones:
  - a) Se deberá reproducir con exactitud el logotipo original que se determine, en los colores y tipos de letra indicados.
  - b) En todo caso, el reconocimiento deberá ir asociado al nombre de la empresa distinguida con indicación del año de la concesión.
  - c) El uso del distintivo “Marca de Excelencia en Igualdad” estará sujeto al cumplimiento de las obligaciones contenidas en el presente decreto, así como a los límites temporales previstos en el capítulo IV, relativos a la vigencia, prórroga y finalización.
  - d) La entidad a la que se le haya concedido el reconocimiento no podrá hacer uso del mismo desde el momento en que su periodo de validez expire.
  - e) El uso del distintivo estará sujeto a la plena observancia de la normativa aplicable, en particular, en materia de publicidad.
  - f) La remisión al Instituto Andaluz de la Mujer de una memoria anual sobre la utilización que se ha hecho de la “Marca de Excelencia en Igualdad”, esta memoria se incluirá en el Informe anual de seguimiento.

#### **Artículo 14. Informe anual de seguimiento de la “Marca de Excelencia en Igualdad”.**

1. Las entidades distinguidas con la “Marca de Excelencia en Igualdad” deberán remitir un Informe anual de seguimiento en el plazo ordinario de 90 días naturales inmediatamente posteriores a la fecha de terminación de cada anualidad de vigencia del reconocimiento, entendiéndose que la primera anualidad comienza en la fecha de su concesión.
2. El Informe anual reflejará las actuaciones implantadas y los efectos de las mismas en el marco de los Planes de Igualdad y en los indicadores del diagnóstico de partida, así como nuevas medidas de igualdad de género incluidas en la estrategia de la entidad. Este informe ha de demostrar, al menos, un avance en el grado de ejecución de las acciones diseñadas en el Plan de igualdad para ese periodo, salvo que existieran motivos objetivos que justificaran el incumplimiento de estas condiciones.
3. El Informe correspondiente a la tercera anualidad deberá contemplar tanto las actuaciones y resultados previstos y producidos durante la misma, como el conjunto de los que integren el Plan de igualdad y de los que se han derivado de su implantación a lo largo de los 3 años de vigencia del reconocimiento.

#### **Artículo 15. Procedimiento de control de la “Marca de Excelencia en Igualdad”.**

1. Para llevar a cabo el seguimiento y control de la “Marca de Excelencia en Igualdad”, el Instituto Andaluz de la Mujer evaluará los Informes anuales



remitidos por las entidades distinguidas con la marca y podrá requerir a éstas la información adicional, conforme a lo previsto en el artículo 7.

2. Por el Instituto Andaluz de la Mujer se arbitrarán los medios necesarios para que tengan repercusión como buenas prácticas, para incentivar modelos de gestión de recursos humanos en igualdad por otras empresas, las actuaciones más relevantes por parte de las empresas que han obtenido el reconocimiento de “Marca de Excelencia en Igualdad” en los tres aspectos valorados en los apartados a, b y c, del artículo 10.

## **CAPÍTULO IV**

### **Vigencia, prórroga, mejora y finalización de la concesión de la validación del Plan de igualdad y del reconocimiento de “Marca de Excelencia en Igualdad”.**

#### **Artículo 16. Vigencia.**

1. El certificado de validación de los Planes de igualdad tendrá validez durante el periodo de vigencia establecido en el propio Plan de igualdad, incluidas sus prórrogas. Los nuevos Planes de igualdad tendrán que pasar el mismo proceso para obtener la validación.
2. La concesión del reconocimiento de “Marca de Excelencia en Igualdad” tendrá una vigencia inicial de 3 años desde la publicación de la resolución de concesión en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

#### **Artículo 17. Prórroga del reconocimiento de la Marca de Excelencia.**

1. Antes de que expire el periodo de vigencia, la entidad distinguida con la “Marca de Excelencia en Igualdad” podrá solicitar la prórroga de la concesión del reconocimiento. A tal efecto, la empresa deberá remitir al Instituto Andaluz de la Mujer la correspondiente solicitud de prórroga, acompañada de un informe trienal en el que se reflejen las actuaciones implantadas y los efectos de las mismas en el marco de los Planes de Igualdad cuya valoración justificó la concesión del reconocimiento en materia de igualdad, así como, en su caso, la documentación adicional prevista en el artículo 7 del presente decreto.
2. El incumplimiento de cualquiera de los extremos establecidos en el artículo 5 impedirá que se prorrogue la vigencia del reconocimiento, con independencia de que la entidad interesada pueda presentarse de nuevo en futuras convocatorias si reúne aquellos, sin perjuicio de la aplicación de los plazos previstos en el artículo 18.3.
3. Cada prórroga tendrá una duración de 3 años y estará sujeta a la comprobación del cumplimiento de los mismos requisitos y obligaciones establecidos para la concesión inicial. El plazo máximo para resolver y notificar la solicitud de prórroga será de 6 meses desde su presentación. En aquellos supuestos en los que la solicitud de prórroga se presente en plazo y forma, las facultades y obligaciones derivadas de la concesión del reconocimiento de “Marca de Excelencia en Igualdad” se mantendrán con carácter provisional hasta que se

resuelva el procedimiento expresamente, que se comunicará por resolución de la Consejería competente en materia de igualdad.

4. En el supuesto de que la empresa distinguida no solicite dicha renovación, se entenderá que renuncia a la renovación del reconocimiento.

### **Artículo 18. Solicitud de mejora del grado de excelencia reconocido**

1. La entidad que disponga de un certificado de determinado grado de excelencia (grado 1 o grado 2) podrá solicitar la mejora (hasta un máximo de grado 3), siempre que lo haga en el periodo en que esté abierta una convocatoria.
2. El Instituto Andaluz de la Mujer conservará la documentación histórica de la primera solicitud durante el plazo de 3 años y en ese periodo la entidad sólo tendrá que aportar la documentación que informa de la potencial mejora de los criterios valorados en la herramienta informática habilitada a los efectos de la Meta 2 que regula este Decreto. El Instituto procederá a la valoración de la nueva documentación y propondrá a la Comisión Evaluadora, su reconocimiento conforme al proceso establecido en este Decreto.
3. Si la solicitud de mejora se produce transcurridos más de 3 años desde la primera resolución del reconocimiento, la entidad deberá iniciar el proceso de información y acreditación de evidencias en su totalidad.

### **Artículo 19. Revocación del reconocimiento.**

1. La persona titular de la Dirección del Instituto Andaluz de la Mujer, sin perjuicio de las responsabilidades que pudieran derivarse en las diferentes órdenes y previa audiencia de la entidad distinguida, podrá revocar de oficio, mediante resolución motivada, la certificación de la validación del Plan de Igualdad de la empresa.
2. Asimismo, la Consejería con competencias en igualdad podrá revocar de oficio mediante resolución motivada la concesión del reconocimiento de "Marca de Excelencia en Igualdad".
3. El procedimiento de revocación, tanto de la valoración del Plan de Igualdad, como del reconocimiento de la "Marca de Excelencia en Igualdad", podrá resolverse en los siguientes supuestos:
  - a) En caso de alteración de las condiciones que dieron lugar a la concesión del reconocimiento que supongan el empeoramiento sustancial de los parámetros de igualdad que justificaron dicha concesión.
  - b) En caso de que en la entidad se produjeran o apreciaran condiciones o circunstancias incompatibles con los criterios de valoración señalados, o contrarias a la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.
  - c) En el supuesto de haber sido sancionada con carácter firme, por infracción grave o muy grave en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación, 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) En caso de ser sancionada, con carácter firme, por infracción grave o muy grave en los supuestos recogidos en los artículos 76 y 77 de la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Y en el caso concreto del reconocimiento de la “Marca de Excelencia en Igualdad”:

- e) El incumplimiento por parte de la entidad de la obligación de remisión del Informe anual en la forma o en el plazo ordinario establecido al efecto.
  - f) Cuando se produjera la pérdida de alguno de los requisitos necesarios para solicitar la concesión del reconocimiento de “Marca de Excelencia en Igualdad”.
  - g) Cuando en el Informe anual no se aprecie un grado de ejecución suficiente de las acciones ni avances en los indicadores de partida sin que existan causas objetivas para ello.
4. La Dirección del Instituto Andaluz de la Mujer comunicará a la entidad interesada el inicio del procedimiento de revocación y las causas que lo fundamentan, concediendo un plazo de 15 días hábiles para que formule las alegaciones que estimen oportunas. Transcurrido ese plazo se pondrá fin a la vía administrativa.
  5. La revocación del reconocimiento de la validación del Plan de Igualdad y/o de la “Marca de Excelencia en Igualdad” conlleva, en todo caso, la pérdida de las facultades derivadas de dichos reconocimientos. Para las facultades y obligaciones derivadas de los supuestos previstos en el artículo 12.1.b y en los apartados c) y d) del artículo 12.2 de la presente norma, se estará a lo especificado en cada convocatoria de ayuda, subvención o adjudicación de contrato.
  6. Aquella entidad a la que se haya revocado el reconocimiento de “Marca de Excelencia en Igualdad” quedará excluida durante 2 años de la posibilidad de solicitarlo. En el caso de una segunda revocación, la entidad quedará excluida durante 10 años en los procedimientos de concesión de la “Marca de Excelencia en Igualdad”.

## **CAPÍTULO V**

### **Registro de concesiones, renovaciones y revocaciones de la validación de los Planes de igualdad y de la “Marca de Excelencia en Igualdad”.**

#### **Artículo 20. Registro de las empresas con Planes de igualdad validados y con “Marca de Excelencia en Igualdad”.**

Las validaciones de los Planes de Igualdad y los reconocimientos de la Marca de Excelencia en Igualdad se recogerán en un Registro de Planes de Igualdad en las Empresas en el marco de lo establecido en el artículo 27.5 de la Ley

12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

### **Disposición adicional única.**

Hasta tanto entre en vigor la normativa de inscripción y registro de los Planes de igualdad de las empresas establecido en el artículo 27.5 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, modificado por la Ley 9/2018*, se dispondrán las actuaciones necesarias para su constancia entre las Consejería competente en materia laboral y el Instituto Andaluz de la Mujer

### **Disposición final única. *Entrada en vigor.***

El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

**Dado en Sevilla, el de**