

BORRADOR Decreto xxx/xxx, de xx/xx/xxxx, por el que se regulan los criterios para la obtención, el control de la ejecución y la renovación de la “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.

Se pretende avanzar, con este decreto en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) DE LA Agenda 2030 de la Organización de Naciones Unidas es hacia donde se pretende avanzar, principalmente en los ODS 5 (“Igualdad de género”) y 8 (“Trabajo decente y crecimiento económico”, y en concreto en el cumplimiento de las metas 5.1, 5.2, 5.4, 5.5 y 8.5, es decir: poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres; eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privados; reconocer y valorar los cuidados y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia; asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios; lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

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*, y su desarrollo reglamentario.

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).

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 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 la propia *Ley 12/2007, de 26 de noviembre para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*, más adelante en el artículo 35, con el fin de reconocer y estimular la labor de las empresas 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 empresas 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.

El citado artículo 35, de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, establece los elementos que necesariamente se han de valorar para la concesión del reconocimiento, siendo estos: a) La equilibrada representación de mujeres y hombres en los grupos y categorías profesionales y la adopción de medidas de acción positiva en el acceso al empleo y en la promoción profesional en los niveles en los que las mujeres estén subrepresentadas; b) Las garantías de igualdad de retribución por trabajos de igual valor; c) Las medidas concretas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal; d) La implantación de medidas adecuadas de prevención y sanción contra la violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo; e) La publicidad no sexista; f) La implantación de un Plan de Igualdad en la Empresa; g) La implementación de actuaciones de responsabilidad social en materia de igualdad de oportunidades.

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”*.

Las empresas en su propio funcionamiento y organización han venido aplicando unos valores que son reflejo de su compromiso con la igualdad que han de ser reconocidos, y que han de servir como modelo a otras que quieran avanzar en la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Por ello, se recogen criterios para la obtención del reconocimiento que han de tener un peso específico importante en la valoración. En este sentido, el presente decreto contempla aspectos tan importantes como: el establecimiento de medidas de organización del tiempo de trabajo que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar siempre y cuando favorezcan la permanencia de las mujeres en el empleo; la adopción de medidas destinadas a que los hombres avancen hacia la corresponsabilidad; la implantación en la organización de ofertas formativas que permitan a las mujeres corregir posibles carencias de salida; la presencia de mujeres en los diferentes ámbitos de toma de decisiones de la entidad, y especialmente el fomento de dicha presencia en puestos de contenido tecnológico, técnico y científico; la incorporación de medidas de gestión de la diversidad; y especialmente premiar los esfuerzos por la eliminación de la brecha salarial, analizando las retribuciones desde la perspectiva de género.

El presente Decreto consta de 20 artículos, divididos en 5 capítulos, y de tres disposiciones finales. El contenido y estructura de los capítulos del presente decreto es como sigue: Capítulo I, denominado “Disposiciones generales”, conteniendo el objeto, finalidad y denominación del reconocimiento en materia de igualdad como “Marca de Excelencia en Igualdad”, así como la propiedad del nombre y logotipo de este distintivo, y qué requisitos se han de acreditar para solicitar el reconocimiento de la “Marca de Excelencia en Igualdad”; Capítulo II, para regular el procedimiento para la obtención del reconocimiento de la “Marca de Excelencia en Igualdad”, regulando la convocatoria y

solicitudes, la documentación solicitada, el examen y valoración de las solicitudes y determinación de los criterios de valoración, y resolución; Capítulo III, sobre facultades y obligaciones derivadas de la obtención del reconocimiento de “Marca de Excelencia en Igualdad”; Capítulo IV, relativo a la vigencia, prórroga, mejora y finalización de la concesión del reconocimiento de “Marca de Excelencia en Igualdad”; Capítulo V, donde se trata el registro de concesiones, renovaciones, renunciaciones voluntarias, suspensiones y revocaciones de la “Marca de Excelencia en Igualdad”.

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 de este instrumento normativo se justifica en el mandato del artículo 35 citado de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, y apoyándose para la evaluación de las medidas que adopten las empresas en el instrumento estratégico y sistemático que constituyen los planes de igualdad definidos en el artículo 46.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, *para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, donde señala que “*Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.*” De hecho de esta manera se da respuesta al mandato del artículo 30 de la citada Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

El otorgamiento de la “Marca de Excelencia en Igualdad” que, según expresa el artículo 35 de la mencionada Ley 12/2007, es un *“reconocimiento para distinguir aquellas entidades comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres”* y cuya finalidad es la 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”*.

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 la finalidad que en la misma se establece.

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, de Participación Ciudadana de Andalucía*, 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 regular, de conformidad con el artículo 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, los criterios para la obtención, el control de la ejecución y la renovación de la “Marca de Excelencia en Igualdad”.

Artículo 2. Finalidad del reconocimiento de la “Marca de Excelencia en Igualdad”.

La finalidad de la “Marca de Excelencia en Igualdad”, según expresa el artículo 35 de la mencionada Ley 12/2007, es la 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”.

Artículo 3. Denominación del reconocimiento en materia de igualdad.

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

1. Podrá optar a la obtención del reconocimiento de la “Marca de Excelencia en Igualdad” cualquier empresa, entendiéndolas como tales en el sentido del artículo 1.2. de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (cuyo texto refundido se aprobó por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre), ya 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 la fecha de finalización del plazo de presentación de candidaturas:
 - a) Estar inscrita en el correspondiente régimen de la Seguridad Social y, cuando proceda, encontrarse formalmente constituida.
 - 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 cualquier modalidad de las regidas en el Estatuto de los Trabajadores.
 - d) No haber sido sancionada con carácter firme, en los 2 años anteriores por infracción grave, y de 3 años anteriores a la misma fecha en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación para las muy graves, 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 por infracción grave, y de 3 años anteriores a la misma fecha para las muy graves, 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. Las empresas candidatas en el proceso de obtención del reconocimiento de “Marca de Excelencia en Igualdad”, tendrán que acreditar los siguientes requisitos para la obtención del reconocimiento:
 - a) Haber realizado, según los preceptos legales de aplicación para la elaboración de un plan de igualdad de empresa, un diagnóstico de situación y un informe resumen del análisis y de sus principales conclusiones y propuestas.
 - b) Contar con un Plan de igualdad inscrito por la empresa en el Registro de Planes de Igualdad que la autoridad laboral tenga habilitado en cada momento.
 - c) Los Planes de igualdad tendrán que haber sido negociados, y en su caso acordados, con la representación legal de las personas trabajadoras y comunicados a toda la plantilla, en la forma que se determine en la legislación laboral.
 - d) Tener establecidas, y depositadas las 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 empresa y que hayan sido adoptadas conforme a los artículos 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.
 - e) Haber iniciado al menos tres acciones del plan de igualdad, antes de la finalización del plazo de la presentación de solicitudes.

CAPÍTULO II

Procedimiento para la obtención del reconocimiento de la “Marca de Excelencia en Igualdad”.

Artículo 6. Convocatoria y solicitudes.

1. La Consejería competente en materia de igualdad convocará el procedimiento para la obtención 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. Quienes cumplan los requisitos del artículo anterior deberán presentar las solicitudes vía electrónica mediante los impresos normalizados que establezca la convocatoria para la obtención del reconocimiento de la

“Marca de Excelencia en Igualdad”, dirigidas al Instituto Andaluz de la Mujer.

Artículo 7. Documentación solicitada.

1. Las solicitudes deberán ir acompañadas de la documentación identificativa de la entidad y de la información acreditativa de la empresa y de los extremos citados en el artículo 5.
2. La subsanación de las solicitudes, así como los requerimientos necesarios para la resolución se publicarán de manera conjunta de acuerdo a lo establecido en el artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, indicándose en la convocatoria.
3. Toda la información y documentación que se aporte por las 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. Instrucción del procedimiento y examen de las solicitudes.

1. El órgano competente para la instrucción del procedimiento será el Instituto Andaluz de la Mujer, a través del Servicio de Formación y Empleo de Mujeres, o al que se le asigne en cada momento las competencias en materia de planes de igualdad en el mismo, que realizará cuantas actuaciones estime necesarias para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos aportados en la solicitud y redactando una propuesta sobre la que deba pronunciarse la comisión de evaluadora.
2. Se podrá solicitar de otras Administraciones Públicas los informes que estime oportunos sobre las empresas que soliciten el reconocimiento de la “Marca de Excelencia en Igualdad”, para el mejor desarrollo de su función instructora.

Artículo 9. Criterios de valoración.

1. Los criterios de valoración que serán tenidos en cuenta para la evaluación de las candidaturas serán los que se recogen en el presente artículo en atención a la agrupación de los tres aspectos que se concretan a continuación, y teniendo en cuenta la calidad y correspondencia de las evidencias presentadas por las empresas candidatas, el carácter integral y la implantación de las medidas de acción positiva contenidas en los planes de igualdad, su carácter integral y el establecimiento de procedimientos y criterios de seguimiento y

evaluación periódica del plan de igualdad y de las políticas de igualdad de la empresa.

2. También se tendrá en cuenta para la evaluación la dimensión de las empresas, específicamente las especiales características de las pequeñas y medianas empresas, el grado de feminización o no del sector de actividad económica al que pertenece la empresa, como el proceso de negociación y en su caso acuerdo.
3. En la evaluación se atenderá fundamentalmente, a lo siguientes aspectos:
 - a) Aspectos generales relativos a la estrategia de igualdad de la empresa, desglosado en los siguientes ítems:
 - 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 empresa de forma integral, y en concreto a la igualdad de remuneración por razón de sexo.
 - 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 empresa en materia de igualdad.
 - 7) El compromiso de la alta dirección de la empresa 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; aprobación de 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) relativos al acceso al empleo, al equilibrio de la participación de mujeres y hombres en la organización relativo a las condiciones laborales y a la gestión de los recursos humanos, desglosado en los siguientes ítems:

- 1) Datos desagregados por sexo relativos al conjunto del personal que integra la empresa: por edad, tipo de vinculación con la empresa, niveles, grupos, categorías o puestos de trabajo, y medidas correctoras adoptadas en caso de detección de infrarrepresentación de personas de un sexo determinado en concretos puestos o niveles jerárquicos.
- 2) Datos desagregados por sexo sobre la retribución del personal que integra la empresa: por edad, tipo de vinculación con la empresa, niveles, grupos, categorías o puesto de trabajo y actuaciones concretas para la corrección de las desigualdades retributivas.
- 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 adecuación, totalidad, 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 empresa y medidas correctoras adoptadas para la eliminación de la segregación ocupacional de las mujeres tanto horizontal como vertical.

- 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, a la responsabilidad social de las empresas, a los productos y servicios, desglosado en los siguientes ítems:
- 1) La información, formación y sensibilización en igualdad y no discriminación, que incluya no solo al conjunto de la empresa 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 empresa 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 empresa 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) Otros aspectos que contribuyan especialmente a la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 10. Comisión evaluadora y 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”. La Comisión evaluadora será la encargada de estudiar la

propuesta del órgano instructor, y la adecuación de las solicitudes a los criterios de valoración y tras su análisis se dictará por la persona titular del Instituto Andaluz de la Mujer la propuesta sobre las solicitudes de concesión del reconocimiento “Marca de Excelencia en Igualdad” para su resolución.

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 Dirección del Instituto Andaluz de la Mujer.
 - b) Vocalías:
 - Persona titular de la Dirección General de Bienestar Laboral, o quien dentro de la Consejería competente en materia de empleo, lo sea en materia de fomento y apoyo a los Planes de igualdad en las empresas.
 - Una vocal del Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres designada por el Pleno.
 - Persona representante del Consejo de Igualdad de la Confederación de Empresarios de Andalucía.
 - Una persona representante por cada una de las organizaciones sindicales más representativas.
 - La persona que ostente la presidencia del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.
 - c) Secretaría: Persona funcionaria de carrera, con nivel de jefatura de Servicio del Instituto Andaluz de la Mujer, que no tendrá voto.
3. En la composición de la Comisión se estará a lo establecido en el apartado 2, del artículo 11 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía respecto a la representación equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos colegiados de la Administración de la Junta de Andalucía.
4. La Comisión evaluadora se regirá en su funcionamiento por lo dispuesto en la subsección 1ª del Capítulo II del Título IV de la Ley 9/2017, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía.

Artículo 11. Resolución y Entrega del distintivo.

1. A la vista de la propuesta elevada por la Dirección del Instituto Andaluz de la Mujer la titular de la Consejería competente en materia de Igualdad, procederá a dictar resolución motivada sobre las solicitudes e concesión de la “Marca de Excelencia en Igualdad”. Esta resolución será publicada en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

2. 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 estimada la petición.
3. 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 del reconocimiento a la entidad.

CAPÍTULO III

Facultades y obligaciones derivadas de la obtención del reconocimiento de “Marca de Excelencia en Igualdad”.

Artículo 12. *Facultades y derechos para las empresas distinguidas con la “Marca de Excelencia en Igualdad”*

1. 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 acreditación 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 para las proposiciones económicas presentadas por aquellas empresas que, conforme a lo dispuesto en esta norma, tengan vigente la concesión de la “Marca de Excelencia en Igualdad” y que los órganos de contratación de la Administración de la Junta de Andalucía hayan señalado en los pliegos de cláusulas administrativas particulares, en cumplimiento del artículo 12.2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

2. La concesión del reconocimiento de la “Marca de Excelencia en Igualdad” será compatible 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 distinga con el otorgamiento de la “Marca de Excelencia en Igualdad”, deberán seguir trabajando por la implementación de las medidas del Plan de igualdad tenido en consideración para la concesión del distintivo, 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 “**M**arca 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 al Instituto Andaluz de la Mujer 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 del reconocimiento de “Marca de Excelencia en Igualdad”.

Artículo 16. Vigencia.

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 4 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 3 meses desde la fecha en que la solicitud de prórroga haya tenido entrada en el Registro Electrónico Único de la Administración de la Junta de Andalucía, transcurrido este plazo. 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. Suspensión.

1. La titular de la Consejería competente en materia de igualdad, de oficio o a instancia de parte, previa instrucción del expediente por el órgano del artículo 8.1, y habiéndose concedido audiencia de la empresa distinguida, podrá suspender la concesión del reconocimiento de la “Marca de Excelencia en Igualdad”, mediante resolución motivada, que será publicada en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, en los siguientes supuestos:

a) En caso de que la empresa distinguida no cumpla con la obligación de remisión del informe anual en la forma o en los plazos ordinarios previstos en la presente norma.

b) En caso de alteración de las condiciones que dieron lugar a la concesión del reconocimiento cuando supongan empeoramiento no sustanciales de los parámetros de igualdad que justificaron la concesión.

c) En los supuestos de incumplimiento leve de las obligaciones previstas en el artículo 13 de la presente norma.

d) Cuando se inicie un procedimiento de revocación, como medida cautelar, hasta que recaiga la resolución que determine la revocación del reconocimiento.

2. En los supuestos de incumplimiento previstos en la letra a) del artículo anterior, la suspensión se mantendrá hasta que se cumpla con la obligación de remisión del informe anual en el plazo extraordinario que pudiera establecerse por la Consejería competente en materia de igualdad o hasta que en el informe anual correspondiente se certifique la subsanación de las circunstancias que originaron la suspensión.

3. La suspensión de la concesión del distintivo empresarial en materia de igualdad conllevará la de las facultades derivadas de aquélla, en los términos previstos en el artículo 12. Para las facultades y obligaciones derivadas de los supuestos previstos en los apartados c) y d) del artículo 12. 1 del presente decreto, se estará a las especificaciones correspondientes en cada convocatoria de ayuda, subvención o adjudicación de contrato.

Artículo 19. Revocación del reconocimiento.

1. La Consejería con competencias en igualdad podrá revocar de oficio mediante, previa instrucción del expediente por el órgano del artículo 8.1, y tras audiencia de la empresa, dictará resolución motivada de revocación del reconocimiento de “Marca de Excelencia en Igualdad”, que será publicada en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.
2. El procedimiento de revocación del reconocimiento de la “Marca de Excelencia en Igualdad”, podrá revocarse 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.

- 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.
3. La Dirección del Instituto Andaluz de la Mujer notificará 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.
 4. La revocación del reconocimiento de la “Marca de Excelencia en Igualdad” conlleva, en todo caso, la pérdida de las facultades derivadas de dicho reconocimiento. Para las facultades y obligaciones derivadas de los supuestos previstos 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.
 5. 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 5 años en los procedimientos de concesión de la “Marca de Excelencia en Igualdad”.

Artículo 20. Suspensión y renuncia voluntaria.

1. La empresa distinguida con el reconocimiento de la “Marca de Excelencia en Igualdad” podrá solicitar al Instituto Andaluz de la Mujer la suspensión de la concesión de su distintivo o renunciar a él.

2. La suspensión conllevará la suspensión de las facultades derivadas de la concesión en los términos previstos en el artículo 18 del presente decreto.

3. La renuncia a la concesión del distintivo conllevará la pérdida de las facultades derivadas de aquélla en los términos previstos para la revocación del artículo anterior.

CAPÍTULO V

Registro de concesiones, renovaciones, renunciaciones voluntarias, suspensiones y revocaciones del otorgamiento del distintivo de “Marca de Excelencia en Igualdad”.

Artículo 20. Registro de las empresas con el otorgamiento de “Marca de Excelencia en Igualdad”.

La Consejería competente en materia de igualdad, a través de Instituto Andaluz de la Mujer, mantendrá un Registro público de las concesiones, renovaciones, renunciaciones voluntarias, suspensiones y revocaciones de este distintivo empresarial.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición final primera. Logotipo y efectos de obtención del distintivo “Marca de Excelencia de Igualdad” que reconoce la Junta de Andalucía.

Se autoriza a la persona titular de la Consejería competente en materia de igualdad a determinar mediante resolución el logotipo del distintivo “Marca de Excelencia en Igualdad” que reconoce la Junta de Andalucía, a propuesta de la Dirección del Instituto Andaluz de la Mujer, así como a concretar el medio por el cual las entidades podrán acreditar la obtención del distintivo a los efectos previstos en el artículo 12.1.d) de este decreto.

Disposición final segunda. Desarrollo normativo.

La Consejería competente en materia de igualdad podrá dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de lo dispuesto en el presente decreto.

Disposición final tercera. 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