

INFORME QUE EMITE EL INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER PARA LA TRAMITACIÓN DEL DECRETO POR EL QUE SE REGULAN LOS CRITERIOS PARA LA OBTENCIÓN, EL CONTROL DE LA EJECUCIÓN Y LA RENOVACIÓN DE LA “MARCA DE LA EXCELENCIA EN IGUALDAD”, UNA VEZ RECIBIDO EL INFORME N 3/2001 EMITIDO POR EL CONSEJO DE LA COMPETENCIA DE ANDALUCÍA.

Consideraciones preliminares.-

Con respecto a la tramitación del borrador del “Decreto 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””, que es como actualmente se denomina en la versión MEI_20210319_V9, que es el que utilizamos para responder al presente informe, ya que la tramitación del proyecto de Decreto comenzó denominándose, en las primeras versiones que son las que se enviaron para los trámites de información sobre la afectación de la competencia, “Decreto 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””.

Queremos con esto señalar que la tramitación, con los periodos de audiencia, información pública y emisión de informes preceptivos y facultativos que se han solicitado para su redacción han dado lugar a modificaciones que básicamente han consistido en corregir y mejorar la tramitación del procedimiento de reconocimiento, simplificación del objeto al solo hecho del reconocimiento de la excelencia en igualdad en los planes de igualdad de las empresas, y en la consecución de una sola meta que es el reconocimiento y no metas intermedias como había en las primeras redacciones.

En todo este periodo de tramitación también se han producido modificaciones legislativas de carácter básico en el ámbito laboral y de igualdad que han producido un cambio de paradigma en la regulación de los planes de igualdad, mediante la modificación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres 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 ha producido como desarrollo reglamentario el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y de depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y también la promulgación del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO	11/05/2021	PÁGINA 1/21
VERIFICACIÓN	Pk2jm9SVXHXEEGSCPPZWLN5RTT4SH9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



El sentido último de la tramitación del borrador de Decreto que nos ocupa, no podemos olvidar que no es otro que el desarrollo reglamentario el artículo 35 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, que mandata establecer “ *un reconocimiento para 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 para lo cual “*Los criterios para la obtención, el control de la ejecución y la renovación de la marca de excelencia serán establecidos reglamentariamente*”. Como ya tienen desarrollado otras comunidades autónomas reglamentariamente como Asturias (Decreto 15/2015, de 25 de marzo, de la *Marca asturiana de excelencia en igualdad*), Castilla la Mancha (Decreto 6/2013, de 7 de febrero, del *Distintivo de Excelencia*), Cataluña (Desarrollo de su Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres), Galicia (Decreto legislativo 2/2015, de 12 de febrero) y País Vasco (Decreto 11/2014, de 11 de febrero por el que se regula el reconocimiento de “Entidad Colaboradora para la igualdad de Mujeres y Hombres”, entre otras, que han servido de análisis al igual que el distintivo en Igualdad en la Empresa del gobierno de la nación. Coexistiendo con el distintivo de igualdad en la Empresa (DIE) del gobierno de la Nación. Se pueden consultar los de todas las comunidades autónomas en el siguiente enlace:

<https://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/mapccaa/>

Antecedentes.-

Los más recientes antecedentes en relación con la tramitación del expediente en relación con la determinación de la incidencia del proyecto normativo que nos ocupa en la competencia efectiva, unidad de mercado y actividades económicas son los siguientes:

- El 24 de octubre de 2019, se firma por este centro directivo la evaluación previa de la necesidad de informe, considerando que el proyecto no tiene incidencia.

- El 22 de abril de 2020, la Agencia de la Competencia y de la Regulación Económica de Andalucía (ACREA, en lo sucesivo) señala haber recibido petición de la emisión del informe preceptivo previsto en el artículo 3.i) de la Ley 6/2007, de 26 de junio, de Promoción y defensa de la Competencia de Andalucía, respecto al proyecto que nos ocupa y recibiendo enlace al portal de Transparencia de la Junta de Andalucía. En oficio del Director del Departamento de Promoción de la Competencia y Mejora de la Regulación Económica señala, entre otras cosas, que “*de un primer análisis del texto normativo, puede deducirse la existencia de aspectos que pueden incidir en la competencia efectiva de los mercados, la unidad de mercado y las actividades económicas. Concretamente, y sin perjuicio de que a través de un análisis más exhaustivo puedan detectarse otras afectaciones, se puede señalar la valoración de la “Marca de Excelencia en Igualdad” a*

FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO	11/05/2021	PÁGINA 2/21
VERIFICACIÓN	Pk2jm9SVXHXEEGSCPPZWLN5RTT4SH9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



efectos de la obtención de subvenciones o ayudas públicas en cuyas bases reguladoras se premie la efectiva consecución de la igualdad o 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”, prevista en el artículo 12.2, apartado c) y d), respectivamente, del borrador de la norma”. (En la versión v9, es el artículo 11.1, c) y d)).

- El 29 de abril de 2020 se recibe en la ACREA, respuesta al requerimiento, acompañándose de una memoria sobre el no establecimiento de restricciones ni a la libertad de establecimiento, ni a la libre prestación de servicios en aplicación del proyecto de Decreto que nos ocupa; una Memoria Justificativa del Decreto de fecha 16 de octubre de 2019, así como memoria complementaria a la anterior, de fecha 24/02/2020, donde se justifica el cumplimiento del artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre de buena regulación normativa, así como el Anexo I de la Resolución de 19 de abril de 2016.

- En oficio de 5 de mayo de 2020 se firma oficio de la ACREA, en el que en otras cosas señala que “se considera que contrariamente a lo señalado por la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación la norma contiene aspectos que pueden incidir en la competencia efectiva, la unidad de mercado y/o las actividades económicas”. Haciendo unas consideraciones a modo de ejemplo y solicitando necesario la reformulación del Anexo I remitido, así como la cumplimentación y remisión del Anexo II.

- El 13 de agosto de 2020 se firma por este centro directivo el Anexo II del “Formulario para evaluar los efectos de un proyecto normativo sobre la competencia efectiva, unidad de mercado y actividades económicas”, remitiéndose a la citada Agencia por oficio el 2 de octubre de 2020, junto con nuevo borrador del texto de l proyecto del Decreto, así como Anexo I reformulado y Anexo II previstos en Resolución de 19 de abril de 2016 de la propia Agencia, al objeto de que se emitiera informe al mismo.

-Se reitera el 3 de diciembre de 2020 por la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación la emisión del informe.

- El 18 de marzo de 2021 se emite informe N 3/2021, sobre el proyecto de Decreto por el que se regulan los criterios para la obtención, el control e la ejecución y la renovación de la “Marc de Excelencia en Igualdad” del Pleno del Consejo de la Competencia de Andalucía.

FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO	11/05/2021	PÁGINA 3/21
VERIFICACIÓN	Pk2jm9SVXHXEEGSCPPZWLN5RTT4SH9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



Consideraciones sobre el informe N3/2021, del Pleno del Consejo de la Competencia en Andalucía.

Las personas integrantes del Pleno del Consejo de la Competencia firma con fecha 18 de marzo de 2021 el INFORME N 3/2021, SOBRE EL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REGULAN LOS CRITERIOS PARA LA OBTENCIÓN, EL CONTROL DE LA EJECUCIÓN Y LA RENOVACIÓN E LA “MARCA DE EXCELENCIA EN IGUALDAD”.

El Informe N 3/2021 de la ACREA en su apartado **I. Antecedentes** viene a relatar los antecedentes que vienen a coincidir con lo informado más arriba, el apartado **II. FUNDAMENTOS DE DERECHO**, relata los preceptos por los que se emite el informe por la ACREA, el apartado **III. OBJETO Y CONTENIDO DEL PROYECTO NORMATIVO** señala la estructura de la versión del proyecto de decreto sobre el que se manifiesta, el apartado **IV. MARCO NORMATIVO**. El apartado IV del informe se divide en un apartado **IV.1. Normativa estatal**, otro **IV.2. Normativa autonómica** y un tercero denominado **IV.3. Normativa en materia de competencia, mejora de la regulación y unidad de mercado**.

Simplemente hacer observar respecto a los apartados relacionados en el párrafo anterior abordados de manera conjunta:

- En la normativa estatal hace referencia a la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre, citando el artículo 46. *Concepto y contenido de los planes de igualdad*, y el artículo 50. *Distintivo para las empresas en materia de igualdad*. No haciendo ninguna referencia a los artículos, 33, 34 y 35 de la misma norma, que señalan:

- “*Artículo 33. Contratos de las Administraciones públicas. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, a través de sus órganos de contratación y, en relación con la ejecución de los contratos que celebren, podrán establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público.*”

- “*Artículo 34. Contratos de la Administración General del Estado.*

1. Anualmente, el Consejo de Ministros, a la vista de la evolución e impacto de las políticas de igualdad en el mercado laboral, determinará los contratos de la Administración General del Estado y de sus organismos

FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO	11/05/2021	PÁGINA 4/21
VERIFICACIÓN	Pk2jm9SVXHXEEGSCPPZWLN5RTT4SH9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



públicos que obligatoriamente deberán incluir entre sus condiciones de ejecución medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, conforme a lo previsto en la legislación de contratos del sector público.

En el Acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrán establecer, en su caso, las características de las condiciones que deban incluirse en los pliegos atendiendo a la naturaleza de los contratos y al sector de actividad donde se generen las prestaciones.

2. Los órganos de contratación podrán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos de las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica o profesional, cumplan con las directrices del apartado anterior, siempre que estas proposiciones igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de criterios objetivos que sirvan de base a la adjudicación y respetando, en todo caso, la prelación establecida en el apartado primero de la disposición adicional octava del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por Real Decreto Legislativo 27200, de 16 de junio.”.

-”Artículo 35. Subvenciones públicas.

Las Administraciones públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.

A estos efectos podrán valorarse, entre otras, las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de responsabilidad social de la empresa, o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el Capítulo IV del Título IV de la presente Ley”. “

Es decir, en el Informe N 3/2021 de la ACREA señalan que la normativa estatal, en concreto de la Ley Orgánica 3/2007, “en relación con el objeto” es solamente el artículo 50 del Distintivo de Igualdad en la Empresa, y se observa que de entrada ya se obvian en la relación de preceptos legislativos estatales otros apartados de legislación básica regulada en la Ley Orgánica 3/2007 referentes a la posibilidad de establecer “condiciones especiales con el fin de promover la igualdad” para la contratación por las Administraciones públicas (y el caso concreto de la forma de hacerlo en el apartado 34. 2, para el caso de la Administración del Estado) y la “posibilidad de incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad

FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO	11/05/2021	PÁGINA 5/21
VERIFICACIÓN	Pk2jm9SVXHXEEGSCPPZWLN5RTT4SH9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



por parte de los solicitantes de subvenciones de las Administraciones públicas recogido ya en los planes estratégicos de las subvenciones (y en concreto el ejemplo de valoración de la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad).

Tampoco se hace ninguna alusión a la **Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público**, por la que se trasponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 (en adelante LCSP), donde se recogen aspectos relevantes a esta cuestión como son los artículos 1.3, 127 y 147, que transcribimos a continuación:

- *Artículo 1. Objeto y finalidad.*

3. En toda contratación pública se incorporarán de manera transversal y preceptiva criterios sociales y mediambientales siempre que guarde relación con el objeto del contrato, en la convicción de que su inclusión proporciona una mejor relación calidad-precio en la prestación contractual, así como una mayor y mejor eficiencia en la utilización de los fondos públicos. Igualmente se facilitará el acceso a la contratación pública de las pequeñas y medianas empresas, así como de las empresas de economía social”.

- *Artículo 127. Etiquetas.*

1. A los efectos de esta Ley, se entenderá por “etiqueta”: cualquier documento, certificado o acreditación que confirme que las obras, productos, servicios, procesos o procedimientos de que se trate cumplen determinados requisitos.

2. Cuando los órganos de contratación tengan la intención de adquirir obras, suministros o servicios con características específicas de tipo medioambiental, social u otro, podrán exigir, en las prescripciones técnicas, en los criterios de adjudicación o en las condiciones de ejecución del contrato, una etiqueta específica como medio de prueba de que las obras, los servicios o los suministros cumplen las características exigidas, etiquetas de tipo social o medioambiental, como aquellas relacionadas con la agricultura o la ganadería ecológicas, el comercio justo, la igualdad de género o las que garantizan el cumplimiento de las Convenciones fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, siempre que se cumplan todas las condiciones siguientes:

FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO	11/05/2021	PÁGINA 6/21
VERIFICACIÓN	Pk2jm9SVXHXEEGSCPPZWLN5RTT4SH9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



a) Que los requisitos exigidos para la obtención de la etiqueta se refieran únicamente a criterios vinculados al objeto del contrato y sean adecuados para definir las características de las obras, los suministros o los servicios que constituyan dicho objeto.

b) Que los requisitos exigidos para la obtención de la etiqueta se basen en criterios verificables objetivamente y que no resulten discriminatorios.

c) Que las etiquetas se adopten con arreglo a un procedimiento abierto y transparente en el que puedan participar todas las partes concernidas, tales como organismos gubernamentales, los consumidores, los interlocutores sociales, los fabricantes, los distribuidores y las organizaciones no gubernamentales.

d) Que las etiquetas sean accesibles a todas las partes interesadas.

e) Que los requisitos exigidos para la obtención de la etiqueta hayan sido fijados por un tercero sobre el cual el empresario no pueda ejercer una influencia decisiva.

f) Que las referencias a las etiquetas no restrinjan la innovación.

Cuando una etiqueta cumpla las condiciones previstas en el apartados 2, letras b), c), d) y e), pero establezcan requisitos no vinculados al objeto del contrato, los órganos de contratación no exigirán la etiqueta como tal, pero, en sustitución a esta, podrán definir las prescripciones técnicas por referencia a las especificaciones detalladas a esa etiqueta o, en su caso, a partes de esta, que estén vinculadas al objeto del contrato y sean adecuadas para definir las características de dicho objeto.

3. Los órganos de contratación que exijan una etiqueta específica deberán aceptar todas las etiquetas que verifiquen que las obras, suministros o servicios cumplen requisitos que sean equivalentes a aquellos que son exigidos para la obtención de aquella.

El órgano de contratación aceptará otros medios adecuados de prueba, incluidos los mencionados en el artículo 128, que demuestren que las obras, suministros o servicios que ha de prestar el futuro contratista cumplen los requisitos de la etiqueta específica exigida.

FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO	11/05/2021	PÁGINA 7/21
VERIFICACIÓN	Pk2jm9SVXHXEEGSCPPZWLN5RTT4SH9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



4. Cuando los órganos de contratación no requieran en los pliegos que las obras, suministros o servicios cumplan todos los requisitos exigidos para la obtención de una etiqueta, indicarán a cuáles de dichos requisitos se está haciendo referencia.

5. La indicación de una etiqueta específica en las prescripciones técnicas en ningún caso exime al órgano de contratación de su obligación de detallar con claridad en los pliegos las características y requisitos que desea imponer y cuyo cumplimiento la etiqueta específica exigida pretende probar.

6. La carga de la prueba de la equivalencia recaerá, en todo caso, en el candidato o licitador.”.

- Artículo 147. Criterios de desempate.

1. Los órganos de contratación podrán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares criterios de adjudicación específicos para el desempate en los casos en que, tras la aplicación de los criterios de adjudicación, se produzca un empate entre dos o más ofertas.

Dichos criterios de adjudicación específicos para el desempate deberán estar vinculados al objeto del contrato y se referirán a:

(...)

e) *Proposiciones presentadas por las empresas que, al vencimiento del plazo de presentación de ofertas, incluyan medidas de carácter social y laboral que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.”*

(...)

El informe 3/2021 de la ACREA hace referencia en el apartado **IV.1. Normativa estatal**, referencia al Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre de 2009, que regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad

FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO	11/05/2021	PÁGINA 8/21
VERIFICACIÓN	Pk2jm9SVXHXEEGSCPPZWLN5RTT4SH9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



en la Empresa”, pero no tiene en cuenta la modificación que del mismo se hizo por el Real Decreto 850/2015, de 28 de septiembre por el que se modifica en aspectos tales como “*Requisitos generales de las entidades candidatas a obtenerlo*”, “*Documentación*” y determinados “*aspectos relativos al acceso al empleo y a las condiciones de trabajo*”, que han sido tenidos como modelo para la redacción del proyecto de Decreto que nos ocupa en este informe. En el citado apartado IV.1. Normativa estatal, también hace referencia a las recientes novedades legislativas que señala “*afectan a la materia objeto del presente informe*” y en realidad a lo que se refieren es a la normativa de desarrollo reglamentario referentes a los planes de igualdad, su registro y la igualdad retributiva.

En el apartado **IV.2. Normativa autonómica**, se hace referencia al artículo 35 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, que es el que regula la *Marca de excelencia en igualdad*, en sus dos apartados. Se produce un error en el informe 3/2021 de la ACREA, pues señala que en “*el apartado 5 de este mismo artículo, introducido por 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, 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*”, esta afirmación es errónea pues el apartado 5 citado no es de este artículo (35 de la Ley 12/2007) sino del artículo 27 de la Ley 12/2007 autonómica y que se refiere a *Planes de igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial*, de cuya referencia se ha excluido totalmente el actual proyecto de decreto de desarrollo del artículo 35 de la citada Ley, para no afectar las competencias de la autoridad laboral autonómica en el sentido de no entenderse que se abordan competencia de la autoridad laboral en la Junta de Andalucía, y excluyendo también las dos METAS para la obtención del distintivo, que en unos primeros borradores era la “validación” de los citados planes de igualdad a los efectos de acometer la valoración de los factores que darían lugar al otorgamiento del distintivo. De la exclusión de cualquier referencia al registro de planes de igualdad y desarrollo general de cualquier referencia que tuviera que ver con el artículo 27 de la Ley 12/2007, se emitió informe por el Servicio de Formación y Empleo de Mujeres del Instituto Andaluz de la Mujer con fecha 14 de agosto de 2020, y que damos aquí por reproducido, y especialmente las conclusiones del mismo en el sentido de no afectar al desarrollo del artículo 27.

En el apartado **IV.2. Normativa autonómica**, hace referencia a Decretos de la Junta de Andalucía, entendemos que en el entendido de tener aplicación al desarrollo del artículo 35 de la Ley 12/2007, pero que consideramos que no tienen relación, no aludiendo a aspectos que sí tienen relación y que se nombran incluso en texto del borrador de Decreto que nos ocupa, y que incluso hace alusión la ACREA, más adelante. Nos referimos en concreto al apartado 2 del artículo 12, y al apartado del artículo 13 de la Ley 12/2007, ambos modificados por la Ley 9/2018, de 8 de octubre, así esta normativa con rango legal señala:

- *Artículo 12. Contratación pública.*

FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO	11/05/2021	PÁGINA 9/21
VERIFICACIÓN	Pk2jm9SVXHXEEGSCPPZWLN5RTT4SH9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



2. Los órganos de contratación de la Administración de la Junta de Andalucía señalarán, en los pliegos de cláusulas administrativas particulares, la preferencia de la adjudicación de los contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica, tengan la marca de excelencia o desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, cuenten con protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, así como que las medidas de igualdad aplicadas permanezcan en el tiempo y mantenga la efectividad, de acuerdo con las condiciones que reglamentariamente se establezcan. Todo ello, sin perjuicio de lo establecido en las normas reguladoras de los contratos del sector público”.

- Artículo 13. Ayudas y subvenciones.

1. Las Administración de la junta de Andalucía incorporará a las bases reguladoras de las subvenciones públicas la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de género por las entidades solicitantes, salvo en aquellos casos en que, por la naturaleza de la subvención o de las entidades solicitantes, esté justificada su no incorporación”.

En el informe 3/2021 de la ACREA hay un apartado **V. CARACTERIZACIÓN DEL MERCADO OBJETO DEL PROYECTO NORMATIVO E INCIDENCIA SOBRE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA**. En este apartado se incide en el carácter negativo que puede tener en el mercado andaluz, y en concreto en la asunción de importantes cargas administrativas, el mero hecho de que por la legislación de desarrollo del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, se pase del carácter voluntario al obligatorio de la exigencia de tener planes de igualdad en las empresas para “incrementar la implicación del empresariado andaluz a favor de la igualdad de género”. Se hace una estimación de las empresas que ahora tendrán esta obligación y especialmente al número de empresas de entre 50 y 99 personas empleadas y de la repercusión en la competencia con respecto a las de mayor tamaño ya que no disponen “en buena lógica, e los mismos recursos (personal, tiempo, coste, etc.) respecto de las empresas de mayor tamaño, lo que puede ser una considerable desventaja competitiva”. Con respecto a esta afirmación solamente decir que es una imposición legal básica por normativa laboral, y que no solamente las empresas de más de 50 personas empleadas sino todas las empresas “están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral” según establece el artículo 45.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Para mayor concreción de lo reseñado en el párrafo anterior el artículo 2, en su apartado 1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, señala que: “Todas las empresas comprendidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así

FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO	11/05/2021	PÁGINA 10/21
VERIFICACIÓN	Pk2jm9SVXHXEEGSCPPZWLN5RTT4SH9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”.

En este sentido el reconocimiento de la *Marca de Excelencia en Igualdad* en Andalucía, no impone ninguna obligación que afecte a la competencia del mercado, sino que sirve como instrumento de acreditación del cumplimiento de las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y que sirva para que los órganos de contratación y competentes en materia de subvenciones para poder ejercer las posibilidades que la Ley de Contratos del Sector Público establece en la adjudicación de los contratos, siempre que tengan relación con el objeto de la contratación y para el cumplimiento de los planes estratégicos de subvenciones, como hemos dejado reflejado anteriormente, y que no ha tenido en cuenta para su informe la ACREA.

De esta manera la Comunidad Autónoma de Andalucía podrá contar con una “etiqueta” con los requisitos establecidos en el apartado 2 del artículo 127 de la Ley de Contratos del Sector Público ya citados más arriba, y que resumidamente son: que sirven para la verificación objetiva de las condiciones de ejecución y que no resulten discriminatorios; que se concedan en un procedimiento abierto y transparente; que sea un procedimiento accesible a todas las partes interesadas; que los requisitos la obtención del reconocimiento (“etiqueta”) hayan sido fijados por un tercero ajeno al empresario, a los efectos de posibilitar la aplicación de lo preceptuado en el artículo 147 de la propia Ley de Contratos del Sector Público en los términos que ahí se dicen.

Como conclusión a este apartado el informe señala que *“no hay que olvidar que este distintivo, siendo una medida de política pública positiva como reconocimiento al compromiso con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, debe ser diseñado de forma que tenga la mínima distorsión posible en la competencia, generando ventajas competitivas o distinciones que puedan resultar discriminatorias entre los operadores económicos por razón de territorio, por el hecho de que sea una normativa específica andaluza la que regule la obtención de este distintivo”*. Con respecto a esta conclusión hay que decir que la mera existencia de la *Marca de Excelencia en Igualdad*, lo que supone de hecho es dar la posibilidad a las empresas andaluzas y todas las que tengan actividad económica en Andalucía de su obtención para poder aportarla como prueba de la adopción de las medidas de igualdad, cosa que sí pueden hacer otras empresas radicadas en todas las demás comunidades autónomas de España que así lo tienen recogido, o incluso cualquier “etiqueta” de otras entidades privadas que se pueden admitir como válidas en las adjudicaciones de contratos y concesión de subvenciones.

En lo referente al apartado **VI. CONSIDERACIONES DESDE LA ÓPTICA DE LA COMPETENCIA, UNIDAD DE MERCADO Y MEJORA DE LA REGULACIÓN**, y en concreto en el apartado **VI.1. Observaciones generales sobre la mejora de la regulación económica**, solamente decir que se ha observado la normativa de aplicación ahí reflejada y que en concreto con relación al cumplimiento del Decreto 622/2019, de 27 de diciembre, de Administración Electrónica, Simplificación de Procedimientos y Racionalización Organizativa

FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO	11/05/2021	PÁGINA 11/21
VERIFICACIÓN	Pk2jm9SVXHXEEGSCPPZWLN5RTT4SH9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



de la Junta de Andalucía, en consecuencia se ha modificado el borrador del proyecto de Decreto de acuerdo a las observaciones hechas por la Secretaría General para la Administración Pública y que ha sido objeto del informe de esta Agencia Administrativa de fecha 3 de mayo de 2021, y que ha dado lugar a la versión v9, que se adjuntará con la firma del presente.

VI.2. Consideraciones generales del Informe N 3/2021 de la ACREA. En este apartado se hacen unas consideraciones sobre tres apartados básicamente: la bondad de las cláusulas sociales en general en relación con la libre competencia; las facultades que otorga el obtener la *Marca de Excelencia en Igualdad*; y la posibilidad de la valoración de la obtención de la *Marca de Excelencia en Igualdad* en las bases reguladoras de subvenciones públicas. Para argumentar la ACREA sus dudas sobre las “*posibles ventajas relacionadas con la obtención de preferencia en la adjudicación de contratos públicos o de subvenciones, mediante las cuales resulten beneficiarios unos operadores económicos en detrimento de otros, es innegable que sí puede considerarse que existe una afectación a la competencia*” cita lo que señaló la CNMC, cuando se pronunció sobre el proyecto de ley de la última legislación sobre Contratos del Sector Público, donde no se excluye la posibilidad de estas cláusulas sociales, y en concreto las de igualdad, sino que advierte de una serie de prevenciones que deberán de tener los órganos de contratación para su aplicación así como las bases reguladoras. Es decir, entendemos que en el Informe N/3/2021 se advierte de las consecuencias adversas que podrían tener la utilización de las cláusulas sociales, y de igualdad en nuestro caso, sin las prevenciones legales necesarias, y que para ellos hemos hecho referencia a lo que preceptúan los articulados de referencia a los que hemos hecho alusión en este informe. Entendemos también que ha llegado el momento de hacer también unas alegaciones a las consideraciones generales que enmarque la cuestión que se plantea con el borrador de proyecto de Decreto que nos ocupa, en relación con las premisas que en las suyas hace el informe N 3/2021 de la ACREA. **Alegaciones sobre las VI.2. Consideraciones Generales** del informe de la ACREA :

-Alegación. 1ª- El proyecto del Decreto que tramitamos es desarrollo reglamentario del artículo 35 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, y no desarrolla otras partes de la citada Ley, sino que simplemente posibilita el ejercicio de derechos ya reconocidos en la propia Ley 12/2007, con respecto a los contratos públicas (artículo 12.2) y las subvenciones públicas (13.1), que el informe de la ACREA no recoge en el apartado de la normativa autonómica, otorgando la seguridad jurídica de poder disponer de un reconocimiento (“etiqueta”, en los términos de la LCSP) con las garantías del art. 127. 2 de la LCSP (ya citadas en otra parte del informe), no siendo este borrador de Decreto la norma que deba regular todos los requisitos que han de tener presente (como se le está exigiendo en el informe de la ACREA), por un lado, los órganos de contratación en los pliegos de cláusulas administrativas particulares (art. 147 LCSP), y por otro, los órganos que convoquen subvenciones públicas. Es decir, que la obtención de la *Marca de Excelencia en Igualdad* no da derecho a obtener un contrato o una subvención pública, sino de poder alegarla en los momentos que el órgano de contratación, o el órgano convocante de la subvención hayan previsto. Por esto no estamos de acuerdo con la afirmación de la ACREA de que lleva “*aparejado ventajas relacionadas con la obtención de preferencia en la adjudicación de contratos públicos o de subvenciones*”, sino que lo que se hace es dar la posibilidad de acreditar unos hechos y evidencias de gestión que pueden ser tenidos, o no, por los órganos de contratación en los pliegos del contrato y por los órganos contratantes en las subvenciones, y lo que podría “afectar a la competencia”, como innegablemente entiende la ACREA en su informe, es la manera de recoger en los pliegos de contratación y en las bases reguladoras de subvenciones públicas las cláusulas de género. En definitiva que no es este proyecto de Decreto al que le corresponde regular la forma de aplicar la

FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO	11/05/2021	PÁGINA 12/21
VERIFICACIÓN	Pk2jm9SVXHXEEGSCPPZWLN5RTT4SH9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



legislación, sino a los órganos de contratación y de adjudicación de las subvenciones, siendo objeto exclusivamente el otorgamiento de la *Marca de Excelencia en Igualdad*.

-Alegación. 2ª- Con la alusión en el borrador de Decreto de esta facultad de alegarla en los procesos de contratación y de subvenciones, lo único que se refleja es el derecho cierto que recoge la legislación de contratos y de subvenciones con respecto a las cláusulas de género, y si no existiera la *Marca de Excelencia en Igualdad* lo que de verdad ocurriría sería una desventaja con respecto a otras empresas que tengan su residencia o actividad económica en otras Comunidades Autónomas que si la dispensen. Que no quiere decir que todas las empresas vayan a obtenerla sino sólo las que auténticamente puedan acreditar unas evidencias sobre la gestión en igualdad de sus recursos. A las empresas que no ostenten el reconocimiento de la *Marca de Excelencia en Igualdad*, no se les impide que puedan acreditar, por cualquier medio de prueba admisible en Derecho, la consecución de la efectiva implementación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, cuando los pliegos de contratación y las bases reguladoras favorezcan esta circunstancia. La preferencia en la adjudicación, en caso de empate que es a lo que se refiere concretamente la LCSP, dependerá de lo establecido en los pliegos de contratación y los servicios jurídicos serán los garantes de que la norma contractual vigente se cumpla con los condicionales de la legislación básica del ordenamiento jurídico (que esté relacionado con el objeto, ponderación otorgada en la puntuación, etc), y serán los órganos de contratación quienes deberán de velar de estos extremos en la aplicación concreta de cada contrato.

-Alegación. 3ª- La competencia se ha de procurar entre empresas que cumplan la normativa vigente en igualdad, laboral en la mayoría de los casos, y que se premien y reconozcan en detrimento de quienes no la cumplan, sirviendo reconocimientos como el de la *Marca de Excelencia en Igualdad* como prueba de este cumplimiento con un nivel de excelencia. El ordenamiento jurídico vigente en materia de igualdad está basado en directivas europeas que exigen la implementación de la igualdad de género, la igualdad retributiva, la prevención de acosos sexuales y por razón de sexo, la conciliación y la no discriminación por razón de género, promulgando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el caso que nos ocupa en el ecosistema empresarial. La competencia se tiene que promulgar entre empresas que respeten la legalidad y desarrolle los principios básicos positivos que tienen que regir su funcionamiento, ya que en caso contrario podría darse el caso de beneficiar la obtención de contratos y subvenciones a empresas que pudieran ser objeto de incumplimientos objetos de sanción en el orden social.

-Alegación.4ª- En el Informe de la ACREA se alude a las prevenciones que hizo la CNMC sobre el anteproyecto de la nueva LCSP, pero una vez aprobada hay ejemplos de organismos homólogos a la ACREA en otras comunidades autónomas, que han entendido que “*no hay duda de la admisibilidad general de la introducción de criterios de igualdad de género*”, como es el caso de la Autoridad Vasca de la Competencia (LEA-AVC) en su INFORME SOBRE LA APLICACIÓN DE CLÁUSULAS DE GÉNERO EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA Y SUS IMPLICACIONES EN LA COMPETENCIA (Expediente LEA/AVC n.º 301-PROM-2018). Insistimos en que el proyecto de Decreto que nos ocupa no entra ni puede entrar a regular el desarrollo de la aplicación de las cláusulas de género, sino sólo lo que hace es recoger lo que dice nuestra Legislación de Autonómica de Igualdad en su articulado (arts. 12.2 y 13.1 de la Ley 12/2007), y para lo que se puede utilizar el reconocimiento de la *Marca de Excelencia en Igualdad*. Dicho esto , pasamos a resumir este informe, y que

FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO	11/05/2021	PÁGINA 13/21
VERIFICACIÓN	Pk2jm9SVXHXEEGSCPPZWLN5RTT4SH9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



dice lo que venimos manifestando en el nuestro. Así en reunión del Consejo Vasco de la Competencia se aprueba el informe que señala que:

- Las cláusulas sociales estarán permitidas en la contratación pública siempre y cuando estén vinculadas con el objeto del contrato y su finalidad sea, por ejemplo el desarrollo de planes de igualdad de género, medidas de fomento de la igualdad entre mujeres y hombres, la contratación femenina, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, etc. y aporten de algún modo mayor calidad a la prestación a satisfacer.

- No serán admisibles, por no ajustarse a derecho, aquellos criterios de adjudicación que no guarden relación con el objeto del contrato, los referidos a la solvencia de las empresas, es decir, a la aptitud para contratar y tampoco aquellos cuya valoración resulte desproporcionada frente al resto de criterios de adjudicación, distorsionando la licitación.

- El establecimiento de criterios de adjudicación que contengan perspectivas de género no supone una restricción efectiva de la competencia, ya que no genera una barrera de entrada a la licitación, sin embargo *“si la ponderación que se otorgase a la puntuación total de este tipo de criterios de adjudicación fuese muy elevada si podrían constituir una barrera, por lo que deberá realizarse un análisis previo adecuado para que los criterios sean proporcionales a la prestación que se pretende contratar”*.

- La inclusión de cláusulas sociales para fomentar valores como la igualdad de género, serán admisibles, siempre y cuando la medida concreta adoptada esté justificada para alcanzar dichos objetivos sociales, haciéndolos compatibles con los objetivos principales que motivan la contratación pública en cuyos pliegos se inserten.

- El informe finaliza recordando que las cláusulas que se establezcan deben permitir el acceso en condiciones de igualdad a todos los licitadores, y no se podrán crear obstáculos injustificados a la competencia.

- **Alegación 5^a**- En las consideraciones generales del Informe N 3/2021 parece desprenderse que en este proyecto de Decreto es donde se va o se tiene que regular las cláusulas sociales por el simple hecho de otorgar un reconocimiento y se que se puede hacer uso de él por reconocimiento legal. No hay alusión alguna a las guías de aplicación de cláusulas sociales y ambientales que se han aprobado por la Dirección General de Patrimonio de la Junta de Andalucía, en atención al *Acuerdo de 18 de octubre de 2016, del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, por el que se impulsa la incorporación de cláusulas sociales y ambientales en los contratos de la Comunidad Autónoma de Andalucía*, ni a la *“Guía para la inclusión de*

FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO	11/05/2021	PÁGINA 14/21
VERIFICACIÓN	Pk2jm9SVXHXEEGSCPPZWLN5RTT4SH9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



cláusulas sociales y medioambientales en la contratación de la Junta de Andalucía”, que está disponible en su página web, ni a los “Informe anuales de la Junta de Andalucía de inserción de cláusulas sociales y medioambientales en la contratación pública andaluza” donde vienen a recogerse la posibilidad de inclusión por los órganos de contratación con todas las observaciones legales. Por lo que repetimos que es a cada órgano de contratación a quien le corresponde aplicar correctamente todos estos principios para que no afecte a la libre competencia, y no regularse en el proyecto de Decreto que nos ocupa.

Seguimos analizando el informe N 3/2021 de la ACREA en su apartado **VI. CONSIDERACIONES DESDE LA ÓPTICA DE LA COMPETENCIA, UNIDAD DE MERCADO Y MEJORA DE LA REGULACIÓN**. En concreto el punto **VI.3. Consideraciones particulares**. En este apartado alude a que ya hay un distintivo a nivel estatal y que el distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE) como desarrollo DE LA LOIEMH, y que por lo tanto “*el distintivo de marca de excelencia de igualdad como el registro de empresas que se regulan en el presente proyecto de Decreto, ya se encuentran contemplados en la normativa estatal desde hace más de 10 años*”, esto no se corresponde a la realidad pues la normativa estatal regula el distintivo aquél y no aquellos que las legislaciones de las comunidades autónomas puedan hacer en desarrollo de su normativa autonómica. Hay casos en otras comunidades que ya lo han hecho con más celeridad que la Comunidad Autónoma de Andalucía, como Asturias, Castilla la Mancha, Cataluña, Galicia, País Vasco, entre otras. En cuanto a que , refiriéndose al proyecto de Decreto que nos ocupa, “*hay que destacar que su configuración se debe realizar de forma que se eviten duplicidades, con la imposición de restricciones injustificadas o desproporcionadas, puesto que ya existe una regulación a nivel estatal*”, reiteramos lo dicho hasta ahora a que no impone nada sino que se posibilita la obtención para poder acreditar unas condiciones en la libre concurrencia de contratos y subvenciones.

Se dice que “*los destinatarios finales de esta propuesta normativa son las empresas, que deberán enfrentarse a la imposición de cargas que ralentizan sus operaciones, detrayendo recursos de otras actividades productivas*”, también nos remitimos para contestar a esto que es todo lo contrario lo que se pretende, ya que como se ha dicho con anterioridad desde las recientes modificaciones legislativas a partir del Real Decreto-ley 6/2019, es una obligación legal el tener planes de igualdad por lo que las “cargas” las impone la normativa básica laboral, y en nuestro caso lo que se pretende es favorecer la competitividad, sobre todo, de pequeñas empresas que quieran hacer un plan de igualdad voluntario y que lo quieran hacer valer por medio de la acreditación de la calidad que da el distintivo de “*Marca de Excelencia en Igualdad*”.

Entendemos que hay una confusión en el informe de la ACREA, ya que reiteramos de nuevo a que en el proceso del reconocimiento del distintivo lo que se hacen es valorar unos aspectos del desarrollo de la igualdad dentro de la organización de la empresa, y no si vale o no para unos efectos, ya que esto como hemos dicho repetidamente lo han de hacer los órganos de contratación o los de adjudicación de las subvenciones.

Se alude a que “*en la norma no se determina qué ocurriría con aquellas entidades andaluzas que han obtenido el distintivo estatal del Ministerio de Igualdad y que operan en todo el territorio nacional incluido el*

FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO	11/05/2021	PÁGINA 15/21
VERIFICACIÓN	Pk2jm9SVXHXEEGSCPPZWLN5RTT4SH9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



andaluz”, cuando el proyecto de Decreto lo que debe hacer es regular, con una metodología común a otras Comunidades autónomas y al distintivo estatal, la forma de concesión a quienes puedan estar dentro de su ámbito de actuación. La entidad que ya disponga de otros distintivos pueden presentarse o no a la obtención de la *Marca de Excelencia en Igualdad*, al igual que cualquier otro distintivo de calidad que se da en Andalucía en otros sectores como el de productos agroalimentarios que los hay de diferentes ámbitos geográficos. Lo que se da la posibilidad es a presentarse a las empresas que están dentro del ámbito de aplicación de nuestro proceso. En cuanto a la coordinación respecto al otorgamiento de diferentes distintivos entre Administraciones se podrá hacer cuando esté vigente y en condiciones de su otorgamiento.

En lo referente al **Apartado VI.3.2. Sobre los requisitos para solicitar la obtención de la “Marca de Excelencia en Igualdad” (artículo 5)**, hemos de señalar:

- No se restringe la posibilidad de acceso “*por razón de lugar de residencia o domicilio social de las entidades que concurren*”, primero, porque se expresa que también pueden hacerlo aquellas empresas “*que desarrollen su actividad en la Comunidad Autónoma de Andalucía*”, y segundo que se puede legislar por este proyecto de Decreto en el ámbito territorial de aplicación de la legislación autónoma es precisamente el de Andalucía, al igual que todo el resto de los distintivos autonómicos se refieren a empresas “implantadas” en su ámbito geográfico.

- En todo lo que se refiere a observaciones del artículo 5 del proyecto del Decreto, respecto a la consecución de la META 1, todo este apartado ha quedado ya “superado” por una nueva versión del proyecto del Decreto v.9 que se adjunta a este informe, y que ha sido originado por la simplificación del procedimiento al no tener ninguna alusión a la posibilidad de validación de los planes de igualdad, en concordancia con la eliminación de la alusión del artículo 27 de la Ley 12/2007, y evitar cualquier confusión con la regulación básica sobre planes de igualdad. Para aclarar más en extenso todo esto nos remitimos a nuestro informe de 3 de mayo de 2021 en respuesta a las observaciones planteadas por la Secretaría General de Administración Pública (SGAP).

Pasamos a informar sobre el apartado **VI.3.3. Sobre el procedimiento para la obtención del reconocimiento de la “Marca de Excelencia en Igualdad” (Capítulo II)**.

- **VI.3.3.1. Realización de una convocatoria y presentación de solicitudes (artículo 6)**. Dejan de tener aplicación las observaciones pues se ha modificado el artículo 6, con el texto del borrador del proyecto que se aporta como v.9., y no haber una “herramienta informática” para la presentación en el proyecto de Decreto, el resto de observaciones respondieron con el informe a la SGAP que ha originado una nueva versión.

FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO	11/05/2021	PÁGINA 16/21
VERIFICACIÓN	Pk2jm9SVXHXEEGSCPPZWLN5RTT4SH9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



- **VI.3.3.2. Criterios de valoración (artículo 10).** Dejan de tener aplicación la distinción para alcanzar diferentes METAS, dada la nueva versión del borrador, y quedar solamente un objetivo en todo el proceso que es la obtención del distintivo. En cuanto a la subjetividad de los criterios, aún reconociendo la gran amplitud de los mismos, se ha de decir que cada uno de esos criterios se concretarán en evidencias que conocerán las empresas participantes para poder ajustar la documentación que quieran aportar para acreditar cada uno de los criterios, no representando un “*amplio margen de discrecionalidad a la hora de determinar las solicitudes que se consideran idóneas para la obtención de la marca*”, sino todo lo contrario sino que serán las propias empresas las que podrán ajustar la documentación de sus evidencias a estos criterios, que por otra parte tras la aprobación de normativa estatal como el R.D. 901/2020, son partes integrantes de los diagnósticos y los ejes obligatorios de los que han de constar los planes de igualdad. Como ejemplo decir que hay indicadores objetivos, y que así se recogen en la normativa básica laboral como el “grado de feminización”, y que no se puede pre-establecer según la actividad de la empresa pues precisamente habrá que estar a la realidad que en cada momento se produzca en virtud de las estadísticas oficiales al respecto.

- **VI.3.4. Facultades y obligaciones derivadas de la obtención del reconocimiento de “Marca de Excelencia en Igualdad” (Capítulo III).** Para respuesta a este apartado sirva decir todo lo que se ha señalado en toda la argumentación anterior de este informe y que lo único que se hace, no es constituir por este borrador del Decreto unos beneficios “ex novo”, sino señalar preceptos que ya se encuentra en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, en los mismos términos que ahí se recogen. Se alude parcialmente al informe que ya hemos citado de la Autoridad Vasca de la Competencia, y al que ya hemos aludido, precisamente para que sean los órganos de contratación quien deban de velar por el cumplimiento de estas consideraciones, no para entender que la mera posibilidad del reconocimiento de la “*Marca de Excelencia en Igualdad*” y la alusión a su posible uso, conlleve la improcedencia del mismo.

Es interesante la posibilidad de establecer mecanismos diferentes a la emisión de un informe anual de seguimiento para poder constatar la vigencia de las condiciones de otorgamiento del distintivo, como una “*inspección ex post*”, pero hay que señalar que esa posibilidad no se recoge en ninguno de los distintivos que ya están en funcionamiento, y que se desconoce el volumen de solicitudes y de otorgamiento que se puedan producir, y que el excesivo número de expedientes podría ocasionar en la práctica la imposibilidad de hecho de hacer esa constatación. Eso en todo caso se adoptaría a la vista del desarrollo de todo este proceso, lo que sí se hará es posibilitar que ese informe anual de seguimiento, sea lo más sencillo posible y que suponga la menor carga posible para las empresas usuarias. Ya se han constituido por la normativa obligatoria básica de los planes de igualdad figuras que han de hacerse responsables en las empresas de los datos de seguimiento de los planes de igualdad, y esto no sería más que una constatación de esta realidad, que ya es obligatoria por imperativo legal para todas las empresas, yendo a un modelo que pudiera ser solamente la constatación de las evidencias, y en los formatos que ya legalmente tendrán que tener las empresas en su funcionamiento ordinario.

- **VI.3.4. Registro de concesiones, renovaciones, renunciaciones voluntarias, suspensiones y revocaciones del otorgamiento del distintivo “Marca de Excelencia en Igualdad”. (Artículo 20).** Se alude a la falta de concreción que se hace respecto a determinados aspectos que se establecerán en el futuro “Registro de

FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO	11/05/2021	PÁGINA 17/21
VERIFICACIÓN	Pk2jm9SVXHXEEGSCPPZWLN5RTT4SH9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



empresas con otorgamiento”. Entendemos que será en la normativa de desarrollo donde se ha de aclarar estos aspectos, pero al igual que lo otros registros similares con esta finalidad, no supondrá ninguna carga administrativa, sino la mera constatación de los otorgamientos y de sus renovaciones, renunciaciones voluntarias, suspensiones y revocaciones, y al señalar que será público se quiere también recoger que será la Administración en igualdad la que sostenga el funcionamiento del mismo.

DICTAMEN del Consejo de la ACREA en atención a las consideraciones que se han ido haciendo en el INFORME N 3/2021. Para responder a los diferentes apartados del DICTAMEN nos basaremos en las argumentaciones que se han ido haciendo a lo largo del presente informe y que damos aquí por reproducidas a los efectos de no ser repetitivos, ya que hemos ido haciendo reflexiones fundadas sobre cada una de los apartados de las consideraciones de la ACREA.

PRIMERO.- Entender que el borrador de Decreto “*regula un sector económico o mercado por tratarse de un reconocimiento o distintivo a las empresas*”... y que “*incide claramente en el ejercicio de la actividad económica*”... y que “*el distintivo proyectado conlleva ventajas relacionadas con la adjudicación de contratos públicos o subvenciones para unos operadores económicos en detrimento de otros, por lo que sí afecta a la competencia*” se puede hacer en un sentido *laxo* y que la posibilidad de que empresas de la Comunidad Autónoma de Andalucía o que tengan actividad económica en ella puedan disponer de una “etiqueta” para probar las medidas de igualdad lo que hace es ofrecer una posibilidad a estas que de otro modo no tendrían en detrimento de las de otras Comunidades Autónomas. Al igual que indicar que en el proyecto de Decreto no se regula la utilización sino que se hace en virtud de los pliegos que regulan las contrataciones y las bases reguladoras que regulan las subvenciones siendo los órganos de contratación y los órganos convocantes de las mismas quienes tienen que establecer el uso del distintivo de la *Marca de Excelencia en Igualdad*.

SEGUNDO.- El DIE estatal se regula por desarrollo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el distintivo de la *Marca de Excelencia en Igualdad*, se hace como desarrollo de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía como desarrollo del artículo 35 de la misma. En cuanto a la oportunidad de la regulación por su concurrencia con el distintivo estatal entendemos que no debe ponerse en cuestión pues en la reciente modificación de la Ley 12/2007, por la Ley 9/2018, de 8 de octubre lo ha mantenido en los mismos términos que desde el inicio entendiéndose por ello, que con conocimiento del estatal, se mantiene la necesidad de su regulación autonómica. El hecho de que pueda coexistir con el estatal, no es óbice para la oportunidad de su regulación, pues también hay otros “distintivos” privados, y multitud de otros distintivos autonómicos que ya operan para dotar, entre otros efectos de prestigio empresarial, de una oportunidad a las empresas de esas comunidades autónomas a hacer valer sus desempeños por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en contratos y subvenciones.

TERCERO.- Damos aquí por reproducidas las argumentaciones para entender que por el borrador de Decreto no contiene “*condiciones ni requisitos que tengan, como efecto directo o indirecto, la discriminación*”

FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO	11/05/2021	PÁGINA 18/21
VERIFICACIÓN	Pk2jm9SVXHXEEGSCPPZWLN5RTT4SH9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



por razón de establecimiento o residencia del operador económico” (entre otras la Alegación 4ª al apartado VI.2. Consideraciones Generales del Informe de la ACREA), sino por el contrario que esos requisitos o condiciones se han de establecer con todas las previsiones establecidas en la legislación básica de contratos y subvenciones por los órganos de contratación y por las autoridades que aprueban las bases reguladoras de las subvenciones, y no por el mero hecho de obtener un distintivo. La utilización del distintivo de la *Marca Excelencia en Igualdad* no vienen dados por este Decreto sino por la aplicación de los artículos 12.2 y 13.1 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Ya conteniendo el borrador de Decreto “requisito razonable” como requisito que indistintamente la empresa tenga su “domicilio social o desarrollen su actividad en la Comunidad Autónoma de Andalucía”.

En cuanto a la exigencia de regulación en el texto del borrador de Decreto de la puntuación que se han de dar a los diferentes criterios, como ya se ha argumentado, y es la práctica generalizada del resto de distintivos existentes no se hace en su regulación por Decreto (en alguna comunidad autónoma no hay ni Decreto, sino que directamente se hacen las convocatorias), donde sólo se establecen los criterios generales de valoración. En el borrador v9 del proyecto de Decreto se eliminan las dos fases, quedando solamente la de la obtención del distintivo.

CUARTO.- En el borrador v9 del Decreto que se acompaña a este informe se han recogido todas las observaciones de la Secretaría General para la Administración Pública en cuanto a la adaptación al Decreto 622/2019, de 27 de diciembre, de administración electrónica, simplificación de procedimientos y racionalización organizativa de la Junta de Andalucía. El mecanismo de convocatoria es el adoptado por la totalidad de los distintivos públicos, de los que conocemos sólo el *Certificado EFR* (privado) se evalúa por una autoridad de certificación como es AENOR, teniendo todo esto unos costos muy importantes de todo tipo (cargas), incluso económicos. Poniendo en valor que todo el coste económico (excluido el esfuerzo de la empresa en la elaboración de su solicitud, y los informes anuales que ya hemos dicho que se procurará que se hagan de la manera más mecánica y sencilla posible atendido a labores que ya han tenido que hacer las empresas por obligaciones legales de cumplimiento obligatorio en materia laboral) lo hace la Administración de la Junta de Andalucía en atención a los recursos de que disponga. No hay solicitado un aumento de efectivos en la relación de puestos de trabajo del Instituto Andaluz de la Mujer para la gestión de este proyecto de Decreto, por lo que se afrontará con los recursos humanos actualmente disponibles, y que constatablemente son escasos.

QUINTO.- Discrepamos de la afirmación de que “se estipulan criterios en su gran mayoría de carácter subjetivo”. La evaluación de las solicitudes se atiende en bases a tres “aspectos”, a saber: a) Aspectos generales relativos a la estrategia de igualdad de la empresa; b) Aspectos 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; y c) Aspectos relativos al modelo organizativo, a la responsabilidad social de las empresas, a los productos y servicios. Todo ello concretado, en lo que en la terminología del borrador de Decreto establece como “items”, que son los que se han de tener en cuenta en las convocatorias para que se puedan presentar las evidencias de su cumplimiento concretadas en los aspectos ponderados (que se establecerá en la convocatoria) de cada una de las mismas. Entendiendo que son claros y generales los “aspectos” a valorar, que permite que las empresas en su heterogeneidad de

FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO	11/05/2021	PÁGINA 19/21
VERIFICACIÓN	Pk2jm9SVXHXEEGSCPPZWLN5RTT4SH9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



funcionamiento puedan concretar con evidencias que los cumplan. La valoración no es un “sí” o un “no” se cumplen, sino precisamente un proceso de verificación de constataciones de cumplimiento por parte de las empresas de los ítems en las convocatorias. Los citados aspectos recogidos en el borrador del Decreto son perfectamente equiparables a los del distintivo DIE, y por supuesto al de otras comunidades autónomas, algunas de ellas, que no los recogen siquiera en la regulación reglamentaria, sino directamente en la convocatoria. Como ejercicio de potestades administrativas, la supuesta discrecionalidad y falta de objetividad a la que se refiere la ACREA son recurribles ante la jurisdicción contencioso- administrativa, y previamente en vía administrativa, por lo que hay garantías suficientes para que no pueda existir ese “amplio margen de discrecionalidad”.

SEXTO.- Se está totalmente de acuerdo a que la *“la inclusión de cláusulas sociales, para fomentar valores como la igualdad de género, objetivo de indudable interés público, deben estar suficientemente justificadas haciéndolos compatibles con los objetivos principales que motivan la contratación pública”*, como señala la ACREA en este apartado del dictamen y que habrán de estar a ello los órganos de contratación y las autoridades que aprueben subvenciones. La afirmación, que entendemos subjetiva, de que *“Esto añade otro nuevo requisito administrativo que operará como una verdadera barrera artificial de entrada más al mercado, cuando la Administración está obligada a la remoción de barreras administrativas injustificadas e innecesarias”*, no sabemos si se refiere a la posibilidad de la inclusión de cláusulas sociales, para fomentar valores como la igualdad de género. Lo que hace este borrador de Decreto es dar la posibilidad de que unos de los efectos de la obtención de la *Marca de Excelencia en Igualdad* es que se tenga un elemento de prueba de cumplimiento de las cláusulas sociales cuando sean establecidas. Lo que entiende el Consejo de la ACREA como *“barrera artificial de entrada más al mercado”* podría concretarse en toda la legislación que hay de desarrollo del Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y de los aspectos que regulan positivamente la igualdad retributiva, amén de otros aspectos de no discriminación por razón de género, en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, que su no cumplimiento conllevan aparejadas obligaciones en el orden social, siendo una de estas sanciones precisamente la de hacer un plan de igualdad, para las empresas que no están obligadas a ellos por la autoridad laboral. Y recordando que la adopción *“previa negociación, de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención...”* es obligatorio para todas las empresas, independientemente de su número de personas empleadas.

SÉPTIMO.- En el proceso de revisión del reconocimiento se ha de poder constatar la pervivencia de las condiciones que dieron lugar al otorgamiento de la *Marca de Excelencia en Igualdad*, y que el objetivo que se persigue con el reconocimiento es la consecución de la *“excelencia”*, ya hemos dicho que el sistema de *“auditoría inspección ex post”* sólo se hace, y con costes económicos considerables, en los reconocimientos privados por AENOR. A este aspecto se procurará que se haga ese informe de la manera más sencilla posible y con las menores *“cargas de tiempo y esfuerzo”* por parte de las empresas, haciendo constar que esas actuaciones ya la tienen que hacer por obligación de la normativa básica laboral (ejemplo: artículo 9, entre otros, del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro).

FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO	11/05/2021	PÁGINA 20/21
VERIFICACIÓN	Pk2jm9SVXHXEEGSCPPZWLN5RTT4SH9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



OCTAVO.- Se propone tener en consideración la observación del Consejo de la ACREA sobre la inscripción de oficio en la regulación que se haga del necesario *Registro de las empresas con el otorgamiento de “Marca de Excelencia en Igualdad”*.

Es todo cuanto tenemos que informar al respecto por parte de esta Agencia Administrativa.

LA DIRECTORA.

Laura Fernández Rubio.

FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO	11/05/2021	PÁGINA 21/21
VERIFICACIÓN	Pk2jm9SVXHXEEGSCPPZWLN5RTT4SH9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	