

**INFORME QUE HACE EL INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER SOBRE LAS PROPUESTAS AL BORRADOR DE “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”, EFECTUADAS POR EL CONSEJO ANDALUZ DE PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES DE LA CONSEJERÍA DE IGUALDAD, POLÍTICAS SOCIALES Y CONCILIACIÓN EN EL TRÁMITE DE AUDIENCIA DEL EXPEDIENTE INICIADO POR RESOLUCIÓN DE LA SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA DE LA CONSEJERÍA DE IGUALDAD, POLÍTICAS SOCIALES Y CONCILIACIÓN DE FECHA 15 DE ABRIL DE 2.020.**

El presente informe se emite sobre el escrito de propuestas que el Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres ha remitido a la Secretaría General Técnica de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación. Las propuestas están fechadas el 16 de noviembre de 2020 y firmadas por Andrea Barbotta Geraldo, en calidad de Vicepresidenta Segunda del Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres y dan respuesta a la reiterada petición de informe que, con base a los artículos 3 del Decreto 154/2011, de 10 de mayo, por el que se regula el Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres y, en el artículo 3.2 b) de la Ley 7/2017, de 27 de diciembre, de Participación Ciudadana de Andalucía, realizó la citada Secretaría General Técnica mediante oficio de fecha 20 de octubre de 2020.

Se informa a propuesta hecha por el Servicio de Formación y Empleo de Mujeres del Instituto Andaluz de la Mujer siguiendo la estructura del citado escrito.

**PRIMERO.- VALORACIÓN DE LA MANIFESTACIÓN PRIMERA “DECIMOS”**

*“Evaluado y analizado el 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”, instrumento normativo que atiende al mandato del artículo 35 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, 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.*

*Se hace necesario, al ser un instrumento para contribuir a la eliminación de las desigualdades en la empresa y las relaciones laborales, que las empresas que opten por*

FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO	03/05/2021	PÁGINA 1/11
VERIFICACIÓN	Pk2jm9TUHQ9YTMJKECX7YBKWYZR4C7	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



**solicitar la "Marca de Excelencia" cumplan con unos requisitos mínimos iniciales y que no se queden en los aspectos de criterios de valoración en la baremación de las empresas que se lo soliciten."**

#### CONSIDERACIONES PREVIAS:

En este Informe de Valoración entendemos que estas observaciones son previas y de carácter genérico, por lo que, a continuación, se dará respuesta razonada a cada una de las propuestas concretas que se efectúan.

No obstante, manifestar en este punto que, al contrario de lo que se afirma, el Borrador de Decreto sí exige que las empresas cumplan con unos requisitos mínimos. Y ello tanto para alcanzar la primera fase del procedimiento (META 1), como para, una vez superada esta fase, poder optar al reconocimiento de la "Marca de Excelencia de Igualdad" en la segunda y última fase del procedimiento (META 2). Estos requisitos mínimos se recogen, respectivamente, en los apartados primero y segundo del artículo 5 del borrador ("Requisitos para solicitar la obtención de la "Marca de Excelencia en Igualdad").

#### **SEGUNDO. VALORACIÓN DEL "PROPONEMOS 1º"**

*"Incorporar en art. 5, c (detalle en negrita).*

*Tener personal contratado, **con formación en materia de igualdad acreditada**, en la Comunidad Autónoma de Andalucía, en jornada, modalidad contractual y número de personas trabajadoras suficiente para llevar a cabo actuaciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito sociolaboral de la entidad.*

*Es imprescindible y necesario que las personas contratadas para llevar a cabo las actuaciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres tengan formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, así como estar sensibilizadas y concienciadas para contribuir a la eliminación de las brechas de género que se producen en las empresas."*

**NO SE ACEPTA.** La redacción dada al artículo 5.1.c), obedece al hecho de que, en el seno de la empresa, deben existir agentes que posibiliten el diagnóstico y diseño del Plan de Igualdad y la implementación de las medidas que se contengan en el mismo, así como que garanticen su correcta ejecución y evaluación.

No obstante, manifestar que 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*

FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO	03/05/2021	PÁGINA 2/11
VERIFICACIÓN	Pk2jm9TUHQ9YTMJKECX7YBKWYZR4C7	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, viene a dar desarrollo reglamentario a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, también en los aspectos relacionados con los sujetos llamados a negociar los planes de igualdad, incluidos el diagnóstico y la constitución de la comisión negociadora. Siendo destacable que el citado Real Decreto, prevé, en su artículo 5 (“Procedimiento de negociación de los planes de igualdad”), la posibilidad de que la comisión negociadora cuente con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que intervendrán con voz pero sin voto.

En conclusión, la legitimación para negociar un Plan de Igualdad es una materia ya regulada por la normativa estatal en materia laboral y de planes de igualdad, sin que entendamos justificado, y enmarcarse dentro de la legislación básica en materia laboral por lo que limitar la legitimación de las personas trabajadoras en el procedimiento de negociación y seguimiento del Plan de Igualdad, estableciendo el requisito, tal como proponen, de poseer formación en materia de igualdad acreditada no es viable.

### **TERCERO. VALORACIÓN DEL “PROPONEMOS 2º”**

*“Incorporar en el art. 5.2.1.a) (detalle en negrita): Haber realizado, según los preceptos legales de aplicación para la elaboración de un plan de igualdad de empresa, un diagnóstico de situación y sobre la distribución de las mujeres y hombres que trabajan en la empresa conforme a las pautas e indicadores que ofrece la herramienta informática “Diagnóstico de empresas en materia de igualdad” que facilita el Instituto Andaluz de la Mujer en su página web.*

***Se tendrán en cuenta, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa.***

*Se hace necesario incorporar el matiz anterior en el diagnóstico que se realiza de la empresa, para contribuir a la eliminación de las **desigualdades verticales y horizontales** que se producen en la distribución, organización y ocupación de los puestos de trabajo de las personas en las empresas. Refiere así mismo a contribuir en la eliminación de los “techos de cristal” en el ámbito empresarial.*

*Hace referencia a las condiciones laborales, infravaloración de las actividades y ocupaciones que desarrollan las mujeres en la empresa, la desigualdad en acceso a puestos de dirección, la desigualdad ocupación en diferentes sectores de trabajo e incluso indirectamente, a las desigualdades y brecha salarial.”*

**NO SE ACEPTA.**

FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO	03/05/2021	PÁGINA 3/11
VERIFICACIÓN	Pk2jm9TUHQ9YTMJKECX7YBKWYZR4C7	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



Estamos totalmente de acuerdo en el hecho de que es necesario tener en consideración la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la entidad.

No obstante, entendemos que, para ello, no se requiere modificar el articulado de la norma, y ello con base en las consideraciones siguientes:

En el apartado 5 del artículo 10 del Borrador de Decreto (“Criterios de valoración”, se hace alusión a la numeración del articulado tal cual estaba en el borrador que tuvo la oportunidad de informar el CAPM, que posteriormente ha sufrido un cambio en la versión que se remitirá como propuesta) se establecen no uno sino varios ítems que atienden a la necesidad y oportunidad de atender a este aspecto. Y ello de conformidad con lo dispuesto en la letra a) del apartado artículo 35 (“Marca de excelencia en igualdad”), objeto de desarrollo reglamentario por este Borrador de Decreto.

Así el apartado b) del citado artículo 10 recoge los 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, desglosado en once ítems, destinados todos ellos a medir la contribución a la eliminación de las desigualdades verticales y horizontales en el ámbito de la empresa solicitante. Específicamente, se contemplan entre estos ítems la presencia de mujeres en los diferentes ámbitos de toma de decisiones en la entidad y su evolución en los últimos años -art. 10 b) 9- , así como 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 -art. 10 b) 10-.

En resumen, no se acepta porque el “ítem” o “aspecto” ya está recogido, y su graduación será la que arroje la metodología de valoración, por lo que el contenido del diagnóstico es un aspecto al final “evaluable”, que debe cumplir con los requisitos mínimos establecidos en el artículo 7 (“Diagnóstico de situación”) del *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 depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo*, donde el diagnóstico del plan de igualdad tiene que referirse al menos a una serie de materias donde una de ellas (el apartado g.) es la “infrarrepresentación femenina”.

#### **CUARTO. VALORACIÓN DEL “PROPONEMOS 3º”**

*“Incorporar en el art. 5.2.1.b) (detalle en negrita): 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, y haber superado la puntuación mínima establecida para esta fase en la herramienta informática que el Instituto Andaluz de la Mujer ha habilitado a tal efecto; tanto en*

FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO	03/05/2021	PÁGINA 4/11
VERIFICACIÓN	Pk2jm9TUHQ9YTMJKECX7YBKWYZR4C7	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



aquellos supuestos en los que la empresa esté obligada a ello por imperativo legal o convencional, como en el resto. **La empresa debe tener implementado un Plan de Igualdad independientemente de estar o no obligada por imperativo legal.**

Se incorpora la aclaración, con el objetivo de remarcar que, para poder acceder al reconocimiento de la Marca de Excelencia en la empresa, tener un Plan de Igualdad es requisito **sine qua non.**”

SE ACEPTA, PERO NO ES NECESARIO MODIFICAR EL TEXTO.

Porque explícitamente ya está recogido en la nueva redacción del apartado 2.b del artículo 5 de la nueva propuesta de borrador en la versión v9. Donde se señala que “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:....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”.

Al respecto, el artículo 35 de la Ley 12/07 (objeto de desarrollo normativo por este Decreto) establece, de un lado, que la Marca de excelencia de igualdad tiene como finalidad incentivar la implementación de medidas de igualdad y mejoras en la calidad del empleo de las mujeres, y, de otro, que “se valorará” para su otorgamiento, entre otros: “*La implantación de medidas adecuadas de prevención y sanción contra la violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo*”, “*la implantación de un Plan de Igualdad en la Empresa*” y la “*La implementación de actuaciones de responsabilidad social en materia de igualdad de oportunidades*”. Todas estas finalidades perseguidas, conjuntamente, se consiguen con la elaboración, negociación, aprobación, implantación y seguimiento de un plan de igualdad.

Por último, indicar que el Borrador de Decreto, además de regular esta materia cuando se refiere al sistema seguimiento y control de la “*Marca de Excelencia de Igualdad*” y a los requisitos para su prórroga, recoge expresamente entre las causas de su revocación la no implementación de las medidas por las empresa que hayan obtenido el reconocimiento, en concreto en la letra g) del apartado segundo del artículo 19 (“*Revocación del reconocimiento*”). Y ello en coherencia con las obligaciones para estas empresas de “*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*

FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO	03/05/2021	PÁGINA 5/11
VERIFICACIÓN	Pk2jm9TUHQ9YTMJKECX7YBKWYZR4C7	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



fin de mantener una estrategia de mejora continua en pro de la igualdad de género en la entidad”, establecidas en el apartado primero del artículo 13 (“Obligaciones para las entidades distinguidas”).

Con esta regulación entendemos que se valora la solicitud del distintivo conforme a lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley 12/07 y se dota a la “Marca de Excelencia en Igualdad” de la finalidad incentivadora para las empresas prevista en este precepto legal.

#### **QUINTO. VALORACIÓN DEL “PROPONEMOS 4º”**

*Incorporar en el art. 5.2.1.c) (detalle en negrita):*

*Los Planes de igualdad tendrán que haber sido negociados, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras y comunicados a toda la plantilla, en la forma que se determine en la legislación laboral. **El plan se debe de haber desarrollado con acciones de información y comunicación a todo el personal de la empresa sobre el plan de igualdad (sus objetivos, contenidos y personas destinatarias), fomentando la participación de todo el personal, con una programación de trabajo y revisando los indicadores de seguimiento por parte de la Comisión de Igualdad.***

NO SE ACEPTA la propuesta de modificación, con base en las mismas argumentaciones que las efectuadas en los puntos anteriores de este informe, es decir, que entendemos que tampoco procede en este caso establecer como requisito para optar al reconocimiento de la Marca de Excelencia de Igualdad lo que deben ser criterios de valoración, y que, como tales, se establecen en el Borrador de Decreto.

Así, el apartado 3, a del art. 10 (“Criterios de valoración”, ahora artículo 9 en la versión v9) del borrador, en su letra a), contempla los aspectos generales a valorar relativos a la estrategia de igualdad de la empresa, desglosado en ítems entre los se encuentran: “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”; “La implicación tanto de la representación del personal como del conjunto de la plantilla en el compromiso de la entidad en materia de igualdad”.

FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO	03/05/2021	PÁGINA 6/11
VERIFICACIÓN	Pk2jm9TUHQ9YTMJKECX7YBKWYZR4C7	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



## **SEXTO. VALORACIÓN DEL “PROPONEMOS 5º”**

“Incluir otro apartado en el art. 5.2.1, que sería el e):

(detalle en negrita):

**Tener incorporada la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa.**

Hace referencia al art. 35.2 de Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y al art. 50.4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, donde recoge los criterios que se tendrán en cuenta para la obtención del Distintivo empresarial en materia de igualdad.

La Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género de 2004, ya regula y penaliza entre otros asuntos, la discriminación por sexo en la comunicación comercial, por lo que se nos hace necesario incorporar este apartado dentro de los requisitos de la primera fase.”

NO SE ACEPTA la propuesta de modificación, con base en las mismas argumentaciones que las efectuadas en los puntos anteriores de este informe, es decir, que entendemos que tampoco procede en este caso establecer como requisito para optar al reconocimiento de la Marca de Excelencia de Igualdad lo que deben ser criterios de valoración, y que, como tales, se establecen el Borrador de Decreto. Y ello conforme al citado artículo 35, de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, que configura la publicidad no sexista como un elemento a valorar, necesariamente, para la concesión del reconocimiento -art.35.1 letra e)-.

En cumplimiento del citado precepto legal, el apartado 5) del (ahora) art. 19 (“Criterios de valoración”) del borrador, en su letra c), contempla entre otros ítems a valorar (relativos al modelo organizativo, a la responsabilidad social de las empresas, a los productos y servicios) “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”.

## **SÉPTIMO. VALORACIÓN DEL “PROPONEMOS 6º”**

“Art. 2.2.c): sustituir “al menos tres acciones” por “todas las acciones” (detalle en negrita):

Haber iniciado la implantación **de todas las acciones** del plan de igualdad y que el órgano directivo de la entidad suscriba un compromiso de ejecución del resto del Plan de igualdad.

FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO	03/05/2021	PÁGINA 7/11
VERIFICACIÓN	Pk2jm9TUHQ9YTMJKECX7YBKWYZR4C7	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



*La solicitud de la obtención de la “Marca de Excelencia” es voluntaria y pretende distinguir a aquellas entidades comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres, valorando entre otros requisitos la implantación de un Plan de Igualdad. Ello viene a distinguir y diferenciar entre otros aspectos, a las empresas que realmente tienen implantado un Plan de Igualdad, que actúe como herramienta correctora de las desigualdades entre mujeres y hombres que se producen en la empresa. Por ello deben tener iniciadas o implementadas **todas las acciones** previstas en el Plan de Igualdad de la empresa. Damos un paso más allá distinguiendo entre la igualdad “formal” que puede mostrar el diseño, redacción y elaboración de un Plan de Igualdad, y la igualdad “real” que se logra en la empresa en el ámbito de las relaciones laborales, tras las acciones implementadas, medidas correctoras llevadas a cabo, evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad.”*

**NO SE ACEPTA** la modificación propuesta por los siguientes motivos:

La estructura del borrador de Decreto ha sufrido modificaciones por lo que al quitar la finalidad y objeto de validación, ya no tiene sentido el tener unos requisitos para una META u otra, como se establecía en el borrador que ha informado el CAPM. No obstante lo anterior la nueva redacción que se propone en la versión v9 en el artículo 5 (que suponemos que es al que se refiere, y no al 2.2.c) establece que como requisito en el apartado 5.2.e) el “Haber iniciado al menos tres acciones del plan de igualdad, antes de la finalización del plazo de presentación de solicitudes”, lo contrario nos llevaría a excluir a todas las empresas que tuvieran un plan reciente, o que hubieran revisado el suyo también recientemente.

Entendemos que el Borrador de Decreto ya regula mecanismos suficientes en este sentido.

Así, este proyecto normativo contempla la regulación de criterios de valoración específicos relacionados con la efectiva implementación de medidas de igualdad (art.10, actual 9 en la versión v9); el establecimiento de obligaciones para las entidades, en orden a la efectiva implementación de medidas, entre las que se encuentra el tener que realizar Informes anuales de seguimiento indicando el grado de ejecución de las medidas (arts. 13.1 y 14); el establecimiento de un sistema de control, por parte del IAM, acerca del cumplimiento de los compromisos adquiridos por parte de las empresas en orden a la implantación de medidas, así como del resto de sus obligaciones, a través de la evaluación de los Informes de seguimiento de las empresas y otros medios (art.15); la exigencia de determinados requisitos para su prórroga, relacionados con la consecución de los objetivos marcados (art.17); la posibilidad de suspensión en casos de, entre otras, de incumplimiento de remitir el informe anual (art. 18), y la previsión de

FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO	03/05/2021	PÁGINA 8/11
VERIFICACIÓN	Pk2jm9TUHQ9YTMJKECX7YBKWYZR4C7	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



un procedimiento de revocación del reconocimiento, entre otras causas, por no implementar las medidas del Plan de Igualdad (art.19), etc.

Es decir, no se acepta porque entendemos que con la actual regulación de la “Marca de Excelencia de Igualdad” este reconocimiento cumple con su finalidad incentivadora, legalmente prevista, persiguiendo que las empresas reconocidas implementen efectivamente medidas, las evalúen, las mejoren y, en última instancia, promuevan la consecución de la igualdad “real” entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

#### **OCTAVO. VALORACIÓN DEL “PROPONEMOS 7º”**

*Art. 7: incorporar un punto tras el apartado 2 del artículo. Sería el 7.3: (detalle en negrita):*

***Con carácter preceptivo, se debe acompañar a la solicitud un informe con las acciones del Plan de Igualdad implementadas, las medidas correctoras llevadas a cabo en los casos necesarios y un informe de evaluación del plan.***

*Este apartado viene a garantizar de alguna forma que el Plan de Igualdad esté implantado realmente y actuando como herramienta correctora de las desigualdades en la empresa.*

**NO SE ACEPTA** la modificación propuesta por los motivos ya indicados en el punto SÉPTIMO de este informe, que damos reproducidos.

#### **NOVENO. VALORACIÓN DEL “PROPONEMOS 8º”**

*“Art. 10. 5.b) 7: incluir (detalle en negrita):*

*La puesta en marcha de una oferta formativa **(a realizar en horario laboral)** 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.*

*La formación a la que refiere el anterior apartado debe realizarse en horario laboral, puesto que en la actualidad son las mujeres las que siguen conciliando y realizando las tareas en el ámbito privado (según análisis de los usos del tiempo del Ministerio de Igualdad).”*

**NO SE ACEPTA.**

FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO	03/05/2021	PÁGINA 9/11
VERIFICACIÓN	Pk2jm9TUHQ9YTMJKECX7YBKWYZR4C7	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



Sin perjuicio de estar totalmente de acuerdo con el hecho de que la formación en horario laboral es la que mejor atiende a la finalidad de conciliación aludida, entendemos que el valorar únicamente la formación impartida en horario laboral podría desincentivar la adopción de esta medida por parte de las empresas a los efectos perseguidos por este (ahora 9, en la versión v9) art. 10.3.b) 7, consistentes en suplir las posibles carencias de formación de las mujeres en la empresa y servir de medio para que las mujeres puedan ascender a mejores puestos en el seno de la organización.

Lo que no obsta a que la empresa puedan incluir, entre otras medidas de conciliación de las contenidas en su Plan de Igualdad, esta oferta formativa en horario laboral.

#### **DÉCIMO. VALORACIÓN DE LO QUE ENTENDEMOS CONCLUSIONES/MOTIVACIÓN DE LA TOTALIDAD DE LAS PROPUESTAS EFECTUADAS.**

*“Si bien durante la valoración de las solicitudes para obtener el distintivo de la “Marca de Excelencia en Igualdad”, se tienen en cuenta la mayoría de los aspectos que proponemos incorporar en los requisitos previos, consideramos que deben ser requisitos mínimos por el significado que tiene dicho instrumento, al contribuir en la eliminación de las desigualdades en la empresa por cuestión de sexo.*

*Somos conocedoras de que la publicación de dicho decreto contribuye a la consecución de los objetivos de la Agenda 2030, concretamente al 5 (Igualdad de género) y al 8 (trabajo decente y crecimiento económico).*

*La WEF mantiene que los países con más igualdad entre mujeres y hombres salen antes de la crisis y las economías más avanzadas garantizan la igualdad de oportunidades de toda la ciudadanía. Todo ello redundará en la eliminación de las desigualdades y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.”*

#### **CONCLUSIONES**

Como se ha venido poniendo de manifiesto en cada uno de los puntos de este Informe, dando respuesta individualizada a las propuestas realizadas, entendemos que, con la regulación contenida en este proyecto normativo se da respuesta al mandato legal establecido en el artículo 35 de la Ley 12/07, que desarrolla reglamentariamente, estableciendo adecuados criterios para la obtención, control de la ejecución y renovación de la Marca de Excelencia en Igualdad y dotando a la “Marca de Excelencia en Igualdad” de la finalidad incentivadora para las empre-

FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO	03/05/2021	PÁGINA 10/11
VERIFICACIÓN	Pk2jm9TUHQ9YTMJKECX7YBKWYZR4C7	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



...sas prevista en este precepto legal, a la vez que se cumple con las exigencias impuestas por los principios de jerarquía normativa, prudencia y seguridad jurídica.

La Directora.

Laura Fernández Rubio

FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO	03/05/2021	PÁGINA 11/11
VERIFICACIÓN	Pk2jm9TUHQ9YTMJKECX7YBKWYZR4C7	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	