

60.60.2020

**INFORME SOBRE EL PROYECTO 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”.**

Se ha recibido para informe el referido proyecto de Decreto, remitido por la Secretaria General Técnica de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación.

I. COMPETENCIA.

El presente informe se emite en virtud del artículo 33 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, del artículo 8 del Decreto 622/2019, de 27 de diciembre, de administración electrónica, simplificación de procedimientos y racionalización organizativa de la Junta de Andalucía, y del artículo 5.3º.n) del Decreto 114/2020, de 8 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior.

Junto al proyecto de Decreto -en el que, a pie de página, se indica “MEI_04_09_20_v7_corregido tras alegaciones y audiencia”, y que está compuesto por veinte artículos, y una disposición final-, no se acompaña ningún otro documento.

II. CONTEXTO NORMATIVO.

1. De acuerdo con el artículo 1 y el preámbulo del proyecto de Decreto, éste tiene por objeto regular la 'marca de excelencia en igualdad' en desarrollo del artículo 35 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, precepto legal cuyo contenido conviene transcribir:

“Artículo 35. Marca de excelencia en igualdad.

1. El Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía establecerá 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. Se valorará:

a) La equilibrada representación de mujeres y hombres en los grupos y categorías profesionales y la adopción de medidas de acción positiva en el acceso al empleo y en la promoción profesional en los niveles en los que las mujeres estén subrepresentadas.

b) Las garantías de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

c) Las medidas concretas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

d) La implantación de medidas adecuadas de prevención y sanción contra la violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo.

e) La publicidad no sexista.

f) La implantación de un Plan de Igualdad en la Empresa.

g) La implementación de actuaciones de responsabilidad social en materia de igualdad de oportunidades.

2. Los criterios para la obtención, el control de la ejecución y la renovación de la marca de excelencia serán establecidos reglamentariamente”.

FIRMADO POR	ANA MARIA VIELBA GOMEZ	09/11/2020	PÁGINA 1/23
VERIFICACIÓN	Pk2jmUSEG4GK9S7TN58ML42SP6JQ2W	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

Como se indica en el preámbulo del proyecto, *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*, introdujo algún cambio en la materia objeto del proyecto de Decreto. No en el artículo 35, sino en el precepto regulador de los “planes de igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial” (artículo 27), en el cual se introdujo un nuevo apartado quinto, con el siguiente contenido:

*“5. Con independencia de las previsiones normativas sobre inscripción y registro de los planes de igualdad de las empresas acordados en el ámbito de la negociación colectiva, **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. Este registro estará conectado con el Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (plataforma Regcon), que regula el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo”.*

2. En la legislación (nacional) reguladora de los planes de igualdad, han sido varias las normas aprobadas recientemente, de entre las que destacamos las siguientes:

2.1ª. 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*, en cuyo preámbulo se indica que es objeto de modificación “la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y pretende esencialmente extender la exigencia de redacción de planes de igualdad a empresas de cincuenta o más trabajadores, creando la obligación de inscribir los mismos en el registro que se desarrollará reglamentariamente”.

Tras la modificación realizada por este real decreto-ley sobre el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, la redacción de este precepto legal es la que sigue:

“Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.*
- b) Clasificación profesional.*
- c) Formación.*
- d) Promoción profesional.*
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.*
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.*
- g) Infrarrepresentación femenina.*
- h) Retribuciones.*
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.*

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

FIRMADO POR	ANA MARIA VIELBA GOMEZ	09/11/2020	PÁGINA 2/23
VERIFICACIÓN	Pk2jmUSEG4GK9S7TN58ML42SP6JQ2W	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

5. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

6. Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso”.

2.2ª. El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, en cuyo preámbulo se destaca respecto que el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo “(...) estableció importantes precisiones con respecto al contenido del diagnóstico y el plan de igualdad. De un lado, enumeró las materias que debían obligatoriamente ser tratadas en el diagnóstico; de otro lado, estableció también que el plan debía contener los siguientes elementos: (i) diagnóstico de situación, que debía ser negociado, en su caso; (ii) objetivos a alcanzar en conexión con las estrategias y prácticas dirigidas a su consecución, debiendo estas medidas ser evaluables; (iii) y, conforme a la redacción original no modificada del artículo 46.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

(...) el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, estableció un registro en el que debían quedar inscritos todos los planes de igualdad. Finalmente, ordenó al Gobierno (por medio del nuevo artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo) llevar a cabo el desarrollo reglamentario del diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad, así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso. El presente real decreto surge para dar cumplimiento al mandato de desarrollo reglamentario establecido en el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con relación a las materias y temas a las que hace referencia ese precepto”.

Sin perjuicio de otras determinaciones relevantes de este reglamento estatal (alguna de las cuales serán referidas a lo largo del presente informe), destacamos ahora las siguientes. La primera es que la nueva redacción que da al artículo 7.1º del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, exige que cuando se solicite la inscripción del plan de igualdad:

“(...) deberá presentarse también a través de medios electrónicos la siguiente documentación:

a) Texto original del convenio, plan de igualdad, acuerdo o comunicación firmado por los componentes de la comisión negociadora o de la parte que formula la solicitud.

b) Para la inscripción de los planes de igualdad y acuerdos a que se refiere el artículo 2.1.a), b), e) y f) de este real decreto deberán presentarse las actas de las distintas sesiones celebradas, incluyendo las referentes a las de constitución de la comisión negociadora y de firma del convenio y del plan de igualdad, con expresión de las partes que lo suscriban”.

La segunda es la referente a la nueva redacción que da al artículo 11 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo:

“Artículo 11. *Registro de planes de igualdad.*

1. Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.

2. A estos efectos se considera Registro de Planes de Igualdad de las empresas el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos

FIRMADO POR	ANA MARIA VIELBA GOMEZ	09/11/2020	PÁGINA 3/23
VERIFICACIÓN	Pk2jmUSEG4GK9S7TN58ML42SP6JQ2W	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

colectivos de trabajo y planes de igualdad, sin perjuicio de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, creados y regulados por las comunidades autónomas, en el ámbito de sus competencias.

3. La citada inscripción en el registro permitirá el acceso público al contenido de los planes de igualdad.

4. En la solicitud de inscripción de los planes de igualdad, estos tendrán que ir acompañados de la hoja estadística recogida en el correspondiente modelo establecido en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo”.

Otro cambio operado sobre el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, es el relativo a la nueva redacción del artículo 17, 'base de datos central de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad':

“1. Las autoridades laborales competentes en materia de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, incluida la Administración General del Estado, deberán de remitir por medios electrónicos a la base de datos centralizada en el plazo de ocho días hábiles todo asiento electrónico practicado en sus respectivos registros, así como los datos estadísticos en aquellos casos en los que así sea necesario.

Igualmente deberán remitir por medios electrónicos, en el plazo de ocho días desde su publicación en los boletines oficiales correspondientes, los enlaces a dichos boletines en los que figure la publicación del texto de los convenios y acuerdos, planes de igualdad o cualquier otra comunicación objeto de publicación.

Esta información integrará la base de datos central de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, cuya gestión corresponde a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social»”.

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, prescribe que los planes de igualdad vigentes al momento de su entrada en vigor -que tendrá lugar a los tres meses desde su publicación-, deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, en un plazo máximo de doce meses contados a partir de la entrada en vigor del real decreto, previo proceso negociador.

III. CONSIDERACIÓN DE CARÁCTER GENERAL: 'MEMORIA DE CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS DE BUENA REGULACIÓN' EXIGIDA POR EL ARTÍCULO 7 DEL DECRETO 622/2019, DE 27 DE DICIEMBRE.

1. En primer término, hemos de advertir que el Decreto 622/2019, de 27 de diciembre, de administración electrónica, simplificación de procedimientos y racionalización organizativa de la Junta de Andalucía, prescribe que al solicitar el *informe en materia de organización y simplificación* respecto de un proyecto normativo, la Secretaría General Técnica de la Consejería impulsora del proyecto, ha de acompañar la memoria de cumplimiento de los principios de buena regulación regulada en su artículo 7.

El contenido mínimo de la referida memoria incluye las exigencias establecidas por el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; pero, además, han de consignarse en la misma otro tipo de determinaciones, en función del contenido del proyecto en cuestión.

Por lo que respecta a un proyecto normativo como el ahora analizado -que supone la regulación *por primera vez* (de hecho no deroga ni modifica norma andaluza alguna) en la Administración Pública de Andalucía de diversos procedimientos administrativos, y establece cargas administrativas a las entidades destinatarias-, hemos de referirnos especialmente a los siguientes aspectos contenidos en el artículo 7.2º del Decreto 622/2019, de 27 de diciembre:

“f) Un estudio de valoración de las cargas administrativas derivadas de la norma, justificando su necesidad y evitando la imposición de cargas innecesarias o accesorias”.

FIRMADO POR	ANA MARIA VIELBA GOMEZ	09/11/2020	PÁGINA 4/23
VERIFICACIÓN	Pk2jmUSEG4GK9S7TN58ML42SP6JQ2W	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

“g) Cuando se regule un procedimiento administrativo, se expondrán los factores tenidos en cuenta para fijar el plazo máximo de duración, así como una previsión de su impacto organizativo y de los recursos de personal para su óptima gestión”.

Lo cierto es que el proyecto de Decreto regula procedimientos administrativos (no solo el de *concesión* de la marca, sino también el de *prórroga* de la misma; *mejora del grado de excelencia* en igualdad, así como el de la *revocación* del reconocimiento de la marca, entre otros), respecto de los cuales desconocemos:

1) Cuales han sido los factores tenidos en cuenta para que el proyecto de Decreto establezca que el plazo máximo para adoptar y notificar la correspondiente notificación será de **seis meses** tanto para el procedimiento de reconocimiento de la referida marca de excelencia en igualdad (artículo 11.3º), como para el procedimiento de prórroga de dicho reconocimiento (artículo 17.3º), y de **tres meses** -por aplicación del artículo 21 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre- respecto de los procedimientos de *solicitud de mejora del grado* de reconocimiento (artículo 18), y el de *revocación* del reconocimiento (artículo 19).

2) El estudio que se haya realizado para valorar (y justificar) las cargas administrativas derivadas del proyecto de Decreto. Como expondremos al analizar los correspondientes procedimientos administrativos, son diversas las cargas administrativas impuestas por el proyecto a las entidades destinatarias del mismo.

En definitiva, en el expediente de elaboración de este proyecto de Decreto ha de incorporarse una memoria que dé debido cumplimiento a lo determinado en el artículo 7 del Decreto 622/2019, de 27 de diciembre.

2. Podemos comprobar que en el 'área de transparencia' del Portal de la Administración de la Junta de Andalucía existe un proyecto normativo que no siendo exactamente el remitido a esta Secretaría General para ser informado, parece ser lo que fue inicialmente. Figura bajo el título de “BORRADOR Decreto xxx/xxx, de xx/xx/xxxx, por el que se regula **la validación de los Planes de Igualdad de las empresas**, así como la concesión y utilización del reconocimiento <<Marca de excelencia en igualdad>>” en el que, a pie de página, se indica “*MEI_13_05_20_v5*”, siendo la Consejería para la Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación el *organismo responsable* del proyecto.

Entre los documentos existentes en el portal de transparencia sobre este expediente, destacamos los siguientes:

- “*Memoria justificativa* del proyecto de 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>>” suscrita el 16 de octubre de 2019 por la Directora del Instituto Andaluz de la Mujer.

- “Informe de valoración de las cargas administrativas para la ciudadanía y las empresas” derivadas de la aplicación del referido proyecto de Decreto, suscrito el 16 de octubre de 2019 por la Directora del Instituto Andaluz de la Mujer.

- “*Memoria complementaria* de la memoria justificativa elaborada con fecha 16 de octubre de 2019, para incluir el cumplimiento de los principios sobre la iniciativa normativa contenidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, *del proyecto de 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>>”.

Este documento no está firmado ni fechado.

FIRMADO POR	ANA MARIA VIELBA GOMEZ	09/11/2020	PÁGINA 5/23
VERIFICACIÓN	Pk2jmUSEG4GK9S7TN58ML42SP6JQ2W	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

- Informe de 5 de mayo de 2020 de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Social de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo “sobre observaciones al borrador de 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>>”.

- “Informe que hace (el) Servicio de Formación y Empleo de Mujeres del Instituto Andaluz de la Mujer sobre las observaciones al borrador de 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>>, efectuadas por la Dirección General de Trabajo y Bienestar Social 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 2020”.

Este documento está suscrito el 14 de agosto de 2020 por el Jefe del Servicio de Formación y Empleo de Mujeres del Instituto Andaluz de la Mujer.

De estos documentos procede destacar lo siguiente:

Primero. En lo relativo a las 'cargas administrativas' derivadas del *inicial* proyecto de Decreto, éstas son las afirmaciones contenidas en dichos documentos:

- “El proyecto de 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>> **no impone directamente obligaciones a la ciudadanía ni a las empresas.**

Por lo anterior, **se informa que el presente proyecto no implica cargas administrativas para los ciudadanos ni para las empresas**”.

Se trata del “informe de valoración de las cargas administrativas para la ciudadanía y las empresas” derivadas de la aplicación del referido proyecto de Decreto, suscrito el 16 de octubre de 2019, informe que consta de una sola página.

- “Esta iniciativa legislativa **evita establecer cargas administrativas innecesarias o accesorias** y vela por la necesaria racionalización de la gestión de los recursos públicos, tal como se informa en la documentación que, preceptivamente, fuera aportada para la tramitación del presente borrador del Decreto”

Se trata de la “*memoria complementaria* de la memoria justificativa elaborada con fecha 16 de octubre de 2019, para incluir el cumplimiento de los principios sobre la iniciativa normativa contenidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, *del proyecto de 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>>”.

Como quedó reflejado, este documento carece de firma y de fecha.

Segundo. En lo relativo a la exposición de los “**factores tenidos en cuenta para fijar el plazo máximo de duración** de los procedimientos administrativos” regulados en el proyecto de Decreto -que forma parte del contenido *mínimo* de la memoria de cumplimiento de los principios de buena regulación, según prescribe el artículo 7.2º.g) del Decreto 622/2019, de 27 de diciembre- la referida “*memoria complementaria*” no hace mención alguna.

FIRMADO POR	ANA MARIA VIELBA GOMEZ	09/11/2020	PÁGINA 6/23
VERIFICACIÓN	Pk2jmUSEG4GK9S7TN58ML42SP6JQ2W	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

La única previsión que pudiera tener alguna relación con ello es la que afirma que:

“El principio de simplicidad exige que toda la iniciativa normativa atienda a la consecución de un *marco normativo sencillo, claro y poco disperso, que facilite el conocimiento y comprensión del mismo*. El proyecto de Decreto que nos ocupa *responde claramente a este principio, haciendo comprensible los aspectos técnicos del mismo*”.

Tercero. Los anteriores documentos se refieren a un borrador de Decreto *distinto* del remitido (sin documentación alguna) para nuestro informe.

De hecho, el informe de 14 de agosto de 2020 del Jefe del Servicio de Formación y Empleo de Mujeres del Instituto Andaluz de la Mujer, finaliza con una serie de conclusiones a través de las que “se propone” -se trata de cinco propuestas- un *cambio sustancial* en el contenido del proyecto de Decreto. Entendemos que estas propuestas finalmente fueron aceptadas, dando lugar al proyecto de Decreto que nos ha sido remitido como nuevo borrador fechado el 4 de septiembre de 2020.

Sin embargo, no se han vuelto a elaborar (ni tan siquiera a emitir documentos complementarios a los de octubre de 2019, para actualizarlos y completar su contenido) unas nuevas memorias e informes cuyo contenido dé debido cumplimiento a las exigencias de los artículos 7 y 8 del Decreto 622/2019, de 27 de diciembre. Y ello a pesar, no solo de la nueva orientación y contenido del proyecto de Decreto sobre el que solicita nuestro informe, sino a la aprobación del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, sobre el que nos referiremos a lo largo del presente informe por cuanto afecta a algunas determinaciones del proyecto de Decreto.

Finalmente, aprovechamos para instar a la Consejería impulsora del proyecto a que, respecto de *futuros* proyectos normativos sobre los que nos solicite el informe de simplificación y organización, junto a la solicitud nos remita dicha memoria *debidamente cumplimentada* en los términos exigidos por dicho decreto.

IV. CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS AL TEXTO ARTICULADO.

Emitimos consideraciones de carácter específico a los preceptos del proyecto de Decreto en el ámbito de las competencias atribuidas a esta Secretaría General por las normas arriba referenciadas.

ARTÍCULO 5. REQUISITOS PARA SOLICITAR LA OBTENCIÓN DE LA <<MARCA DE EXCELENCIA EN IGUALDAD>>.

1. El precepto contiene un muy amplio elenco de requisitos, los cuales son divididos en tres apartados:

1.1º. “Requisitos generales”. Son los cinco establecidos en su apartado 1º.

1.2º. El segundo grupo de requisitos son los relacionados en el epígrafe primero del apartado 2º del precepto, en el que se establece que el procedimiento para obtener la marca de excelencia en igualdad (en adelante, marca) tendrán que acreditar una serie de requisitos en las *dos fases* que constituyen el procedimiento, a las que denomina META 1 y META 2.

FIRMADO POR	ANA MARIA VIELBA GOMEZ	09/11/2020	PÁGINA 7/23
VERIFICACIÓN	Pk2jmUSEG4GK9S7TN58ML42SP6JQ2W	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

1.3º. Finalmente, el tercer grupo de requisitos son los consignados en el epígrafe segundo del apartado 2º.

En primer término analizaremos los denominados 'requisitos generales', para pasar posteriormente a los otros dos grupos de requisitos (para lo que tendremos que tener en cuenta lo establecido en otros preceptos del proyecto).

“Requisitos generales” (apartado 1º del artículo 5).

Son dos las observaciones a emitir sobre ellos:

a) Mientras que para los dos últimos sí se especifica el momento que se tendrá en cuenta para el cómputo del plazo que determinará su cumplimiento -“...anteriores a la fecha de finalización del plazo de presentación de candidaturas”-, respecto de los tres primeros requisitos (entre ellos, el de encontrarse al corriente de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social) no se establece fecha o parámetro temporal alguno, aspecto que estimamos debe incorporarse al precepto.

b) El tercer requisito consiste en que la empresa tenga personal contratado en Andalucía en “*jornada, modalidad contractual y número de personas trabajadoras suficiente para llevar a cabo actuaciones en materia de igualdad de mujeres y hombres*”.

Los principios de seguridad jurídica y de transparencia pública exigen que *la norma reguladora* de los requisitos para obtener la marca, delimite con la mayor nitidez posible cuáles son los requisitos que se exigirá a las empresas solicitantes. Lo contrario supondría que tuviera que especificarse en *cada convocatoria*, ocasionando que las empresas interesadas en obtener este reconocimiento desconocieran estos requisitos hasta que tenga lugar su publicación en el BOJA, disponiendo de un corto plazo para considerar si presentan, o no, la solicitud de reconocimiento de la marca.

En el supuesto de que no fuera aconsejable la concreción *en el Decreto* de estos aspectos del artículo 5.2º.c), por existir elementos que puedan ser 'variables' -algo que desconocemos, puesto que no se nos ha remitido documento alguno con el proyecto-, cuanto menos habría de especificarse en el proyecto los elementos o parámetros que permitieran a las empresas conocerlos, dando un paso así en la consecución de un marco normativo estable, predecible, claro y de certidumbre (artículo 129. de la Ley 39/2015, de 1 de octubre).

Requisitos “para la primera fase o META 1” (apartado 2.1º del artículo 5).

Sobre el contenido de sus cuatro letras formulamos las siguientes consideraciones:

1ª. Varios de estos requisitos parecen tratarse de exigencias que la legislación laboral *ya* impone al regular el contenido mínimo y el proceso de elaboración de los planes de igualdad en las empresas. Por este motivo, el proyecto de Decreto debería incluir algún tipo de matización, como podría ser incluirlos en un subapartado aplicable solo a los planes de igualdad *voluntarios* (artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo), si así se decidiera por la Consejería impulsora del proyecto.

Nos referimos, por ejemplo, al requisito de la letra c), consistente en que el plan de igualdad tiene que ser *negociado* en la forma en que se determine en la legislación laboral.

FIRMADO POR	ANA MARIA VIELBA GOMEZ	09/11/2020	PÁGINA 8/23
VERIFICACIÓN	Pk2jmUSEG4GK9S7TN58ML42SP6JQ2W	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

2ª. Otros requisitos están ya exigidos por la legislación laboral incluso para los planes de igualdad no obligatorios, como es el de la letra b), consistente en que el plan de igualdad esté *inscrito en el Registro de Planes de Igualdad que la autoridad laboral tenga habilitado*.

Como trataremos al regular el precepto del proyecto de Decreto que exige que con la solicitud de la marca se acompañe el texto del plan de igualdad, estimamos que este 'requisito' debería desaparecer del precepto. En su lugar, en el precepto correspondiente del proyecto, se incluiría que la empresa solicitante cumplimentará en su solicitud los 'datos identificativos' de dicha inscripción registral y que, salvo que se opusiera expresamente a ello, el órgano instructor podrá consultarlo o recabarlo en los términos del artículo 28 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

Por otra parte, hemos de advertir que el proyecto de Decreto establece como requisito ineludible para que a una entidad o empresa se le conceda el distintivo “marca de excelencia en igualdad”, que cuente con el correspondiente plan de igualdad, cuando el artículo 35 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, contempla “la implantación de un Plan de Igualdad en la Empresa” como uno de los siete aspectos a valorar para su concesión.

3ª. Son dos los requisitos respecto de los que este apartado 2.1º parece hacer depender su cumplimiento de que los solicitantes utilicen “la *herramienta informática que el Instituto Andaluz de la Mujer ha habilitado a tal efecto*”.

3ª.1º. Su letra b) impone como requisito el de contar con un plan de igualdad que haya “superado la puntuación mínima establecida para esta fase **en la herramienta informática** que el Instituto Andaluz de la Mujer ha habilitado a tal efecto”.

Si, como entendemos, la pretensión es que en el procedimiento administrativo para el reconocimiento de empresas a través de esta marca, hayan superado unos estándares determinados en base a unos criterios establecidos por el proyecto de Decreto, en lugar de superar la puntuación mínima establecida “*en la herramienta informática*”, se trataría de superar la puntuación mínima establecida *en la convocatoria*.

La convocatoria es un acto administrativo, que es publicado en el BOJA, de modo que el establecimiento de esta puntuación mínima a través de la convocatoria garantiza su general conocimiento por todas las empresas que puedan estar interesadas en solicitar el reconocimiento.

Por el contrario, la referida 'herramienta informática' podría ser el medio que podría facilitar a las empresas conocer si superan, o no, la puntuación mínima exigida. En el supuesto de que no la superaran, podría servirle para evitar pasar infructuosamente por las cargas administrativas derivadas de este procedimiento administrativo.

En definitiva, debe modificarse la redacción de su letra b) en el sentido indicado.

Respecto a la carga administrativa que el uso de esta herramienta informática podría suponer para las empresas solicitantes, nos remitimos a lo expresado en la consideración de carácter general.

3ª.2º. El segundo requisito consiste en que la empresa, al elaborar su plan de igualdad, haya “*realizado (...) un diagnóstico* de situación y sobre la distribución de las mujeres y hombres que trabajan en la empresa *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”.

FIRMADO POR	ANA MARIA VIELBA GOMEZ	09/11/2020	PÁGINA 9/23
VERIFICACIÓN	Pk2jmUSEG4GK9S7TN58ML42SP6JQ2W	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

A este respecto hacemos notar que ha de revisarse el término “página web” con el objeto de adaptarlo a lo establecido en el Decreto 622/2019, de 27 de diciembre, cuyo artículo artículo 14.3 establece que:

3. Los puntos de acceso electrónico implementados por la Administración de la Junta de Andalucía pueden ser de los siguientes tipos:

- a) Portal de la Junta de Andalucía.
- b) Portales de Internet específicos.
- c) Sedes electrónicas.

Por ello entendemos que debería hacerse referencia al Portal de la Junta de Andalucía, o en el caso de que se debieran reunir los requisitos establecidos en la Sede electrónica correspondiente. En este último caso, podría incorporarse una Disposición Transitoria para el caso de que a la fecha de aprobación del decreto aún no estuviera creada la sede electrónica de la Consejería competente, y en el caso de que así se decidiera, la sede derivada del Instituto Andaluz de la Mujer.

En primer término, nos remitimos a lo expresado anteriormente respecto del obligatorio uso de una herramienta informática, poniendo especial énfasis en que su contenido y exigencias han de formar parte del proyecto de Decreto, sin necesidad de reiterar bajo qué aplicaciones o herramientas informáticas se implementará la valoración de las solicitudes.

Tampoco precisa el precepto en qué momento las empresas tendrían que realizar este diagnóstico a través de la herramienta informática que se les facilita en la web del Instituto Andaluz de la Mujer.

Como expusimos anteriormente, respecto de los planes de igualdad sobre los que solicite el reconocimiento de la marca, el proyecto establece como *requisito* que tienen que cumplir -y que acreditar- el de que en el proceso de elaboración de tales planes se tuvo que “haber realizado un diagnóstico (...) 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”.

Parece necesario modificar dicha previsión de su letra a), puesto que la legislación laboral ya establece numerosas exigencias sobre el contenido, alcance y proceso de elaboración del diagnóstico, pudiendo referir tanto en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, como en el artículo 7 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, así como en su extenso anexo, “disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico”.

4. El contenido de su letra d) realmente no se corresponde con *un* requisito, sino con varios.

Comienza estableciendo como requisito para las empresas solicitantes el de “establecer medidas específicas para prevenir y hacer frente al acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo que se produzca en el seno de la empresa. En este sentido, las entidades solicitantes deberán contar con un protocolo para la prevención de acoso sexual y por razón de sexo, que contemple el procedimiento de prevención y tratamiento de las denuncias”.

Sobre esta determinación, ha de tenerse en cuenta que la legislación laboral ya impone a las empresas la obligación de arbitrar procedimientos específicos para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón del trabajo, y para dar cauce a las denuncias y reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo (artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo).

FIRMADO POR	ANA MARIA VIELBA GOMEZ	09/11/2020	PÁGINA 10/23
VERIFICACIÓN	Pk2jmUSEG4GK9S7TN58ML42SP6JQ2W	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

Además, la letra d) ahora analizada añade:

“Haberse adherido al <<manifiesto de empresas libres de acoso hacia las mujeres>> que promueve el Instituto Andaluz de la Mujer y tener constancia de dicha adhesión”.

Aunque se trata de la misma materia sobre la que versa el requisito contenido en su primer inciso, este segundo inciso realmente impone un segundo requisito, por lo que debería pasar a formar parte de una nueva letra e).

Por otra parte, ha de modificarse su redacción, para que en lugar de haberse adherido al referido manifiesto y de “tener constancia de dicha adhesión”, se emplee otra expresión que dé certeza jurídica sobre cómo ha de realizarse esta adhesión, para lo que también proponemos que la misma pueda tener lugar suscribiendo la 'solicitud del reconocimiento' (es decir, incorporando el correspondiente apartado o epígrafe en el formulario de solicitud para que la empresa interesada pueda cumplimentarlo, y dar así por efectuada la adhesión, es decir, cumplido este requisito).

“Requisitos para poder optar a la valoración de los requisitos para la obtención del reconocimiento de la , segunda fase o META 2” (apartado 2.2º del artículo 5).

Las consideraciones sobre el contenido de sus cuatro letras son las siguientes:

1ª. El primer requisito es “contar con los requisitos de la fase primera y haber superado la META 1”.

Estimamos que la existencia de la letra a), con este contenido, es prescindible y provoca confusión. Es decir, a las empresas solicitantes que ya hayan superado la denominada META 1 o fase primera, no se le puede exigir *de nuevo* que cumplan con lo que ya han acreditado y, por ello, han superado la META 1.

Esto es lo que, con otros términos, figura en el artículo 11.1º, cuando regula que la persona titular del Instituto Andaluz de la Mujer adoptará la resolución que contenga la relación de “las empresas que han alcanzado la META 1” (quizá mejor 'superado' que 'alcanzado').

Proponemos, por tanto, la supresión de esta letra a) o, en su defecto, que se modifique su redacción para que pase a ser claro y lógico.

2ª. El segundo requisito consiste en “disponer del justificante que emite la herramienta informática que el Instituto Andaluz de la Mujer habilitará para este proceso de haber superado la puntuación mínima en la META 2, para poder determinar el grado de excelencia”.

En primer lugar, hemos de insistir en que los requisitos no deben estar redactados de manera que giren en torno a lo suceda a través de una 'herramienta informática' (y al justificante que la misma emitirá), sino sobre la *exigencia material* o de fondo en cuestión.

Es decir, en su lugar han de expresarse cuales son *los elementos* que se valorarán, y bajo qué *parámetros*, de manera que se entenderá que las empresas cumplen este requisito si obtienen la puntuación mínima al respecto.

Por otra parte, del contenido de esta letra parece derivarse que se impone a las empresas solicitantes otra carga administrativa, como sería realizar esta especie de autobaremación. Como hemos

FIRMADO POR	ANA MARIA VIELBA GOMEZ	09/11/2020	PÁGINA 11/23
VERIFICACIÓN	Pk2jmUSEG4GK9S7TN58ML42SP6JQ2W	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

apuntado, no se nos ha remitido la memoria de cumplimiento de los principios de buena regulación en la que conste el estudio de la *valoración -y justificación- de esta nueva carga administrativa*.

De la lectura del proyecto no nos queda claro qué relación guarda esta puntuación mínima (que la 'herramienta informática' emite a la empresa solicitante), con la "valoración de las solicitudes" regulada en el artículo 9, instando a que se introduzcan los cambios necesarios que garanticen que la nueva norma será aprobada con la suficiente claridad, facilitando su comprensión a las entidades y empresas destinatarias.

3ª. El tercer requisito consiste en "*haber iniciado* la implantación de, al menos, tres acciones del plan de igualdad y que el órgano directivo de la entidad *suscriba* un compromiso de ejecución del resto del plan de igualdad".

Como expusimos respecto de algunos de los "requisitos generales" del apartado 1º de este precepto, tampoco la letra c) ahora analizada especifica *el momento* que se tendrá en cuenta para tener por acreditado lo dispuesto en la misma. Además, respecto de haber iniciado la implantación se utiliza el pasado *-haber iniciado-*, lo que no sucede respecto del compromiso de ejecución del resto del plan - *suscriba-*, lo que dificulta su comprensión.

En este sentido, traemos a colación un aspecto que estimamos de relevancia, como es *cuándo* tendrán las empresas solicitantes que acreditar (presentar los correspondientes documentos) los tres grupos de requisitos establecidos en este artículo 5. Entendemos que si el procedimiento administrativo de reconocimiento y concesión de la marca está compuesto de *dos fases* perfectamente delimitadas por la resolución del Instituto Andaluz de la Mujer que es objeto de publicación (artículo 11.1º), un modo de reducir sustancialmente las cargas administrativas derivadas del proyecto sería determinar que todo lo relativo a la presentación de documentos y acreditación de requisitos relativos a la fase segunda o META 2, tendrá lugar en el plazo y términos que exprese la referida resolución del Instituto Andaluz de la Mujer. De este modo no tendrán que soportar estas cargas las empresas cuyas solicitudes hayan sido inadmitidas por cualquier causa, ni tampoco las empresas cuyas solicitudes fueran admitidas a trámite pero que no hubieran superado la fase primera o META 1.

4ª. Parece existir un lapsus respecto del contenido de la letra d), puesto que es una reiteración casi completa del contenido de la letra c).

Debería revisarse el texto articulado, para corregir otras erratas existentes (como, entre otras, es la existente en el artículo 15.2º, el cual omite que las letras mencionadas del artículo 10 forman parte de su *apartado quinto*).

ARTÍCULO 6. CONVOCATORIA Y SOLICITUDES.

1. El apartado segundo dispone lo siguiente:

"Tras la aportación de documentación desde la herramienta informática habilitada a tales efectos por parte del Instituto Andaluz de la Mujer, las solicitudes para la obtención del reconocimiento de la "Marca de Excelencia en Igualdad", y deberán ser dirigidas al Instituto Andaluz de la Mujer mediante el impreso normalizado que establezca dicha convocatoria, que preverá la posibilidad de su tramitación electrónica conforme a lo establecido en el artículo 12 (de) la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Asimismo, podrán ser presentadas en cualquiera de los lugares previstos en el artículo 16 de dicha Ley".

FIRMADO POR	ANA MARIA VIELBA GOMEZ	09/11/2020	PÁGINA 12/23
VERIFICACIÓN	Pk2jmUSEG4GK9S7TN58ML42SP6JQ2W	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

Son varias las consideraciones a emitir al respecto:

1.1ª. A tenor del artículo 5.1º del proyecto, las solicitudes podrán ser presentadas tanto por personas físicas como personas jurídicas. Siendo así, cuando el artículo 6 regula la presentación de solicitudes, ha de atenderse a lo establecido por el artículo 14 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, precepto que impone a un conjunto de personas y entidades (como son todas las *personas jurídicas*) que se relacionen únicamente por medios electrónicos con las Administraciones Públicas para la realización de cualquier trámite de un procedimiento administrativo.

Por el contrario, el texto legal reconoce a las personas físicas el derecho de decidir el medio, electrónico o no, a través del cual relacionarse con las Administraciones Públicas (todo ello con la excepción que el propio artículo 14 contempla en su apartado tercero). Por tanto, si en los procedimientos regulados por el proyecto de Decreto no impusiera a las personas físicas la obligación de relacionarse electrónicamente con el Instituto Andaluz de la Mujer, lo coherente es que tampoco se le imponga a las personas físicas que otras actuaciones o presentaciones de documentos -distintos de la solicitud- se tengan que presentar o realizar por medios electrónicos, como sería la contemplada en este artículo 6.1º sobre la necesaria *aportación de documentación desde la herramienta informática habilitada a tales efectos por parte del Instituto Andaluz de la Mujer*.

En definitiva, ha de modificarse la redacción del artículo 6 para sustituir las actuales indefiniciones (“se presentarán en la forma que determine la convocatoria”; “asimismo, podrán ser presentadas en cualquiera de los lugares previstos en el artículo 16 de dicha Ley”), debiendo tener en cuenta que la convocatoria del procedimiento la concesión de la marca de excelencia en igualdad es un acto administrativo, y que el artículo 39 del Decreto 622/2019, de 27 de diciembre, prescribe que “el deber de relacionarse por medios electrónicos no podrá imponerse a través de actos administrativos generales de convocatoria, debiendo encontrarse previsto en disposiciones normativas de rango legal o bien reglamentario cuando, en este último caso, quede acreditado que las personas afectadas tengan garantizado el acceso y disponibilidad de los medios electrónicos necesarios por razón de su capacidad económica o técnica, dedicación profesional u otros motivos”, tal y como se deriva de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

1.2ª. Respecto a la previsión de que los interesados tendrán que presentar “la aportación de documentación desde la herramienta informática habilitada a tales efectos por parte del Instituto Andaluz de la Mujer”, además de lo anterior, hemos de referir que la Ley 39/2015, de 1 de octubre, regula en su artículo 16 cómo tendrá lugar la presentación de solicitudes, escritos o documentos relativos a los procedimientos administrativos, debiendo ajustarse el proyecto a sus determinaciones.

1.3ª. Instamos a que se modifique -cuando no se suprima- el último inciso del primer apartado (“preverá la posibilidad de su tramitación electrónica conforme a lo establecido en el artículo 12 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas”), puesto que la ‘tramitación’ del procedimiento -realizada por parte de los órganos administrativos intervinientes en el mismo- ha de ser una *tramitación electrónica* porque así lo establece el referido texto legal, en sus artículos 14, 16, 26, 28, 36, 70, 71, 75, 80, entre otros muchos, lo que igualmente se refleja en la exposición de motivos:

-“Sin embargo, en el entorno actual, *la tramitación electrónica no puede ser todavía una forma especial de gestión de los procedimientos, sino que debe constituir la actuación habitual de las Administraciones*”.

FIRMADO POR	ANA MARIA VIELBA GOMEZ	09/11/2020	PÁGINA 13/23
VERIFICACIÓN	Pk2jmUSEG4GK9S7TN58ML42SP6JQ2W	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

- La Ley incorpora a “*las fases de iniciación, ordenación, instrucción y finalización del procedimiento el uso generalizado y obligatorio de los medios electrónicos*”

2. El último apartado dispone que “el Instituto Andaluz de la Mujer *registrará* las solicitudes presentadas”.

Desconocemos a qué concreta *actividad* se refiere con dicha determinación, máxime si finalmente todas las solicitudes tuvieran que se presentadas por medios electrónicos. Por este motivo, consideramos que debería suprimirse.

ARTÍCULO 7. DOCUMENTACIÓN SOLICITADA.

1. El precepto comienza disponiendo lo siguiente:

“1. Además de la documentación identificativa de la entidad y de la información acreditativa de los extremos citados en el artículo 5.1 y 5.2 que las empresas candidatas hayan adjuntado a través de la herramienta informática habilitada a estos efectos por el Instituto Andaluz de la Mujer, es necesaria la aportación siguiente:

a) Para la fase primera del procedimiento, META 1, de obtención del reconocimiento de la “Marca de Excelencia en Igualdad”, el texto o textos íntegros en los que conste el Plan de igualdad de la empresa.

Asimismo, se incluirá el detalle del Diagnóstico de situación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que sirvió de base para hacer el Plan de igualdad, así como toda la documentación que sirva como fuente de verificación de la información aportada. Cualquier otra documentación que contribuya al mejor conocimiento del Plan de igualdad”.

Formulamos sobre esta previsión tres consideraciones:

1.1ª. Respecto de la obligatoria presentación de la documentación a través de una herramienta informática, nos remitimos a lo expresado anteriormente al respecto.

1.2ª. Del tenor del artículo 7.1º se deriva que *todas* las entidades solicitantes han de presentar con la solicitud *toda* la documentación que podría ser necesaria para obtener el reconocimiento. No solo la relativa a la fase primera del procedimiento, sino también la de la fase o META 2, a la que no llegarán diferentes entidades solicitantes (ni aquellas cuyas solicitudes fueran admitidas a trámite pero que no hubieran superado la fase primera o META 1, ni aquellas cuyas solicitudes hayan sido inadmitidas por cualquier causa: presentadas fuera de plazo; las que no ostenten alguno de los requisitos, etc).

Como expusimos al analizar el artículo 5.2.2º -que regula los requisitos de la segunda fase-, proponemos que se realicen en el proyecto de Decreto cuantos cambios sean precisos para 'retrasar' el momento procedimental en el que tenga que se presentada *esta* documentación, de modo que solo tenga que serlo por parte de las entidades que sí han pasado a la segunda fase.

Es una medida que reducirá sustancialmente las cargas administrativas derivadas del proyecto, que así se ajustaría a los criterios de reducción de cargas administrativas y simplificación documental establecidos por el Decreto 622/2019, de 27 de diciembre, en concreto al de su artículo 5.3º.c), “la valoración del momento idóneo para la aportación de la documentación requerida a las personas interesadas, promoviendo siempre que sea posible su aportación en el trámite de audiencia anterior a la formulación de la propuesta de resolución”.

FIRMADO POR	ANA MARIA VIELBA GOMEZ	09/11/2020	PÁGINA 14/23
VERIFICACIÓN	Pk2jmUSEG4GK9S7TN58ML42SP6JQ2W	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

1.3ª. El precepto analizado exige a los interesados que aporten documentación que ya han aportado previamente a la Administración Pública (en este caso a la autoridad laboral), puesto que como anteriormente se destacó, el artículo 7.1º del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, prescribe que cuando las empresas soliciten la inscripción de su plan de igualdad en su Registro, han de aportar:

“a) Texto original del convenio, plan de igualdad, acuerdo o comunicación firmado por los componentes de la comisión negociadora o de la parte que formula la solicitud.

b) Para la inscripción de los planes de igualdad y acuerdos a que se refiere el artículo 2.1.a), b), e) y f) de este real decreto deberán presentarse las actas de las distintas sesiones celebradas, incluyendo las referentes a las de constitución de la comisión negociadora y de firma del convenio y del plan de igualdad, con expresión de las partes que lo suscriban”.

Por otra parte, la legislación laboral determina que el resumen del diagnóstico de situación, y de sus principales conclusiones y propuestas deberá incluirse en un informe *que formará parte del plan de igualdad* (artículo 7.1º de dicho reglamento estatal).

De acuerdo con lo anterior, es preciso modificar el artículo 7.1º.a) del proyecto, para que se ajuste a las prescripciones que sobre esta materia ha establecido tanto el artículo 28 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, como por el artículo 12.4º del Decreto 622/2019, de 27 de diciembre.

En el supuesto de que fuera preciso incorporar al proyecto una disposición transitoria para acompañar algunos aspectos del *procedimiento* de reconocimiento de la marca a la implantación *progresiva* de algunas de las novedades normativas que han tenido lugar en la legislación laboral en materia de planes de igualdad (especialmente por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre), o a otras diferentes causas, debe procederse a ello.

2. Esta última consideración ha de entenderse realizada al contenido de la letra b) del artículo 7.1º, cuando exige a los interesados que aporten documentos ya obran en poder de otras Administraciones Públicas, bien porque sean documentos emitidos por éstas, bien porque sean documentos que le fueron presentados por los interesados.

3. El apartado tercero tiene el siguiente contenido:

“Cuando la solicitud no esté correctamente cumplimentada, así como cuando no se adjunten a la solicitud los documentos que, preceptivamente, han de acompañarla, se requerirá a la persona o entidad interesada para que, en un plazo de diez días hábiles subsane las faltas de su solicitud o aporte los documentos preceptivos, de acuerdo al artículo 68 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre”.

Estando ante un procedimiento administrativo iniciado de oficio, en el que podrá existir un considerable número de solicitudes, estimamos que el proyecto de Decreto debería incorporar las previsiones que regulen que determinados actos administrativos -como son el requerimiento de subsanación, el trámite de audiencia, la resolución prevista en su artículo 11.1º, y la propia resolución que ponga fin al procedimiento de reconocimiento de la marca- sean adoptados 'de manera conjunta' para la totalidad de los interesados afectados por los mismos, y teniendo lugar como prevé el artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, es decir, a través de una publicación -“ (...) En este caso, la convocatoria del procedimiento deberá indicar el medio donde se **publicarán** las sucesivas publicaciones, careciendo de validez las que se lleven a cabo en lugares distintos”- en lugar de a través de 'notificaciones personales', porque de aquel modo se refuerza la agilidad en la tramitación procedimental, y la existencia de un único plazo dentro del cual todos los interesados tengan que realizar la correspondiente actuación.

FIRMADO POR	ANA MARIA VIELBA GOMEZ	09/11/2020	PÁGINA 15/23
VERIFICACIÓN	Pk2jmUSEG4GK9S7TN58ML42SP6JQ2W	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

Además, para asegurar el conocimiento inmediato de dicha publicación por parte de los interesados de esos actos administrativos, el proyecto incorporaría la previsión relativa a que cuando tenga lugar la publicación, se les enviará un *aviso informativo* al correo electrónico y/o dispositivo electrónico que hayan indicado en su solicitud.

4. Deben corregirse las erratas existentes en el texto articulado, como es la del apartado quinto: “las *entiendas* o empresas” (y, entre otros preceptos, en el último inciso del 19.4°).

Por otra parte, entendemos más adecuado que el título del precepto sea “documentación” en lugar de “documentación *solicitada*”.

ARTÍCULO 8. EXAMEN DE LAS SOLICITUDES.

1. A tenor del precepto, el Servicio de Formación y Empleo de Mujeres, a la vista de la documentación aportada por la empresa, analizará la información y asignará una puntuación al Plan de Igualdad conforme a los criterios que se establecen en el artículo 10, para la superación de la fase primera (META 1).

En primer término, hemos de advertir que no resulta clara la comprensión de un aspecto tan relevante como la valoración de las solicitudes, entre otros motivos porque:

- Los mismos criterios de valoración parece que serán aplicados en las dos fases (apartados 1° y 4° del artículo 9, y el artículo 10).

- Según determina el artículo 5.2°, para ambas fases se ha de haber superado la puntuación mínima establecida para una y otra en la herramienta informática que habilitará el Instituto Andaluz de la Mujer (como expusimos anteriormente, la reiterada mención a la herramienta informática, en los términos en que figura en el texto articulado, distorsiona y dificulta la comprensión del procedimiento administrativo).

2. Una vía que podría ayudar a facilitar la comprensión del procedimiento, y definir con claridad las *funciones* que corresponden realizar a los órganos intervinientes (el Servicio de Formación y Empleo de Mujeres del Instituto Andaluz de la Mujer; la persona titular del Instituto Andaluz de la Mujer, y la Comisión Evaluadora), sería:

- Reordenar los artículos 9, 10 y 11 siguiendo el orden lógico del procedimiento administrativo. Con ello se logrará, entre otras mejoras, que el precepto que regula las *funciones* de la Comisión Evaluadora tenga lugar en el momento procedimental en que se ejercerán tales funciones, y no antes.

En efecto, si entendemos correctamente, la Comisión de Valoración no tiene intervención alguna en la fase 1 (en la cual todas las funciones corresponden bien al Servicio de Formación y Empleo de Mujeres, bien a la persona titular del Instituto Andaluz de la Mujer). Sin embargo, la Comisión de Valoración se regula en el artículo 9, cuando después el artículo 11.1° se ocupa de determinar cómo finaliza la fase 1.

- Refundir los distintos preceptos que regulan la misma materia (a veces con términos distintos, algo que genera incertidumbre), lo que sucede con el contenido de los artículos 8 y 11.1°; o entre el contenido de los artículos 9.4° y 10.2°, entre otros supuestos.

FIRMADO POR	ANA MARIA VIELBA GOMEZ	09/11/2020	PÁGINA 16/23
VERIFICACIÓN	Pk2jmUSEG4GK9S7TN58ML42SP6JQ2W	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

- Evitar siempre que sea posible la reiterada mención a la “herramienta informática” disponible en la web del Instituto Andaluz de la Mujer. De hecho, en ocasiones parecería ser tratada *como* un órgano administrativo, con *funciones* relevantes en el procedimiento administrativo. Son innumerables las ocasiones en las que el proyecto normativo -futuro Decreto del Consejo de Gobierno- hace expresión mención a la “herramienta informática” que existirá en la web del órgano instructor: letras a) y b) del apartado 2.1ª, letra b) del apartado 2.2ª del artículo 5; apartados 4 y 5º del artículo 9; artículo 10, etc-. Alguno de estos casos con una redacción ciertamente poco clara:

“Tanto para la Meta 1 como para la Meta 2 se atenderá, con carácter general, a los siguientes aspectos, para lo que servirá de soporte previo el informe de indicadores de género resultante de la interacción con la herramienta informática “Diagnóstico de Empresas en materia de Igualdad”, así como la interacción con la herramienta informática habilitada por el Instituto Andaluz de la Mujer para ambas Metas” (art. 10.5º).

ARTÍCULO 9. VALORACIÓN DE LAS SOLICITUDES DE RECONOCIMIENTO DE LA MARCA DE EXCELENCIA EN IGUALDAD”.

1. Entre los vocales de la Comisión de Valoración -tras la persona titular del Instituto Andaluz de la Mujer-, figura la “persona titular de la Dirección General competente en materia de fomento y apoyo a los Planes de Igualdad en las empresas”.

Si, como entendemos, la intención es que este vocal lo sea *de la Consejería competente en materia de empleo*, debería incluirse expresamente. De este modo se evitará toda duda al respecto. En este sentido, el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, atribuye a la Dirección General de Bienestar Laboral la función del “fomento y apoyo a la elaboración de planes de igualdad en las empresas, en colaboración con la Consejería competente en materia de igualdad” (artículo 8.2º.d).

2. El precepto no determina a quien le corresponde designar algunos de los vocales de la Comisión Evaluadora; uno de estos casos es el relativo al “representante del Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres”.

3. El precepto determina que entre los vocales habrá “una persona representante por cada una de las organizaciones sindicales más representativas *con competencia* en Igualdad y/o Mujer”.

Entendemos que sería conveniente emplear una redacción más clara.

4. Los puestos de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Junta de Andalucía no se estructuran en “categorías”, motivo por el que debería modificarse la expresión “funcionaria de carrera, *con categoría* de jefatura de servicio”.

La normativa de la Junta de Andalucía, cuando alude en este sentido a los funcionarios públicos, emplea el término *nivel o nivel orgánico*, como se deriva de normas como el Decreto 90/1993, de 13 de julio, por el que se asignan funciones a determinados órganos, reglamento que -después de atribuir funciones a los Servicios, secciones y negociados-, dispone:

“En tanto no se regulen expresamente niveles orgánicos superiores a Servicio, podrá atribuirse tal nivel de Servicio a los puestos de trabajo en los que la especialización de la función o la mayor responsabilidad que entrañe su desempeño así lo demande (...)”.

FIRMADO POR	ANA MARIA VIELBA GOMEZ	09/11/2020	PÁGINA 17/23
VERIFICACIÓN	Pk2jmUSEG4GK9S7TN58ML42SP6JQ2W	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

5. El apartado séptimo establece que la Comisión evaluadora se regirá en su funcionamiento por lo dispuesto para los órganos colegiados “por la sección 3ª, del capítulo II de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público”.

Debe modificarse en un doble sentido; de un lado para especificar que únicamente se aplicará el contenido de la subsección 1ª de la sección 3ª *del Título Preliminar* de dicha ley (el proyecto omite referirse a qué Título de la Ley 40/2015 corresponde), al ser la que contiene la *regulación básica* de los órganos colegiados; el resto de esta sección 3ª carece de tal consideración. De otro lado, para aludir a la legislación andaluza reguladora de los órganos colegiados de la Administración autonómica. A tal efecto proponemos la siguiente redacción:

“En su funcionamiento, la Comisión evaluadora se regirá por lo dispuesto en la subsección 1ª de la Sección 3ª del Capítulo II del Título Preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, y en la sección 1ª del Capítulo II del Título IV de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía”.

6. Sobre las funciones de la Comisión de Valoración previstas en el precepto, nos remitimos a las consideraciones expresadas anteriormente sobre esta materia.

ARTÍCULO 10. CRITERIOS DE VALORACIÓN.

1. El precepto contiene una extensa relación de criterios, entre los que figuran algunos respecto de los que debería alcanzarse un mayor grado de concreción para evitar dudas y disfunciones en la aplicación del futuro Decreto. Nos referimos, por ejemplo, a los contenidos en los dos primeros del apartado 5º.b):

“1) Datos desagregados por sexo relativos al conjunto del personal que integra la entidad: por edad, tipo de vinculación con la entidad, niveles, grupos, categorías o puestos de trabajo y su evolución en los últimos años.”

Idéntica previsión encontramos, sobre otros elementos a valorar, en sus epígrafes 2) y 9).

Se trata de un aspecto sobre el que el proyecto no habilita a la convocatoria para que especifique a *qué años* se refiere (como sí prevé su apartado tercero en relación con los *márgenes de puntuación de cada uno de los aspectos* a valorar).

2. Sobre el resto del contenido del precepto, nos remitimos a las consideraciones formuladas anteriormente sobre los criterios de valoración y otras determinaciones de este precepto.

ARTÍCULO 11. RESOLUCIÓN.

1. El apartado primero prescribe que:

“El Instituto Andaluz de la Mujer es el organismo encargado de *evaluar y resolver la Meta 1* correspondiente al examen de las solicitudes de *la fase primera* de los Planes de igualdad. Asimismo, el Instituto procederá a dar publicidad a la resolución administrativa con la información sobre las empresas que han alcanzado la Meta 1.

Será competente para dictar la resolución la persona que ejerza la Dirección del Instituto Andaluz de la Mujer, y ello a propuesta de la persona titular del Servicio de Formación y Empleo de Mujeres, o el que ostente en cada momento las competencias en materia de Planes de Igualdad, del Instituto Andaluz de la Mujer”.

En primer término, reiteramos la conveniencia de que se efectúe una reordenación del contenido de estos preceptos. En concreto, el contenido del apartado primero de este artículo no se corresponde con “la resolución” del procedimiento objeto de la convocatoria, al ser un acto de trámite.

FIRMADO POR	ANA MARIA VIELBA GOMEZ	09/11/2020	PÁGINA 18/23
VERIFICACIÓN	Pk2jmUSEG4GK9S7TN58ML42SP6JQ2W	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

Por otra parte, en relación a que se “procederá a *dar publicidad*” a esta resolución de la fase primera “con la información sobre las empresas que *han alcanzado* la Meta 1”, nos remitimos a lo expresado al respecto al analizar el artículo 7.3º en lo relativo a los términos en los que llevar a cabo la 'publicación' de esta resolución (realizando, además, los avisos informativos antes aludidos), incluyendo a las empresas que *no hayan alcanzado* dicha meta, en orden a garantizar sus derechos e intereses y que, si lo estiman procedente, puedan interponer el recurso correspondiente, como prevé el artículo 112 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

2. El apartado tercero establece que “el plazo máximo para adoptar y notificar las solicitudes será de **seis meses**”.

Son dos las consideraciones a expresar al respecto:

2.1ª. Respecto al plazo de **seis meses**, nos remitimos a lo expuesto en la primera consideración de carácter general, en el sentido de que el artículo 7.2º.d) del Decreto 622/2019, de 27 de diciembre, exige que en el expediente de elaboración de los proyectos normativos ha de constar la memoria de cumplimiento de los principios de buena regulación, siendo preceptivo que cuando el proyecto regule un procedimiento administrativo, se expongan en dicha memoria “los factores tenidos en cuenta para fijar el plazo máximo de duración”.

Al no remitirse con la solicitud de informe más que el proyecto de Decreto, no nos es posible emitir un juicio sobre la adecuación del plazo de **seis** meses -el mayor que una norma reglamentaria puede establecer- al derecho de los interesados ante la Administración de la Junta de Andalucía a que sus asuntos *sean resueltos en un plazo razonable* (artículo 31 del Estatuto de Autonomía, y 5 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre).

Ha de incorporarse al expediente la memoria en la que conste dicho análisis y factores, y reducirse dicho plazo, salvo que en la misma se consignen datos, elementos y la justificación que impida establecer un plazo inferior.

2.2ª. De nuevo instamos a que se regule este procedimiento de modo que los cuatro actos administrativos antes referidos -el requerimiento de subsanación, el trámite de audiencia, la resolución de la fase primera, y la resolución que pone fin al mismo-, sean 'publicados' (no 'notificados') en los términos del artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre (y enviado el correspondiente aviso informativo), lo que es plenamente compatible con que posteriormente, y para general conocimiento, la resolución que ponga fin al procedimiento sea publicada en el BOJA.

ARTÍCULO 13. OBLIGACIONES PARA LAS ENTIDADES DISTINGUIDAS.

Entre las obligaciones de su apartado tercero se encuentra la de “la remisión al Instituto Andaluz de la Mujer de una memoria anual sobre la utilización que se ha hecho de la <<Marca de Excelencia en Igualdad>>, esta memoria se incluirá en el Informe anual de seguimiento”; se trata de su letra f).

Sobre esta carga administrativa, nos remitimos a lo que expresaremos al analizar el informe anual de seguimiento (artículo 14 del proyecto).

FIRMADO POR	ANA MARIA VIELBA GOMEZ	09/11/2020	PÁGINA 19/23
VERIFICACIÓN	Pk2jmUSEG4GK9S7TN58ML42SP6JQ2W	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

ARTÍCULO 14. INFORME ANUAL DE SEGUIMIENTO DE LA “MARCA DE EXCELENCIA EN IGUALDAD”.

El precepto determina que las entidades distinguidas con la “Marca de Excelencia en Igualdad” deberán remitir un Informe anual de seguimiento en el plazo ordinario de 90 días naturales inmediatamente posteriores a la fecha de terminación de cada anualidad de vigencia del reconocimiento, precisando que se entiende que la primera anualidad comienza en la fecha de su concesión.

Añade que el Informe anual reflejará las actuaciones implantadas y los efectos de las mismas en el marco de los Planes de Igualdad y en los indicadores del diagnóstico de partida, así como nuevas medidas de igualdad de género incluidas en la estrategia de la entidad. Y especifica que este informe ha de demostrar, al menos, un avance en el grado de ejecución de las acciones diseñadas en el Plan de igualdad para ese periodo, salvo que existieran motivos objetivos que justificaran el incumplimiento de estas condiciones.

Por su parte, el apartado tercero precisa en mayor medida el contenido del informe correspondiente a la tercera anualidad de vigencia del reconocimiento.

Al respecto, formulamos las siguientes consideraciones:

1ª. Como expusimos en las consideraciones de carácter general, se trata de una carga administrativa que tiene la Consejería impulsora del proyecto ha de *valorar* y *justificar* documentalmente, formando parte de la memoria de cumplimiento de los principios de buena regulación, la cual no se ha remitido con la solicitud del informe. La afirmación existente en el preámbulo del proyecto es, por sí sola, insuficiente:

“En el marco de la eficiencia se evita establecer cargas administrativas innecesarias o accesorias”.

2ª. Podría facilitarse a las entidades el cumplimiento de esta carga administrativa, mediante la aprobación (y publicación) de un *modelo* de informe anual de seguimiento.

La 'memoria anual' impuesta por el artículo 13.3º.f) podría ser uno de los epígrafes del citado informe anual de seguimiento.

3ª. Del contexto parece deducirse que el informe anual de seguimiento debe ser dirigido al Instituto Andaluz de la Mujer, aspecto que es omitido.

ARTÍCULO 17. PRÓRROGA DEL RECONOCIMIENTO DE LA MARCA DE EXCELENCIA.

1. El precepto determina que “cada prórroga *tendrá una duración de tres años* y estará sujeta a la comprobación del cumplimiento de *los mismos* requisitos y obligaciones establecidos para la concesión inicial”. Desconocemos si se ha planteado:

a) Establecer en el proyecto normativo algún tipo de vinculación entre la vigencia de la marca (*tres años*) y la vigencia del correspondiente Plan de Igualdad (el periodo que determinen las partes negociadoras, no pudiendo ser superior a *cuatro años*, según el artículo 9.1º del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre), así como sobre el uso de la marca una vez que haya finalizado la vigencia de dicho plan.

FIRMADO POR	ANA MARIA VIELBA GOMEZ	09/11/2020	PÁGINA 20/23
VERIFICACIÓN	Pk2jmUSEG4GK9S7TN58ML42SP6JQ2W	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

b) Si la redacción de este precepto -“cada prórroga (...) estará sujeta a la comprobación del cumplimiento de *los mismos* requisitos y obligaciones establecidos para la concesión inicial”- puede dar lugar a que en el futuro convivan empresas que tengan reconocido un mismo grado de excelencia en igualdad -p.e. el grado 3-, a pesar de que su nivel de compromiso en materia de igualdad entre mujeres y hombres realmente sea diferente.

Planteamos lo anterior ante la hipótesis de que, convocatoria tras convocatoria, se vaya exigiendo un nivel de compromiso más alto para obtener el reconocimiento de cada uno de los tres grados de excelencia en igualdad.

2. Su primer apartado dispone que la solicitud de prórroga se podrá presentar “antes de que expire el periodo de vigencia” del reconocimiento.

Debería especificarse un plazo máximo dentro del que podría solicitarse la prórroga, así como prever que se aprobará un formulario normalizado para esta solicitud (dado que parece que no se enmarcará en el periodo de la correspondiente convocatoria anual).

3. De acuerdo con el apartado tercero, “el plazo máximo para adoptar y notificar la solicitud de prórroga será de **seis meses** desde su presentación, transcurrido este plazo (sic). En aquellos supuestos ...”.

Son varias las observaciones a formular al respecto:

3.1ª. Respecto del procedimiento administrativo *de reconocimiento* de las empresas, regulado en el capítulo III del proyecto, emitimos diversas consideraciones en lo relativo a que su artículo 11 disponga que el plazo para adoptar y publicar la resolución será de **seis meses**.

Pareciendo lógico pensar que el procedimiento *de prórroga* serán menos las actuaciones administrativas y comprobaciones a realizar, también el plazo para adoptar y notificar esta resolución debe ser *inferior* a aquel otro procedimiento, motivo por el que instamos a que -una vez que se analicen los factores más relevantes del procedimiento de prórroga, como exige el artículo 7 del Decreto 622/2019, de 27 de diciembre- *se reduzca* a sus justos términos.

3.2ª. Por la redacción del precepto deducimos que el procedimiento administrativo para la prórroga del reconocimiento, se inicia *por la solicitud* de la entidad distinguida. En tal caso, en lugar de disponer que el plazo para resolver se computará desde la presentación de la solicitud, debería decir “desde la fecha en que la solicitud de prórroga haya tenido entrada en el Registro Electrónico Único de la Administración de la Junta de Andalucía”, ajustándose así a lo prescrito en el artículo 21.3º.b) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

3.3ª. Parece inconclusa la previsión final del inciso transcrito (“, *transcurrido este plazo. En aquellos supuestos ...*”), y que la intención es regular el sentido del silencio administrativo.

3.4ª. Entendemos correcto que se aluda a “adoptar y *notificar*” la resolución, puesto que en los términos que está redactado el precepto, el procedimiento administrativo iniciado por la solicitud de prórroga afectará exclusivamente a la entidad en cuestión, procediendo que los actos administrativos adoptados sobre este procedimiento sean objeto de 'notificación' (que, en todo caso, será una notificación electrónica cuando se trate de una de las entidades o sujetos incluidos en el artículo 14.2º de la Ley 39/2015, de 1 de octubre).

FIRMADO POR	ANA MARIA VIELBA GOMEZ	09/11/2020	PÁGINA 21/23
VERIFICACIÓN	Pk2jmUSEG4GK9S7TN58ML42SP6JQ2W	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

ARTÍCULO 18. SOLICITUD DE MEJORA DEL GRADO DE EXCELENCIA RECONOCIDO.

Hemos de advertir que el precepto no establece ni el plazo máximo para adoptar y notificar la resolución, ni el sentido del silencio administrativo, aspectos que deberían incorporarse al mismo.

ARTÍCULO 19. REVOCACIÓN DEL RECONOCIMIENTO.

1. Debería establecerse expresamente qué órgano u órganos serán los competentes para incoar, instruir y resolver el procedimiento de revocación.

El artículo 11.2º atribuye a *la persona titular de la Consejería* competente en materia de igualdad la competencia para resolver el procedimiento de reconocimiento. Sin embargo, el artículo 19 es menos preciso:

- a) Apartado 1º: “*La Consejería* con competencias en igualdad podrá revocar de oficio (...)”.
- b) Apartado 3º: “La Dirección del Instituto Andaluz de la Mujer *comunicará* a la entidad interesada el inicio del procedimiento (...)”

2. El apartado segundo establece las circunstancias que darán lugar a que se incoe el procedimiento para revocar el reconocimiento de la empresa afectada.

Planteamos que algunas de estas circunstancias quizá puedan ser causa no solo de revocación, sino también de 'modificación' de la resolución de reconocimiento. Así la que figura en primer lugar (“*alteración de las condiciones* que dieron lugar a la concesión del reconocimiento *que supongan el empeoramiento sustancial de los parámetros de igualdad* que justificaron dicha concesión”) en algunos casos podría ser merecedora de una modificación del reconocimiento -pasando del grado superior de excelencia en igualdad, a otro inferior-, y no inexorablemente a su revocación.

Otra circunstancia que se encontraría en este supuesto sería la establecida en su letra e).

3. El comienzo de este apartado tiene la siguiente redacción:

“El procedimiento de revocación del reconocimiento de la “Marca de Excelencia en Igualdad”, podrá resolverse en los siguientes supuestos:”

Entendemos que más que puede 'resolverse' el procedimiento de revocación en esos supuestos, debería emplear otra redacción, como podría ser:

“La resolución de reconocimiento de la “Marca de Excelencia en Igualdad”, podrá revocarse en los siguientes supuestos:”.

4. El apartado tercero, después de establecer que a la empresa afectada se le *comunicará* (debería decir '*notificará*') el inicio del procedimiento de revocación, concediéndole quince días para que formule alegaciones, añade como última previsión que “transcurrido dicho plazo se *pondrá fin a la vía administrativa*”.

Parece tratarse de un lapsus, que habría que corregir.

FIRMADO POR	ANA MARIA VIELBA GOMEZ	09/11/2020	PÁGINA 22/23
VERIFICACIÓN	Pk2jmUSEG4GK9S7TN58ML42SP6JQ2W	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

5. Después de que el apartado cuarto disponga que la revocación del reconocimiento de la <<Marca de Excelencia en Igualdad>> conlleva, en todo caso, la pérdida de las facultades derivadas de dicho reconocimiento, determina que “para las facultades y obligaciones derivadas de los supuestos previstos en los apartados c) y d) del artículo 12.2 de la presente norma, se estará a lo especificado en cada convocatoria de ayuda, subvención o adjudicación de contrato”.

Quizá debiera considerarse incorporar en el proyecto de Decreto algún tipo de previsión que fuera aplicable en estos casos ante el supuesto de que la convocatoria (o la adjudicación) no incorporara especificación alguna al respecto, evitando así cualquier tipo de incertidumbre al respecto.

ARTÍCULO 20. REGISTRO DE LAS EMPRESAS CON EL OTORGAMIENTO DE LA <<MARCA DE EXCELENCIA EN IGUALDAD>>.

1. El precepto contempla que “la Consejería competente en materia de igualdad, a través de Instituto Andaluz de la Mujer, *mantendrá un Registro público* de las concesiones, renovaciones, renunciaciones voluntarias, suspensiones y revocaciones de este distintivo empresarial”.

Desconocemos si, en lugar de *crear* este *Registro específico* en la Consejería competente en materia de igualdad, se ha valorado que los asientos registrales relativos a la <<Marca de Excelencia en Igualdad>> tengan lugar en el “Registro de Planes de Igualdad en las Empresas”, previsto en el artículo 27.7º de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

Para ello habrían de establecer las medidas precisas, tanto en el desarrollo reglamentario del precepto legal, como en la gestión de los distintos tipos de asientos registrales. De este modo, se estaría ajustando a los principios de economía organizativa y de racionalización administrativa (artículo 3.1º del Decreto 622/2019, de 27 de diciembre; artículo 3 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre; artículo 133 del Estatuto de Autonomía).

2. El precepto no solo se refiere a las concesiones, renovaciones y revocaciones de la marca, sino también a las “renunciaciones voluntarias” y a las “suspensiones”.

Sin embargo, el proyecto de Decreto no regula la 'suspensión' del reconocimiento de la marca, ni tampoco la 'renuncia voluntaria' (entre otros aspectos, los relativos a los efectos que podría tener tanto sobre los derechos y facultades derivados de su concesión, ni sobre su posible solicitud en la siguiente convocatoria).

LA SECRETARIA GENERAL
PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Ana María Vielba Gómez.

FIRMADO POR	ANA MARIA VIELBA GOMEZ	09/11/2020	PÁGINA 23/23
VERIFICACIÓN	Pk2jmUSEG4GK9S7TN58ML42SP6JQ2W	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	