



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”.

ANTECEDENTES NORMATIVOS

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

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

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

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

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

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituye el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato a nivel estatal, e incorpora sustanciales modificaciones legislativas para avanzar en la igualdad real entre mujeres y

Código:4cXPs918N2CVGKzttnPYz6sePKUUGK0. Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/			
FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO	FECHA	16/10/2019
ID. FIRMA	4cXPs918N2CVGKzttnPYz6sePKUUGK0	PÁGINA	1/5



hombres y en el ejercicio pleno de los derechos e implementa medidas transversales que inciden en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social, a fin de erradicar las discriminaciones contra las mujeres. Entre otras actuaciones, esta Ley obliga a las empresas a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres y, en su caso, a elaborar, concertar y aplicar un Plan de igualdad, obligaciones reforzadas a través de la modificación de esta Ley Orgánica 3/2007 que en estos aspectos ha realizado del Real Decreto Ley 9/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. De manera que el régimen transitorio aplicado con esta modificación hace que en tres años todas las empresas de más de 50 trabajadores y trabajadoras negocien el diagnóstico previo e implante un plan de igualdad, además de concretar contenidos obligatorios sobre el diagnóstico que se ha de realizar.

Asimismo, la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía, establece en su articulado las garantías sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos (artículo 15) y la protección contra la violencia de género (artículo 16). Expresamente se atribuye a la Comunidad Autónoma la facultad de dictar normativas propias o de desarrollo en materia de políticas de igualdad de género (artículo 73 a) y en particular, en el contexto del empleo y las relaciones laborales en el artículo 167. Sobre la igualdad de la mujer en el empleo se establece que "Los poderes públicos garantizarán el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, en el acceso a la ocupación, la formación y promoción profesional, las condiciones de trabajo, incluida la retribución, así como que las mujeres no sean discriminadas por causa de embarazo o maternidad."

La Comunidad Autónoma de Andalucía, ha venido haciendo un gran esfuerzo en pro de la promoción del papel de las mujeres en todos los ámbitos de la vida cultural, social, política, educativa y económica; así como en la erradicación de la violencia de género. Entre otra normativa, esta voluntad tuvo su plasmación en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, que en su artículo 35, con el fin de reconocer y estimular la labor de las empresas y entidades a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, recoge la creación de una "Marca de Excelencia en Igualdad". Se busca con esta Marca distinguir a aquellas entidades comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres, con la finalidad de incentivar las iniciativas empresariales que implanten medidas para la promoción de la igualdad en la gestión de los recursos humanos, así como mejoras en la calidad del empleo de las mujeres.

Por otra parte, la citada Ley 12/2007, de 26 de noviembre regula en su artículo 27.1, el papel de la Junta de Andalucía en relación a los Planes de igualdad de las empresas, especificando que "fomentará y prestará apoyo y asesoramiento para la elaboración de los planes de igualdad en las empresas privadas que no estén obligadas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para

FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO	FECHA	16/10/2019
ID. FIRMA	4cXPs918N2CVGKztnPYZ6sePKUUGk0	PÁGINA	2/5



la igualdad efectiva de mujeres y hombres". Asimismo, la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, incorpora el apartado 27.5 en el que se especifica que la Junta de Andalucía "creará un Registro de Planes de Igualdad en las Empresas, dependiente de la Consejería con competencia en materia laboral, que regulará reglamentariamente su constitución, sus características y sus condiciones para la inscripción y acceso".

NECESIDAD Y OPORTUNIDAD DE SU APROBACIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres en el empleo es uno de los retos a los que se enfrenta la sociedad de nuestros días, una igualdad real y efectiva, que proclama la transversalidad de los principios de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las actividades de los poderes públicos.

La normativa andaluza en materia de igualdad, referida en el apartado anterior, contempla entre sus compromisos apoyar a las empresas en el cumplimiento con la legislación, de manera que la integración de la igualdad sea una realidad y una práctica que progresivamente forme parte de todas las empresas de Andalucía. En este sentido, desde el Instituto Andaluz de la Mujer desde antes incluso de la obligatoriedad por la Ley Orgánica 3/2007, se viene trabajando en metodologías y procesos de acompañamiento para colaborar en la elaboración de Planes de Igualdad en empresas, encaminadas a conseguir la implicación del empresariado andaluz a favor de la igualdad, de manera que hoy por hoy tenemos un amplio bagaje y experiencia a través de diferentes programas y servicios como el de asesoramiento en igualdad a las empresas "equipa" y en la elaboración de protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa, que ha detectado la necesidad de desarrollar la validación, con unos estándares de calidad, y el reconocimiento de la excelencia en los planes de igualdad. Con el propósito de desarrollar el artículo 35 y 27.1 de la Ley 12/2007 que nos facilite seguir incidiendo en la promoción de la igualdad de género en el contexto empresarial y en la elaboración de planes de igualdad, se considera conveniente y oportuno, la aprobación de este Decreto que nos permita validar los planes de igualdad en las empresas andaluzas y establecer reglamentariamente el proceso para la concesión de la Marca de Excelencia en Igualdad. Este procedimiento regulador tendrá un carácter orientador y pedagógico para las empresas, mostrándoles, si procede, las áreas de mejora para alcanzar la validación y lograr la excelencia en sus planes de igualdad. En este mismo sentido, ofrece un marco metodológico, que como se ha dicho anteriormente es ampliamente contrastado tras décadas de acompañamiento a las empresas por parte del Instituto Andaluz de la Mujer, para la elaboración y desarrollo de los planes de igualdad. En la experiencia de asesoramiento y acompañamiento de todos estos años un requerimiento unánimemente requerido es el desarrollo de este reconocimiento de excelencia y también la validación para poder ser un elemento objetivo de valoración en los procesos de concurrencia

Código:4cXPs918N2CVGKztnPYz6sePKUUGK0. Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/			
FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO	FECHA	16/10/2019
ID. FIRMA	4cXPs918N2CVGKztnPYz6sePKUUGK0	PÁGINA	3/5



que las propias administraciones puedan incluir en sus pliegos de cláusulas administrativas de contratación y en las bases reguladoras de sus ayudas y subvenciones.

La aprobación de este Decreto incide también muy directamente en el desarrollo del artículo 30 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, pues parte del reconocimiento de que las empresas tengan un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, con el fomento de los protocolos de actuación y dado que el apartado 4 de dicho precepto indica que "La Consejería competente en materia de igualdad impulsará la elaboración de dichos protocolos y realizará el seguimiento y evaluación de los mismos".

CONTENIDO NORMATIVO.

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

OBJETO.

El objeto es desarrollar la regulación, de conformidad con los artículos 27 y 35 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre, en lo relativo a los Planes de igualdad de las empresas y a la "Marca de Excelencia en Igualdad". En virtud del mismo se establece reglamentariamente el proceso, las condiciones y los requisitos para la validación de los Planes de igualdad de las empresas con sede social en Andalucía o desarrollen su actividad en el territorio de la comunidad autónoma andaluza. Asimismo, y en relación a la Marca de Excelencia en Igualdad, se regula su finalidad, denominación, el procedimiento, los requisitos, los criterios y

Código:4cXPs918N2CVGKztnPYz6sePKUUGk0. Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/			
FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO	FECHA	16/10/2019
ID. FIRMA	4cXPs918N2CVGKztnPYz6sePKUUGk0	PÁGINA	4/5



las condiciones para su concesión, las facultades derivadas de su obtención, las condiciones de difusión institucional de las entidades que la obtengan, así como los procedimientos de control sobre el mantenimiento de las condiciones y políticas que justifiquen su concesión, y los procedimientos de retirada de este reconocimiento en caso de incumplimiento de aquéllas por parte de las entidades afectadas.

FINALIDAD QUE SE PERSIGUE.

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

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

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

LA DIRECTORA

Laura Fernández Rubio

Código:4cXP918N2CVGKztnPYz6sePKUUgK0. Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/			
FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO	FECHA	16/10/2019
ID. FIRMA	4cXP918N2CVGKztnPYz6sePKUUgK0	PÁGINA	5/5

