

**INFORME QUE HACE SERVICIO DE FORMACIÓN Y EMPLEO DE MUJERES DEL INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER SOBRE LAS OBSERVACIONES AL BORRADOR DE “DECRETO POR EL QUE REGULA LA VALIDACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS ASÍ COMO LA CONCESIÓN Y UTILIZACIÓN DEL RECONOCIMIENTO DE LA MARCA DE EXCELENCIA EN IGUALDAD”, EFECTUADAS POR LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y BIENESTAR LABORAL DE LA CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO EN EL TRÁMITE DE AUDIENCIA DEL EXPEDIENTE INICIADO POR RESOLUCIÓN DE LA SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA DE LA CONSEJERÍA DE IGUALDAD, POLÍTICAS SOCIALES Y CONCILIACIÓN DE FECHA 15 DE ABRIL DE 2.020.**

El presente informe se emite sobre las observaciones que la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral ha emitido con fecha 05/05/2020 al borrador de Decreto remitido por la Secretaría General Técnica de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación en el trámite de audiencia del expediente iniciado por esta mediante Resolución de 15 de abril de 2020, sobre 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 de la Marca de Excelencia en igualdad”.

Las observaciones están fechadas el 5 de mayo de 2020, y remitidas por oficio de 8 de mayo, teniendo entrada en el correo [sinergias.iam@juntadeandalucia.es](mailto:sinergias.iam@juntadeandalucia.es) con fecha 08/05/2019 (17:39 horas).

Por el Servicio de Formación y Empleo de Mujeres del Instituto Andaluz de la Mujer, se informa lo siguiente sobre las observaciones recibidas, que no están clasificadas ni numeradas, sino indicadas por párrafos (“flechas”) de varios párrafos cada uno, por lo que intentaremos informar de la manera más ordenada posible.

## **CONSIDERACIÓN PREVIA**

Anteriormente a la petición de informe que ha dado lugar a las presentes observaciones que se informan esta Agencia Administrativa solicitó a la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo su conformidad expresa a la tramitación de este proyecto de Decreto, mediante escrito con fecha de registro de salida 21/10/2019, firmado por la Directora del IAM en fecha 16/10/2019 y dirigido a la Dirección General de Trabajo y Bienestar Social (por ser entender ser de su competencia en virtud del artículo 8 del *Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo*), al que se adjuntaba el borrador del proyecto.

Al oficio más arriba indicado, enviado con base a lo dispuesto en la entonces vigente *Instrucción n° 2/2014, de la Viceconsejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales, sobre el procedimiento a seguir en la tramitación de disposiciones de carácter general*, por la que se solicitaba la conformidad de la Consejería que podía verse afectada no se ha recibido respuesta en este organismo teniendo la primera noticia de su posición con el informe de 05/05/2020. El conocimiento de la opinión con estos argumentos que ahora se manifiestan hubieran sido de mucha utilidad para haber procedido a la elaboración de un borrador acorde con las opiniones ahora manifestadas por el informe de observaciones que pasamos a analizar, más cuando las competencias que tiene la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral sobre esta materia dice que es “*El fomento y apoyo a la elaboración de planes de igualdad en las empresas, en colaboración con la Consejería competente en materia de igualdad*” (art. 8.2.d.), y teniendo en cuenta que el Instituto Andaluz de la Mujer “*...adscrito a la Consejería competente en materia de igualdad, será el encargado de coordinación de*

Código:4cXP858GVCCM0qRuHLAtLT4s-rZj8.  
Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/>

FIRMADO POR	MANUEL SERRANO PEREZ	FECHA	14/08/2020
ID. FIRMA	4cXP858GVCCM0qRuHLAtLT4s-rZj8	PÁGINA	1/7

las políticas de igualdad" (Disposición adicional única, de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

## 1. PÁRRAFO ÚNICO DE LA PÁGINA 1/6 DE LAS OBSERVACIONES.

Las observaciones cuestionan la competencia para el desarrollo del artículo 27, "Planes de igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial", de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género, indicando que por los argumentos que señala entienden "que el Borrador no se ajusta a derecho" pero no así para el desarrollo del artículo 35, "Marca de excelencia en igualdad" de la citada norma.

Tras analizar las argumentaciones que les llevan a considerar una posible ausencia de competencia en la validación de los planes de igualdad se informa que:

Con los conceptos como VALIDACIONES o APTOS, en relación con los planes de igualdad, no se pretende determinar la legalidad o ilegalidad de los planes de igualdad, asumiendo competencias legislativas del Estado, en relación con su contenido, ni de la Administración Laboral, en cuanto a requisitos de inscripción, necesidad de negociación, ni control de su legalidad.

Los aspectos a valorar del Plan de Igualdad se establecen únicamente para poder realizar la necesaria evaluación del grado de compromiso en igualdad de género de la entidad para, en su caso, poder ser merecedora del reconocimiento de la "Marca de Excelencia en Igualdad". De modo que el haber superado el proceso de validación del plan de igualdad sería una exigencia que se establece a los únicos efectos de constituir un requisito previo (entre otros) para las empresas candidatas a la "Marca de Excelencia en Igualdad", cuya falta de cumplimiento les impediría la obtención de este reconocimiento, tal como se recoge en el ordinal segundo del párrafo segundo del artículo 5 ("Requisitos para solicitar la validación de los Planes de Igualdad y del reconocimiento de la "Marca de Excelencia en Igualdad").

Dado que lo anterior sin duda, por la naturaleza del informe, da lugar a entender que se desarrolla legislación laboral y con la finalidad de preservar la seguridad jurídica del ordenamiento jurídico, se proponen en las conclusiones del presente informe: eliminar del borrador todos los términos relativos a la validación del plan de igualdad; eliminar del objeto del proyecto del Decreto el desarrollo del artículo 27 de la Ley 12/2007; y establecer como finalidad única del referido procedimiento, que concluye con el otorgamiento de la "Marca de Excelencia en Igualdad", el 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.

No queremos dejar de pasar la oportunidad para señalar que no estamos de acuerdo en que el IAM no pueda hacer ninguna actuación en desarrollo del artículo 27 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, en el sentido que marca la ley de que "La Administración de la Junta de Andalucía fomentará y prestará apoyo y asesoramiento para la elaboración de los planes de igualdad en las empresas....", y esto es así porque dicho fomento, apoyo y asesoramiento en la elaboración lo ha venido haciendo desde antes incluso que se aprobara la Ley de 2007, no entendiéndola nunca como una competencia que le viene otorgada en cuanto legislación laboral, sino como finalidad para la consecución de la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el ámbito de las empresas, recordando en este apartado lo señalado en la CONSIDERACIÓN PREVIA de este informe donde se recuerda que "el fomento y apoyo a la elaboración de

Código:4cXP858GVCCM0qRuHLAtLT4s-rZj8.			
Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: <a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>			
FIRMADO POR	MANUEL SERRANO PEREZ	FECHA	14/08/2020
ID. FIRMA	4cXP858GVCCM0qRuHLAtLT4s-rZj8	PÁGINA	2/7

planes de igualdad en las empresas” por la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral se ha de realizar “en colaboración con la Consejería competente en materia de igualdad”.

## 2. PÁRAGRAFO PRIMERO DE LA PÁGINA 2/6 DE LAS OBSERVACIONES.

Se señala que está pendiente de desarrollo reglamentario, por legislación básica del Estado, el desarrollo del artículo 46 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en la redacción dada por el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2029, de 1 de marzo.

Actualmente está en tramitación dos aspectos del citado artículo, por un lado el “Proyecto de Real Decreto por el que regula el reglamento de planes de igualdad “ y el “Real Decreto por el que se regula el Reglamento para la Igualdad retributiva entre mujeres y hombres”, indicando en dicha tramitación que esos proyectos “deben ser informados por las Comunidades Autónomas” por lo que presumimos que estarán informándolo desde el órgano que ejerce la competencia de autoridad laboral en la Comunidad Autónoma de Andalucía, si se ha recabado ya ese informe. No tenemos noticia del desarrollo reglamentario del “Registro de Planes de igualdad” por parte del Estado, ni del desarrollo que se pueda estar preparando para la aplicación del apartado 5, del artículo 27 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, sobre Registro de Planes de Igualdad en la Empresas.

En todo caso el desarrollo reglamentario será de aplicación como legislación laboral básica para cualquier aspecto que venga a tener en cuenta a los planes de igualdad en las empresas, incluso para el reconocimiento de su calidad, o el incentivo de buenas prácticas que se basen en dichos instrumentos de gestión de la igualdad en los recursos humanos de las empresas.

## 3. PARÁGRAFO SEGUNDO DE LA PÁGINA 2/6 DE LAS OBSERVACIONES.

En resumen vienen a señalar en esta observación que la referencia al articulado del Estatuto de Autonomía al que se hace referencia es para arrogarse en el proyecto de Decreto competencias en desarrollo de legislación básica en materia laboral e interpretarlo como “*título habilitante a la Comunidad autónoma para regular materia laboral (cuando menos a una Consejería distinta a la que cuenta con las competencias atribuidas a la Autoridad Laboral en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía y le corresponde el fomento de los Planes de igualdad en las empresas, como es la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo)*...”.

Afirmar esto es no haber entendido la finalidad última de la norma, quizás por haberse hecho una mejorable redacción en el borrador de Decreto, ya que no se pretende en ningún momento adoptar un papel de regulador de la legislación laboral en la Comunidad Autónoma, y siempre que se cita dicha legislación es para tenerla en cuenta como referencia para tener en consideración la bondad o no de un plan de igualdad en la empresa. La finalidad última es incentivar las iniciativas empresariales para que desarrollen “el 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”, y en concreto mediante un instrumento que viene a ser la metodología para que transversalmente se incida sobre esos aspectos (acceso, retribución, promoción, etc) de la gestión de los recursos humanos con perspectiva de género en las empresas. Es decir que no se pretende regular legislación laboral básica para la regulación de los planes de igualdad en las empresas, sino recabar unos requisitos, que legalmente ya están marcados, y se quieren graduar para poder valorar la buena calidad o excelencia para otorgar un reconocimiento o marca como ya tienen multitud de Comunidades Autónomas e incluso el Gobierno central.

Código:4cXP858GVCCM0qRuHLAtLT4s-rZj8.			
Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: <a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>			
FIRMADO POR	MANUEL SERRANO PEREZ	FECHA	14/08/2020
ID. FIRMA	4cXP858GVCCM0qRuHLAtLT4s-rZj8	PÁGINA	3/7

Como ya se ha dicho la competencia a la que se alude por la Dirección General de Trabajo y Bienestar Social, se ha de ejercer integrando los principios generales de actuación que entre otras leyes desarrolla el artículo 4, de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre citada, y de la forma con respecto a los planes de igualdad de la manera que señala el apartado 2,d) del artículo 8) del Decreto 100/2019, de 12 de febrero, que regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

Para evitar estas interpretaciones se harán unas propuestas en las CONCLUSIONES de este informe a este fin.

#### **4. PARÁGRAFO SEGUNDO DE LA PÁGINA 2/6 DE LAS OBSERVACIONES.**

Como en este apartado se alude de nuevo a los títulos habilitantes y al desarrollo del artículo 27.1 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, se propondrá la eliminación del objeto de la validación (que era entendida como fase previa para entrar en la valoración de la fase de reconocimiento de la Marca de excelencia en igualdad), y proponiéndose como única finalidad el desarrollo del artículo 35 de la citada Ley 12/2007.

Se propondrá también en el texto la inclusión de la necesidad de estar inscrito en el registro de planes de igualdad correspondiente o en su defecto (al no estar desarrollado) en 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 colectivos y acuerdos colectivos de trabajo.

Se hace alusión en esta observación a que la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, “*cuenta con medidas de fomento específicas para la elaboración de planes de igualdad por las empresas, que se concretan en el programa de ayudas en materia de planes de igualdad y actuaciones de conciliación que actualmente está siendo objeto de renovación con la tramitación de una nueva Orden de bases reguladoras de subvenciones en estas materias*”, por supuesto que esto es desarrollo de su competencia pero no debería de entenderse de manera que se agota en la perspectiva de autoridad laboral, sino que como se hace en el Gobierno de la nación por medio del IMIO y en las diferentes comunidades autónomas, incluida la nuestra se hace con la finalidad de la incorporación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, donde se pueden desarrollar otras actuaciones, por ejemplo en el aspecto que no se nombra de asesoramiento como vienen haciendo los organismos de igualdad.

#### **5. PARÁGRAFO ÚNICO DE LA PÁGINA 3/6 DE LAS OBSERVACIONES.**

Señala con motivo de referir en la exposición de motivos la “*finalidad de conseguir un entorno laboral libre de acoso sexual y por razón de sexo*” y relacionarlo con la validación de los planes de igualdad por el proyecto de Decreto que ya es una obligación legal para la empresas y que cuentan “*con un potente instrumento en relación con el efectivo cumplimiento de la legislación laboral en materia de relaciones laborales y condiciones de trabajo: la **función inspectora***”.

Como hemos adelantado en otra parte de este informe sobre las observaciones vamos a proponer la eliminación del borrador, todo desarrollo de la validación de los planes de igualdad, entendiendo que los requisitos mínimos para entrar a valorarlos como merecedores del reconocimiento de la marca de excelencia es su inscripción, por lo que no será la “validación” de un plan de igualdad de una empresa objeto del proyecto del Decreto.

Dicho lo anterior no podemos renunciar a valorar y de esa manera promover las actuaciones que nos lleven a conseguir un entorno laboral libre de acoso sexual y por razón de sexo, por múltiples razones: primera, porque así lo recoge el artículo 35 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre como elemento a valorar, segunda

Código:4cXP858GVCCM0qRuHLAtLT4s-rZj8. Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: <a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>			
FIRMADO POR	MANUEL SERRANO PEREZ	FECHA	14/08/2020
ID. FIRMA	4cXP858GVCCM0qRuHLAtLT4s-rZj8	PÁGINA	4/7

porque también es un elemento necesario en el contenido de un plan de igualdad en la empresa, que es el instrumento que se usará para valorar dicha excelencia y también lo recoge el artículo 35 de la Ley 12/2007; tercera porque el instrumento para la erradicación del acoso sexual y por razón de sexo son los protocolos contra esta circunstancia, que son competencia de la Consejería competente en materia de igualdad (art. 30.4 de la Ley 12/2007); cuarta porque la erradicación del acoso sexual y por razón de sexo no solo se hace desde el punto de vista sancionador mediante las propuestas de sanciones por la función inspectora, sino también mediante el convencimiento de que es un prestigio social y empresarial el manifestar la voluntad de llevarlos a cabo y cumplirlos en caso de necesidad, como la iniciativa del “manifiesto por unas empresas libres de acoso hacia las mujeres” que propicia el IAM, y al que se pueden adherir voluntariamente las empresas que así lo deseen.

Quizás sea este momento adecuado para referir aspectos competencias que se obvian en las observaciones que estamos informando y que tienen relación con el tema que abordamos ahora que se refiere a la “función inspectora”, nos referimos a que en la nueva redacción dada a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre por la Ley 9(2018, de 8 de octubre, y en la convención de que el acoso sexual y por razón de sexo es una discriminación más hacia las mujeres, se introduce la letra e) de artículo 69 donde señala, entre otras, como función que ejercerá el Instituto Andaluz de la Mujer “*Colaborar con la autoridad laboral y en especial con la Inspección de Trabajo en orden al seguimiento del cumplimiento de la normativa laboral antidiscriminatoria en materia de igualdad de mujeres y hombres*”.

#### **6. PARÁGRAFO ÚNICO DE LA PÁGINA 4/6 DE LAS OBSERVACIONES.**

Alude a que en cuanto al procedimiento en sí de “validación” de planes de igualdad, ....”*no concluimos cuáles son realmente los requisitos que debe cumplir un plan de igualdad para obtener la citada “validación”*”.

No entramos a explicarlo por cuanto ya hemos adelantado que se propondrá el objeto en el borrador de Decreto de la validación de los planes de igualdad.

#### **7. PARÁGRAFO PRIMERO DE LA PÁGINA 5/6 DE LAS OBSERVACIONES.**

Pone de manifiesto desventajas de un procedimiento de validación de planes de igualdad por parte de una Comunidad Autónoma.

Al igual que el punto 6. no entramos a contestarlo por cuanto proponemos la eliminación del procedimiento de valoración como objeto y finalidad del borrador de Decreto, entendiendo que esta finalidad se conseguirá con la inscripción en el registro que se ha de regular o en la inscripción actual en el Regcon. Tampoco valoramos la bondad o no de este procedimiento por cuanto que ya está regulado en otras comunidades autónomas, y precisamente habilitada esa función en el organismo de igualdad de las mismas a los efectos de poder obtener las ayudas previstas para las empresas, como es el caso de la comunidad autónoma de Valencia.

#### **8. PARÁGRAFO SEGUNDO DE LA PÁGINA 5/6 DE LAS OBSERVACIONES.**

Alude la observación a la “confusión” y la manifestación clara de “descoordinación entre órganos de la misma Administración Autonómica” en relación a la conexión entre la “validación” y el “programa de subvenciones para el fomento de Planes de igualdad de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo

FIRMADO POR	MANUEL SERRANO PEREZ	FECHA	14/08/2020
ID. FIRMA	4cXP858GVCCM0qRuHLAtLT4s-rZj8	PÁGINA	5/7

Autónomo”.

No abundamos tampoco en este apartado al proponer eliminar el proceso de validación de los planes de igualdad como objeto del borrador de Decreto, pero aprovechamos para recordar la obligación de colaboración que habría de ejercerse para evitar esos efectos y que se ha señalado en otros apartados de este informe.

#### **9. PARÁGRAFO TERCERO DE LA PÁGINA 5/6 DE LAS OBSERVACIONES.**

Se refiere a la denominación del artículo 20 del borrador de Decreto en cuenta a lo que se refiere al “Registro de empresas con planes de igualdad”, y señala existencia del registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (REGCON).

A este aspecto señalar, como continuación de lo dicho en otros apartados de este informe, se va a proponer en las conclusiones la eliminación de toda referencia a la validación de los planes de igualdad, y en consecuencia al registro de estas validaciones. Para más abundamiento y seguridad jurídica se proponer exigir como requisito para la obtención de la Marca de excelencia en igualdad, la obligatoriedad de acreditar la inscripción.

#### **10. PARÁGRAFO ÚNICO DE LA PÁGINA 6/6 DE LAS OBSERVACIONES.**

Trae a colación en atención al requisito para solicitar la validación de la letra e) del apartado 1 del artículo 5. del borrador de Decreto referente a la sanción con carácter firme de determinados artículos del Título V de la Ley 12/2007, introducido por la redacción de la Ley 9/2018, de 8 de octubre.

#### **5.- RESPUESTA A LAS OBSERVACIONES SOBRE LA REFERENCIA A LAS INFRACCIONES Y SANCIONES REGULADAS POR LA LEY 12/2007 Y REFERIDAS EN EL ART.5.1.e) DEL PROYECTO DE DECRETO.**

Entendemos que la existencia del Acuerdo de conflictividad al que aluden (*Acuerdo de la Subcomisión de Seguimiento Normativo, Prevención y Solución de Controversias de la Comisión Bilateral de Cooperación Administración General del Estado Comunidad Autónoma de Andalucía en relación con 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*) no justifica la eliminación de la referencia, en este proyecto de Decreto, a las infracciones y sanciones reguladas en el título V de la citada ley autonómica . Y ello porque desconociendo la solución dada a las negociaciones iniciadas en virtud de dicho acuerdo, con el fin de resolver las discrepancias en relación con los Apartados Uno y Sesenta y Uno del artículo único de la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, por el que se introduce un nuevo Título V (“Infracciones y sanciones”), lo cierto es que dichos artículos mantienen su vigencia sin que tengamos tampoco información de que se haya acordado su suspensión por el Tribunal Constitucional, ya que el estado actual de la situación es que se ha publicado el

Código:4cXP858GVCCM0qRuHLAtLT4s-rZj8.  
Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/>

FIRMADO POR	MANUEL SERRANO PEREZ	FECHA	14/08/2020
ID. FIRMA	4cXP858GVCCM0qRuHLAtLT4s-rZj8	PÁGINA	6/7

inicio de proceso de acuerdo en la Comisión Bilateral a los efectos del artículo 33.2 de la Ley Orgánica 2/1979, del Tribunal Constitucional, si de esa negociación surgiese una propuesta de modificación de la normativa en “discrepancia”, como señala el artículo 33.2.b de la Ley Orgánica que regula el funcionamiento del Alto Tribunal se actuaría como en cualquier otro caso de modificación legislativa.

## CONCLUSIONES

Una vez informadas las observaciones realizadas por la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral sobre el borrador de Decreto a que se hace relación, hacemos las siguientes propuestas:

1ª.- Para no provocar inseguridad jurídica con el proyecto de Decreto, ni dar a entender que se asumen competencias no ostentadas por el organismo de igualdad de la Comunidad Autónoma de Andalucía y a fin de evitar otras interpretaciones, se propone modificar el proyecto de Decreto, eliminando todos los términos relativos a la validación del plan de igualdad (“validación”, “validados”, “aptos”, etc) y desarrollando el proceso de la solicitud para la concesión de la Marca de excelencia en igualdad como dos fases donde la primera consistiría en acreditar los requisitos para poder aplicar la valoración sobre los criterios (estándares mínimos) que se tienen en cuenta para la concesión del distintivo.

2ª.- En cuanto al objeto del proyecto de Decreto se propone mantener únicamente el desarrollo del artículo 35 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía en cuanto a la regulación del reconocimiento de la marca de excelencia en igualdad.

3ª.- Se propone establecer como finalidad única del referido procedimiento, que concluye con el otorgamiento de la “Marca de Excelencia de Igualdad”, el 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.

4ª.- Se propone que el borrador de Decreto recoja como requisito la inscripción en el registro de planes de igualdad correspondiente o en su defecto (al no estar desarrollado) en 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 colectivos y acuerdos colectivos de trabajo.

5ª.- Se propone la eliminación del objeto del registro del capítulo V del borrador de Decreto de los planes de igualdad y sólo sea instituido para el registro de los reconocimientos de la Marca de excelencia en igualdad, en consonancia con la conclusión 1ª.

Es cuanto tenemos que informar.

EL JEFE EL SERVICIO DE FORMACIÓN Y EMPLEO DE MUJERES.  
Manuel Serrano Pérez.

Código:4cXP858GVCCM0qRuHLAtLT4s-rZj8.  
Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/>

FIRMADO POR	MANUEL SERRANO PEREZ	FECHA	14/08/2020
ID. FIRMA	4cXP858GVCCM0qRuHLAtLT4s-rZj8	PÁGINA	7/7