

INFORME DE VALORACIÓN DE LAS ALEGACIONES EN TRÁMITE DE INFORMACIÓN PÚBLICA AL 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”.

Por resolución de 15 de abril de 2020, de la Secretaria General Técnica de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, se acordó el sometimiento a información pública del proyecto normativo citado en el encabezamiento de este escrito, por un plazo de 15 días hábiles a contar desde su publicación. La citada resolución fue publicada en fecha 23 de abril de 2020 (BOJA nº 77), siendo que en esta fecha el cómputo de los plazos administrativos estaba suspendido, manteniéndose su suspensión hasta que se produce su levantamiento por Real Decreto 537/2020 de 22 de mayo de 2020 (publicado en el BOE de 23 de mayo de 2020), en cuya virtud el cómputo del plazo de 15 días hábiles establecido se inicia en fecha 1 de junio de 2020 y, en consecuencia, finaliza en fecha 19 de junio de 2020.

Con base en el resuelve tercero de la resolución de 15 de abril de 2020, anteriormente citada, y en tiempo hábil para ello, se han recibido en formato digital, a través de la dirección de correo sinergias.iam@juntadeandalucia.es, los escritos de alegaciones presentados por las Entidades que se relacionan a continuación:

- PRIMERA.- Escrito de alegaciones de **UGT Andalucía**, firmado por Raúl García Romo, en calidad de Secretario de Institucional. Fecha de entrada: 4 de mayo de 2020.
- SEGUNDA.- Escrito de alegaciones de la Federación Andaluza **ENLACE**, firmado por Belén López Usero, en calidad de responsable del área de igualdad, prevención y formación de la entidad. Fecha de entrada: 5 de mayo de 2020.
- TERCERA.- Escrito de alegaciones de la entidad Confederación Andaluza de Entidades de Personas con Discapacidad Física y Orgánica, **Andalucía Inclusiva - COCEMFE**, firmado por Rocío Pérez, como autora del documento. Fecha de entrada: 11 de mayo de 2020.
- CUARTA.- Escrito de alegaciones de la Secretaría Política Institucional de **CCOO Andalucía**, firmado por Laura Díaz Ruiz. Fecha de entrada: 15 de mayo de 2020.
- QUINTA.- Escrito de alegaciones de **Cooperativas Agro-alimentarias de Andalucía**, firmado por Jaime Martínez Conradi Álamo, en calidad de director de la entidad. Fecha de entrada: 15 de mayo de 2020.
- SEXTA.- Escrito de alegaciones de la asociación **REDMADRE Sevilla**, firmado por Teresa Galán en calidad de presidenta de la asociación. Fecha de entrada: 2 de junio de 2020.

Código:4cXP997Z6PVEP0HzSogksj fSBEpwY. Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/			
FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO MANUEL SERRANO PEREZ	FECHA	11/08/2020
ID. FIRMA	4cXP997Z6PVEP0HzSogksj fSBEpwY	PÁGINA	1/16

A fin de valorar las referidas alegaciones a propuesta de la Jefatura del Servicio de Formación y Empleo de Mujeres del Instituto Andaluz de la mujer se emite el presente Informe, con base en las consideraciones siguientes:

PRIMERA.- Alegaciones presentadas por UGT Andalucía.

Consideraciones generales

Desde UGT Andalucía llevamos solicitando el desarrollo normativo de la Marca en Excelencia en Igualdad desde hace mucho tiempo, en especial así lo expusimos en la comparecencia parlamentaria sobre la normativa de igualdad con fecha 26 de noviembre de 2013. Los Planes de Igualdad tal y como se establece en el artículo 45 y siguientes de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, deben ser fruto de acuerdo colectivo, solamente en el caso que no sea posible ese consenso con la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras, serán las empresas las que deben implantarlos unilateralmente. También viene así establecido en el artículo 34 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, que habla del papel de la representación sindical en la responsabilidad social corporativa y en la negociación de medidas de igualdad.

Lo mismo sucede con los protocolos de prevención y tratamiento del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, establecido en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en el que se establece que deben ser acordados con la Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras. Por estas razones, desde nuestra Organización entendemos que no sería lógico otorgar una Marca en Excelencia que no sea fruto del consenso entre empresa y representación sindical, puesto que esos consensos son enriquecedores para los planes, ya que los intereses de trabajadoras y trabajadores están defendidos y garantizados por su representantes en las comisiones negociadoras de los planes de igualdad, por eso en el desarrollo de la Marca y de los estándares de igualdad las organizaciones sindicales mayoritarias, con una amplia experiencia en la negociación de Planes, incluso antes que la normativa lo impusiera, tenemos mucho que aportar. Los estándares o indicadores para valorar si un Plan es apto u óptimo según el desarrollo del decreto, están siendo desarrollados por el Instituto Andaluz de la Mujer unilateralmente, no sabemos cuáles son o serán, y además no son fruto, como en periodos anteriores, de un trabajo conjunto con los agentes sociales. No podemos olvidar que desde que se aprobaron las normativas estatales y regionales y hasta el 2014, teníamos una línea de colaboración y asesoramiento conjunto en la negociación de planes y las directrices entre administración, sindicatos mayoritarios y empresas.

No podemos obviar que los sindicatos mayoritarios somos quienes negociamos, implantamos y evaluamos los planes de igualdad en los centros de trabajo, por eso entendemos que el papel que se nos da a las organizaciones sindicales en el desarrollo del decreto es ambiguo y poco claro, entendemos que deberíamos ser parte tanto en el desarrollo de los indicadores que determinen qué planes deben ser distinguidos como excelentes, como tenidos en cuenta en cada una de las entidades que se valoren sus Planes de Igualdad como Aptos o como candidatos a la Marca de Excelencia”.

En este Informe de Valoración entendemos que estas alegaciones son previas y no se corresponden con parte del articulado, al contrario que las que se hacen a continuación.

Código:4cXP5997Z6PVEP0HzSogksj fSBEpwY. Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/			
FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO MANUEL SERRANO PEREZ	FECHA	11/08/2020
ID. FIRMA	4cXP5997Z6PVEP0HzSogksj fSBEpwY	PÁGINA	2/16

Alegaciones al articulado

PRIMERA. 1.-Artículo 5.2.2.1 c)

Los Planes de igualdad tendrán que haber contado con la participación de la representación del personal y comunicados a toda la plantilla.

Proponemos la siguiente redacción

*Los Planes de igualdad tendrán **que haber sido negociados con la representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras, y haber informado debidamente sobre los mismos a toda la plantilla.***

SE ACEPTA PARCIALMENTE. Se acepta la propuesta para mejorar la redacción, pero teniendo en cuenta que el desarrollo de los planes de igualdad es competencia del Gobierno de la Nación por legislación básica laboral, por lo que habrá que estar a lo que se establezca en la legislación básica y su desarrollo reglamentario.

Artículo 5.2.2.1 c) “Los Planes de igualdad tendrán que haber sido negociados, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras y comunicados a toda la plantilla, en la forma que se determine en la legislación laboral”.

PRIMERA. 2. Artículo 5.2.2.1 d)

Proponemos la siguiente redacción

*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 entidad. En este sentido, las entidades solicitantes deberán, al menos, **tener un protocolo de prevención y tratamiento de las denuncias**, y 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.*

SE ACEPTA PARCIALMENTE. Se acepta la sugerencia, no obstante se amplía la redacción, de acuerdo con la propuesta de CCOO, aceptada. De modo que el artículo 5.2.1 d), queda como sigue:

Artículo 5.2.2.1 d) “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 entidad. 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. 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.

Código:4cXP997Z6PVEP0HzSogksj fSBEpwY. Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/			
FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO MANUEL SERRANO PEREZ	FECHA	11/08/2020
ID. FIRMA	4cXP997Z6PVEP0HzSogksj fSBEpwY	PÁGINA	3/16

PRIMERA. 3. Artículo 5.2.2.2

Proponemos la siguiente redacción

Para obtener el reconocimiento de la “Marca de Excelencia en Igualdad”:

a) Contar con los requisitos contemplados en el punto 2.1. y haber superado el proceso de validación del Plan de igualdad.

b) Disponer del justificante de haber superado la puntuación mínima en la Meta 2 de la herramienta informática que el Instituto Andaluz de la Mujer ha habilitado a tal efecto, meta destinada a identificar un determinado grado de excelencia en igualdad.

c) Contar con un compromiso explícito en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, la organización y el funcionamiento interno de la entidad y la responsabilidad social. Este compromiso firmado por la Dirección deberá acreditarse por escrito y haberse hecho público previamente a la publicación de la correspondiente convocatoria.

d) Haber iniciado la implantación de, al menos, tres acciones del mismo y que el órgano directivo de la entidad suscriba un compromiso de ejecución del resto del Plan.

e) El Plan de Igualdad debe ser fruto de un acuerdo con la Representación Legal de la Plantilla, o en su defecto con el conjunto de trabajadores y trabajadoras.

NO SE ACEPTA. En la alegación Primera 1 ya se recoge (desarrollo del artículo 5.2.2.2.1.c) donde se contemplan las exigencias que la legislación laboral básica tenga a este respecto en cada momento, y en este mismo apartado (artículo 5.2.2.2.) en la letra a) así lo vuelve a recoger.

PRIMERA. 4. Artículo 7.2

Proponemos la siguiente redacción:

Con carácter **preceptivo**, se **deberá** acompañar a la solicitud de un informe de **la representación legal de trabajadores y trabajadoras** en la empresa sobre el Plan de igualdad o las medidas de igualdad en las que se apoya la solicitud. Si la entidad no cuenta con órganos de representación de la plantilla, podrán suscribir el informe sus propias trabajadoras y trabajadores o quienes hayan participado en el proceso de elaboración como integrantes de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad. En todo caso, la entidad deberá acreditar **haber negociado** con la representación legal del personal las medidas de igualdad, allí donde exista, o haber informado a la plantilla sobre el Plan de Igualdad en las que se apoya la solicitud, en los supuestos de que la empresa no aporte el informe de la citada representación.

NO SE ACEPTA.- Los argumentos son los reflejados en la contestación a la Alegación PRIMERA.1., que deberá cumplirse, en todo caso, lo que se establezca en la legislación laboral básica.

Código:4cXP997Z6PVEP0HzSogksj fSBEpwY. Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/			
FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO MANUEL SERRANO PEREZ	FECHA	11/08/2020
ID. FIRMA	4cXP997Z6PVEP0HzSogksj fSBEpwY	PÁGINA	4/16

PRIMERA. 5. Artículo 9.2

Proponemos la siguiente redacción:

Comisión evaluadora para la concesión de la “Marca de Excelencia en Igualdad” estará integrada por las siguientes personas o por las personas en quienes se delegue:

a) *Presidencia:* Persona titular de la Consejería competente en materia de Igualdad o persona en la que delegue.

b) *Vicepresidencia:* Persona titular de la Viceconsejería competente en materia de Igualdad o persona en la que delegue.

c) *Vocalías:*

- Persona titular de la Dirección del Instituto Andaluz de la Mujer.
- Persona titular de la Dirección General competente en materia de fomento y apoyo a los Planes de igualdad en las empresas.
- Representante del Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres.
- Representante del Consejo de Igualdad de la Confederación de Empresarios de Andalucía.
- **Una persona representante por cada una de las organizaciones sindicales más representativas con competencia en Igualdad y/o Mujer.**
- Representante del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

d) *Secretaría:* Persona funcionaria de carrera, con categoría de jefatura de Servicio del Instituto Andaluz de la Mujer, que no tendrá voto.

SE ACEPTA.

Artículo 9.2 . (En el punto alegado, quedaría): Una persona representante por cada una de las organizaciones sindicales más representativas con competencia en Igualdad y/o Mujer.

PRIMERA. 6. Artículo 10.5 a)

Proponemos la siguiente redacción:

Aspectos generales relativos a la estrategia de igualdad de la empresa, desglosado en los siguientes ítems:

- 1) **La participación activa y acuerdos con la representación legal** del personal, si la hubiere, y de la plantilla en su conjunto, en el diseño del Plan de igualdad, así como en su seguimiento y evaluación.
- 2) La participación en el Diagnóstico y en el Plan de igualdad de personas con cualificación especializada en igualdad y no discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales.
- 3) La claridad y rigor en el diseño de las acciones que integren el Plan de igualdad en la definición de los objetivos que persiguen y de los medios para su implantación y desarrollo.
- 4) La adecuación del Plan de igualdad al objetivo de hacer frente a las discriminaciones por razón de sexo en

Código:4cXP997Z6PVEP0HzSogksj fSBEpwY. Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/			
FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO	FECHA	11/08/2020
	MANUEL SERRANO PEREZ		
ID. FIRMA	4cXP997Z6PVEP0HzSogksj fSBEpwY	PÁGINA	5/16

el conjunto de la entidad de forma integral.

5) La proporcionalidad y razonabilidad de las acciones que integren el Plan de igualdad o las medidas de igualdad, atendiendo al equilibrio entre los objetivos, los medios y los plazos establecidos.

6) La implicación tanto de la representación del personal como del conjunto de la plantilla en el compromiso de la entidad en materia de igualdad.

7) El compromiso de la alta dirección de la entidad con la consecución de la igualdad real y efectiva.

8) El diseño, implantación y evaluación de medidas de acción positiva contra las discriminaciones.

9) La adopción de medidas innovadoras que contribuyan efectivamente a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación entre mujeres y hombres.

10) La claridad y periodicidad de la Auditoría Salarial entre mujeres y hombres.

11) La adopción de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo: adhesión al Manifiesto de empresas libres de acoso hacia las mujeres, la **existencia** de protocolos de actuación en la materia para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular, **la creación de comisiones de investigación con la representación legal de las y los trabajadores con la debida capacitación**, y la sensibilización al personal y sus representantes.

Respecto a la propuesta de modificación del ordinal 1) del art. 10.5.a. **NO SE ACEPTA.**

Motivo: El “ítems” o “aspecto” ya está recogido, y su graduación será el desarrollo interno que ejecute la metodología de valoración, por lo que el dar mayor o mejor participación en la formulación y ejecución del plan, es un aspecto al final “evaluable”. La forma en que se ha de desarrollar la participación estará regulada por el desarrollo reglamentario de la legislación laboral.

Respecto a la propuesta de inclusión de un nuevo ordinal 10 en el art. 10.5.a. **SE ACEPTA CON OTRA REDACCIÓN incluyéndolo en la redacción del artículo 10.5.a.4).**

Motivo: La “auditoría salarial” no está desarrollada reglamentariamente, por lo que en este momento sería de muy compleja exigencia, pudiendo ser objeto de desarrollo por las convocatorias en el ámbito del artículo 10.5.a. 4, siendo (“la brecha salarial” producto de la futura “auditoría salarial”) uno de los pilares de la “discriminación por razón de sexo” en el funcionamiento organizativo de las empresas. Al estar en vigor el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores que habla de la “Igualdad de remuneración por razón de sexo”, se podría incluir con esta denominación y tenerse en cuenta cuando se desarrolle reglamentariamente la “auditoría salarial”.

Artículo. 10. 5. a. 4) “La adecuación del Plan de igualdad al objetivo de hacer frente a las discriminaciones por razón de sexo en el conjunto de la entidad de forma integral, y en concreto a la igualdad de remuneración por razón de sexo.

Código:4cXP997Z6PVEP0HzSogksj fSBEpwY. Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/			
FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO MANUEL SERRANO PEREZ	FECHA	11/08/2020
ID. FIRMA	4cXP997Z6PVEP0HzSogksj fSBEpwY	PÁGINA	6/16

Respecto a la propuesta de inclusión de un nuevo ordinal 11 en el art. 10.5.a., que al no aceptar la propuesta anterior seguiría refiriéndose al apartado 10. **NO SE ACEPTA.**

Motivo: En primer lugar se recoge en el apartado las tres fases para valorar la este aspecto o "Ítem". Que son la de adhesión al manifiesto, elaboración del protocolo para prevenir el acoso, y la sensibilización sobre esta lacra social del acoso sexual y por razón de sexo. El incluir aquí concreciones en la definición de lo que se quiere valorar, constriñe la posibilidad futura de ir graduando las valoraciones sobre evidencias que se vayan presentando.

SEGUNDA.- Alegaciones presentadas por Federación Andaluza ENLACE.

ÚNICA.-

"La única aportación de cosas de contenido, se refiere al Artículo 5, punto 1c, que habla de los requisitos de las entidades y pone "Tener personal contratado en la Comunidad Autónoma de Andalucía, en jornada, modalidad contractual y número de personas trabajadoras suficiente para llevar a cabo actuaciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito sociolaboral de la entidad.

Me parece que debe explicarse mejor o redactarse de otra forma, porque si no, muchas entidades sociales que tienen poco personal contratado (y cuentan con personal voluntario) igual no pueden optar a que le validen el plan de igualdad y las puede dejar en desventaja a la hora de optar a subvenciones, por ejemplo".

NO SE ACEPTA. La redacción dada al artículo 5.1. c), objeto de su alegación, obedece al hecho de que, en el seno de la empresa, deben existir agentes que posibiliten el diagnóstico y diseño del Plan de Igualdad y la implementación de las medidas que se contengan en el mismo, así como que garanticen su correcta ejecución y evaluación. Conforme a la legislación de aplicación vigente, las partes que suscriben un Plan de Igualdad son, de un lado, la Dirección de la empresa y, de otro, los Representantes de las personas trabajadoras contratadas por la misma, siendo necesario que los suscriptores del Plan de Igualdad sean capaces de llevar a cabo el compromiso que asumen que, por las consideraciones expuestas, va, en todo caso, más allá de la mera formulación del Plan y que requiere que este compromiso se extienda a contar con los recursos humanos necesarios para informar de las circunstancias previstas en cada uno de los "ítems" del procedimiento de validación así como para cumplir con el resto de obligaciones establecidas en el proyecto de Decreto. Sin que entendamos que proceda ni eliminar esta exigencia, ni tampoco fijar aquí un número mínimo de personas contratadas, ya que con estas modificaciones o no se permitiría valorar en el futuro esta circunstancia, o bien, no se permitiría hacerlo de acuerdo con las evidencias que muestren la suficiencia o insuficiencia de la plantilla en cada caso concreto. En todo caso debe de haber una relación jurídica laboral de empresa y personal contratado y no de voluntariado.

TERCERA.- Alegaciones presentadas por Confederación Andaluza de Entidades de Personas con Discapacidad Física y Orgánica, Andalucía Inclusiva – COCEMFE.

TERCERA. 1. Artículo 2. Tras reproducir el contenido de este artículo, la entidad realiza la siguiente

Código:4cXP997Z6PVEP0HzSogksj fSBEpwY. Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/			
FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO MANUEL SERRANO PEREZ	FECHA	11/08/2020
ID. FIRMA	4cXP997Z6PVEP0HzSogksj fSBEpwY	PÁGINA	7/16

observación:

“Deberían establecerse mecanismos muy claros de supervisión de la implantación, y desarrollo de esas medidas. Es importante que a la hora de validar un Plan de Igualdad se puedan medir de alguna forma el cambio de la cultura organizacional al respecto de este tema. Las medidas deben generar un cambio y el cambio ha de poder medirse cuantitativamente y cualitativa, con la opinión del personal de la plantilla que ha vivido de primera mano la implantación de las medidas del Plan de Igualdad”

NO SE ACEPTA.

No es objeto del Decreto la constatación del “cambio de la cultura organizacional”, a lo que se refiere con la opinión de la plantilla, se abordaría por cada entidad en el proceso de la realización del diagnóstico y la evaluación de su propio Plan de Igualdad, y no en este Decreto.

A continuación, la entidad, en su ESCRITO DE ALEGACIONES, reproduce el artículo 5 (“Requisitos para solicitar la validación de los Planes de igualdad y del reconocimiento de “Marca de Excelencia en Igualdad””), sin efectuar alegación alguna.

TERCERA. 2. Artículo 9. 3.

Después de trasladar el contenido del artículo 9 completo, se propone la modificación de su párrafo 3º, a fin de que quede como sigue:

“En la composición de esta Comisión se promoverá la presencia equilibrada de mujeres y hombres incluyendo en dicha presencia los/as trabajadores/as de la plantilla con discapacidad”.

NO SE ACEPTA.- La Comisión evaluadora no está formada por personas de la plantilla de una empresa, sino representantes de los centros directivos y organización de participación social que se relacionan.

(A continuación, la entidad, en su ESCRITO DE ALEGACIONES, se limita a reproducir, de manera parcial y desordenada el artículo 10 (“Criterios de valoración”), por lo que no se tiene en consideración como alegación, al no hacerse mención a que se pretenda que tal redacción sustituya a la del proyecto de Decreto ni se haga alegación ni propuesta alguna)

TERCERA. 3. Artículo 12.

Después de reproducir el ordinal 1º del artículo 12, la entidad realiza la siguiente alegación:

“Se debe concretar más en cuanto a cómo favorecer a las entidades que realmente están apostando por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres de cara a puntuaciones en convocatorias de subvenciones. Ya que, es algo que debe estar bastante bien valorado, pues implantar y desarrollar un plan de igualdad implica cambios a nivel de estructura, rrhh, etc...”

NO SE ACEPTA. El proyecto de Decreto, en su artículo 12, concreta facultades y derechos para las empresas distinguidas, refiriéndose expresamente a que éstas puedan presentar documentación que acredite

Código:4cXP997Z6PVEP0HzSogksj fSBEpwY. Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/			
FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO MANUEL SERRANO PEREZ	FECHA	11/08/2020
ID. FIRMA	4cXP997Z6PVEP0HzSogksj fSBEpwY	PÁGINA	8/16

cualquier extremo cuando concurren a subvenciones y licitaciones públicas en las que sus bases reguladoras y pliegos de cláusulas administrativas premien la efectiva consecución de la igualdad, a efectos de acreditar dicha circunstancia.

CUARTA.-Alegaciones presentadas por CCOO Andalucía.

CUARTA. 1.-

Artículo 5.1 d y e) . **Sustituir:** “...en los 2 años anteriores...” por “...en los 10 años anteriores, o en su defecto para empresas de menos años desde que se creara”.

Explicación: Una marca de Excelencia de la Junta de Andalucía es muy prestigiosa por lo que ha de concederse a aquellas empresas que tengan un recorrido demostrable.

SE ACEPTA PARCIALMENTE.

Tiene sentido una graduación de las repercusiones de las sanciones firmes adoptadas en esta materia por la autoridad laboral, pero la prolongación en el tiempo de la imposibilidad de acudir a las convocatorias, provocaría un efecto inquisitivo no deseado, ya que la finalidad es la sensibilización y posibilidad de mejora en las actuaciones de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

c) No haber sido sancionada con carácter firme, en los 2 años anteriores a la fecha de finalización del plazo de presentación de candidaturas, por infracción grave, y de 3 años anteriores a la misma fecha en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación para las muy graves, de acuerdo con lo dispuesto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

d) No haber sido sancionada con carácter firme, en los 2 años anteriores a la fecha de finalización del plazo de presentación de candidaturas, por infracción grave, y de 3 años anteriores a la misma fecha para las muy graves, en los supuestos recogidos en los artículos 76 y 77 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.

CUARTA. 2.-

Artículo 5.2. **Eliminar:** “Asimismo, existen otros requisitos para..”

Nueva redacción: ~~Asimismo, existen otros requisitos específicos para las empresas candidatas al proceso de validación de sus Planes de igualdad (Meta 1) y al proceso de reconocimiento de “Marca de Excelencia en Igualdad” (Meta 2), tendrán que acreditar parte de los cuáles están vinculados a la aportación previa de un~~

Código:4cXP997Z6PVEP0HzSogksj fSBEpwY. Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/			
FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO MANUEL SERRANO PEREZ	FECHA	11/08/2020
ID. FIRMA	4cXP997Z6PVEP0HzSogksj fSBEpwY	PÁGINA	9/16

~~dossier de información sobre la política de igualdad de la entidad solicitante, a través de la interacción con una aplicación informática habilitada por el Instituto Andaluz de la Mujer a estos efectos que aúna la recogida de documentación para ambos procesos, con criterios comunes y objetivos. Estos los siguientes requisitos son:~~

SE ACEPTA. Se nos hace ver que la redacción es redundante, pues “anuncia” lo que en la descripción de los propios requisitos de los apartados del 2.1. se refleja expresamente.

Artículo 5.2. “Las empresas candidatas al proceso de validación de sus Planes de igualdad (Meta 1) y al proceso de reconocimiento de “Marca de Excelencia en Igualdad” (Meta 2), tendrán que acreditar los siguientes requisitos: “

CUARTA. 3.

Artículo 5.2.1 a) **Incluir:** Haber realizado en el seno de la Comisión Negociadora un diagnóstico de situación y sobre la distribución de las mujeres y hombres...

Explicación: En el art 1.2 del 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. Recoge: 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...

SE ACEPTA PARCIALMENTE. El artículo 5.2.1.a . Al igual que se dijo en la contestación a las alegaciones PRIMERA.1., para que el diagnóstico ha de realizarse según los preceptos legales de legislación básica de igualdad y laboral.

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

CUARTA. 4.

Artículo 5.2.1 b) **Incluir:** “Contar con un Plan de igualdad negociado con la RLT y aprobado por la Mesa Negociadora de la empresa y haber superado...”

Explicación: En el art 1.2 del 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. Recoge: “... deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.” Por tanto ha de ser negociado con la Representación de la/os trabajadora/as

Código:4cXP997Z6PVEP0HzSogksj fSBEpwY. Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/			
FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO MANUEL SERRANO PEREZ	FECHA	11/08/2020
ID. FIRMA	4cXP997Z6PVEP0HzSogksj fSBEpwY	PÁGINA	10/16

SE ACEPTA PARCIALMENTE. Para no ser redundante con la necesidad de requerir las condiciones legales para la implantación de un plan de igualdad en la empresa según la Ley Orgánica 3/2007, y los reglamentos que se dicten en su desarrollo se cambiará la palabra “aprobado” por “registrado” y así se tendrá una seguridad de que se cumplen los requisitos necesarios para la elaboración.

Artículo 5.2.2.1.b) “Contar con un plan de igualdad registrado por la empresa y haber superado la puntuación mínima establecida para la validación del mismo en la herramienta informática que el Instituto Andaluz de la Mujer ha habilitado a tal efecto; tanto en aquellos supuestos en los que la empresa esté obligada a ello por imperativo legal o convencional, como en el resto.”

CUARTA. 5.

*Artículo 5.2.1 c) **Modificar:** Los Planes de igualdad tendrán que haber sido negociados en el seno de Comisión Negociadora del Plan de Igualdad contado con la participación de la representación del personal y comunicados a toda la plantilla.*

***Explicación:** En el art1.2 del 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. Recoge: 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...*

YA ACEPTADA: En alegación PRIMERA.1. (de UGT).

CUARTA. 6.

*Artículo 5.2.1 d) **Modificar:** 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 entidad. En este sentido, las entidades solicitantes deberán Contar con Protocolo de Acoso. 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.*

YA ACEPTADA. PRIMERA.2 (de UGT)

CUARTA. 7.

Artículo 7.2, relativo a la documentación solicitada dentro del procedimiento establecido establece que:

“con carácter facultativo se podrá acompañar a la solicitud de un informe de la representación del personal en la empresa sobre el Plan de igualdad o las medidas de igualdad en las que se apoya la solicitud. Si la entidad no cuenta con órganos de representación de la plantilla, podrán suscribir el informe sus propias trabajadoras y trabajadores o quienes hayan participado en el proceso de elaboración como integrantes de la Comisión

Código:4cXPp997Z6PVEP0HzSogksj fSBEpwY. Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/			
FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO MANUEL SERRANO PEREZ	FECHA	11/08/2020
ID. FIRMA	4cXPp997Z6PVEP0HzSogksj fSBEpwY	PÁGINA	11/16

Negociadora del Plan de Igualdad”

Modificar: ~~“con carácter facultativo se podrá acompañar a la solicitud se acompañará de las Actas de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de un informe de la representación del personal en la empresa sobre el Plan de igualdad o las medidas de igualdad en las que se apoya la solicitud. Si la entidad no cuenta con órganos de representación de la plantilla, podrán suscribir el informe sus propias trabajadoras y trabajadores o quienes hayan participado en el proceso de elaboración como integrantes de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad”~~

Explicación: Consideramos que dicha aportación documental no ha de ser de carácter facultativo sino de **carácter obligatorio**.

NO SE ACEPTA.- Ya tenida en cuenta en alegación PRIMERA.4 (de UGT).

CUARTA. 8.

El artículo 9.3, relativo a la composición de la Comisión evaluadora para la concesión de la “Marca de Excelencia en Igualdad” se determina que:

“En la composición de esta Comisión se promoverá la presencia equilibrada de mujeres y hombres”

Entendemos que en la composición de dicha Comisión ha de ser por igual el número de mujeres y hombres.

SE ACEPTA.- Se hace una redacción más clara para recoger el apartado 2, del artículo 11 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

ARTÍCULO. 9.3. “En la composición de la Comisión se estará a lo establecido en el apartado 2, del artículo 11 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía respecto a la representación equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos colegiados de la Administración de la Junta de Andalucía.”

CUARTA. 9

Artículo 14. 1, 14.2, 14.3 **Incluir:** El informe deberá estar ratificado por la Comisión Negociadora, Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y/o Comisión de Igualdad.

NO SE ACEPTA.- Los argumentos son los reflejados en la contestación a la alegación PRIMERA.1., que deberá cumplirse, en todo caso, lo que se establezca en la legislación laboral básica.

Código:4cXP997Z6PVEP0HzSogksj fSBEpwY. Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/			
FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO MANUEL SERRANO PEREZ	FECHA	11/08/2020
ID. FIRMA	4cXP997Z6PVEP0HzSogksj fSBEpwY	PÁGINA	12/16

QUINTA.-Alegaciones presentadas por Cooperativas Agro-alimentarias de Andalucía.

QUINTA. 1. Artículo 5.1.c.

Alegación efectuada por la entidad:

“ Artículo 5.1.c. “Suficiente” es un término jurídicamente impreciso, que puede conllevar inseguridad y carece de garantías para establecer un criterio válido. Al no existir un límite mínimo de número de personas en la normativa que define los planes de igualdad no debería poner límite al número de trabajadores y trabajadoras. Por lo que se propone su eliminación.

NO SE ACEPTA. Motivo: por las consideraciones expuestas al contestar la alegación SEGUNDA ÚNICA.

QUINTA . 2. Artículo 6.1

Alegación efectuada por la entidad:

“ Artículo 6.1. La validación de los planes de igualdad debería quedar abierta durante todo el año y no depender de una convocatoria, máxime si la validación conlleva la concesión de determinadas ayudas tal y como se define en el artículo 12.1.b.”

NO SE ACEPTA. El proceso para obtener el certificado de validación del plan de igualdad (META 1) y el de reconocimiento de la Marca de Excelencia en Igualdad (META 2) son procesos interrelacionados, en los que se aplican los mismos criterios de valoración (art. 10.5).

QUINTA. 3. Artículo 9.5

Alegación efectuada por la entidad:

“ Artículo 9.5. No queda claro las características que definen la concesión de uno u otro grado de los tres que se establecen en la “marca de excelencia”. Consideramos que establecer diferentes grados en una misma marca es un error, ya que puede llevar a confusión a la ciudadanía, causándoles un perjuicio más que un beneficio. Por lo tanto, solicitamos que, o no se establezcan grados, o se especifiquen objetivamente en el proyecto los criterios para acceder a cada grado”.

NO SE ACEPTA. Las características fundamentales a tener en consideración por la Comisión evaluadora para graduar el nivel de compromiso de la entidad que aspire a obtener el reconocimiento de la “Marca de Excelencia en Igualdad” están contempladas en el artículo 9.5. Por otro lado, en cada convocatoria se concretarán cada uno de los BLOQUES de aspectos a valorar, recogidos en el artículo 10 (“Criterios de Valoración”). Además, el hecho de graduar el nivel de compromiso en igualdad no causa ningún perjuicio a la empresa solicitante de la marca, ya que, como indica el propio articulado “den cuenta del nivel de compromiso de las entidades con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”.

Código:4cXP997Z6PVEP0HzSogksj fSBEpwY. Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/			
FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO MANUEL SERRANO PEREZ	FECHA	11/08/2020
ID. FIRMA	4cXP997Z6PVEP0HzSogksj fSBEpwY	PÁGINA	13/16

QUINTA. 4. Artículo 10.5.b.1

Alegación efectuada por la entidad:

“ Artículo 10.5.b.1. Sustituir “la evolución en los últimos años” por la evolución de al menos los últimos tres años”.

NO SE ACEPTA. Motivo: Dejar reflejado en el articulado del Decreto aspectos que pueden ser motivo de cambio en el mantenimiento de la herramienta, o exigir a las empresas el análisis de la evolución de sus datos en un periodo que es posible que no tenga actividad o no disponga de esos datos sería un requisito que limitaría la participación de empresas.

QUINTA. 5. Artículo 10.5.b.8.

Alegación efectuada por la entidad:

“Artículo 10.5.b.8. Según el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, modificada por el Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, la prevención de riesgos laborales no se incluye con una de las materias que deben contener el plan de igualdad, por lo que proponemos que no se incluya como criterio de valoración”.

NO SE ACEPTA. La finalidad de valorar la política de prevención de riesgos de la empresa es fomentar que se tengan en cuenta las particularidades de los riesgos específicos de las mujeres en lo que respecta a la salud y seguridad laboral, integrando la dimensión de la igualdad entre mujeres y hombres en esta materia. Los Planes de Igualdad sirven de instrumento para potenciar esta política de prevención de riesgos desde una perspectiva de género, por lo que se entiende adecuado valorar positivamente a las empresas que establezcan esta política, en los procedimientos tendentes a distinguir a empresas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y ello con independencia del contenido mínimo que, de conformidad con la legislación estatal, deban tener los planes de igualdad o por el contrario las medidas de prevención de riesgos laborales que tengan la perspectiva de género integrada.

QUINTA 6. Artículo 10.5.b.9

Alegación efectuada por la entidad:

“ Artículo 10.5.b.9. El término su evolución en los últimos años es impreciso, por lo que proponemos que se sustituya por su evolución en los tres últimos años.”

NO SE ACEPTA. Motivo: por las argumentaciones expuestas en la respuesta a la alegación QUINTA 4.

QUINTA. 7. Artículo 10.5.b.10

Alegación efectuada por la entidad:

“ Artículo 10.5.b.10. No todas las empresas tienen la posibilidad de impulsar la presencia en puestos de trabajo de alto contenido tecnológico, técnico y científico por lo que supone un agravio comparativo entre unas y otras. Proponemos que se suprima este punto.”

Código:4cXP997Z6PVEP0HzSogksj fSBEpwY. Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/			
FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO MANUEL SERRANO PEREZ	FECHA	11/08/2020
ID. FIRMA	4cXP997Z6PVEP0HzSogksj fSBEpwY	PÁGINA	14/16

NO SE ACEPTA. Con la redacción dada a este punto se pretende fomentar la contratación y la promoción profesional de mujeres en puestos y categorías profesionales en las que éstas se encuentran subrepresentadas. Por ello se dice que “entre otros” puestos, se valorará la presencia de mujeres en aquéllos de alto contenido tecnológico, técnico y científico, esto es, en puestos que comparten la característica de la infrarrepresentación femenina, al ser ocupados normalmente por hombres, y que evidencian el sesgo de género en las empresas.

SEXTA.- Alegaciones presentadas por la asociación REDMADRE Sevilla.

SEXTA. 1.

“En primer lugar, consideramos la conveniencia de que el Decreto exprese de manera más clara el tipo de entidades que pueden optar a esta certificación y/o cuáles quedarían excluidas de dicha posibilidad. En el artículo 5.1 del borrador se hace referencia a "cualquier empresa, sea persona física o jurídica". Sin embargo, en otros apartados del borrador (como en la página 2) se hace referencia tanto a empresas como a entidades ("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"). Esta redacción crea, por lo tanto, la duda de si, por ejemplo, entidades sin ánimo de lucro podrían solicitarlo.”

NO SE ACEPTA.-

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres al regular los planes de igualdad de carácter preceptivo se refiere a la obligación y legitimación de las “empresas”. Asimismo, el término utilizado coincide con el de la Ley 12/2007, de 26 noviembre de Promoción de la igualdad de género en Andalucía, que en su artículo 12.1 se refiere a planes de igualdad de carácter voluntario de “empresas privadas”. El artículo 35 (“Marca de Excelencia en Igualdad”) de la citada ley autonómica, utiliza el término “entidades” para referirse a los destinatarios de este reconocimiento en igualdad, aclarando que la finalidad de la marca, como queda recogido en el proyecto de Decreto, es incentivar “iniciativas empresariales”. El proyecto de Decreto utiliza la misma terminología que la usada en las mencionadas leyes.

SEXTA. 2.

“En segundo lugar, en relación al artículo 5.1.c), en el que se incluye como requisito tener un "número de personas trabajadoras suficiente para llevar a cabo actuaciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito socio laboral", consideramos la conveniencia de que el Decreto exprese de manera específica cuál es ese número suficiente de personas trabajadoras al que se refiere dicho artículo.

NO SE ACEPTA.- Por las consideraciones expuestas al contestar la alegación SEGUNDA ÚNICA.

SEXTA. 3.

Código:4cXP5997Z6PVEP0HzSogksj fSBEpwY. Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/			
FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO MANUEL SERRANO PEREZ	FECHA	11/08/2020
ID. FIRMA	4cXP5997Z6PVEP0HzSogksj fSBEpwY	PÁGINA	15/16



En tercer y último lugar, en el artículo 12.2.c) se recoge “la valoración de la Marca de Excelencia en Igualdad a efectos de la obtención de subvenciones o ayudas públicas en cuyas bases reguladoras se premie la efectiva consecución de la igualdad”. Relacionando este punto con la segunda alegación que exponemos, si el número de personas trabajadoras con las que cuenta la entidad limita el poder solicitar este certificado, sería conveniente reflexionar acerca del hecho de que entidades “pequeñas”, es decir, con un número de personas trabajadoras insuficiente como para poder solicitar este certificado, siempre van a estar en desventaja a la hora de solicitar ayudas públicas y subvenciones en las que se valore el tener este certificado, frente a entidades más “grandes” que, por su número de personas trabajadoras, sí hayan podido optar a la obtención de esta Marca de Excelencia. Si fuera así, no existiría una igualdad de oportunidades entre todas las entidades que opten a la subvención o ayuda pública de que se trate y consideramos, por lo tanto, que sería un aspecto a modificar.

NO SE ACEPTA.- Por las consideraciones expuestas al contestar la alegación SEGUNDA ÚNICA.

En Sevilla, en la fecha de la firma del documento.

A propuesta del:
Jefe del Servicio de Formación y Empleo.
Manuel Serrano Pérez.

LA DIRECTORA
Laura Fernández Rubio

Código:4cXP997Z6PVEP0HzSogksj fSBEpwY.
Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/>

FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO MANUEL SERRANO PEREZ	FECHA	11/08/2020
ID. FIRMA	4cXP997Z6PVEP0HzSogksj fSBEpwY	PÁGINA	16/16