

PROYECTO DE DECRETO..., DEL GOBIERNO DE ARAGON, POR EL QUE SE REGULA LA OBTENCIÓN DEL DISTINTIVO “MARCA DE EXCELENCIA EN IGUALDAD DE ARAGÓN”

La igualdad entre mujeres y hombres constituye un objetivo universalmente aceptado, aparece como principio jurídico fundamental en diversos tratados internacionales sobre derechos humanos y se considera un valor transversal en las políticas de la Unión Europea.

Asimismo, el artículo 14 de la Constitución Española reconoce la igualdad ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. En términos análogos a lo dispuesto en el artículo 9.2 de dicha norma, el artículo 20 de nuestro vigente Estatuto de Autonomía, aprobado mediante Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril, viene a señalar que corresponde a los poderes públicos aragoneses, sin perjuicio de la acción estatal y dentro del ámbito de sus respectivas competencias, promover las condiciones adecuadas para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, y facilitar la participación de todos los aragoneses en la vida política, económica, cultural y social.

Más concretamente, el artículo 24.c) de nuestro Estatuto, reconoce que es objetivo y por tanto obligación de los poderes públicos aragoneses dirigir sus políticas de acuerdo a “garantizar la igualdad entre el hombre y la mujer en todos los ámbitos, con especial atención a la educación, el acceso al empleo y las condiciones de trabajo”. Pero este reconocimiento de la igualdad formal ante la ley no ha resultado suficiente para alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, persistiendo en la sociedad actual situaciones de discriminación directa o indirecta en diversos ámbitos de la vida, principalmente en el laboral.

Con el fin de avanzar en la consecución del principio de igualdad real, en desarrollo de las normas comunitarias, se promulgó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Siguiendo este marco legislativo del Estado y atendiendo a los principios rectores de la política económica y social de la Comunidad Autónoma de Aragón, fue promulgada la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.

Para reconocer y estimular la labor de las empresas y entidades comprometidas con el objetivo de alcanzar la igualdad real, la citada Ley 7/2018 prevé en su artículo 54 la creación de la Marca de Excelencia en igualdad. Con dicha marca el Gobierno de Aragón pretende distinguir a aquellas que destaquen en la aplicación de políticas igualitarias.

Los requisitos necesarios, el procedimiento para la obtención de la marca, las ventajas y responsabilidades que estar en posesión de este distintivo conlleva, así como su renuncia y revocación, se regulan en el presente decreto.

En virtud de lo expuesto, a propuesta de la Consejera de Presidencia y Relaciones Institucionales, de conformidad con el dictamen del Consejo consultivo de Aragón y previa deliberación del Consejo de Gobierno en su reunión de de de 2020,

DISPONGO:

Artículo 1. Objeto.

El presente Decreto tiene por objeto regular, en desarrollo de lo dispuesto en el artículo 54 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, el distintivo empresarial en materia de igualdad, como fórmula de promoción y reconocimiento para distinguir a aquellas empresas y entidades comprometidas con la igualdad de género.

Artículo 2. Objetivo.

El objetivo de la presente regulación es incentivar las iniciativas empresariales que asuman e implanten un plan de igualdad o medidas específicas dirigidas a la promoción de la igualdad en la gestión de los recursos humanos, la equiparación laboral entre mujeres y hombres, así como la mejora de su calidad en el empleo, de conformidad con lo previsto en el artículo 54 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.

Artículo 3. Denominación del distintivo empresarial en materia de igualdad.

El distintivo empresarial en materia de igualdad que se regula en el presente decreto se denominará "Marca de Excelencia en Igualdad de Aragón" y será representado con el logotipo que se determine en la forma establecida en el presente Decreto.

Artículo 4. Propiedad del distintivo.

El logotipo y el nombre del distintivo "Marca de excelencia en igualdad de Aragón" son propiedad exclusiva del Gobierno de Aragón; quedarán registrados como marca conforme a lo establecido en la Ley 17/2001, de 7 de diciembre, de Marcas y estarán sujetos a la normativa aplicable en esta materia.

Artículo 5. Vigencia del distintivo.

La concesión de la "Marca de Excelencia en Igualdad de Aragón" tendrá una vigencia inicial de dos años, prorrogable por dos años más o hasta la resolución de la siguiente convocatoria.

Artículo 6. Prórroga.

1. Con anterioridad a la espiración del periodo de vigencia, la empresa distinguida podrá solicitar la prórroga de la concesión del distintivo. Para ello deberá remitir a la persona que ostenta la dirección del Instituto Aragonés de la Mujer la correspondiente solicitud de prórroga, acompañada de un informe bianual sobre las medidas implantadas y logros obtenidos en el periodo de vigencia del distintivo.

2. El plazo máximo para resolver y notificar la concesión de la prórroga será de tres meses desde su solicitud, estando sujeto a los mismos requisitos y obligaciones establecidas para su concesión

3. Las obligaciones y facultades dimanantes de la posesión del distintivo se mantendrán hasta la resolución del nuevo procedimiento.

Artículo 7. Requisitos para la obtención del distintivo.

1. Podrán optar a la “Marca de Excelencia en Igualdad de Aragón” todas las empresas o entidades, con independencia de que su capital sea público o privado, que cuenten con algún centro de trabajo en la Comunidad Autónoma de Aragón, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

a) Estar inscritas en la Seguridad Social y, cuando proceda, encontrarse formalmente constituidas e inscritas en el registro público correspondiente.

b) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones en materia tributaria y de Seguridad Social, así como no tener deuda alguna con la Comunidad Autónoma de Aragón.

c) No haber sido sancionadas por resolución administrativa firme ni condenadas por sentencia judicial firme, en los cuatro años anteriores a la solicitud, por acciones u omisiones consideradas discriminatorias por razón de género en la legislación vigente.

d) Tener implantado un plan de igualdad, en aquellos supuestos en que la empresa esté obligada a ello por imperativo legal o convencional.

Las empresas o entidades que legalmente no estén obligadas a realizar un plan de igualdad, habrán de acreditar su compromiso mediante la implantación voluntaria de dicho plan o de otras medidas tendentes a lograr la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, cuya potencial efectividad las haga susceptibles de ser valoradas para la obtención del distintivo.

e) Haber procedido a la inscripción del Plan de igualdad en el Registro de Planes de Igualdad dependiente de la Dirección General de Trabajo, en el supuesto de ser preceptivo.

f) Haber realizado balances o informes de seguimiento y evaluación del plan de igualdad o, en su caso, de las medidas adoptadas.

Artículo 8. Convocatoria del procedimiento para la concesión del distintivo.

1. El procedimiento para la concesión de la “Marca de Excelencia en Igualdad de Aragón” se iniciará de oficio, mediante convocatoria efectuada por resolución de la persona que ostente la dirección del Instituto Aragonés de la Mujer, con periodicidad cuatrianual.

2. Las convocatorias serán publicadas en el Boletín Oficial de Aragón y se elaborarán con arreglo a las disposiciones establecidas en el presente decreto. En cada convocatoria se concretará el modo de presentación y la documentación que ha de acompañar a la solicitud.

3. Las solicitudes deberán presentarse en registro, conforme a lo dispuesto en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común y dirigirse al Instituto Aragonés de la Mujer, utilizando el modelo normalizado que se establezca en la correspondiente convocatoria.

Artículo 9. Documentación.

1. Sin perjuicio de otros justificantes que puedan requerirse en cada convocatoria, las solicitudes deberán ir acompañadas de la siguiente documentación:

a) Documento de constitución o estatutos de la entidad o empresa y sus modificaciones si las hubiera.

b) En caso de estar obligada a ello, certificación acreditativa de su inscripción en el registro público correspondiente.

c) Declaración responsable de encontrarse al corriente de sus obligaciones en materia tributaria y de Seguridad Social, así como de no tener deuda alguna con la Comunidad Autónoma Aragonesa. Tales datos podrán ser comprobados de oficio por la Administración, salvo que quien formula la solicitud manifieste su oposición de forma expresa.

d) Declaración responsable de no haber sido sancionada mediante resolución administrativa firme ni condenada por sentencia judicial firme, por acciones u omisiones consideradas discriminatorias por razón de género en la legislación vigente, en los cuatro años anteriores a la solicitud.

e) En los supuestos en que exista obligación de contar con un plan de igualdad en la empresa, ya sea legal, convencional o de otra naturaleza, copia de dicho plan y de los documentos en que, si lo hay, se haga constar el acuerdo alcanzado para su implantación. Si procediera, también se aportará copia de la inscripción del plan en el registro correspondiente.

f) En caso de no disponer de plan de igualdad por no resultar exigible según la legislación vigente, deberá aportar un informe sobre las medidas de igualdad implantadas en relación con las condiciones de trabajo, el modelo organizativo, su responsabilidad social y la difusión y publicidad de los productos y servicios ofrecidos por la empresa.

g) Cualquier otra documentación que contribuya al mejor conocimiento del plan de igualdad o las medidas adoptadas en la entidad solicitante.

h) En los supuestos en que la empresa haya solicitado u obtenido un distintivo análogo de cualesquiera otras administraciones públicas: Copia de la correspondiente solicitud y su convocatoria, o de la resolución que acredite la concesión de dicho distintivo.

i) Certificación de inscripción del Plan de igualdad en el Registro de Planes de Igualdad dependiente de la Dirección General de Trabajo, si la misma fuera preceptiva, o autorización para la consulta de dicho registro.

Artículo 10. Comisión Técnica de Evaluación.

1. El Instituto Aragonés de la Mujer constituirá una comisión Técnica de Evaluación para la concesión del distintivo 'Marca de Excelencia en Igualdad de Aragón', cuyos componentes serán designados por quien ostente su dirección, entre personal funcional de dicho Organismo.

2. La comisión quedará constituida de la siguiente forma:

Un presidente/a,

Dos vocales,

Una secretaria o secretario.

3. El funcionamiento de la Comisión Técnica de Evaluación, se regirá por lo dispuesto en la Sección 3ª, del Capítulo II, del Título Preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público, y en el Capítulo V del Título II del Decreto Legislativo 2/2001, de 3 de julio, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

4. La Comisión Técnica de Evaluación, una vez constituida conforme a lo señalado en el párrafo anterior, verificará y evaluará la documentación presentada,

atendiendo a los criterios de valoración relacionados en el siguiente artículo y elevará la propuesta de resolución a la persona que ostente la dirección del Instituto Aragonés de la Mujer.

Artículo 11. Criterios de Valoración.

Para decidir sobre el otorgamiento de esta distinción, la comisión atenderá especialmente a los siguientes aspectos:

1. Plan de igualdad o políticas de igualdad:

a) Claridad y rigor en el diseño del plan de igualdad o de las medidas a adoptar, en la definición de los objetivos que persiguen, así como de los medios con que cuenta para su implantación, ejecución y desarrollo.

b) La implicación de los representantes del personal de la empresa y del conjunto de la plantilla en el compromiso empresarial en materia de igualdad.

c) La existencia de agentes responsables o unidades de igualdad, en los ámbitos de las relaciones laborales.

d) Constitución de comités o comisiones de seguimiento y evaluación realizada por los mismos.

e) Compromiso de la alta dirección de la empresa con su consecución real y efectiva.

f) Medidas innovadoras que contribuyan a la eliminación y prevención de situaciones de discriminación entre mujeres y hombres.

g) Haber realizado auditorías externas del Plan de Igualdad de la empresa.

2. Aspectos relacionados con el acceso al empleo y condiciones de trabajo:

a) La representación equilibrada entre mujeres y hombres en todos los grupos y categorías profesionales.

b) La adopción de medidas de acción positiva en el acceso al empleo y en la promoción profesional en los niveles en que las mujeres estén subrepresentadas.

c) La participación equilibrada entre mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisiones y en la promoción y el acceso a los puestos directivos y de mayor responsabilidad.

d) Las garantías de igualdad retributiva por trabajos de igual valor.

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

f) La implantación de medidas adecuadas de prevención y sanción del acoso sexual, por razón de género y del acoso laboral, así como de la violencia contra la mujer y el apoyo expreso a las empleadas que sean o hayan sido víctimas.

g) La prevención de la salud laboral del personal, atendiendo a las consecuencias derivadas de las diferencias biológicas entre mujeres y hombres.

h) La presencia de mujeres y la adopción de medidas para impulsar su participación en puestos de trabajo de alto contenido tecnológico, técnico y científico, con evolución positiva en los últimos años.

i) Fomento del empleo de mujeres jóvenes.

3. Aspectos relativos al modelo organizativo y la responsabilidad social de las empresas:

a) La utilización de un lenguaje integrador y no sexista tanto en la comunicación interna como en la publicidad de los productos, los servicios y el marketing de la empresa.

b) La realización de actuaciones relativas a la responsabilidad social corporativa, destinadas a promover condiciones de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

c) Las reservas de plazas para mujeres pertenecientes a colectivos de vulnerabilidad.

d) La posibilidad de que sus empleadas y empleados puedan realizar cursos de formación durante la jornada laboral.

e) La formación en materia de igualdad proporcionada al personal directivo, así como a los trabajadores que realizan funciones de contratación, selección y formación de personal.

f) Avances y actuaciones realizadas sin estar preceptivamente obligadas, de conformidad con la disposición transitoria décima segunda 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 educación.

g) Actuaciones de responsabilidad social realizadas por las empresas de conformidad con lo establecido en el artículo 53 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.

Artículo 12. Resolución.

1. A la vista de la propuesta elevada por la Comisión Técnica de Evaluación, la persona que ostenta la dirección del Instituto Aragonés de la Mujer dictará una resolución motivada, sobre las solicitudes de concesión de la Marca de Excelencia en Aragón.

2. La resolución del procedimiento, se notificará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, mediante su publicación en el Boletín Oficial de Aragón.

3. El plazo máximo para resolver y notificar la resolución será de seis meses, a partir de la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes que se fije en cada convocatoria. El transcurso de dicho periodo de tiempo sin haberse notificado la resolución, legitima a los interesados para entender desestimada por silencio administrativo su solicitud.

4. La resolución no pondrá fin a la vía administrativa; contra ella podrá interponerse recurso de alzada, en el plazo de un mes, ante la persona que ostente la Consejería competente en materia de igualdad.

Artículo 13. Reconocimiento y Vigencia del Distintivo.

1. El reconocimiento del distintivo "Marca de Excelencia en Igualdad de Aragón" se realizará mediante la entrega de un sello identificativo.

2. El distintivo podrá ser utilizado por su adjudicataria desde la publicación de la resolución de concesión en el Boletín Oficial de Aragón.

Artículo 14. Facultades y derechos de las entidades concesionarias del distintivo.

1. Las empresas o entidades a las que se les otorgue el distintivo "Marca de Excelencia en Igualdad de Aragón", tendrán las siguientes facultades y derechos:

a) Recibir un sello identificativo de la concesión del distintivo.

b) Hacer uso del distintivo en sus operaciones comerciales, comunicaciones y soportes corporativos.

c) La valoración positiva del distintivo para la obtención de subvenciones públicas de conformidad con lo establecido en el artículo 26 de la Ley 7/2018, de 28 de junio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.

d) La consideración del distintivo a efectos de contratación, de conformidad con lo establecido en el artículo 25.3 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.

A estos efectos, cuando los órganos de contratación dispongan, en los pliegos de cláusulas administrativas particulares, la preferencia para aquellas empresas que establezcan medidas tendentes a promover la igualdad entre mujeres y hombres, se entenderá que cumplen tal requisito las poseedoras del distintivo "Marca de Excelencia en Igualdad de Aragón.", sin perjuicio de que tal circunstancia pueda acreditarse por cualesquiera otros medios que el órgano de contratación determine.

Artículo 15. Obligaciones derivadas de estar en posesión del distintivo.

La concesión del distintivo "Marca de Excelencia en Igualdad de Aragón" conllevará una serie de obligaciones para la empresa distinguida, sin perjuicio de otras que pudieran establecerse en las bases reguladoras:

a) Las entidades adjudicatarias están obligadas al mantenimiento de las condiciones que motivaron el otorgamiento del distintivo durante todo el tiempo de la concesión.

b) La utilización del distintivo, que deberá reproducir con exactitud el logotipo original, ha de ir asociada al nombre de la empresa, al año de otorgamiento del distintivo y en su caso al o los de renovación.

c) El uso del distintivo estará sujeto a la plena observancia de la normativa aplicable, particularmente en materia de publicidad y, si los hubiera, deberá ajustarse a los límites temporales de su vigencia.

Artículo 16. Compatibilidad.

La concesión del distintivo "Marca de Excelencia en Igualdad de Aragón", podrá ser compatible con la obtención de otras distinciones o premios, concedidos por administraciones, entes públicos o empresas privadas, nacionales, internacionales o extranjeros, relacionados con la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Artículo 17. Pérdida del distintivo.

1. La persona que ostente la Dirección del Instituto Aragonés de la Mujer, revocará el otorgamiento del distintivo "Marca de Excelencia en Igualdad de Aragón" en los siguientes supuestos:

a) Haber sido la empresa objeto de sanción administrativa firme, o condenada mediante sentencia judicial firme, por discriminación por razón de género.

b) Pérdida de alguno de los requisitos necesarios para solicitar la concesión del distintivo o alteración de las condiciones tenidas en cuenta para su otorgamiento, en los supuestos que conlleven un empeoramiento de los parámetros de igualdad.

c) Incumplimiento de las obligaciones derivadas de la concesión del distintivo.

2. El procedimiento para la revocación podrá iniciarse de oficio o a instancia de persona interesada, y requerirá la audiencia previa de la entidad distinguida por un plazo de diez días hábiles.

3. La resolución de revocación deberá ser motivada y se notificará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, mediante su publicación en el Boletín Oficial de Aragón.

4. La revocación del distintivo "Marca de Excelencia en Igualdad de Aragón", conllevará la pérdida de los derechos que confiere su otorgamiento.

Artículo 18. Renuncia voluntaria.

1. Las empresas o entidades distinguidas podrán en cualquier momento solicitar al Instituto Aragonés de la Mujer la renuncia al distintivo "Marca de Excelencia en Igualdad de Aragón".

2. La aceptación de la renuncia solicitada conllevará la pérdida de todos los derechos derivados de la concesión. Se realizará mediante resolución de la persona que ostente la dirección del Instituto Aragonés de la Mujer, que será publicada en el Boletín Oficial de Aragón.

Artículo 19. Registro de empresas con "Marca de Excelencia en Igualdad de Aragón".

El Departamento competente en materia de igualdad, a través del Instituto Aragonés de la Mujer, creará y mantendrá un registro público de las concesiones del distintivo otorgadas a las empresas.

Artículo 20. Seguimiento y Control.

1. Las empresas que ostenten la titularidad del distintivo "Marca de Excelencia en Igualdad de Aragón" deberán elaborar un informe anual sobre la ejecución de su plan de igualdad u otras medidas que hayan podido adoptar en la materia, incorporando los resultados obtenidos.

2. El seguimiento y control de la ejecución de los planes de igualdad, así como de cualesquiera otras medidas que hayan podido adoptarse en la materia, se realizará por el Instituto Aragonés de la Mujer.

Disposición transitoria única. Régimen transitorio para los distintivos en vigor.

Aquellas entidades o empresas que cuenten con el certificado acreditativo de "Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres" a la entrada en vigor de este Decreto, mantendrán el mismo hasta que se resuelva la primera convocatoria para la obtención del distintivo "Marca de Excelencia en Igualdad de Aragón", siempre que en la fecha de solicitud de este último el anterior mantuviese su vigencia.

Disposición derogatoria única. Derogación normativa.

Queda derogado el Decreto 99/2000, de 16 de mayo, del Gobierno de Aragón, por el que se crea la figura "Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres", sin perjuicio de lo previsto en la disposición transitoria anterior.

Disposición Final Primera. Ejecución y desarrollo.

El logotipo del distintivo "Marca de Excelencia en Igualdad de Aragón" se determinará mediante Orden de la persona que ostente la Consejería en materia de igualdad.

Disposición Final Segunda. Entrada en vigor.

El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Aragón.

Zaragoza, de de. 2020

El Presidente del Gobierno de Aragón, JAVIER LAMBÁN MONTAÑÉS

La Consejera de Presidencia y Relaciones Institucionales, María Teresa Pérez Esteban