



**INFORME SOBRE LAS ALEGACIONES PRESENTADAS AL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REGULA LA OBTENCIÓN DEL DISTINTIVO “MARCA DE EXCELENCIA EN IGUALDAD DE ARAGÓN”, POR LAS SECRETARIAS GENERALES TÉCNICAS DE LOS DISTINTOS DEPARTAMENTOS Y LOS ORGANISMOS AUTÓNOMOS A ELLOS ADSCRITOS.**

Mediante Orden de 9 de julio de 2020 de la Consejera de Presidencia y Relaciones Institucionales, se inició el procedimiento de elaboración del Proyecto de Decreto por el que se regula el distintivo “Marca de Excelencia en Igualdad de Aragón”.

Una vez redactada la correspondiente memoria económico justificativa y el informe de impacto de género, se elaboró el borrador de proyecto por parte del Instituto Aragonés de la Mujer, y se procedió a su publicación en el portal de Transparencia. Se realizó el trámite de consulta pública previa en el portal de participación ciudadana del Gobierno Aragón en el intervalo de 21-07-2020 a 10-08-2020. Recibido el informe de la Dirección General de Presupuestos, Financiación y Tesorería el día 6 de octubre de 2020, se consideró oportuno dar traslado del proyecto a las Secretarías Generales Técnicas de los distintos departamentos, así como a los organismos autónomos a ellos adscritos al objeto de que pudieran formular las observaciones oportunas.

Como consecuencia de dicho trámite, se han recibido contestación de la Secretaría General Técnica del Departamento de Ciencia, Universidad y Sociedad del Conocimiento; Departamento de Vertebración del Territorio, Movilidad y Vivienda; Departamento de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente; Departamento de Educación, Cultura y Deporte; Departamento de Ciudadanía y Derechos Sociales; Vicepresidencia del Gobierno de Aragón; Departamento de Economía, Planificación y Empleo.

Respecto a los dos primeros departamentos, no formulan observaciones.

El Departamento de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente plantea las siguientes recomendaciones:

1ª Establece la posibilidad de *“concretarse la referencia inicial que en sentido amplio se hace a “los diversos tratados internacionales” especificando alguno de estos acuerdos sujetos al derecho internacional o concretando las disposiciones emanadas de órganos de la Unión Europea que se ocupan de articular medidas para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres.”*

Se considera suficiente la mención en el texto del proyecto.

2ª Recomendaciones de técnica normativa:

- *La palabra “igualdad” cuando forma parte de la identificación de la marca debería ir con mayúscula, lo mismo “consultivo”.*

Se corrigen y se modifican las letras minúsculas “i” y “c” por la mayúscula “I” y “C”.

- *En la parte dispositiva, la identificación de los artículos (artículo 1), a diferencia de su título, es práctica habitual que no aparezca en cursiva.*

Se elimina la cursiva.



- En las alusiones a “el presente decreto” o “este decreto” la palabra decreto se propone el uso de la minúscula al no incluirse en este caso el nombre o identificación de la norma.

Se corrige y modifica la letra mayúscula “D” por la minúscula “d”.

3ª En el artículo 3º *Puede valorarse la conveniencia de sustituir la cita “en el presente decreto” por la más concreta “conforme a lo dispuesto en la disposición final primera”.*

Se mantiene la redacción inicial, en consonancia con la DTN 51.

4ª En relación con la denominación del distintivo, *“La identificación de la marca en su nombre completo aparece en el 54 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, identificada con mayúsculas iniciales”.*

En este sentido se corrige en el artículo 4 identificando con mayúsculas iniciales “Marca de Excelencia en Igualdad de Aragón”.

5ª En la redacción del artículo 6, se modifica *“informe bianual”* por informe bienal, haciendo referencia a la realización de un informe relativo a dos anualidades.

*El punto dos podría completarse indicando el sentido del silencio administrativo en caso de no resolverse la solicitud en el plazo de tres meses.*

Se introduce el sentido del silencio quedando la redacción de este párrafo segundo del artículo 6 de la siguiente forma: “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, transcurrido este plazo, si no recayera resolución expresa, se entenderá estimada por silencio administrativo la solicitud”

6ª Se sugiere en cuanto a los requisitos enumerados en el artículo 7, añadir como punto f): “Contar con un compromiso explícito en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, la organización y funcionamiento interno de la empresa y la responsabilidad social. Este compromiso deberá acreditarse por escrito y haberse hecho público previamente a la publicación de la correspondiente convocatoria”.

Se mantiene la redacción inicial.

7ª. En cuanto a la convocatoria del procedimiento para la concesión del distintivo se propone que sea anual.

Desde el IAM se opta por la realización de una convocatoria cada dos años.

8ª En cuanto a la documentación a que se refiere el artículo 9, se sugiere que puedan reducirse las cargas para las empresas o entidades solicitantes en la presentación de documentos, ya que el artículo 53. d) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, exime de la obligatoriedad de presentar aquellos documentos que ya se encuentren en poder de las Administraciones Públicas.

Se opta por mantener la redacción del artículo, siendo más oportuno la inclusión del artículo 53. d) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en la orden de convocatoria.

9ª En la redacción del artículo 10, la palabra “Organismo” se propone que se escriba con minúscula inicial.

Se corrige la letra mayúscula “O” por la minúscula “o”.

En cuanto a la comisión, se propone *incorporar personas que no pertenezcan al IAM, es decir, del Departamento con competencias en Igualdad, e incluso del tejido social como organizaciones sindicales o empresariales.*

Se especifican las personas que ostentan la comisión, y se introducen una persona más en el cargo de vocal. Quedando su redacción del artículo 10.2 de la siguiente forma:



“2. La comisión quedará constituida de la siguiente forma:

- a) Presidencia: la persona titular de la Dirección del Instituto Aragonés de la Mujer.
- b) Vicepresidencia: la persona que ocupe la Secretaría General del Instituto Aragonés de la Mujer, quien podrá sustituir a la persona que ocupe la Presidencia en supuestos de ausencia, enfermedad u otra causa legal.
- c) Vocalías: Tres personas. Una de ellas con formación en igualdad destinada en el Instituto Aragonés de la Mujer, otra que dependa del departamento competente en materia de empleo, y una tercera del departamento competente en materia de trabajo, nombradas por la Presidencia de la Comisión Evaluadora.
- d) Secretaría: Una persona destinada en el Instituto Aragonés de la Mujer, nombrada por la presidencia de la Comisión Técnica de Evaluación. Asistirá a las reuniones con voz pero sin voto.

A propuesta de la Presidencia, podrán incorporarse a las sesiones de la Comisión Técnica de Valoración, con voz pero sin voto, personal funcionario de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, personas representantes de organismos públicos o empresas adscritas o dependientes de aquella, así como personas expertas en la materia, para contar con su colaboración y asesoramiento.”

10ª *Se propone que se notifique la resolución de manera personal e individualizada a la interesada.*

Si bien se considera suficiente con la publicación de la resolución en el BOA que sustituye a la notificación.

11ª *Igualmente se propone la notificación personal e individualizada a la interesada, en relación con la pérdida del distintivo.*

Se considera suficiente con la publicación de la resolución en el BOA que sustituye a la notificación.

Dado que la redacción del borrador del Proyecto de Decreto por el que se regula la obtención del distintivo “Marca de Excelencia en Igualdad de Aragón” es anterior a la modificación que establece el carácter preceptivo de la inscripción del Plan de Igualdad en el Registro de Planes de Igualdad, como lo han hecho constar en sus escritos de alegaciones los Departamentos de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente y el Departamento de Economía, Planificación y Empleo,

se modifica el artículo 7.1 e) eliminando “*en el supuesto de ser preceptivo*”, quedando su redacción de la siguiente forma: “e) Haber procedido a la inscripción del Plan de igualdad en el Registro de Planes de Igualdad de las Empresas dependiente del Departamento al que esté adscrito”, de acuerdo con el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en que establece que la inscripción de los planes de igualdad en el registro correspondiente es obligatoria tanto si el plan de igualdad tiene carácter voluntario como obligatorio y debe tener acceso público. Esta disposición está vigente desde el 14 de enero de 2021.

Igualmente se suprimiría en el artículo 9 apartado i) “*si la misma fuera preceptiva, o autorización para la consulta de dicho registro*”, si bien las alegaciones realizadas por el Departamento de Economía, Planificación y Empleo consideran la supresión del apartado.



El Departamento de Ciudadanía y Derechos Sociales, plantea las siguientes recomendaciones:

1ª modificar la denominación de la Marca de Excelencia en Igualdad de Aragón. Esta marca debería llamarse *“Marca de Excelencia en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Aragón”*.

El nombre atribuido a la Marca de Excelencia en Igualdad es el que la propia Ley 7/2018, de 28 de junio, hace referencia: “el Gobierno de Aragón establecerá el distintivo de Marca de Excelencia en Igualdad”, desde el IAM se considera apropiado esta nomenclatura.

Por otro lado, *incluir el reconocimiento de la igualdad desarrollados tanto en la Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón, como en la Ley 18/2018, de 20 de diciembre, de igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Aragón.*

El proyecto de decreto que nos ocupa es relativo al desarrollo de la Ley 7/2018, de 28 de junio, desde el IAM no se procede al desarrollo de otra norma con rango de Ley que tendrá que ser objeto a su vez de su propio desarrollo normativo.

2ª *Se sugiere potenciar el peso específico de medidas relacionadas con el impulso de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para la obtención de un distintivo de estas características.*

En el artículo 11 del proyecto de decreto se establece como criterio de valoración en el apartado 2 e) *“Las medidas concretas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal”*

3ª *“Se considera que existe una confluencia de competencias que debería ser tenida en cuenta”,* debido a que *“El Decreto 24/2020, de 26 de febrero, del Gobierno de Aragón, de estructura orgánica del Departamento de Ciudadanía y Derechos Sociales, otorga, a la Dirección General de Igualdad y Familias, entre otras, las competencias relacionadas con el impulso de actuaciones que promuevan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. El distintivo “Marca de Excelencia en Igualdad de Aragón”, incluye entre las actuaciones que deben realizar las entidades que lo pretendan, la adopción de medidas en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral”*

El artículo 54 de la Ley 7/2018, de 28 de junio establece en su apartado 2 d) Las medidas concretas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, como un parámetro a ser valorado para la obtención de la Marca de Excelencia en Igualdad, es decir, se trata de un criterio que la Comisión de Valoración procederá a su valorar.

4ª *“Debería considerarse el Sello RSA+ a fin de evitar duplicidades, así como confusión entre el tejido empresarial aragonés. Es cierto que el Decreto contempla la compatibilidad del distintivo “Marca de Excelencia en Igualdad en Aragón” con otras distinciones o premios, pero teniendo en cuenta que confluye el objeto y los destinatarios, deberían de revisarse los procedimientos.”*

Ley 7/2018, de 28 de junio, en la Sección 2ª, Capítulo II, Título III, distingue el objeto, por un lado, las actuaciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad y por otro, la Marca de Excelencia de Igualdad.

El Sello RSA+ forma parte de las medidas para promover el desarrollo de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad regulado en el artículo 53 de la Ley 7/2018, de 28 de junio. Por lo tanto, se trata de dos actuaciones reguladas



y diferenciadas en la propia Ley 7/2018, de 28 de junio, y en el caso de la Marca de Excelencia en Igualdad.

5ª *“Se considera necesario que los diversos Departamentos con competencias en esta materia formen parte de la Comisión Técnica de Evaluación. El carácter transversal del concepto de igualdad exige la coordinación de agentes y actividades; sólo así se logrará la introducción de la perspectiva de género en las políticas sectoriales. Un distintivo como el que ahora se regula debería contar con la implicación activa de los responsables, al menos, de las políticas de empleo, y trabajo, empresa y familias del Gobierno de Aragón.”*

Desde el Instituto Aragonés de la Mujer se modifica la constitución de la Comisión Técnica de Evaluación.

6ª Por último el Departamento de Ciudadanía y Relaciones Institucionales establece: *“Con respecto al procedimiento establecido para el seguimiento y control del distintivo (artículo 20), se considera que quizás resulte insuficiente para proceder a la evaluación, sólo un informe anual elaborado por la propia empresa. La capacidad de inspección y seguimiento de las medidas efectivamente implementadas, puede resultar muy complicado para el Instituto Aragonés de la Mujer. De nuevo sería precisa la intervención de otros Departamentos del Gobierno de Aragón, especialmente del ámbito del empleo, así como diseñar otros procedimientos de control efectivo. Además, deberían de especificarse los conceptos a incluir en el informe anual para poder llevar a cabo una evaluación adecuada y completa”.*

Se mantiene la redacción inicial.

La Vicepresidencia del Gobierno de Aragón, concretamente la Dirección General de Desarrollo Estatutario y Programas Europeos, informa lo siguiente:

1º *“La parte expositiva del proyecto deberá incluir que se han cumplimentado los principios de buena regulación exigidos en la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, debiendo quedar justificada la eficacia de la norma, su necesidad y proporcionalidad, así como la necesaria seguridad jurídica, transparencia y eficiencia.”*

Se modifica la parte expositiva incluyendo que se han cumplimentado los principios de buena regulación, quedando el texto de la siguiente forma:

*“En la aprobación del presente Decreto se ha actuado de acuerdo con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia, en los términos previstos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.*

*De manera específica, los principios de necesidad y eficacia aparecen justificados por la habilitación normativa referida. La proporcionalidad y eficiencia de la norma se ve garantizada por la necesidad de reconocer y estimular la labor de las empresas y entidades comprometidas con el objetivo de alcanzar la igualdad, respetando la adecuada utilización de los recursos públicos. En su elaboración se ha atendido a los trámites exigidos legalmente, se ha sometido al trámite de consulta pública, así como a los preceptivos informes de la Secretaria General Técnica del Departamento de Presidencia y Relaciones Institucionales y de la Dirección General de Servicios Jurídicos, y posterior remisión al Consejo Consultivo, dando cumplimiento a los principios de seguridad jurídica y transparencia.”*

2ª *Se sugiere la supresión o redacción alternativa del artículo 4 del proyecto de decreto.*



Se redacta conforme el texto alternativo propuesto "El logotipo y el nombre del distintivo "Marca de Excelencia en Igualdad de Aragón" se registrarán como propiedad del Gobierno de Aragón conforme a las previsiones de la Ley 17/2001, de 7 de diciembre, de Marcas y estarán sujetos a la normativa aplicable en esta materia".

3ª Se propone en relación al artículo 19 *"Al objeto de reflejar adecuadamente el reparto competencial en la estructura del Gobierno de Aragón, debería especificarse que la creación y mantenimiento del registro de las concesiones del distintivo de igualdad corresponderá al departamento al que esté adscrito el Instituto Aragonés de la Mujer."*

En este sentido se modifica la redacción del artículo 19 del proyecto de decreto, quedando redactado del siguiente modo "El departamento al que esté adscrito el Instituto Aragonés de la Mujer, creará y mantendrá un registro público de las concesiones del distintivo otorgadas a las empresas."

4ª En el mismo sentido se establece en relación a la disposición final primera *"parece procedente precisar que el logotipo del distintivo "Marca de Excelencia en Igualdad en Aragón" debe determinarse por Orden del Departamento al que esté adscrito el Instituto Aragonés de la Mujer."*

Se modifica la redacción con el siguiente texto: El logotipo del distintivo "Marca de Excelencia en Igualdad de Aragón", se determinará mediante orden del departamento al que esté adscrito el Instituto Aragonés de la Mujer.

Desde el punto de vista formal el Departamento de Educación, Cultura y Deporte, realiza las siguientes observaciones:

1ª *En el artículo 6.1, donde dice espiración de decir "expiración". Así mismo, en este mismo apartado y artículo, tras "solicitud de prórroga", procedería sustituir ese punto por una coma y donde dice "logros" obtenidos se entiende debiera decir "los logros obtenidos".*

Se corrige el artículo 6.1, quedando su redacción: "Con anterioridad a la expiración 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 bienal sobre las medidas implantadas y los logros obtenidos en el periodo de vigencia del distintivo."

2ª *Se recomienda "desde el punto de vista de técnica normativa, debiera observarse las directrices 28 y 35 del Acuerdo de 28 de mayo de 2013, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueban las directrices de técnica normativa, respecto a la composición de artículos y disposiciones del final de la norma."*

Se realizan los cambios pertinentes para la adecuación del texto a las directrices de técnica normativa.

Desde el punto de vista formal el Departamento de Economía, Planificación y Empleo, realiza las siguientes consideraciones:

1ª *Como consideración previa es conveniente resaltar que a lo largo del proyecto de decreto se habla de forma indistinta de empresas y entidades, sin embargo, hay conceptos jurídicos que solamente pueden ir dirigidos a empresas. Es decir, únicamente una empresa, en relación con sus trabajadores sobre los que tiene el poder de organización y dirección empresarial, puede tener la condición de haber sido sancionada*



*por resolución administrativa firme por discriminación por razón de género o tener la obligación de elaborar un plan de igualdad. Así, una entidad que agrupe a empresas, estará en una de las dos condiciones expuestas en su papel de empresario respecto de sus propios trabajadores, pero como asociación o cualquier otra forma jurídica que aglutine a empresas ni podrá hacer un plan de igualdad ni podrá ser sancionada por la conducta que indica el texto del proyecto.*

La redacción del proyecto se realiza de conformidad con el artículo 54 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, que en su artículo 1º establece: “El gobierno de Aragón establecerá el distintivo de Marcas de Excelencia en Igualdad como fórmula de promoción y reconocimiento para distinguir a aquellas empresas y entidades comprometidas con la igualdad de género...”

*2ª La terminología que usa la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el artículo 46.4 es “Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependiente de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas”.*

Se corrige en el proyecto de decreto dicha terminología.

*3ª Se considera necesario eliminar las indicaciones de “la aportación de una certificación de inscripción” (art. 9.1 i) y “la copia de la inscripción del plan en el registro correspondiente” (art. 9.1 e), puesto que mediante una consulta pública en el REGCON (Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo) cualquier interesado puede conocer si una determinada empresa ha inscrito el plan. Si bien, el contenido del mismo ha de ser facilitado por la empresa, puesto que no es accesible.*

El apartado 9.1e) se suprime *Si procediera, también se aportará copia de la inscripción del plan en el registro correspondiente.* Queda redactado de la siguiente manera: “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” Se elimina el apartado 9.1 i) del proyecto de decreto.

*4ª En relación al “artículo 9.1 en su apartado d) incluye como documentación “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.” Se informa que “si ese organismo autónomo necesitara un certificado de la autoridad laboral, podría emitirse de las resoluciones administrativas firmes, pero no de las sentencias judiciales puesto que no siempre nos son notificadas.”*

Se mantiene la redacción de dicho artículo.

*5ª En relación con el artículo 11.1 b) del proyecto de decreto, cuando se refiere a “la implicación de los representantes del personal de la empresa y del conjunto de la plantilla en el compromiso empresarial en materia de igualdad”. Realiza la siguiente corrección: “En el ámbito del derecho laboral, cuando se habla de delegados de personal o comités de empresa se utiliza el término representación legal de los trabajadores. Por tanto, se sugiere que se use la terminología que emplea el Estatuto de los trabajadores*



*(delegados de personal o comités de empresa) o la comúnmente utilizada en el mundo laboral.”*

Se realiza la oportuna corrección del artículo 11, en su apartado 1.b, con la siguiente redacción: “La implicación de la representación legal de los trabajadores en el compromiso empresarial en materia de igualdad”

6ª En referencia a la denominación de la Dirección General de Trabajo, se sugiere que: *“al ser una norma con vocación de permanencia en el tiempo que la referencia a los órganos concretos se sustituyera por una referencia genérica a su competencia, para evitar desfases orgánicos.”*

Desde el IAM se comparte dicha sugerencia y se modifican las referencias a la Dirección General de Trabajo, por *departamento* al que esté adscrito.

7ª *“Por lo que se refiere a la constitución de la Comisión Técnica de Evaluación, no se especifica si el secretario o secretaria que forma parte de la misma tiene voz y voto, ni si se prevé la posibilidad de que puedan asistir personas que por sus conocimientos específicos tengan condición de asesores, con indicación de si se les atribuye o no derecho a voto.”*

En cuanto a la Comisión Técnica de Evaluación, dado que varios departamentos han puesto de manifiesto, por un lado, la falta de contenido y por otro lado la incorporación a la misma de miembros de otros departamentos, se procede a una redacción más completa y la inclusión de otros miembros que la configuren.

Desde el Instituto Aragonés de la Mujer, se modifica el artículo 12.3 relativo a los plazos de resolución y efectos del silencio administrativo, para su adecuación a la Ley 1/20211, de 11 de febrero, de simplificación administrativa, quedando su redacción *“El plazo máximo para resolver y notificar la resolución será de tres 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 estimada por silencio administrativo su solicitud.”*

A fecha de la firma electrónica

LA SECRETARIA GENERAL DEL INSTITUTO ARAGONES DE LA MUJER

Fdo: Ana María Giménez Barrera