



INFORME TRAS EL TRÁMITE DE AUDIENCIA E INFORMACIÓN PÚBLICA RELATIVO AL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REGULA LA OBTENCIÓN DEL DISTINTIVO “MARCA DE EXCELENCIA EN IGUALDAD DE ARAGÓN”.

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 económica 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 dio traslado del proyecto a las Secretarías Generales Técnicas de los distintos departamentos, así como a los organismos autónomos a ellos adscritos, con el objeto de que formularan las observaciones oportunas; posteriormente se sometió a información pública y se dio audiencia a las organizaciones y asociaciones reconocidas por la ley que los representen y cuyos fines guarden relación directa con el objeto de la disposición.

Como consecuencia del trámite de audiencia se han recibido contestación de las siguientes entidades: Comisiones Obreras de Aragón (CCOO), Unión General de Trabajadores de Aragón (UGT), Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME)

Comisiones Obreras de Aragón (CCOO), plantea las siguientes recomendaciones:

1- Considera que, el distintivo empresarial que se propone, teniendo en cuenta su afectación en lo relativo a la igualdad en el ámbito laboral, hubiera sido apropiado utilizar el proceso diálogo social con los agentes sociales más representativos.

Para la elaboración del proyecto de Decreto se ha seguido el procedimiento de elaboración de reglamentos establecido en el Decreto Legislativo 1/2022, de 6 de abril, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Presidente o Presidenta y del Gobierno de Aragón. En concreto en el artículo 47, relativo a la información pública y audiencia en el ejercicio de la potestad reglamentaria, se establece que, cuando la disposición reglamentaria afecte a los derechos e intereses legítimos de la ciudadanía, se le dará audiencia a través de las organizaciones y asociaciones reconocidas por la ley que agrupen o representen a las personas cuyos



derechos o intereses legítimos se vieren afectados por la norma y cuyos fines guarden relación directa con su objeto. Este trámite se completará con el de información pública en virtud de resolución del órgano directivo impulsor del procedimiento, que se publicará en el «Boletín Oficial de Aragón».

Se procedió a dar audiencia pública a las organizaciones y asociaciones que representativas, tales como: COMISIONES OBRERAS (CC.OO.), UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE ARAGÓN, CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE ARAGÓN (CEOE ARAGÓN), CEPYME-ARAGÓN, UPA-ARAGÓN, CÁMARA DE COMERCIO, INDUSTRIA Y SERVICIOS DE ZARAGOZA, CÁMARA DE COMERCIO, INDUSTRIA Y SERVICIOS DE TERUEL, CÁMARA DE COMERCIO, INDUSTRIA Y SERVICIOS DE HUESCA, ASOCIACIÓN DE ECONOMÍA SOCIAL DE ARAGÓN, ASAJA-ARAGÓN, ARAME, ARAGA, UNIÓN DE AGRICULTORES Y GANADEROS DE ARAGÓN(UAGA-COAG), ASOCIACIÓN DE EMPRESA FAMILIAR DE ARAGÓN (AEFA), FEDERACIÓN ARAGONESA DE JÓVENES EMPRESARIOS (AJE ARAGÓN), ASOCIACIÓN DE AUTÓNOMOS DE ARAGÓN (UPTA-ARAGÓN).

2- Se indica como reflexión general al texto, la existencia de “un distintivo en igualdad a nivel nacional, que consta debe ser adaptado a la legislación vigente de acuerdo a los reales decretos 901 y 902 que regulan los planes de igualdad y la transparencia retributiva, lo que sugiere considerar los tiempos de aprobación definitiva de este proyecto de distintivo en Aragón de acuerdo a como quede la propuesta nacional.”

La versión 3ª del proyecto de Decreto por el que se regula el distintivo “Marca de Excelencia en Igualdad de Aragón”, se ha redactado teniendo en consideración 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; el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres; las modificaciones de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y se tiene en cuenta el proyecto de Real Decreto por el que se modifica el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa”.

3- Se establece que “a lo largo del texto se habla de forma indistinta de empresas y entidades, y sería conveniente aclarar los términos por la afectación jurídica de algunos de los requisitos. Asimismo, se utiliza la expresión “los representantes del personal” durante el texto, la expresión que se usa en el ámbito del derecho laboral de manera común es representación legal de los trabajadores.”

Se unifica la redacción en todo texto del proyecto conforme al artículo 54 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, que habla de empresa y entidades “*El Gobierno de Aragón establecerá el distintivo de Marca de Excelencia en Igualdad como fórmula de promoción y reconocimiento para distinguir a aquellas empresas y entidades comprometidas con la igualdad de género...*”

En uso de un lenguaje integrador se modifica la expresión “los representantes del personal” por *representación legal de las personas trabajadoras*.



4- Se solicita la posibilidad de añadir la figura de la “suspensión” del distintivo.

Se incorpora la suspensión de la concesión del distintivo de “Marca de Excelencia en Igualdad de Aragón”, en el artículo 17, con la siguiente redacción:

Artículo 17. Suspensión.

1. La persona titular del Instituto Aragonés de la Mujer, de oficio o a instancia de parte, previa audiencia de la empresa o entidad distinguida, notificará, mediante resolución motivada, la suspensión de concesión del distintivo de Marca de Excelencia en Igualdad en los siguientes supuestos:

a) En caso de que la empresa o entidad distinguida no cumpla con la elaboración de un informe anual sobre la ejecución de su plan de igualdad u otras medidas que hayan podido adoptar en la materia, previsto en el artículo 21. (nueva numeración, artículo relativo al seguimiento y control).

b) En caso de alteración de las condiciones que dieron lugar a la concesión del distintivo, cuando supongan empeoramientos no sustanciales de los parámetros de igualdad que justificaron la concesión del distintivo.

c) Cuando se inicie un procedimiento de revocación, como medida cautelar, hasta que recaiga la resolución.

d) Cuando la empresa haya sido sancionada mediante resolución susceptible de recurso por infracciones graves o muy graves en materia de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres, hasta la firmeza de la resolución.

2. En los supuestos de incumplimiento previstos en la letra a) del apartado anterior, la suspensión se mantendrá, hasta que se cumpla con la obligación de remisión del informe en el plazo extraordinario que pudiera establecerse por el Instituto Aragonés de la Mujer, o, en el supuesto de la letra b), hasta que se certifique la subsanación de las circunstancias que justificaron la suspensión.

3. La suspensión de la concesión del distintivo Marca de Excelencia en Igualdad conllevará la de las facultades derivadas de aquélla, en los términos previstos en el artículo 14. Para las facultades y obligaciones derivadas de los supuestos previstos en las letras c) y d) del artículo 14, se estará a las especificaciones correspondientes en cada convocatoria de ayuda, subvención o adjudicación de contrato».

La introducción de este artículo supone la modificación del artículo 19 *Renuncia voluntaria*. (Nueva numeración)

Se añade la posibilidad de la suspensión voluntaria. Queda redactado de la siguiente forma:

Artículo 19. Suspensión y renuncia voluntaria.

1. Las empresas o entidades distinguidas podrán en cualquier momento solicitar al Instituto Aragonés de la Mujer la suspensión de la concesión de su distintivo o renunciar al él.

2. La aceptación de la suspensión conllevará, la suspensión de las facultades derivadas de la concesión en los términos previstos en artículo 17, y la aceptación de la renuncia solicitada conllevará, la pérdida de todos los derechos derivados de la concesión en los términos previstos en el artículo anterior.

3. La aceptación de la suspensión o renuncia, 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.



5- en relación al artículo 5º, relativo a la vigencia del distintivo, se propone añadir a continuación de: “o hasta la resolución de la siguiente convocatoria”, el siguiente texto: “Con un límite máximo de 2 años. De no producirse una nueva convocatoria en dos años al tercer año se daría por extinguido el uso de este distintivo y la posibilidad de utilizarse.”

Se mantiene la redacción del artículo 5º, motivando que, en el artículo 8º se indica que las convocatorias serán bianuales, dos por año. La Administración queda obligada por este Decreto a la realización de las convocatorias previstas.

6- en relación al artículo 7º, relativo a los requisitos para la obtención del distintivo, se propone:

6.1 Letra e) “eliminar la coetilla en el supuesto de ser preceptivo”.

Se elimina de conformidad al artículo 11.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que establece que “Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.” Y se da la siguiente redacción: 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.*

6.2 Letra f) “Haber realizado balances o informes de seguimiento y evaluación del plan de igualdad o, en su caso, de las medidas adoptadas” se propone: añadir el siguiente texto: “después de que haya transcurrido, al menos, un año desde la implantación de las medidas o desde la puesta en marcha del Plan de igualdad.”

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, establece ya los requisitos de seguimiento, revisión de los planes de igualdad, sin especificar plazos concretos: *se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento*, según el artículo 9 del mencionado Real Decreto.

Se mantiene la redacción de la letra f).

6.3 Se plantea añadir una nueva letra g):

“Cumplir con las obligaciones en materia de elaboración y registro de planes de igualdad estipuladas en el RD 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, así como las obligaciones en materia de igualdad retributiva estipuladas en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, así como con cualquier obligación dimanante de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y el 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.

Se añade al texto del proyecto la normativa a cumplir, incorporando al final: *Así como, cualquier otra normativa prevista que afecte directamente al contenido de este decreto.*

La redacción final sería: *Cumplir con las obligaciones en materia de elaboración y registro de planes de igualdad estipuladas en el RD 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, así como con las obligaciones en materia de igualdad retributiva estipuladas en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, con cualquier obligación dimanante de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y el 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. Así como, cualquier otra normativa prevista que afecte directamente al contenido de este decreto.

7- Sobre el artículo 9º relativo a la documentación que acompaña a la solicitud de la convocatoria, se plantea:

7.1 letra 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.” se añade “en cuyo caso deberá presentar la documentación que acredite encontrarse en las circunstancias exigidas en este mismo artículo.”

Se elimina la parte relativa a la manifestación de oposición expresa en caso de que la entidad o empresa no admita que la la Administración pueda comprobar que se encuentra al corriente de sus obligaciones en materia tributaria y de Seguridad Social, así como de no tener deuda alguna con la Comunidad Autónoma Aragonesa. El motivo es que la normativa de protección de datos varía, en ocasiones la entidad tiene que mostrar su oposición, y en otras la entidad debe autorizar la comprobación. Por lo cual, en la convocatoria se precisará la formula correcta en cada momento, para la comprobación de estar al corriente de las obligaciones en materia tributaria y de Seguridad Social, así como de no tener deuda alguna con la Comunidad Autónoma Aragonesa.

La redacción del artículo 9.1.c, atiende al siguiente tenor literal: *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.*

7.2 letra d) en este apartado se recomienda que “se valore si sería necesario distinguir entre las resoluciones administrativas firmes de las sentencias judiciales firmes donde los tiempos y la manera de acceder a la información es distinta. De ahí que en el planteamiento general planteásemos la figura de la suspensión del distintivo.”

Se mantiene la declaración responsable prevista en el artículo 9.d) y se añade la figura de la suspensión en el artículo 17.

7.3 eliminación de las letras:

e) “En los supuestos en que exista obligación de contar con un plan de igualdad en la empresa o entidad, 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.”



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.

Se eliminan de conformidad al artículo 11.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que establece que “Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.”

7.4 introducción de un nuevo punto que garantice el cumplimiento de lo preceptuado tanto en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, como en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

Se añade el apartado i), en consonancia con el nuevo requisito para la obtención del distintivo, con la siguiente redacción *h) Declaración responsable de que la empresa o entidad cumple con las obligaciones en materia de elaboración y registro de planes de igualdad estipuladas en el RD 901/2020 de 13 de octubre; así como con las obligaciones en materia de igualdad retributiva estipuladas en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre; con cualquier obligación dimanante de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo; y el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo. Así como, cualquier otra normativa prevista que afecte directamente al contenido de este decreto.*

8- En relación al artículo 10, Comisión Técnica de Evaluación, se propone: “la participación de al menos un representante por cada uno de los agentes sociales más representativos en Aragón; CEOE Aragón, CEPYME Aragón, UGT Aragón y CCOO Aragón.”

Otra cuestión que se toma en consideración es “el número de personas integrantes de esta Comisión y si quien ejerza las funciones propias de secretaria o secretario tiene derecho a voto o no.”

Para la constitución de la Comisión Técnica de Evaluación se ha tomado de referencia el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa” y su proyecto de modificación. Sin perjuicio de que puedan 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 aquélla, así como personas expertas en la materia, para contar con su colaboración y asesoramiento.

En relación al número de personas integrantes de la Comisión, son 6, con los siguientes cargos: presidencia (1 persona), vicepresidencia (1 persona), vocalías (3 personas) y secretaria, esta última con voz pero sin voto.

9- En relación con el artículo 11, criterios de valoración, se propone, por un lado

9.1. Inclusión de un nuevo criterio: “Además de la obligación de negociación del Plan, incluir que dicho plan haya sido acordado y así se refleje en el acta final y en el registro.”



De acuerdo con la disposición adicional cuarta del RD 901/2020, de 13 de octubre, "A efectos de la concesión del distintivo «Igualdad en la empresa» y para determinar la existencia de participación de los representantes y de la plantilla en el plan de igualdad como criterio de valoración en los términos establecidos en el artículo 10.1.f) del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre.

Se toma en consideración que el plan haya sido negociado y en su caso acordado, como nuevo criterio para el otorgamiento de la distinción de la "Marca de Excelencia en Igualdad de Aragón.

Se redacta con el siguiente texto el nuevo criterio 11.1 letra i) *Que el Plan haya sido acordado y así se refleje en el acta final y en su registro.* (numeración nueva versión del proyecto)

9.2 Eliminación de los siguientes apartados:

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

Se elimina en aras del art.9.5 del RD 901/2020, de 13 de octubre, que establece la obligación de incluir en el plan de igualdad una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento de plan", por lo tanto, dado que es un requisito de un plan de igualdad, no puede considerarse como criterio de valoración.

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

Se acoge la motivación de por poder resultar gravoso para la empresa o entidad y en este caso poder favorecer a aquellas de mayor poder adquisitivo.

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

Se mantiene este criterio de valoración, si bien el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, en su artículo 4º hace referencia a la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor, consideramos que las garantías que la empresa o entidad establezcan para obedecer a esta obligación se consideren como un criterio de valoración.

- 3.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.

- Se elimina por ser un criterio obligatorio a la hora de realizar el diagnóstico (Anexo RD 901/2020, de 13 de octubre, y por tanto debe estar incluido en cualquier diagnóstico previo al plan de igualdad.

10 - Se propone incorporar un apartado nuevo dentro del artículo 18 (numeración nueva versión del proyecto) relativo a la pérdida del distintivo: "d) La no solicitud de la prórroga recogida en el art.6"

En el artículo 5. Vigencia del distintivo, ya queda establecido que la duración será inicialmente de dos años, y que este periodo puede ser prorrogable, si la prórroga no se solicita regirá el periodo inicial de dos años de duración de la concesión del distintivo.



11 - A cerca del artículo 21 (numeración nueva versión del proyecto) relativo al seguimiento y control, se plantea lo siguiente:

11.1- en el apartado 1º, cuando dice *“Las empresas que ostenten la titularidad deberán elaborar un informe anual”*, se señala que en el artículo 6. Prórroga, para la solicitud se deberá aportar un Informe bianual. Genera la duda de si se trata de informes distintos o no y consideramos que se debería aclarar. No obstante, consideran que se deberían realizar modelos de informe o informes a presentar y establecer las fechas o plazos de presentación en las bases de convocatorias del distintivo.”

11.2- en el apartado 2º, se indica que “el control y seguimiento se realizará por el Instituto Aragonés de la Mujer. Consideran que se podría utilizar la Comisión técnica de valoración o crear una comisión de seguimiento a semejanza de aquella. Por tanto, la propuesta sería crear una comisión de seguimiento de la que formasen parte los cuatro agentes sociales.”

En cuanto al apartado 1º, la solicitud de la prórroga se debe realizar antes de la finalización de los dos años, y se pretende que se incorpore un informe bienal dirigido a motivar dicha solicitud, sin perjuicio del cumplimiento de la presentación de un informe anual.

En las convocatorias se establecerán las pautas necesarias para la elaboración de los informes.

Respecto al apartado 2º indicar que las funciones de la Comisión Técnica de Evaluación son según el artículo 4º la verificación y evaluación de la documentación presentada, atendiendo a los criterios de valoración y elevar la propuesta de resolución de la concesión.

Unión General de Trabajadores (UGT), plantea las siguientes recomendaciones:

1- Considera que, el distintivo empresarial que se propone, teniendo en cuenta su afectación en lo relativo a la igualdad en el ámbito laboral, hubiera sido apropiado utilizar el proceso diálogo social con los agentes sociales más representativos.

Para la elaboración del proyecto de Decreto se ha seguido el procedimiento de elaboración de reglamentos establecido en el Decreto Legislativo 1/2022, de 6 de abril, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Presidente o Presidenta y del Gobierno de Aragón. En concreto en el artículo 47. relativo a la información pública y audiencia en el ejercicio de la potestad reglamentaria, se establece que cuando la disposición reglamentaria afecte a los derechos e intereses legítimos de la ciudadanía, se le dará audiencia a través de las organizaciones y asociaciones reconocidas por la ley que agrupen o representen a las personas cuyos derechos o intereses legítimos se vieran afectados por la norma y cuyos fines guarden relación directa con su objeto. Este trámite se completará con el de información pública en virtud de resolución del órgano directivo impulsor del procedimiento, que se publicará en el «Boletín Oficial de Aragón».

Se procedió a dar audiencia pública a las organizaciones y asociaciones que representativas, tales como: COMISIONES OBRERAS (CC.OO.), UNIÓN GENERAL



DE TRABAJADORES DE ARAGÓN, CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE ARAGÓN (CEOE ARAGÓN), CEPYME-ARAGÓN, UPA-ARAGÓN, CÁMARA DE COMERCIO, INDUSTRIA Y SERVICIOS DE ZARAGOZA, CÁMARA DE COMERCIO, INDUSTRIA Y SERVICIOS DE TERUEL, CÁMARA DE COMERCIO, INDUSTRIA Y SERVICIOS DE HUESCA, ASOCIACIÓN DE ECONOMÍA SOCIAL DE ARAGÓN, ASAJA-ARAGÓN, ARAME, ARAGA, UNIÓN DE AGRICULTORES Y GANADEROS DE ARAGÓN(UAGA-COAG), ASOCIACIÓN DE EMPRESA FAMILIAR DE ARAGÓN (AEFA), FEDERACIÓN ARAGONESA DE JÓVENES EMPRESARIOS (AJE ARAGÓN), ASOCIACIÓN DE AUTÓNOMOS DE ARAGÓN (UPTA-ARAGÓN).

2- En relación con la Memoria Económica y Justificativa del Proyecto de Decreto, considera escaso el gasto que conlleva este Decreto para la correcta implantación del distintivo, ya que en dicha memoria solo contempla el gasto de 200€ derivados del gasto de diseño gráfico del logotipo de la “Marca de Excelencia en Igualdad de Aragón”, y no se prevé otros gastos como:

- la difusión y proyección del distintivo,
- formalización de instrumentos de colaboración con los agentes sociales más representativos,
- elaboración de material de difusión del distintivo.
- gastos ligados a actos de promoción institucional del distintivo.
- gastos relacionados con el acto de entrega del sello identificativo o placa acreditativa del mismo, en un acto público convocado al efecto al que se dotara de la solemnidad y difusión adecuada.

Desde el Instituto Aragonés de la Mujer, se ha estudiado realizar la difusión a través de los propios medios del Gobierno de Aragón, esto es, por medio de la página web del Instituto Aragonés de la Mujer y redes sociales, envío masivo a la empresas y entidades del territorio aragonés; utilización de la sala de prensa del Gobierno de Aragón para dar la correspondiente rueda de prensa; envío de las noticias relativas al distintivo a los medios de comunicación de la Comunidad Autónoma, entre otras medidas posibles.

Se tiene en cuenta la petición y se incrementa el gasto hasta un total de 1.500€, para una mejor difusión y proyección del distintivo, dedicado al diseño del distintivo, y acto de entrega del mismo y promoción.

3- Se propone que, en la parte expositiva, se haga una breve referencia al 5.º Objetivo de Desarrollo Sostenible “Igualdad de Género”, del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), al marco normativo internacional, al de la UE en materia de igualdad, a lo preceptuado en la Constitución Española y el marco normativo estatal en relación a esta materia, así como a aquellas normas aragonesas que regulan este ámbito o que establecen antecedentes previos reseñables.

Se incorpora la normativa que se menciona en la parte expositiva, con la siguiente redacción:

Se añade un segundo párrafo 2º *los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), también conocidos como Objetivos Globales, fueron adoptados por las Naciones Unidas en 2015 como un llamamiento universal para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que para el 2030 todas las personas disfruten de paz y prosperidad, en su*



objetivo número 5º. Igualdad de género, se pretende terminar con las formas de discriminación contra las mujeres y niñas.

Se añade un párrafo tercero relativo a la normativa europea, con la siguiente redacción: *Dentro del marco normativo europeo el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011 y ratificado por España, recoge entre sus objetivos contribuir a eliminar toda forma de discriminación contra la mujer y promover la igualdad real entre mujeres y hombres, incluyendo el empoderamiento de las mujeres.*

En la normativa relativa al marco nacional, se añaden los Reales Decreto aprobados en el año 2020. Se añade dentro del párrafo sexto *Así como, 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, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.*

4- En relación al artículo 6 dedicado a la prórroga, se establece incluir:

4.1- el término entidad, a la vez que se habla de la empresa

Queda modificado y se unifica la redacción en todo texto del proyecto conforme al artículo 54 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, que habla de empresa y entidades *“El Gobierno de Aragón establecerá el distintivo de Marca de Excelencia en Igualdad como fórmula de promoción y reconocimiento para distinguir a aquellas empresas y entidades comprometidas con la igualdad de género...”*

4.2- incluir al final del párrafo *“siendo requisito que dicho informe esté firmado por la Comisión de Seguimiento del Plan de la empresa o centro de trabajo, si procede.”* En relación al informe que debe acompañar a la solicitud de la prórroga.

Consideramos como redacción más correcta: *firmado por la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.* Conforme con el artículo 8.2 j) del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, que determina el contenido mínimo de los planes de igualdad.

La redacción del artículo 6º.1, será la siguiente: *Con anterioridad a la expiración del periodo de vigencia, la empresa o entidad 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, firmado por la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.*

5 - Se propone la introducción y /o modificación del siguiente contenido en el artículo 7 del proyecto de decreto:

5.1 Modificar el apartado d), cambiando la redacción de su primer párrafo: *“d) Tener implantado un plan de igualdad, en aquellos supuestos en que la empresa o entidad esté obligada a ello por imperativo legal o convencional.”* Por *“Tener implantado un plan de igualdad, en aquellos supuestos en que la empresa o entidad esté obligada*



a ello, según la normativa vigente, como sustitutivo de una sanción o por indicación de su convenio colectivo.”

Se modifica este párrafo con la redacción propuesta, por ser conforme a los supuestos de inscripción de los planes de igualdad.

Modificar segundo párrafo de esta letra d), “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.” Por “Las empresas o entidades que no estén obligadas a realizar un plan de igualdad, habrán de acreditar su compromiso mediante la implantación voluntaria de dicho plan o, en su defecto, políticas de igualdad articuladas en medidas concretas implantadas y, posteriormente, evaluadas.”

Siendo que no cambia contenido material del artículo, se deja la redacción existente eliminando la palabra *legalmente*, en consonancia con la modificación del párrafo anterior.

5.2 se propone modificación de la letra 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”. Por “Haber procedido a la inscripción del Plan de igualdad en el Registro de Planes de Igualdad dependiente de la Dirección General de Trabajo, Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte del Registro de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependiente de la autoridad Laboral la Comunidad Autónoma de Aragón. en el supuesto de ser preceptivo.”

Se elimina de conformidad al artículo 11.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que establece que “Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.” Y se da la siguiente redacción: *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.*

5.3 En el apartado f) “Haber realizado balances o informes de seguimiento y evaluación del plan de igualdad o, en su caso, de las medidas adoptadas” se plantea sustituir por el siguiente texto: “Haber realizado la evaluación del plan después de que haya transcurrido al menos un año desde la implantación de las medidas o de la puesta en marcha del plan de igualdad.”

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, establece los requisitos de seguimiento, revisión de los planes de igualdad, sin especificar plazos concretos: se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento, según el artículo 9 del mencionado Real Decreto.

Se mantiene la redacción de la letra f)



5.4 se plantea añadir un nuevo requisito, letra h) “Tener centralizada la dirección y gestión administrativa de la empresa o entidad en la Comunidad Autónoma de Aragón, para lo que deberán tener su domicilio social en el territorio aragonés o, en caso contrario, que se trate de centros de trabajo radicados en el territorio de la Comunidad Autónoma de Aragón cuyos órganos de dirección y administración estén dotados de capacidad de gestión y autonomía suficiente para decidir y desarrollar cambios organizacionales suficientes para dar cumplimiento al contenido de los Planes de Actuación en Materia de Igualdad a que se refiere el presente decreto.”

El distintivo es un recurso dirigido a promover y garantizar la efectiva igualdad de oportunidades y de trato, la eliminación efectiva de todas las formas de discriminación de las mujeres en nuestro territorio y la adopción de las medidas transversales necesarias en el ámbito empresarial y laboral, con la participación de las entidades y empresas, que se involucren en la necesidad de igualdad de oportunidades reales en el ámbitos empresarial y laboral de la vida.

Por consiguiente, se recoge la propuesta, con la siguiente redacción: letra g) *“Desarrollo de la actividad de la empresa o entidad en la Comunidad Autónoma de Aragón y tenga su domicilio social en el territorio aragonés o delegación, en caso contrario, que se trate de centros de trabajo radicados en el territorio de la Comunidad Autónoma de Aragón cuyos órganos de dirección y administración estén dotados de capacidad de gestión y autonomía suficiente para decidir y desarrollar cambios organizacionales suficientes para dar cumplimiento al contenido de los Planes de Actuación en Materia de Igualdad a que se refiere el presente decreto.”*

5.5 Se plantea añadir en la letra g), el siguiente punto: “Cumplir con lo preceptuado tanto en 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, como en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, pudiendo demostrar documentalmente este cumplimiento.”

Se añade nuevo requisito, manteniendo la propuesta de la organización Comisiones Obreras, por considerar más completa la redacción, y Así como, cualquier otra normativa prevista que afecte directamente al contenido de este decreto. Se añade al texto del proyecto la normativa a cumplir.

“h) Cumplir con las obligaciones en materia de elaboración y registro de planes de igualdad estipuladas en el RD 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, así como con las obligaciones en materia de igualdad retributiva estipuladas en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, con cualquier obligación dimanante de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y el 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 Así como, cualquier otra normativa prevista que afecte directamente al contenido de este decreto.



6- Se propone la introducción del siguiente contenido en el artículo 9 del Proyecto de Decreto:

6.1 Letra e), se proponen modificaciones a esta letra con la siguiente redacción: “En los supuestos en que exista obligación de contar con un plan de igualdad en la empresa o entidad, según la normativa vigente, como sustitutivo de una sanción o por indicación de su convenio colectivo, copia de dicho plan y de los documentos en que, se haga constar la negociación del mismo y el acuerdo alcanzado o la inexistencia de este, reflejando en este caso los obstáculos o dificultades que han impedido éste. para su implantación. También se aportará copia de la inscripción del plan en el registro correspondiente.

Parece más adecuado eliminar esta letra de conformidad al artículo 11.1 del Real Decreto 901/2020, “Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.”

6.2 Letra e) (numeración nueva versión del proyecto), se añade al final: “Se aportará también un análisis del registro retributivo desagregado por sexo, y además un análisis sobre infrarrepresentación femenina.”

La inclusión de la aportación del análisis del registro retributivo desagregado por sexo, se deriva de la obligación de todas las empresas, independientemente del tamaño de su plantilla, deben cumplir con el registro retributivo (art. 28 del Estatuto de los Trabajadores). Con el fin de asegurar la ausencia de brecha salarial, el RD 902/2020, de 13 de octubre, hace referencia expresa al análisis del registro retributivo desagregado por sexo y a la transparencia retributiva, por lo que se hace preciso, que cualquier empresa que no tenga la obligatoriedad de tener un plan de igualdad que opte a este distintivo de excelencia en materia de igualdad, justifique la ausencia de brecha salarial.

Se incluye la aportación de este análisis.

En cuanto a la exigencia del análisis sobre la infrarrepresentación femenina, se detraería de la información dada en relación con las condiciones de trabajo y el modelo organizativo ya previsto en esta letra.

La nueva redacción de la letra sería la siguiente: e) *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 o entidad. Se aportará también un análisis del registro retributivo desagregado por sexo.*

6.3 Se propone la eliminación de la letra 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.

Se elimina de conformidad al artículo 11.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que establece “Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria



en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.”

6.4 se propone añadir una nueva letra, con el siguiente contenido: “Informe emitido por la representación legal de los trabajadores en la empresa o entidad relativo al Plan de Actuación en Materia de Igualdad o a las medidas de igualdad implantadas, elaborado y/o puesto en marcha en la empresa o entidad solicitante.”

Creemos que forma parte de la Comisión Técnica de Evaluación verificar y evaluar la documentación presentada, si se considera necesario para contrastar la documentación presentada se realizarán las acciones que sean necesarias.

6.5 Se propone añadir una nueva letra: “En el supuesto de que se trate de empresas o entidades con sede social fuera de la Comunidad Autónoma de Aragón se deberá presentar declaración responsable por parte del representante legal de que los centros de trabajo radicados en el territorio de la Comunidad Autónoma de Aragón están dotados de capacidad de gestión y autonomía suficiente para incidir en cambios organizacionales suficientes para dar cumplimiento al contenido de los Planes de Actuación en Materia de Igualdad a que se refiere el este Decreto.”

Se incluye una nueva letra, derivada de la inclusión de la letra g) en el artículo 7º, con el siguiente tenor literal: (numeración nueva versión del proyecto) *h) Declaración responsable, de empresas o entidades con sede social o delegación fuera de la Comunidad Autónoma de Aragón, relativa a que los centros de trabajo radicados en el territorio de la Comunidad Autónoma de Aragón están dotados de capacidad de gestión y autonomía suficiente para incidir en cambios organizacionales suficientes para dar cumplimiento al contenido de los Planes de Actuación en Materia de Igualdad a que se refiere el este Decreto.*

6.6 Se propone la introducción de una nueva declaración responsable: “Declaración responsable mediante la que se acredite el cumplimiento de lo preceptuado tanto en 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, como en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.” En consonancia con el nuevo requisito para la obtención del distintivo: cumplir con las obligaciones en materia de elaboración y registro de planes de igualdad estipuladas en el RD 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, así como con las obligaciones en materia de igualdad retributiva estipuladas en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, con cualquier obligación dimanante de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y el 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. Así como, cualquier otra normativa prevista en materia de igualdad.

Se añade una nueva letra i, (numeración nueva versión del proyecto) con la siguiente redacción: *Declaración responsable de que la empresa o entidad cumple con las obligaciones en materia de elaboración y registro de planes de igualdad estipuladas en el RD 901/2020 de 13 de octubre, así como con las obligaciones en materia de*



igualdad retributiva estipuladas en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre; con cualquier obligación dimanante de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo; y el 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 Así como, cualquier otra normativa prevista que afecte directamente al contenido de este decreto.

7- En relación al artículo 10, Comisión Técnica de Evaluación, se propone:

- la participación de al menos dos personas designadas por las organizaciones sindicales más representativas de Aragón, y dos personas designadas por las organizaciones empresariales más representativas de Aragón.”

- añadir entre las funciones del apartado 4º de la Comisión Técnica de Evaluación, el “análisis” de la documentación presentada.

- añadir a la redacción de este artículo tres apartados con la siguiente redacción:

“La Comisión Técnica de Evaluación, si lo considera preciso, podrá solicitar a otras Administraciones Públicas y a los agentes sociales más representativos los informes que estime oportuno sobre las empresas y entidades que soliciten el distintivo “Marca de Excelencia en Igualdad de Aragón.

En la conformación de esta Comisión se atenderá al principio de composición equilibrada entre mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada.

La Comisión Técnica de Evaluación podrá contar con la colaboración de personas expertas en materia de igualdad de oportunidades en el ámbito de la empresa que asistirán a las reuniones de trabajo con voz, pero sin voto.”

Ante la propuesta presentada para este artículo décimo, se establece que, para la constitución de la Comisión Técnica de Evaluación se ha tomado de referencia el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa” y su proyecto de modificación. Sin perjuicio de que puedan 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 aquélla, así como personas expertas en la materia, para contar con su colaboración y asesoramiento.

Se considera conveniente como función de la Comisión Técnica de Evaluación, el análisis de la documentación. Se añade al apartado cuarto del artículo 10, quedando redactado de la siguiente forma:

La Comisión Técnica de Evaluación, una vez constituida conforme a lo señalado en el párrafo anterior, verificará, analizará 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.

En cuanto a la posibilidad de solicitar a otras Administraciones Públicas y a los agentes sociales más representativos los informes que estime oportuno sobre las



empresas y entidades que soliciten el distintivo “Marca de Excelencia en Igualdad de Aragón”, entendemos que queda previsto en el último párrafo del apartado 2º del artículo décimo, si bien se considera introducir la posibilidad de solicitar los informes que se estimen oportunos sobre las empresas y entidades que soliciten el distintivo.

Se modifica la redacción del último párrafo del apartado 2º del artículo 10, con la siguiente redacción:

A propuesta de la Presidencia, la Comisión Técnica de Valoración podrá solicitar informe sobre las empresas y entidades que soliciten el distintivo “Marca de Excelencia en Igualdad de Aragón” y que se incorporen a las sesiones de la Comisión Técnica de Valoración, con voz pero sin voto, a personal funcionario de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, personas representantes de organismos públicos o empresas adscritas o dependientes de aquélla, agentes sociales más representativos así como personas expertas en la materia, para contar con su colaboración y asesoramiento.

Sobre atender al principio de composición equilibrada entre mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada en la conformación de esta Comisión, se entiende que ya es un requisito previsto en artículo 24 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.

En relación a la posibilidad que tiene la Comisión Técnica de Evaluación para la colaboración y asesoramiento de personas expertas en la materia, se considera la redacción propuesta, concretando que esa materia sea en igualdad de oportunidades en el ámbito de la empresa, pueda en ocasiones reducir el ámbito de las colaboraciones y asesoramientos. Por otro lado, al indicar *personas expertas en la materia* se entiende que deben ser expertas en el objeto del decreto que nos ocupa.

8- Se propone la introducción del siguiente contenido en el artículo 11 del Proyecto de decreto, relativo a los criterios de valoración.

8.1.1 Punto 1 letra a), se añade al final del texto “y evaluación”

La redacción de este punto 1 letra a) queda de la siguiente forma: *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 y evaluación.*

8.1.2 Se propone la modificación de la redacción del punto 1 letra b, con el siguiente contenido: “La participación permanente de la representación legal de las personas trabajadoras y de éstas mismas en el proceso de elaboración, implantación, seguimiento y evaluación del plan de igualdad.”

Creemos que con la redacción prevista en el proyecto: “La implicación de la representación legal de las personas trabajadoras en el compromiso empresarial en materia de igualdad” incluye la propuesta realizada.

8.1.3 Inclusión de un nuevo criterio: “Además de la obligación de negociación del Plan, incluir que dicho plan haya sido acordado y así se refleje en el acta final y en el registro.”



De acuerdo con la disposición adicional cuarta del RD 901/2020, de 13 de octubre, "A efectos de la concesión del distintivo «Igualdad en la empresa» y para determinar la existencia de participación de los representantes y de la plantilla en el plan de igualdad como criterio de valoración en los términos establecidos en el artículo 10.1.f) del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa».

Se toma en consideración que el plan haya sido negociado y en su caso acordado, como nuevo criterio para el otorgamiento de la distinción de la "Marca de Excelencia en Igualdad de Aragón.

Se redacta con el siguiente texto el nuevo criterio 11.1 letra i) Que el Plan haya sido acordado y así se refleje en el acta final y en su registro. (numeración nueva versión del proyecto)

8.1.4 Se plantea la eliminación del punto 1.d) "Constitución de comités o comisiones de seguimiento y evaluación realizada por los mismos."

Se elimina en aras del art.9.5 del RD 901/2020, de 13 de octubre, que establece la obligación de incluir en el plan de igualdad una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento de plan", por lo tanto, dado que es un requisito de un plan de igualdad, no puede considerarse como criterio de valoración.

8.1.5 Se añade en el punto 11.1 en la letra d) (numeración nueva versión del proyecto) relativa al compromiso de la alta dirección de la empresa con su consecución real y efectiva, la existencia de una persona en la empresa o entidad como responsable del impulso, desarrollo, seguimiento y evaluación del Plan.

Consideramos que art.9.5 del RD 901/2020, de 13 de octubre, ya establece la obligación de la figura de una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento de plan.

8.1.6 Se introduce un nuevo criterio "Proporcionalidad y razonabilidad de las medidas que integren el Plan de Igualdad o las medidas de igualdad, atendiendo al equilibrio entre los objetivos, los medios y los plazos establecidos para su ejecución."

Este nuevo criterio se motiva, por la necesidad de utilizar unos criterios de valoración que vayan más allá de la mera observancia de la norma y supongan mayores cotas de compromiso y autoexigencia para la empresas y entidades solicitantes.

Se añade este nuevo criterio al proyecto de Decreto, letra f) *Proporcionalidad y razonabilidad de las medidas que integren el Plan de Igualdad o las medidas de igualdad, atendiendo al equilibrio entre los objetivos, los medios y los plazos establecidos para su ejecución.* (numeración nueva versión del proyecto)

8.1.7 Se propone la redacción de un nuevo criterio: "Existencia de mecanismos de información y participación de la plantilla en la implantación de las medidas de igualdad de género y estar aplicando las medidas de igualdad de género con la conformidad y/o



acuerdo de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras de la entidad o empresa, en el caso de aquellas que exista esta representación.”

Dado que la comisión negociadora tiene como competencia el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla, es oportuno que, la información y participación de la plantilla siga presente a lo largo de a implantación de las medidas de igualdad.

Por otra parte, la aplicación de las medidas de igualdad debe de realizarse conforme a lo acordado a través de la comisión negociadora, en que están presentes representantes del personal trabajador, y así queda constancia por escrito y es firmado por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente. Por otro lado, forman parte de la comisión de seguimiento, representantes del personal trabajador, que se encargan del seguimiento de la aplicación de las medidas establecidas en el plan.

Por lo expuesto, se introduce un nuevo criterio con la siguiente redacción: letra g) *Existencia de mecanismos de información y participación de la plantilla en la implantación de las medidas de igualdad de género.* (numeración nueva versión del proyecto)

8.1.8 Se propone un nuevo criterio con la siguiente redacción: “La alineación del plan o de las medidas desarrolladas con los objetivos y medidas incluidos en los instrumentos de planificación estratégica orientados a la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres promovidos por el Gobierno de Aragón.”

Parece adecuado que se sigan unos ítems de referencia establecidos por los Planes Estratégicos del Gobierno de Aragón, cuya aprobación conlleva un proceso participativo de la ciudadanía.

Se establece un nuevo criterio con el tenor literal siguiente: letra h) *La alineación del plan o de las medidas desarrolladas con los objetivos y medidas incluidos en los instrumentos de planificación estratégica orientados a la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres promovidos por el Gobierno de Aragón.* (numeración nueva versión del proyecto)

En relación a los criterios relativos a aspectos relacionados con el acceso al empleo y condiciones de trabajo, se propone:

8.2.1 Añadir en el artículo 11.2 letra a), que hace referencia a la representación equilibrada entre mujeres y hombres en todos los grupos y categorías profesionales, también al personal de alta dirección.

Se incluye también al personal de alta dirección.

La redacción de la letra a) del artículo 11.2, será: a) *La representación equilibrada entre mujeres y hombres en todos los grupos y categorías profesionales, incluyendo el personal de alta dirección.*



8.2.2 en la letra e del punto segundo del artículo 11, se propone concretar aspectos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, a valorar.

Se estima más oportuno no exponer una particularidad de aspectos como relevantes o prioritarios, dado que el legislador puede establecer criterios que en otro momento posterior puedan considerarse prioritarios en la materia. Si bien en la orden de convocatoria para la solicitud del distintivo puede tener cabida como posibles supuestos a valorar.

8.2.3 Se propone añadir en la letra g) del artículo 11.2, referente a la prevención de la salud laboral del personal, atendiendo a las consecuencias derivadas de las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, “y el establecimiento de medidas de prevención de riesgos laborales innovadoras, en especial en lo relativo a la maternidad, paternidad y lactancia.”

Se considera la innovación, como necesidad de utilizar unos criterios de valoración que vayan más allá de la mera observancia de la norma y supongan mayores cotas de compromiso y autoexigencia para la empresas y entidades solicitantes. Si bien, de nuevo no parece adecuado exponer una especialidad como relevante o prioritario, dado que el legislador puede establecer criterios que en otro momento posterior puedan considerarse preferentes. Si bien en la orden de convocatoria para la solicitud del distintivo puede tener cabida como posibles supuestos a valorar.

La letra g) del artículo 11.2, queda redactada con el texto siguiente: *g) La prevención de la salud laboral del personal, atendiendo a las consecuencias derivadas de las diferencias biológicas entre mujeres y hombres y el establecimiento de medidas de prevención de riesgos laborales innovadoras.*

8.2.4 Se propone la incorporación de un nuevo criterio: “La presencia de trabajadoras en puestos de trabajo de alto contenido tecnológico, técnico y científico.”

Las áreas de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas, recogidas en el término anglosajón STEM, destacan por haber sido desarrolladas comúnmente por hombres. Teniendo en cuenta que continúa la demanda en el mercado laboral de estas profesiones, se considera un criterio adecuado para lograr una proporcionalidad de presencia de mujeres y hombres en el ámbito laboral. Y queda ya incluido con la redacción del 11.2.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.*

A cerca de los aspectos relativos al modelo organizativo y la responsabilidad social de las empresas, se establecen las propuestas expuestas a continuación:

8.3.1 En la letra a) del artículo 11.3(numeración nueva versión del proyecto), se propone, en lo relativo a la realización de actuaciones relativas a la responsabilidad social corporativa, destinadas a promover condiciones de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa o entidad, añadir: “en su entorno social”.



El término “entorno social”, es amplio y puede abarcar aspectos que no guarden relación con las obligaciones de la empresa o entidad con su personal trabajador. Se mantiene la redacción.

8.3.2 Se propone incluir en la letra d) del apartado tercero del artículo 11, que los cursos de formación dirigidos a empleadas y empleados puedan realizar cursos de formación durante la jornada laboral “permitan la corrección de las carencias de cualificación de las personas trabajadoras, así como facilitar su acceso a puestos de trabajo en los que se encuentran subrepresentadas”

Se considera que la formación al personal trabajador debe de ser continuada por el beneficio mutuo de la empresa y personal trabajador y que el acceso sea igualitario por igual a la misma, si bien en aquellos supuestos que hasta el momento no se haya realizado en condiciones de igualdad, debe corregirse. Igualmente, se prevé la promoción a otros puestos.

Se da una nueva redacción a la letra d) del apartado tercero del artículo 11: d) *La posibilidad de que sus empleadas y empleados puedan realizar cursos de formación durante la jornada laboral que permitan la corrección de las carencias de cualificación de las personas trabajadoras, así como facilitar su acceso a puestos de trabajo en los que se encuentran subrepresentadas.* (numeración nueva versión del proyecto)

8.3.3 Se propone añadir varios criterios, dentro del apartado 3º del artículo 11:

1º “La existencia y aplicación de sistemas y criterios de clasificación profesional que erradiquen la asignación de funciones y tareas en función del sexo y permitan prevenir y, en su caso, erradicar las situaciones de discriminación directa o indirecta.”

Este nuevo criterio es compatible con el artículo 4.4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, ya que supone un desarrollo a la correcta valoración de los puestos de trabajo aplicando los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.

Se añade el criterio propuesto en la letra g) (numeración nueva versión del proyecto): *La existencia y aplicación de sistemas y criterios de clasificación profesional que erradiquen la asignación de funciones y tareas en función del sexo y permitan prevenir y, en su caso, erradicar las situaciones de discriminación directa o indirecta.*

2º “Grado de incorporación de la igualdad de trato y no discriminación en la cultura organizacional y en otros planes de la empresa o entidad (planes estratégicos, de calidad, de seguridad y salud laboral, etc.).”

El espacio de este nuevo criterio estaría dentro de la evaluación del plan, formaría parte de la evaluación.

3º “La coordinación con las actuaciones similares desarrolladas por otras empresas, especialmente, en el mismo sector o sectores de actividad o el mismo ámbito geográfico.”



Se incluye este nuevo criterio dentro del apartado 3º del artículo 11. letra h) (numeración nueva versión del proyecto) *La coordinación con las actuaciones similares desarrolladas por otras empresas, especialmente, en el mismo sector o sectores de actividad o el mismo ámbito geográfico.*

Este nuevo criterio se motiva, por la necesidad de utilizar unos criterios de valoración que vayan más allá de la mera observancia de la norma y supongan mayores cotas de compromiso y autoexigencia para la empresas y entidades solicitantes.

4º “El grado de integración/coordinación de las medidas de gestión de la diversidad cultural, si las hubiera, y de género.”

El contenido de este criterio tiene cabida dentro de lo dispuesto en la letra f) (nueva numeración) de este artículo 11.3, en concreto el artículo 53 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, hace referencia a la posibilidad de que las empresas puedan desarrollar en otros instrumentos medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover las condiciones de igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la empresa o en su entorno.

5º “La implementación de actuaciones de responsabilidad social en materia de igualdad consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa, en su entorno o en las relaciones con terceros (proveedores, clientes, usuarios, contratistas y subcontratistas, integrantes de un grupo de empresas, entre otros).”

El contenido de este criterio tiene cabida dentro de lo dispuesto en la letra f) (numeración nueva versión del proyecto) de este artículo 11.3, en concreto el artículo 53 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, hace referencia a la posibilidad de que las empresas puedan desarrollar en otros instrumentos medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover las condiciones de igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la empresa o en su entorno.

6º “Condiciones generales de trabajo y calidad del empleo generado por la empresa o entidad.”

El contenido de este criterio hace referencia a los aspectos relacionados con el acceso al empleo y condiciones de trabajo, previstos en el apartado 2º de este artículo 11, y se encuentra ya previsto entre los aspectos a valorar.

7º “Cualesquiera otros aspectos que contribuyan especialmente a la consecución de la igualdad efectiva de trabajadoras y trabajadores.”

El sentido de este criterio es genérico, y podría tener cabida en cualquiera de los aspectos establecidos en el artículo 11 para de la valoración de la solicitud del distintivo, esto es dentro del punto 1 plan de igualdad o políticas de igualdad; punto 2 acceso al empleo y condiciones de trabajo y punto 3 modelo organizativo y responsabilidad social de la empresa.



9 – Se propone modificar el contenido del artículo 12, relativo a la resolución, por un lado añadiendo al apartado 1: “La resolución será motivada con relación a los criterios de valoración y expresará las facultades y condiciones de utilización del reconocimiento, así como la validez, el seguimiento y las circunstancias que puedan afectar a su vigencia, como son la pérdida y renuncia del reconocimiento.”

Incluir un nuevo apartado “Si la resolución se es contraria a la propuesta de resolución elevada por la Comisión Técnica de Evaluación se deberá motivar su decisión, quedando constancia en esta circunstancia en el expediente.”

Cambiar la redacción del apartado 2º: “La resolución del procedimiento, se notificará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, mediante su publicación en el Boletín Oficial de Aragón.”

Por la siguiente: “La resolución del procedimiento se notificará de forma individualizada a cada persona interesada en los términos previstos en el artículo 40 y siguientes de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, sin perjuicio de su paralela publicación en el Boletín Oficial de Aragón, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 45 de esta norma. 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. Asimismo, las resoluciones se publicarán en la página web del Instituto Aragonés de la Mujer.”

Se observan que son cuestiones meramente procedimentales ya previstas en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Por otro lado, se prevé notificar a cada persona interesada. Vemos más adecuado la publicación de las empresas y entidades a través de la resolución de concesión de la convocatoria en el Boletín Oficial de Aragón, que una notificación individual.

10- Se propone en relación con el artículo 13, que la entrega del distintivo de la “Marca de Excelencia en Igualdad de Aragón”, se pueda realizar también mediante la entrega de “placa acreditativa del mismo” y, “en un acto público convocado al efecto al que se dotará de la solemnidad y difusión adecuada”

En la convocatoria se podrá establecer la forma concreta de proceder a la entrega del distintivo.

11- En relación al artículo 14, se prevé:

11.1 Modificar la redacción del apartado 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” por “Las empresas o entidades a las que se les otorgue el distintivo “Marca de Excelencia en Igualdad de Aragón”, tendrán, sin perjuicio de otros que pudieran establecerse en la resolución de convocatoria, las siguientes facultades y derechos”

Se procede a incluir esta propuesta como una letra más a la relación de facultades y derechos de las empresas y entidades concesionarias. Letra e) (numeración nueva versión del proyecto) *Otras facultades o derechos que se prevean en la convocatoria de solicitud, de acuerdo con nuevas normativas y realidad social.*



11.2 En la letra c) se propone modificar el texto: “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.” por el siguiente: “La valoración positiva del distintivo para la obtención de subvenciones públicas de conformidad con las correspondientes bases reguladoras y con lo establecido en el artículo 34.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en el artículo 26 de la Ley 7/2018, de 28 de junio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.”

No se menciona el artículo 34.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, porque no se ha visto la necesidad, dado que la regulación es competencia de la Comunidad Autónoma y no es un artículo básico.

Por otra parte, el distintivo puede valorarse como un criterio para obtener una subvención se entiende que seguirá la normativa de subvenciones.

11.3 Se añade una nueva facultad o derecho: “La publicidad y difusión institucional por parte del Instituto Aragonés de la Mujer de las empresas y entidades que hayan obtenido el distintivo “Marca de Excelencia en Igualdad de Aragón.”

Desde el Instituto Aragonés de la Mujer, se ha estudiado realizar la difusión a través de los propios medios del Gobierno de Aragón, esto es por medio de la página web del Instituto Aragonés de la Mujer y redes sociales, envío masivo a la empresas y entidades del territorio aragonés, entre otras medidas posibles.

Se añade una nueva letra f) (numeración nueva versión del proyecto) con el siguiente tenor literal: *La publicidad y difusión institucional por parte del Instituto Aragonés de la Mujer de las empresas y entidades que hayan obtenido el distintivo “Marca de Excelencia en Igualdad de Aragón.”*

12- Se propone en relación al artículo 15:

12.1- incluir una nueva letra d) al artículo 15, en relación a las obligaciones derivadas de estar en posesión del distintivo, con la redacción siguiente: “La empresa o entidad a la que se le haya concedido el distintivo “Marca de Excelencia en Igualdad de Aragón”, no podrá hacer uso de este desde el momento en que el Instituto Aragonés de la Mujer notifique la revocación o suspensión del reconocimiento, o notifique la aceptación de la renuncia al mismo presentada por la entidad.”

Teniendo en cuenta que el artículo relativo a la renuncia establece que: “La revocación del distintivo “Marca de Excelencia en Igualdad de Aragón”, conllevará la pérdida de los derechos que confiere su otorgamiento.” Ya queda previsto, no se considera necesario volver a repetirlo en otro artículo. Lo mismo sucede en con la figura de la suspensión, que se recogerá en la nueva versión del proyecto y que regula la suspensión de las facultades derivadas de la concesión del distintivo.

12.2-Se propone en relación a la letra b), cambiar la redacción dada: “Las empresas o entidades adjudicatarias están obligadas al mantenimiento de las condiciones que motivaron el otorgamiento del distintivo durante todo el tiempo de la concesión.”, incluyendo el concepto *mejora*, “Las empresas o entidades adjudicatarias



están obligadas al mantenimiento o *mejora* de las condiciones que motivaron el otorgamiento del distintivo durante todo el tiempo de la concesión.”

Las mejoras previstas por la empresa, formará parte del control y seguimiento y así se reflejará en el informe anual sobre la ejecución de su plan de igualdad u otras medidas que hayan podido adoptar en la materia.

13- Se propone añadir al artículo 16, relativo a la compatibilidad para que el distintivo pueda ser utilizado por las empresas y entidades adjudicatarias de forma simultánea con estos reconocimientos.

Se da una nueva redacción al artículo 16 incluyendo la compatibilidad de uso: *“La concesión del distintivo “Marca de Excelencia en Igualdad de Aragón”, podrá ser compatible con la obtención y uso 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.”*

14- Se propone la incorporación de un nuevo apartado en la redacción del artículo 18 (numeración nueva versión del proyecto) relativo a la pérdida del distintivo: *“La empresa o entidad a la que se haya revocado el distintivo “Marca de Excelencia en Igualdad de Aragón” quedará excluida durante 2 años de la posibilidad de solicitarlo. En el caso de una segunda revocación, la entidad quedará excluida durante 6 años en los procedimientos de concesión de este distintivo.”*

Se incorpora la penalización en las revocaciones, en consonancia con la regulación estatal de la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa”, con la siguiente redacción:

5. La empresa o entidad a la que se haya revocado el distintivo “Marca de Excelencia en Igualdad de Aragón” quedará excluida durante 2 años de la posibilidad de solicitarlo. En el caso de una segunda revocación, la entidad quedará excluida durante 6 años en los procedimientos de concesión de este distintivo.

15- Se propone la incorporación de un nuevo artículo que regule la suspensión del distintivo “Marca de Excelencia en Igualdad de Aragón”.

Se incorpora la suspensión de la concesión del distintivo de “Marca de Excelencia en Igualdad de Aragón”, en el artículo 17, con la siguiente redacción: Artículo 17. *Suspensión.*

1. La persona titular del Instituto Aragonés de la Mujer, de oficio o a instancia de parte, previa audiencia de la empresa o entidad distinguida, notificará, mediante resolución motivada, la suspensión de concesión del distintivo de Marca de Excelencia en Igualdad en los siguientes supuestos:

a) En caso de que la empresa o entidad distinguida no cumpla con la elaboración de un informe anual sobre la ejecución de su plan de igualdad u otras medidas que hayan podido adoptar en la materia, previsto en el artículo 21.

b) En caso de alteración de las condiciones que dieron lugar a la concesión del distintivo, cuando supongan empeoramientos no sustanciales de los parámetros de igualdad que justificaron la concesión del distintivo.



c) Cuando se inicie un procedimiento de revocación, como medida cautelar, hasta que recaiga la resolución.

d) Cuando la empresa haya sido sancionada mediante resolución susceptible de recurso por infracciones graves o muy graves en materia de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres hasta la firmeza de la resolución.

2. En los supuestos de incumplimiento previstos en la letra a) del apartado anterior, la suspensión se mantendrá hasta que se cumpla con la obligación de remisión del informe en el plazo extraordinario que pudiera establecerse por el Instituto Aragonés de la Mujer, o, en el supuesto de la letra b), hasta que se certifique la subsanación de las circunstancias que justificaron la suspensión.

3. La suspensión de la concesión del distintivo Marca de Excelencia en Igualdad conllevará la de las facultades derivadas de aquella, en los términos previstos en el artículo 14. Para las facultades y obligaciones derivadas de los supuestos previstos en las letras c) y d) del artículo 14, se estará a las especificaciones correspondientes en cada convocatoria de ayuda, subvención o adjudicación de contrato».

16- Se propone en la redacción del artículo 20 (numeración nueva versión del proyecto) relativo al 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.”, la incorporación de las siguientes modificaciones: “El Departamento competente en materia de igualdad, a través del Instituto Aragonés de la Mujer, creará y mantendrá un registro público de las concesiones, renovaciones, suspensiones y renunciaciones del distintivo otorgadas a las empresas.”

Se considera adecuado mantener actualizada las distintas situaciones por las que ha pasado la empresa o entidad en relación con el distintivo de “Marca de Excelencia en Igualdad de Aragón”, se modifica la redacción del artículo por la siguiente: *El Departamento competente en materia de igualdad, a través del Instituto Aragonés de la Mujer, creará y mantendrá un registro público de las concesiones, renovaciones, suspensiones y renunciaciones del distintivo otorgadas a las empresas.*

17- Se propone la inclusión de la siguiente Disposición adicional única:

“Disposición adicional única. Protección de datos.

1.La información contenida en las solicitudes presentadas al amparo de este Decreto quedan sometidas a la normativa vigente en materia de protección de datos.

2.La presentación de la solicitud implicará la aceptación de la cesión de datos que puedan realizarse a favor de otras Administraciones Públicas a efectos de estadística, evaluación y seguimiento.

3.Los datos personales que las personas interesadas cumplimenten se integrarán en ficheros automatizados pudiendo ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición a su tratamiento reconocidos en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y demás normativa de desarrollo.

4.En las diferentes convocatorias se establecerán los Anexos correspondientes, en caso de que sea pertinente la comunicación de datos de carácter personal objeto del tratamiento si se consideran necesarios para el cumplimiento de fines directamente



relacionados con las funciones legítimas de la persona cedente y cesionaria con el previo consentimiento de la persona interesada”

Hecha consulta a la unidad de apoyo de la administración electrónica y gobernanza de datos, quedaría redactada de la siguiente forma:

Disposición adicional única. Protección de datos de carácter personal.

1. Los tratamientos de datos personales regulados en la presente ley se llevarán a cabo conforme a lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE, y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

2. Responsable y base jurídica del tratamiento: Es responsable del tratamiento es el Instituto Aragonés De La Mujer organismo competente en materia de igualdad.

La base jurídica del tratamiento es el interés público.

Finalidad de este tratamiento: Gestión y tramitación de solicitudes para la obtención de la marca de excelencia en igualdad de Aragón.

Cesiones a terceros destinatarios: No se van a realizar salvo obligación legal.

Ejercicio de derechos de protección de datos: Se pueden ejercitar los derechos de acceso, rectificación, supresión, portabilidad de los datos, y los de limitación y oposición a los tratamientos, así como a no ser objeto de decisiones individuales automatizadas, a través de la sede electrónica de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón con los formularios normalizados disponibles.

Información adicional. Se puede encontrar en el Registro de Actividades de Tratamiento del Gobierno de Aragón.

18- Se propone una profunda revisión de la redacción del articulado del Proyecto de Decreto desde la perspectiva de género o, en su defecto, se sugiere la adición de una Disposición adicional única con el siguiente contenido: Las menciones genéricas en masculino que aparecen en el articulado de este decreto se entenderán referidas a su correspondiente femenino.

Se realiza la oportuna revisión de la redacción del articulado desde la perspectiva de género.

Confederación Española de Organizaciones Empresariales en Aragón (CEOE Aragón), plantea las siguientes observaciones:

1- Considera que, el distintivo empresarial que se propone, teniendo en cuenta su afectación en lo relativo a la igualdad en el ámbito laboral, hubiera sido apropiado utilizar el proceso diálogo social con los agentes sociales más representativos.

Para la elaboración del proyecto de Decreto se ha seguido el procedimiento de elaboración de reglamentos establecido en el Decreto Legislativo 1/2022, de 6 de abril, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del



Presidente o Presidenta y del Gobierno de Aragón. En concreto en el artículo 47. relativo a la información pública y audiencia en el ejercicio de la potestad reglamentaria, se establece que cuando la disposición reglamentaria afecte a los derechos e intereses legítimos de la ciudadanía, se le dará audiencia a través de las organizaciones y asociaciones reconocidas por la ley que agrupen o representen a las personas cuyos derechos o intereses legítimos se vieran afectados por la norma y cuyos fines guarden relación directa con su objeto. Este trámite se completará con el de información pública en virtud de resolución del órgano directivo impulsor del procedimiento, que se publicará en el «Boletín Oficial de Aragón».

Se procedió a dar audiencia pública a las organizaciones y asociaciones que representativas, tales como: COMISIONES OBRERAS (CC.OO.), UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE ARAGÓN, CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE ARAGÓN (CEOE ARAGÓN), CEPYME-ARAGÓN, UPA-ARAGÓN, CÁMARA DE COMERCIO, INDUSTRIA Y SERVICIOS DE ZARAGOZA, CÁMARA DE COMERCIO, INDUSTRIA Y SERVICIOS DE TERUEL, CÁMARA DE COMERCIO, INDUSTRIA Y SERVICIOS DE HUESCA, ASOCIACIÓN DE ECONOMÍA SOCIAL DE ARAGÓN, ASAJA-ARAGÓN, ARAME, ARAGA, UNIÓN DE AGRICULTORES Y GANADEROS DE ARAGÓN(UAGA-COAG), ASOCIACIÓN DE EMPRESA FAMILIAR DE ARAGÓN (AEFA), FEDERACIÓN ARAGONESA DE JÓVENES EMPRESARIOS (AJE ARAGÓN), ASOCIACIÓN DE AUTÓNOMOS DE ARAGÓN (UPTA-ARAGÓN).

2- En primer lugar, se recuerda que los Reales Decretos 901/2020, de 14 de octubre y 902/2020, de 13 de octubre, darán lugar a la modificación del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre.

En la redacción de la nueva versión del Proyecto de Decreto..., del Gobierno de Aragón, por el que se regula la obtención del distintivo “Marca de Excelencia en Igualdad de Aragón”, se han tenido en cuenta los Reales decretos 901/2020, de 14 de octubre y 902/2020, de 13 de octubre, así como el proyecto de modificación del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre.

- Se establece que “a lo largo del texto se habla de forma indistinta de empresas y entidades, y sería conveniente aclarar los términos por la afectación jurídica de algunos de los requisitos.

Se unifica la redacción en todo texto del proyecto conforme al artículo 54 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, que habla de empresa y entidades “El Gobierno de Aragón establecerá el distintivo de Marca de Excelencia en Igualdad como fórmula de promoción y reconocimiento para distinguir a aquellas empresas y entidades comprometidas con la igualdad de género...”

3-Además, se proponen las siguientes modificaciones en el texto del decreto:

3.1- en relación al artículo 7º relativo a los requisitos para la obtención del distintivo, se propone:

En el apartado f) “Haber realizado balances o informes de seguimiento y evaluación del plan de igualdad o, en su caso, de las medidas adoptadas” añadir el



siguiente texto: “después de que haya transcurrido, al menos, un año desde la implantación de las medidas o desde la puesta en marcha del Plan de igualdad.”

Se considera excesiva esta medida cautelar, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, establece los requisitos de seguimiento, revisión de los planes de igualdad, sin especificar plazos concretos: se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento, según el artículo 9 del mencionado Real Decreto.

Se mantiene la redacción de la letra f).

3.2- 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),

En cuanto a la eliminación de la letra i), se elimina de conformidad al artículo 11.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que establece: “Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.”

Parece más adecuado eliminar esta letra e) de conformidad al artículo 11.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que establece que “Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.”

3.3- - En relación al artículo 10, Comisión Técnica de Evaluación, se propone: “la participación de al menos un representante por cada uno de los agentes sociales más representativos en Aragón; CEOE Aragón, CEPYME Aragón, UGT Aragón y CCOO Aragón.”

Para la constitución de la Comisión Técnica de Evaluación se ha tomado de referencia el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa” y su proyecto de modificación. Sin perjuicio de que puedan 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 aquélla, así como personas expertas en la materia, para contar con su colaboración y asesoramiento.

3.4- En relación a los criterios de valoración del artículo 11, con carácter general, los criterios planteados hacen alusión a requisitos que ya son obligatorios en empresas con obligación de tener plan de igualdad, por lo que la valoración general para otorgar un “sello de excelencia” debería atender a todos aquellos aspectos que vayan más allá y sean de aplicación voluntaria e innovadora.

Concretamente se propone la supresión de los siguientes apartados:

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



Se elimina en aras del art.9.5 del RD 901/2020, de 13 de octubre, que establece la obligación de incluir en el plan de igualdad una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento de plan”, por lo tanto, dado que es un requisito de un plan de igualdad, no puede considerarse como criterio de valoración.

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

Se eliminar por poder resultar gravoso para la empresa o entidad y en este caso poder favorecer a aquellas de mayor poder adquisitivo.

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

Se mantiene este criterio de valoración, si bien el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en su artículo 4º hace referencia a la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor, consideramos que las garantías que la empresa o entidad establezcan para obedecer a esta obligación deban considerarse como un criterio de valoración.

3.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.

Se elimina por ser un criterio obligatorio a la hora de realizar el diagnóstico (Anexo RD 901/2020, de 13 de octubre, y por tanto debe estar incluido en cualquier diagnóstico previo al plan de igualdad.

La Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME)

1- Considera que, el distintivo empresarial que se propone, teniendo en cuenta su afectación en lo relativo a la igualdad en el ámbito laboral, hubiera sido apropiado utilizar el proceso diálogo social con los agentes sociales más representativos.

Para la elaboración del proyecto de Decreto se ha seguido el procedimiento de elaboración de reglamentos establecido en el Decreto Legislativo 1/2022, de 6 de abril, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Presidente o Presidenta y del Gobierno de Aragón. En concreto en el artículo 47. relativo a la información pública y audiencia en el ejercicio de la potestad reglamentaria, se establece que cuando la disposición reglamentaria afecte a los derechos e intereses legítimos de la ciudadanía, se le dará audiencia a través de las organizaciones y asociaciones reconocidas por la ley que agrupen o representen a las personas cuyos derechos o intereses legítimos se vieran afectados por la norma y cuyos fines guarden relación directa con su objeto. Este trámite se completará con el de información pública en virtud de resolución del órgano directivo impulsor del procedimiento, que se publicará en el «Boletín Oficial de Aragón».

Se procedió a dar audiencia pública a las organizaciones y asociaciones que representativas, tales como: COMISIONES OBRERAS (CC.OO.), UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE ARAGÓN, CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE ARAGÓN (CEOE ARAGÓN), CEPYME-ARAGÓN, UPA-ARAGÓN, CÁMARA DE



COMERCIO, INDUSTRIA Y SERVICIOS DE ZARAGOZA, CÁMARA DE COMERCIO, INDUSTRIA Y SERVICIOS DE TERUEL, CÁMARA DE COMERCIO, INDUSTRIA Y SERVICIOS DE HUESCA, ASOCIACIÓN DE ECONOMÍA SOCIAL DE ARAGÓN, ASAJA-ARAGÓN, ARAME, ARAGA, UNIÓN DE AGRICULTORES Y GANADEROS DE ARAGÓN(UAGA-COAG), ASOCIACIÓN DE EMPRESA FAMILIAR DE ARAGÓN (AEFA), FEDERACIÓN ARAGONESA DE JÓVENES EMPRESARIOS (AJE ARAGÓN), ASOCIACIÓN DE AUTÓNOMOS DE ARAGÓN (UPTA-ARAGÓN).

2- Se indica como reflexión general al texto la existencia de “un distintivo en igualdad a nivel nacional, que nos consta debe aún ser adaptado a la legislación vigente de acuerdo a los reales decretos 901 y 902 que regulan los planes de igualdad y la transparencia retributiva, lo que sugiere considerar los tiempos de aprobación definitiva de este proyecto de distintivo en Aragón de acuerdo a como quede la propuesta nacional.”

La versión 3ª del proyecto de Decreto por el que se regula el distintivo “Marca de Excelencia en Igualdad de Aragón”, se ha redactado teniendo en consideración el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, las modificaciones de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo,. También se ha tenido en cuenta el proyecto de Real Decreto por el que se modifica el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre.

3- Se realizan las siguientes observaciones, sobre el artículo 7.

- En la letra e) se propone “eliminar la coetilla en el supuesto de ser preceptivo”,

Se elimina de conformidad al artículo 11.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que establece que “Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.” Y se da la siguiente redacción: 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.

- En la letra f) “Haber realizado balances o informes de seguimiento y evaluación del plan de igualdad o, en su caso, de las medidas adoptadas” añadir el siguiente texto: “después de que haya transcurrido, al menos, un año desde la implantación de las medidas o desde la puesta en marcha del Plan de igualdad.”

Se considera excesiva esta medida cautelar, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, establece los requisitos de seguimiento, revisión de los planes de igualdad, sin especificar plazos concretos: se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento, según el artículo 9 del mencionado Real Decreto.

Se mantiene la redacción de la letra f).

- Se plantea añadir una nueva letra g):



“Cumplir con las obligaciones en materia de elaboración y registro de planes de igualdad estipuladas en el RD 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, así como con las obligaciones en materia de igualdad retributiva estipuladas en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, así como con cualquier obligación dimanante de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el 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.

Se añade al texto del proyecto la normativa a cumplir, incorporando al final: . Así como, cualquier otra normativa prevista que afecte directamente al contenido de este decreto.

La redacción final sería: *Cumplir con las obligaciones en materia de elaboración y registro de planes de igualdad estipuladas en el RD 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; así como con las obligaciones en materia de igualdad retributiva estipuladas en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres; con cualquier obligación dimanante de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo; y el 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. Así como, cualquier otra normativa prevista que afecte directamente al contenido de este decreto.*

4- En relación al artículo 9, se propone la eliminación de las letras:

e) “En los supuestos en que exista obligación de contar con un plan de igualdad en la empresa o entidad, 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.”

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.

Se eliminan de conformidad al artículo 11.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que establece que “Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.”

5- En relación al artículo 10, Comisión Técnica de Evaluación, se propone: “la participación de al menos un representante por cada uno de los agentes sociales más representativos en Aragón; CEOE Aragón, CEPYME Aragón, UGT Aragón y CCOO Aragón.”

Para la constitución de la Comisión Técnica de Evaluación se ha tomado de referencia el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la



concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa” y su proyecto de modificación. Sin perjuicio de que puedan 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 aquélla, así como personas expertas en la materia, para contar con su colaboración y asesoramiento.

6- Valora los criterios previstos en el artículo 11, y concretamente plantea:

- El artículo 11. 1. b del proyecto de decreto 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”. Se propone sustituir representantes del personal por representación legal de los trabajadores.

En uso de un lenguaje integrador se modifica la expresión “los representantes del personal” por representación legal de las personas trabajadoras.

Por otro lado, propone eliminar:

- el apartado 11.1.d) “Constitución de comités o comisiones de seguimiento y evaluación realizada por los mismos.”

Se elimina en aras del art.9.5 del RD 901/2020, de 13 de octubre, que establece la obligación de incluir en el plan de igualdad una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento de plan”, por lo tanto, dado que es un requisito de un plan de igualdad, no puede considerarse como criterio de valoración.

- el apartado 11.1.d) “Haber realizado auditorías externas del Plan de Igualdad de la empresa.”

Se acoge la motivación de por poder resultar gravoso para la empresa o entidad y en este caso poder favorecer a aquellas de mayor poder adquisitivo.

- el apartado 2.d) “Las garantías de igualdad retributiva por trabajos de igual valor.”

Se mantiene este criterio de valoración, si bien el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en su artículo 4º hace referencia a la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor, consideramos que las garantías que la empresa o entidad establezcan para obedecer a esta obligación se consideren como un criterio de valoración.

- el apartado 3.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.

Se elimina por ser un criterio obligatorio a la hora de realizar el diagnóstico (Anexo RD 901/2020, de 13 de octubre, y por tanto debe estar incluido en cualquier diagnóstico previo al plan de igualdad.



Desde el Instituto Aragonés de la Mujer, se realizan las siguientes modificaciones:

- Se da uniformidad en el texto del proyecto a la mención de Comisión Técnica de Evaluación.

- Se actualizan la normativa aplicable que ha quedado derogada, en concreto, el artículo décimo apartado tercero, se actualiza la disposición 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, por Ley 5/2021, de 29 de junio, de Organización y Régimen Jurídico del Sector Público Autonómico de Aragón. La redacción de dicho apartado será: *3. El funcionamiento de la Comisión Técnica de Evaluación, se regirá por lo dispuesto en la Sección 3 a, del Capítulo II, del Título Preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público, y por la en lo previsto en la Sección 3º, Capítulo II.*

- En aras de las directrices de técnica normativa, la mención de las disposiciones normativas tras ser incluidas una vez en el articulado, se realiza no por nomenclatura completa, si no por su rango numeración y fecha

- Se modifica en el artículo 15, "La concesión del distintivo "Marca de Excelencia en Igualdad de Aragón" conllevará una serie de obligaciones para la empresa o entidad distinguida, sin perjuicio de otras que pudieran establecerse en las bases reguladoras". Por *La concesión del distintivo "Marca de Excelencia en Igualdad de Aragón" conllevará una serie de obligaciones para la empresa o entidad distinguida, sin perjuicio de otras que pudieran establecerse en las convocatorias."*

Será la convocatoria el instrumento en que se determine las obligaciones que conlleva la concesión del distintivo para la empresa o entidad.

En Zaragoza, a fecha de firma electrónica

VICTOR SOLANO SAINZ

Secretario General del Instituto Aragonés de la Mujer