GOBIERNO DE ARAGON
Departamento de Presidencia y Relaciones Institucionales

PROYECTO DE DECRETO…, DEL GOBIERNO DE ARAGON, POR EL QUE SE REGULA LA OBTENCIÓN DEL DISTINTIVO <<MARCA DE EXCELENCIA EN IGUALDAD DE ARAGÓN>> (mayo 2024)

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

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.

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.

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

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

Con el fin de avanzar en la consecución del principio de igualdad real, en desarrollo de las normas comunitarias, se promulgó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Asi 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.

Siguiendo este marco legislativo del Estado y atendiendo a los principios rectores de la política económica y social de la Comunidad Autónoma de Aragón, fue promulgada la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.

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

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

En la aprobación de este decreto se ha actuado de acuerdo con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia, en los términos previstos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. De manera específica, los principios de necesidad y eficacia aparecen justificados por la habilitación normativa referida. La proporcionalidad y eficiencia de la norma se ve garantizada por la necesidad de reconocer y estimular la labor de las empresas y entidades comprometidas con el objetivo de alcanzar la igualdad, respetando la adecuada utilización de los recursos públicos. En su elaboración se ha atendido a los trámites exigidos legalmente, se ha sometido al trámite de consulta pública, así como a los preceptivos informes de la Secretaria General Técnica del Departamento de Presidencia y Relaciones Institucionales y de la Dirección General de Servicios Jurídicos, dando cumplimiento a los principios de seguridad jurídica y transparencia.

En virtud de lo expuesto, a propuesta de la Consejera de Presidencia y Relaciones Institucionales, de acuerdo con el dictamen del Consejo Consultivo de Aragón y previa deliberación del Gobierno de Aragón en su reunión de de de 2024,

DISPONGO:

Artículo 1. *Objeto*.

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

Artículo 2. *Objetivo*.

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

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

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

Artículo 4. *Propiedad del distintivo*.

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

Artículo 5. *Vigencia del distintivo*.

La concesión de la <<Marca de Excelencia en Igualdad de Aragón>> tendrá una vigencia inicial de dos años, prorrogable por dos años más. El plazo inicial de dos años se prorrogará automáticamente hasta la resolución de la siguiente convocatoria.

Artículo 6. *Prórroga*.

1. 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.

2. El plazo máximo para resolver y notificar la concesión de la prórroga será de tres meses desde su solicitud, estando sujeto a los mismos requisitos y obligaciones establecidas para su concesión. Transcurrido este plazo, si no recayera resolución expresa, se entenderá estimada por silencio administrativo la solicitud.

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

Artículo 7. *Requisitos para la obtención del distintivo*.

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

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

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

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

d) Tener implantado un plan de igualdad, en aquellos supuestos en que la empresa o entidad esté obligada a ello, según la normativa vigente, como sustitutivo de una sanción o por indicación de su convenio colectivo.

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 de otras medidas tendentes a lograr la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, cuya potencial efectividad las haga susceptibles de ser valoradas para la obtención del distintivo.

e) Haber procedido a la inscripción del Plan de igualdad en el Registro de Planes de Igualdad de las Empresas dependiente del Departamento al que esté adscrito.

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

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 este decreto.

h) Cumplir con las obligaciones en materia de elaboración y registro de planes de igualdad estipuladas 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, 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. Del mismo modo deberá cumplir cualquier otra normativa prevista que afecte directamente al contenido de este decreto.

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

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

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

3. Las entidades interesadas estarán obligadas a relacionarse electrónicamente con la Administración convocante en todas las fases del procedimiento administrativo.

La solicitud se cumplimentará y firmará obligatoriamente por medios electrónicos, a través de la sede electrónica de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Aragón.

La solicitud se dirigirá al Instituto Aragonés de la Mujer.

El uso del modelo de solicitud será de uso obligatorio conforme a lo establecido en el artículo 66.6 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Artículo 9. Documentación.

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

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

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

c) Declaración responsable de encontrarse al corriente de sus obligaciones en materia tributaria y de Seguridad Social, así como de no tener deuda alguna con la Comunidad Autónoma Aragonesa.

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

e) En 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.

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

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

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.

i) 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 Real Decreto 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; 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. Así como, cualquier otra normativa prevista que afecte directamente al contenido de este decreto.

Artículo 10. *Comisión Técnica de Evaluación.*

1. El Instituto Aragonés de la Mujer constituirá una Comisión Técnica de Evaluación para la concesión del distintivo <<Marca de Excelencia en Igualdad de Aragón>>. El personal que componga las vocalías y la secretaría serán designados por quien ostente la dirección en el Instituto Aragonés de la Mujer, a propuesta de los Departamentos competentes en cada materia.

2. La comisión quedará constituida de la siguiente forma:

a) Presidencia: la persona que ocupe la Secretaría General del Instituto Aragonés de la Mujer.

b) Vocalías: Tres personas. Una de ellas con formación en igualdad destinada en el Instituto Aragonés de la Mujer, otra que dependa del departamento competente en materia de empleo, y una tercera del departamento competente en materia de trabajo.

c) Secretaría: Una persona destinada en el Instituto Aragonés de la Mujer, nombrada por la presidencia de la Comisión Técnica de Evaluación. Asistirá a las reuniones con voz pero sin voto.

3. A propuesta de la Presidencia, la Comisión Técnica de Valoración podrá solicitar los informes pertinentes, 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.

4. El funcionamiento de la Comisión Técnica de Evaluación, se regirá por lo dispuesto en la Sección 3 ª, del Capítulo ll, del Título Preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público, y por la Ley 5/2021, de 29 de junio, de Organización y Régimen Jurídico del Sector Público Autonómico de Aragón, en loprevisto en la Sección 3º, Capítulo II.

5. 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.

Artículo 11. *Criterios de Valoración.*

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

1. Plan de igualdad o políticas de igualdad:

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

b) La implicación de la representación legal de las personas trabajadoras en el compromiso empresarial en materia de igualdad.

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

d) Compromiso de la alta dirección de la empresa o entidad con su consecución real y efectiva.

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

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.

g) Existencia de mecanismos de información y participación de la plantilla en la implantación de las medidas de igualdad de género.

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.

i) Que el Plan haya sido acordado y así se refleje en el acta final y en su registro.

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

a) La representación equilibrada entre mujeres y hombres en todos los grupos y categorías profesionales, incluyendo el personal de alta dirección.

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

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

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

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

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

g) La prevención de la salud laboral del personal, atendiendo a las consecuencias derivadas de las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, y el establecimiento de medidas de prevención de riesgos laborales innovadoras.

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

i) Fomento del empleo de mujeres jóvenes.

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

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.

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

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

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

e) Avances y actuaciones realizadas sin estar preceptivamente obligadas, de conformidad con la disposición transitoria décima segunda del Real Decreto Ley 6/2019,

de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la educación.

f) Actuaciones de responsabilidad social realizadas por las empresas o entidades de conformidad con lo establecido en el artículo 53 de la Ley 7/2018, de 28 de junio.

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

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

Artículo 12. *Resolución*.

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

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

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

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

Artículo 13. *Reconocimiento del distintivo.*

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

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

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

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

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

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

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

d) La consideración del distintivo a efectos de contratación, de conformidad con lo establecido en el artículo 25.3 de la Ley 7/2018, de 28 de junio.

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

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

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

a) 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.

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

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

Artículo 16. *Compatibilidad*.

La concesión del distintivo <<Marca de Excelencia en Igualdad de Aragón>>, podrá ser compatible con la obtención 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.

Artículo 17. Suspensión.

1. La persona que ostente la Dirección 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 o entidad 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 de Aragón>>, 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.

Artículo 18. *Pérdida del distintivo*.

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

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

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

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

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

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

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

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.

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.

Artículo 20. *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, renovaciones, suspensiones y renuncias del distintivo otorgadas.

Artículo 21. *Seguimiento y Control*.

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

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

Disposición 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. Aragonés de la Mujer.

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

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

Disposición derogatoria única. Derogación normativa.

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

Disposición final primera. Ejecución y desarrollo.

El logotipo del distintivo <<Marca de Excelencia en Igualdad de Aragón>>, se determinará mediante orden del departamento al que esté adscrito el Instituto Aragonés de la Mujer.

Disposición final segunda. Entrada en vigor.

Este decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Aragón.

Zaragoza, de de. 2024

El Presidente del Gobierno de Aragón, Jorge Antonio Azcón Navarro

La Consejera de Presidencia, Interior y Cultura, Tomasa Hernández Martín