

I.- DISPOSICIONES GENERALES

Consejería de Presidencia y Administraciones Públicas

Decreto 6/2013, de 07/02/2013, por el que se regula el procedimiento de concesión del Distintivo de Excelencia en igualdad, conciliación y responsabilidad social empresarial. [2013/1547]

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos tratados internacionales sobre derechos humanos, siendo, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. En nuestro Ordenamiento Jurídico, el artículo 14 de la Constitución Española recoge el principio de igualdad por razón de sexo, estableciendo el apartado 2 de su artículo 9 que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones 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 ciudadanos en la política, económica, cultural y social. En términos análogos se pronuncia el artículo 4.3 del Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha.

El reconocimiento de la igualdad formal ante la ley no ha resultado suficiente para alcanzar la igualdad real y efectiva de hombres y mujeres, persistiendo en la sociedad actual diferentes situaciones de discriminación directa o indirecta en diversos ámbitos de la vida y, principalmente, en el ámbito laboral. Para avanzar en la consecución de la igualdad real y efectiva se aprobó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha; la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, obliga a las empresas a adoptar medidas de igualdad, siendo el instrumento adecuado para ello los planes de igualdad cuando se trata de empresas de más de 250 trabajadores. La Ley 12/2010, de 18 de noviembre, recoge entre los principios de actuación de las administraciones públicas, el impulso a las empresas establecidas en la región para la negociación con la representación sindical, de planes de conciliación y de igualdad, así como de medidas dirigidas a la plena incorporación de las mujeres al mercado de trabajo. Asimismo, dentro de las medidas para impulsar el empleo femenino recoge la incentivación de la elaboración y puesta en marcha de planes de igualdad negociados con la representación legal del personal, en las empresas de Castilla-La Mancha de entre 50 y 250 trabajadores.

Con la finalidad de reconocer públicamente la labor desarrollada por las empresas a favor de la igualdad de oportunidades, así como impulsar la aprobación de planes de igualdad negociados, el artículo 44 de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, crea el "Distintivo de Excelencia" en igualdad, conciliación y responsabilidad social empresarial. En dicho artículo se establece que podrán ser reconocidas por la Junta de Comunidades con el "Distintivo de Excelencia" las empresas, públicas o privadas, que acuerden con los sindicatos o representantes del personal, planes de igualdad, conciliación y responsabilidad social empresarial, estableciendo los parámetros que han de ser valorados para su obtención y remitiendo a un posterior desarrollo reglamentario la regulación de las condiciones y requisitos para su concesión, así como el procedimiento de otorgamiento y revocación.

En la elaboración de la norma, han intervenido el Consejo de Dirección del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha y el Consejo Regional de la Mujer, emitiendo ambos informe favorable al mismo.

En virtud de lo expuesto, a propuesta de la Consejería de Presidencia y Administraciones Públicas, de acuerdo con el dictamen del Consejo Consultivo de Castilla-La Mancha y previa deliberación del Consejo de Gobierno en su reunión del día 7 de febrero de 2013,

Dispongo:

Artículo 1. Objeto.

El presente Decreto tiene por objeto regular, de conformidad con el artículo 44 de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha, las condiciones y requisitos para la concesión del "Distintivo de Excelencia" en igualdad, conciliación y responsabilidad social empresarial, el procedimiento de otorgamiento y revocación, así como la finalidad de aquel y los derechos y obligaciones derivados de su obtención.

Artículo 2. Finalidad del "Distintivo de Excelencia".

La finalidad del "Distintivo de Excelencia" es reconocer públicamente la labor desarrollada por empresas radicadas en el ámbito territorial de Castilla-La Mancha a favor de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, estimulando la implantación de políticas igualitarias.

Artículo 3. Requisitos para solicitar el distintivo.

Las empresas implantadas en Castilla-La Mancha, tanto de carácter público como privado, podrán solicitar el “Distintivo de Excelencia” siempre que cumplan con los siguientes requisitos:

- a) Que hayan acordado con los sindicatos o representantes de su personal planes de igualdad.
- b) Encontrarse al corriente en el cumplimiento de obligaciones tributarias y con la Seguridad Social.
- c) No haber sido sancionadas en los tres años anteriores a la solicitud, con carácter firme, por infracción grave o muy grave en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación o por infracción muy grave en materia social, de acuerdo con lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.
- d) Estar legalmente constituidas e inscritas en los registros públicos correspondientes.

Artículo 4. Procedimiento de concesión.

1. El procedimiento de concesión del “Distintivo de Excelencia” se iniciará de oficio, mediante resolución de convocatoria de la persona titular de la Dirección del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, que será publicada en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha, y en la que se establecerán las bases de la misma, de acuerdo con lo regulado en este Decreto.

2. Las empresas que cumplan los requisitos exigidos en el artículo anterior, podrán presentar la correspondiente solicitud en el modelo normalizado que se establezca en la convocatoria, debiendo dirigirla a la persona titular de la Dirección Instituto de la Mujer. En la resolución de convocatoria se fijará el modo de presentación y la documentación que ha de acompañar a la solicitud.

Artículo 5. Comisión de evaluación.

1. Se constituirá una comisión evaluadora integrada por:

- a) Dos personas designadas por el Instituto de la Mujer, una de las cuales ostentará la presidencia.
- b) Una persona designada por la consejería competente en materia de empleo.
- c) Una persona designada por la consejería competente en materia de economía.
- d) Una persona designada por la consejería competente en materia de administraciones públicas.
- e) Dos personas designadas por las organizaciones sindicales más representativas que cuenten con área de mujer.
- f) Dos personas designadas por las organizaciones empresariales.

2. La comisión se regirá, en su funcionamiento, por lo dispuesto en el capítulo II del Título II de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. La secretaría recaerá en personal funcionario del Instituto de la Mujer que asistirá a las reuniones con voz pero sin voto. Podrá actuar asistida por asesoras/es, que acudirán a las reuniones con voz pero sin voto. Asimismo las personas miembros de la comisión podrán solicitar aquellos informes que estimen oportunos y que sean necesarios para realizar la evaluación.

3. La comisión, atendiendo a los criterios de evaluación establecidos en el artículo siguiente, emitirá un informe-propuesta dirigido al Instituto de la Mujer relativo a la concesión del “Distintivo de Excelencia” en igualdad, conciliación y responsabilidad social empresarial a las entidades solicitantes.

Artículo 6. Criterios de evaluación.

1. En la resolución de convocatoria del “Distintivo de Excelencia” en igualdad conciliación y responsabilidad social empresarial se indicarán los criterios que se han de tener en cuenta en la evaluación, debiendo recoger, entre otros, los siguientes:

- a) Los modos de llegar al equilibrio entre hombres y mujeres empleados y en las distintas categorías profesionales.
- b) La promoción interna en los niveles en los que las mujeres están en menor proporción que los hombres.
- c) La garantía de la igualdad retributiva.

- d) La prevención y el compromiso de tener un ambiente laboral libre del acoso sexual y acoso moral por razón de género y respetuoso con los derechos humanos.
- e) El apoyo explícito a las mujeres empleadas que hayan sido víctimas de violencia de género, ampliando las medidas laborales de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- f) Las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- g) El compromiso de una publicidad no sexista.
- h) La prevención de la salud laboral del personal, atendiendo a las consecuencias derivadas de las diferencias biológicas de mujeres y hombres.
- i) Las reservas de plazas para mujeres en situación de vulnerabilidad.
- j) El fomento de empleo de mujeres jóvenes.
- k) La posibilidad de sus empleadas de realizar los cursos de formación durante la jornada laboral.
- l) La presencia de mujeres en los órganos de gobierno y administración de la empresa.

2. La aplicación de los criterios de evaluación, en los términos de la resolución de convocatoria, tendrá en cuenta la naturaleza jurídica de la empresa, atendiendo especialmente a su naturaleza jurídico-privada, así como a la dimensión de la misma, concretamente a las características de las pequeñas y las medianas empresas.

Artículo 7. Resolución.

1. A la vista del informe-propuesta emitido por la comisión evaluadora, la persona titular de la Dirección del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha resolverá las solicitudes de concesión del "Distintivo de Excelencia" por delegación de la Presidencia de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. La resolución del procedimiento, que deberá ser motivada, se notificará a las entidades interesadas y, a efectos de difusión, se publicará en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha.

2. La resolución del procedimiento deberá dictarse en el plazo máximo de seis meses, a partir de la fecha de la resolución de convocatoria, entendiéndose desestimada la solicitud si, transcurrido el mismo, no hubiese recaído resolución expresa. La resolución pondrán fin a la vía administrativa y contra la misma podrá interponerse recurso potestativo de reposición ante el mismo órgano que la dictó, o ser impugnada directamente ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo.

Artículo 8. Acreditación del "Distintivo de Excelencia".

La acreditación del "Distintivo de Excelencia" en igualdad, conciliación y responsabilidad social empresarial se realizará a través de un certificado y en una placa acreditativa del mismo.

Artículo 9. Derechos.

1. La concesión del "Distintivo de Excelencia" conllevará los siguientes derechos a la empresa distinguida, sin perjuicio de otros que pudieran establecerse en la resolución de convocatoria:

- a) La valoración del "Distintivo de Excelencia" en la adjudicación de los contratos administrativos en los términos establecidos en el artículo 34.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el artículo 38 de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha. Cuando los órganos de contratación dispongan en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia para aquellas empresas que establezcan medidas tendentes a promover la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, se entenderá que cumplen tal requisito las poseedoras del "Distintivo de Excelencia", sin perjuicio de que tal circunstancia pueda acreditarse por cualesquiera otros medios que el órgano de contratación determine.
- b) La valoración del "Distintivo de Excelencia" a los efectos de la obtención de ayudas y subvenciones públicas en los términos establecidos en el artículo 35 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.
- c) El uso del "Distintivo de Excelencia" en el tráfico comercial y con fines publicitarios.

2. La Administración de la Junta de Comunidades podrá publicar y difundir las empresas que hayan obtenido el "Distintivo de Excelencia".

Artículo 10. Obligaciones.

La concesión del "Distintivo de Excelencia" conllevará una serie de obligaciones a la empresa distinguida, sin perjuicio de otras que pudieran establecerse en la resolución de convocatoria:

a) Obligaciones generales:

1º. Las entidades adjudicatarias están obligadas al mantenimiento de las condiciones que motivaron el otorgamiento del "Distintivo de Excelencia" durante todo el tiempo de la concesión.

2º. Las entidades adjudicatarias quedan obligadas a remitir al Instituto de la Mujer en el primer año del otorgamiento o renovación un cuestionario de autoevaluación sobre el mantenimiento de las condiciones que motivaron su otorgamiento así como en el segundo año un informe de evaluación con el resultado que han obtenido las actuaciones puestas en marcha en materia de igualdad.

El modelo de cuestionario así como los plazos de presentación de los diferentes documentos se publicarán en la resolución de convocatoria.

b) Obligaciones a las que se sujeta el uso del "Distintivo de Excelencia":

1º. La utilización del "Distintivo de Excelencia" debe ir asociada al nombre de la de empresa y al año de otorgamiento.

2º. El "Distintivo de Excelencia" deberá reproducir con exactitud el logotipo original que se determine con los colores y tipo de letra indicados.

3º. En todo caso, el uso del Distintivo de Excelencia" estará sujeto a la plena observancia de la normativa aplicable, en particular, en materia de publicidad.

Artículo 11. Compatibilidad.

La concesión del "Distintivo de Excelencia" en igualdad, conciliación y responsabilidad social empresarial es compatible con la obtención de otras distinciones o premios concedidos por cualesquiera otras administraciones públicas o entes públicos o privados, nacionales o extranjeros relacionados con la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Artículo 12. Vigencia y prórroga.

1. La concesión del "Distintivo de Excelencia" tendrá un periodo de validez de dos años, que podrá ser prorrogado, previa solicitud de la entidad distinguida antes de expirar el periodo de vigencia. Cada prórroga tendrá una duración de dos años y estará sujeta al mismo procedimiento y a los mismos requisitos y obligaciones establecidos para la concesión inicial. La empresa distinguida deberá acompañar a dicha solicitud el informe bienal al que hace referencia en el artículo 10.a)2º así como toda la documentación prevista en la última convocatoria publicada en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha a la fecha de su solicitud de prórroga.

2. El plazo máximo para notificar la resolución de la solicitud de prórroga será de seis meses desde su presentación, entendiéndose estimada en caso de no ser resulta en el mencionado plazo. En aquellos supuestos en que la solicitud de prórroga se presente en plazo y forma, los derechos y obligaciones derivadas de la concesión del "Distintivo de Excelencia" en igualdad, conciliación y responsabilidad social empresarial se mantendrán con carácter provisional hasta que se resuelva el procedimiento.

Artículo 13. Revocación.

1. La persona titular de la Dirección del Instituto de la Mujer podrá revocar el otorgamiento del "Distintivo de Excelencia" en igualdad, conciliación y responsabilidad social empresarial en los siguientes supuestos:

a) Haber sido sancionadas, con carácter firme administrativa o judicialmente por discriminación por razón de sexo. Dicha sanción ha de ser firme.

b) Pérdida de alguno de los requisitos necesarios para solicitar la concesión del "Distintivo de Excelencia".

c) Alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión del "Distintivo de Excelencia", en aquellos casos que conlleven un empeoramiento de los parámetros de igualdad.

d) Incumplimiento reiterado o grave de las obligaciones derivadas de la concesión del "Distintivo de Excelencia".

2. El procedimiento podrá iniciarse de oficio o a instancia de persona interesada y requerirá la audiencia previa de la empresa distinguida. La resolución de revocación deberá ser motivada, comunicándose a la entidad interesada y, a efectos de difusión, deberá publicarse en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha.

3. La revocación del "Distintivo de Excelencia" en igualdad, conciliación y responsabilidad social empresarial conllevará la pérdida de los derechos que confieren su otorgamiento así como de la posibilidad de volver a solicitarlo en los tres años siguientes contados desde la resolución de revocación. Transcurrido este plazo sin que se hayan extinguido las responsabilidades derivadas de las sanciones recogidas en el letra a) de este artículo, de acuerdo

con lo estipulado en el artículo 58.2 de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha, no se podrá volver a solicitar el "Distintivo de Excelencia" hasta que transcurran dos años desde la extinción de dichas responsabilidades.

4. En el caso de una segunda revocación, la empresa quedará excluida durante 10 años en los procedimientos de concesión de este distintivo, computándose los plazos igual que en el supuesto anterior.

Artículo 14. Suspensión y renuncia voluntarias.

1. La empresa distinguida podrá solicitar al Instituto de la Mujer la suspensión de la concesión de su distintivo o renunciar a él. Tanto la suspensión como la renuncia conllevarán la suspensión o pérdida, respectivamente, de los derechos derivados de la concesión.

2. Mientras no sea firme la resolución administrativa o la sentencia judicial sancionadora por discriminación de sexo, podrá suspenderse el procedimiento de concesión del "Distintivo de Excelencia" y en su caso, se podrá acordar la suspensión de los derechos del "Distintivo de Excelencia" ya concedido.

Artículo 15. Registro.

El Instituto de la Mujer mantendrá un registro público de las concesiones, renovaciones, revocaciones, suspensiones y renunciaciones de este "Distintivo de Excelencia" en igualdad, conciliación y responsabilidad social empresarial.

Disposición final única.

El presente Decreto entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha.

Dado en Toledo, el 7 de febrero de 2013

El Consejero de Presidencia y Administraciones Públicas
LEANDRO ESTEBAN VILLAMOR

La Presidenta
MARÍA DOLORES DE COSPEDAL GARCÍA