



**INDICE DE DOCUMENTOS CONTENIDOS EN EL EXPEDIENTE SOBRE PROYECTO DE DECRETO DE LA CONSEJERÍA DE FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, POR EL QUE SE REGULA LA CONCESIÓN, RENOVACIÓN Y UTILIZACIÓN DEL DISTINTIVO DE IGUALDAD DE LA REGIÓN DE MURCIA A EMPRESAS Y ENTIDADES, PÚBLICAS O PRIVADAS.**

Expte.: DLF 2/2017

DOCUMENTOS	PÁGINA Nº
-Primer borrador de Decreto de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, por el que se regula la concesión, renovación y utilización del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia a empresas y entidades, públicas o privadas de junio de 2016.	1-12
- Informe propuesta de la Jefa de Servicio de Planificación y Programas de la Dirección General de Mujer.	13-15
- Memoria económica de la Dirección General de Mujer.	16
- Memoria de Análisis de Impacto Normativo (MAIN) de fecha 1 de junio de 2016.	17-26
- Propuesta de la Directora General de Mujer de fecha 1 de junio de 2016.	27-28
- Informe sobre Impacto de Género de fecha 12 de julio de 2016, emitido por la Dirección General de Mujer.	29-30
- Trámite de audiencia a las distintas Consejerías.	31-38
- Informe al Consejo Asesor Regional de la Mujer con motivo de la composición técnica de evaluación de concesión del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia.	39-40
- Alegaciones recibidas de las distintas consejerías al borrador de Decreto remitido en trámite de audiencia.	41-48
-.Segundo borrador de Decreto de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, por el que se regula la concesión, renovación y utilización del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia a empresas y entidades, públicas o privadas de	49-60



enero de 2017.	
- Estudio de cargas administrativas realizado por el técnico responsable de la Dirección General de Mujer de fecha 6-2-2017.	61
- Segunda Memoria de Análisis de Impacto Normativo (MAIN) de fecha 8-2-2017.	62-71
- Certificación del Pleno del Consejo Asesor Regional de la Mujer de fecha 9-2-2017.	72-73
- Informe del Servicio Jurídico de la Vicesecretaría de la consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de fecha 10-3-2017.	74-81
- Tercera Memoria de Análisis de Impacto Normativo (MAIN) de fecha 5-4-2017.	82-92
- Tercer borrador de Decreto de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, por el que se regula la concesión, renovación y utilización del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia a empresas y entidades, públicas o privadas de marzo de 2017, que se somete a informe del Consejo Económico y Social.	93-104
- Dictamen del Consejo Económico y Social de fecha 29 de septiembre de 2017.	105-126
- Informe de la Dirección General de Mujer de fecha 14 de noviembre de 2017.	127-128
- Cuarta Memoria de Análisis de Impacto Normativo (MAIN) de fecha 22 de noviembre de 2017, una vez recogidas las observaciones realizadas por el CES.	129-142
- Texto del proyecto de Decreto de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, por el que se regula la concesión, renovación y utilización del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" a empresas y entidades, públicas o privadas, que se somete a informe de la Dirección de los Servicios Jurídicos.	143-154
- Informe de la Dirección de los Servicios Jurídicos de fecha 7 de febrero de 2018.	155-171
- Informe de la Dirección General de Mujer de fecha 14 de febrero de 2018.	172-173



- Quinta Memoria de Análisis de Impacto Normativo (MAIN) de fecha 19 de febrero de 2018, una vez recogidas las observaciones realizadas por la Dirección de los Servicios Jurídicos.	174-189
- Propuesta a Consejo de Gobierno de la Consejera de Familia e Igualdad de Oportunidades.	190-191
- Texto del proyecto de Decreto de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, por el que se regula la concesión, renovación y utilización del “Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia” a empresas y entidades, públicas o privadas, que se somete a informe del Consejo Jurídico.	192-205
Dictamen del Consejo Jurídico de la Región de Murcia de fecha 22 de mayo de 2018.	206-234
Informe de la Dirección General de Mujer e Igualdad de Oportunidades recogiendo aportaciones del Consejo Jurídico de fecha 13 de junio 2018.	235-238
Memoria de Análisis de Impacto Normativo de fecha 14 de junio de 2018.	239-255
Propuesta de la Directora General de Mujer e Igualdad de Oportunidades de fecha 15 de junio de 2018.	256-257
Diligencia del Secretario General de adecuación del texto al Dictamen del Consejo Jurídico.	258
Texto definitivo del proyecto de Decreto de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, por el que se regula la concesión, renovación y utilización del “Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia” a empresas y entidades, públicas o privadas.	259-273
Propuesta a Consejo de Gobierno.	274-290



**BORRADOR DE DECRETO DE LA CONSEJERÍA DE FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, POR EL QUE SE REGULA LA CONCESIÓN, RENOVACIÓN Y UTILIZACIÓN DEL "DISTINTIVO DE IGUALDAD DE LA REGIÓN DE MURCIA" A EMPRESAS Y ENTIDADES, PÚBLICAS O PRIVADAS.**

El artículo 1 de la Constitución de 1978 proclama la igualdad como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico y el artículo 14 propugna la igualdad de los españoles ante la Ley, sin restricciones. Por su parte, el artículo 9.2 determina 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, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos y ciudadanas en la vida política, económica, cultural y social.

Del mismo modo, la igualdad entre mujeres y hombres en lo referente al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo es un principio fundamental que se ha plasmado tanto en los tratados constitutivos, como en las directivas comunitarias en materia de igualdad de trato.

Para avanzar en la consecución del principio de igualdad y, 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, se dicta ante la necesidad de una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos o estereotipos sociales que impiden alcanzarla. La consecución de estos objetivos en el ámbito laboral requiere de la participación activa de las empresas y otras entidades en lo que se refiere a garantizar un acceso al empleo y unas condiciones laborales de calidad y en igualdad para mujeres y hombres, así como a garantizar que sus productos y servicios respondan a las necesidades e intereses de mujeres y hombres.

Desde entonces y en estos años, las mujeres han recuperado una parte importante del espacio público que les corresponde, sin embargo todavía persisten importantes diferencias con respecto a los hombres a la hora de ejercer plenamente este derecho, especialmente en el campo del empleo y las relaciones laborales. Las mujeres, siguen sufriendo un trato desigual y discriminatorio en el acceso al mundo laboral, y más en concreto, en el acceso a los máximos órganos de responsabilidad.



Esta Ley establece en su Título IV: "El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades", capítulo. III: Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad y, concretamente, en su Art. 45.1, lo siguiente: *"Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con los representantes legales de los trabajadores y las trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral"*.

El Artículo noveno Dos. b). del Estatuto de Autonomía de la Región de Murcia, aprobado mediante Ley Orgánica 4/1982 de 9 de junio, determina que la Comunidad Autónoma, en el ámbito de su competencia y a través de sus órganos, velará por promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean efectivas y reales, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

Para el cumplimiento de estos objetivos, entre otras medidas, la Ley 7/2007, de 4 de abril, "Para la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia" propone hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia mediante la regulación de aquellos aspectos orientados a la promoción y consecución de dicha igualdad, y a combatir de modo integral la violencia de género.

Para tratar de evitar estas consecuencias de la desigualdad la mencionada Ley 7/2007 establece, en su artículo 23.3, que el Gobierno de la Región de Murcia, a propuesta de la Consejería competente en materia de mujer, podrá conceder el "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" a aquellas empresas y entidades, públicas o privadas, que se hayan distinguido por el desarrollo e implantación de políticas de igualdad de mujeres y hombres entre su personal.

En el marco de este contexto legal se dicta este decreto como desarrollo reglamentario de las previsiones recogidas en el citado artículo 23.3, regulando todos los aspectos relativos al procedimiento, condiciones, facultades y obligaciones derivadas de la obtención del distintivo.

Este Decreto se dicta al amparo de lo establecido en los artículos 10.uno.1 del Estatuto de Autonomía de la Región de Murcia, 10, 14, 23 y 24 de la Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la Administración Pública de la Región de Murcia y 21.1, 22.12 y 52.1 de la citada Ley 6/2004 y en el artículo 23.3 de Junio 2016



la Ley 7/2007, de 4 de Abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia.

En su virtud, a propuesta de la Consejera de Familia e Igualdad de Oportunidades, oído/de acuerdo con el Consejo Jurídico de la Región de Murcia, tras la deliberación y acuerdo del Consejo de Gobierno, en sesión de fecha...

## DISPONGO

### **Artículo 1. Objeto.**

El presente Decreto tiene como objeto el desarrollo reglamentario de lo dispuesto en el artículo 23.3 de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, y de Protección contra la Violencia de Género de la Región de Murcia, regulando el procedimiento y las condiciones para la obtención del "Distintivo de igualdad de la Región de Murcia", así como las facultades derivadas de su obtención.

### **Artículo 2. Denominación del Distintivo.**

El Distintivo, dirigido a entidades de la Región de Murcia que destaquen por el desarrollo e implantación de planes y políticas de igualdad, se denominará "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" y se representará con el logotipo que se determine por orden de la persona titular de la Consejería competente en materia de igualdad.

### **Artículo 3. Propiedad del Distintivo.**

El logotipo y el nombre de "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" es propiedad exclusiva de la Comunidad Autónoma y quedará registrado como marca.

### **Artículo 4. Requisitos generales para la solicitud del "Distintivo Igualdad en la empresa".**

Podrán solicitar este Distintivo todas las empresas, sean personas físicas o jurídicas, con capital público o privado, que tengan su domicilio en la Región de Murcia o cuenten con centro de trabajo en la Región de Murcia siempre que hubiese



contratado personal en la Región de Murcia y cumplan, además, los siguientes requisitos:

- Estar inscrita en la Seguridad Social y, si procede, encontrarse formalmente constituida e inscrita en el registro público que corresponda.
- Estar al corriente de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, de conformidad con la normativa vigente, lo que se acreditará mediante certificaciones actualizadas y expedidas por los órganos competentes.
- No haber sido sancionada, 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.
- Tener elaborado un Plan de Igualdad que responda a un diagnóstico previo en los supuestos en que exista obligación legal o convencional. En los demás supuestos, haber comenzado la implantación de un Plan de Igualdad o de Políticas de Igualdad.

#### **Artículo 5. Convocatoria y solicitudes.**

Anualmente se procederá a convocar el procedimiento para la concesión del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia", mediante Orden de la Consejería que tenga atribuidas las competencias en materia de igualdad.

La Orden será publicada en el Boletín Oficial de la Región de Murcia y establecerá las bases de cada convocatoria.

Las solicitudes se presentarán de conformidad con lo señalado en la Ley reguladora del procedimiento administrativo común y en la forma que se determine en la orden reguladora de la convocatoria.

#### **Artículo 6. Documentación.**

1. Las solicitudes deberán ir acompañada de la siguiente documentación:



Dirección General de Mujer

- a) Vida laboral de empresa, documento de constitución o estatutos y sus modificaciones si las hubiera y en su caso, certificación acreditativa de su inscripción en el registro público correspondiente.
- b) Certificado de encontrarse al corriente de sus obligaciones en materia tributaria y de Seguridad Social.
- c) Declaración responsable de no haber sido sancionada en los tres años anteriores a la presentación de la solicitud, en los términos establecidos en el artículo 3.
- d) Texto o textos íntegros en los que conste el plan de igualdad o las medidas de igualdad en la empresa.
- e) En los casos en que exista obligación legal, convencional o de otra naturaleza de implantar un plan de igualdad en la empresa, copia de los documentos en los que se haga constar el acuerdo alcanzado.
- f) Un balance o informe sobre las medidas de igualdad implantadas en la empresa en relación con las condiciones de trabajo, el modelo organizativo, la responsabilidad social de la empresa y la difusión y publicidad de los productos y servicios ofrecidos por la misma. Este informe no deberá ser aportado si la empresa ha acreditado la implantación de un plan de igualdad.
- g) Cualquier otra documentación que contribuya al mejor conocimiento del plan de igualdad o las medidas de igualdad en la empresa solicitante.
- h) Copia del compromiso explícito en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, la organización y funcionamiento interno de la empresa y la responsabilidad social y la publicidad.
- i) En los supuestos en los que la empresa haya solicitado u obtenido un distintivo análogo de cualesquiera otras administraciones públicas, aportará también copia de la correspondiente solicitud o de la resolución que acredite la concesión de dicho distintivo.

2. Con carácter facultativo, se podrá acompañar un informe de la representación del personal en la empresa sobre el plan de igualdad o las medidas de igualdad en los que se apoya la solicitud. Si la empresa no cuenta con órganos de representación de



la plantilla, podrán suscribir el informe sus propios trabajadores y trabajadoras. En todo caso, la empresa deberá acreditar haber ofrecido a la representación legal del personal, allí donde exista, la posibilidad de que ésta informe sobre el plan de igualdad o las medidas de igualdad en los que se apoya la solicitud, en los supuestos de que la empresa no aporte el informe de la citada representación.

3. La presentación de la solicitud implica la autorización a la administración para la consulta u obtención de documentos elaborados por cualquier Administración, salvo oposición expresa o la Ley especial aplicable requiera consentimiento expreso.

#### Artículo 7- Composición de la Comisión Técnica de Evaluación.

1. La Comisión Técnica de Evaluación para la concesión del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia", estará integrada por las siguientes personas:

A) Presidencia: La persona titular de la Dirección General competente en materia de Igualdad, o persona en quien delegue.

B) Vocalías:

- a) Dos personas adscritas a la Dirección General con competencias en materia de igualdad.
- b) Una persona adscrita al Servicio Regional de Empleo y Formación.
- c) Una persona adscrita al Instituto de Fomento de la Región de Murcia.
- d) Una persona adscrita a la Dirección General competente en materia de mejora de las condiciones laborales.
- e) Una persona adscrita a la Consejería competente en materia de agricultura.
- f) Una persona adscrita al Instituto de Turismo de la Región de Murcia.
- g) Una persona perteneciente al Consejo de Cámaras Oficiales de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de la Región de Murcia, designada por el mismo.

Las vocalías serán designadas por quienes ostenten la titularidad de la Dirección General u Organismo Autónomo al que pertenezcan.

C) Secretaría: Un funcionario o funcionaria de carrera, adscrito/a a la Consejería competente en materia de igualdad, designada por su titular.



2. En la conformación de este órgano se atenderá al principio de composición equilibrada entre mujeres y hombres.

3. La Comisión Técnica de Evaluación se regirá, en su funcionamiento, por lo señalado en la Sección 3ª, Capítulo II del Título Preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público.

## **Artículo 8- Valoración.**

### **8.1. Procedimiento de análisis.**

La Comisión Técnica de Evaluación, una vez constituida de conformidad con lo señalado en el artículo anterior, verificará y evaluará la documentación presentada, atendiendo a los criterios de valoración previstos en el artículo 8.2 y a la vista de ello, elevará la oportuna propuesta de resolución a la persona titular de la consejería competente en materia de igualdad.

### **8.2- Criterios de valoración.**

En la evaluación realizada por la Comisión Técnica de Evaluación se atenderá, fundamentalmente, a los siguientes aspectos:

- La cultura organizativa y su compromiso por la igualdad.
- Las actuaciones de responsabilidad social de la organización 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 propia organización o en su entorno social.
- La comunicación interna y externa atendiendo al principio de igualdad (lenguaje e imagen igualitarios).
- La existencia de una adecuada representación de mujeres en la totalidad de los grupos y categorías profesionales, incluyendo el personal de alta dirección o, en otro caso, la programación de acciones para conseguir el equilibrio en un Plan de Igualdad.
- La aplicación de sistemas y criterios de clasificación profesional que permitan eliminar y prevenir las situaciones de discriminación directa o indirecta.



8

- La aplicación de criterios de acceso al empleo y de promoción profesional adecuados al principio de igualdad y no discriminación,
- Las garantías efectivas de igualdad retributiva para los trabajos de igual valor o, en otro caso, la programación de acciones para conseguir el equilibrio salarial en un Plan de Igualdad.
- La implantación o programación de medidas que eviten y sancionen el acoso sexual y de acoso por razón de género
- El establecimiento de medidas específicas que garanticen la prevención de los riesgos laborales de las mujeres y de los hombres respectivamente.
- La implantación o programación de garantías y mejoras de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras
- Las medidas de publicidad no sexista de los productos y servicios de la entidad o, en otro caso, la programación de acciones de en este sentido.
- Los aspectos relativos al diagnóstico, diseño desarrollo programático de un Plan de Igualdad, así como la inclusión de temas paridad en la representación, igualdad retributiva, condiciones de acceso al empleo equilibradas, medidas de conciliación, etc.
- La Constitución de un Comité o Comisión de Igualdad para velar por el desarrollo del Plan.
- La participación de la representación legal de la plantilla, o en su defecto, de las propias personas trabajadoras en el proceso de elaboración, implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

## **Artículo 9- Resolución y Concesión del Distintivo.**

### **9.1-Resolución.**

1. A la vista de la propuesta elevada por la Comisión Técnica de Evaluación, el/la titular de la consejería competente en materia de igualdad dictará una resolución, debidamente motivada, sobre las solicitudes de concesión del "Distintivo de Igualdad", que será publicada en el BORM.

2. El plazo máximo para resolver y notificar será de seis meses a partir de la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes que se fije anualmente



en cada convocatoria. Transcurrido dicho plazo, sin que se haya dictado resolución expresa, se entenderá estimada la petición.

3. Contra la citada resolución, que agota la vía administrativa, podrá interponerse recurso de reposición, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la publicación de la misma.

### **9.2-Concesión.**

El/la titular de la Dirección General competente en materia de igualdad procederá a la entrega del certificado acreditativo del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" en acto público convocado al efecto.

### **Artículo 10. Facultades y derechos de las entidades concesionarias del Distintivo.**

Las empresas o entidades a las que se les otorgue el "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia", tendrán las siguientes facultades y derechos:

- a) Recibir un diploma acreditativo de la concesión del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia.
- b) Hacer uso del Distintivo en sus operaciones comerciales.
- c) Emplear el Distintivo en sus acciones de comunicación y soportes corporativos.
- d) Integrarse en la Red Emplea en Igualdad de la Región de Murcia, de forma que sea difundida de forma pública su apuesta por la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.
- e) Además, tendrán derecho a recibir materiales e información actualizada en materia de promoción de la igualdad y prevención de la violencia de género.
- f) La valoración del Distintivo a efectos de la obtención de subvenciones públicas en cuyas bases reguladoras se premie la efectiva consecución de la igualdad de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

A estos efectos, cuando los órganos de contratación dispongan en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia para aquellas entidades que establezcan medidas tendentes a promover la igualdad entre mujeres y hombres en la organización, se entenderá que cumplen tal requisito las poseedoras del Distintivo de Igualdad, sin perjuicio



10

de que tal circunstancia pueda acreditarse por cualesquiera otros medios que el órgano de contratación determine.

- g) La consideración del Distintivo en la adjudicación de los contratos en los términos y condiciones establecidos en la normativa aplicable en esta materia.
- h) La publicidad y difusión institucional por parte de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia de las empresas o entidades que hayan obtenido el Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia.

### **Artículo 11. Obligaciones.**

1. La concesión del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia", compromete a las empresas o entidades a:

- a) Promover la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la organización, manteniendo y mejorando las condiciones acreditadas en el momento de la solicitud durante todo el periodo de vigencia.
- b) Difundir y hacer un uso correcto del Distintivo, conforme a la normativa aplicable, especialmente, en materia de publicidad.
- c) Participar en las actividades que la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia organice en relación a la promoción del principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la organización.
- d) Adherirse a la iniciativa de "Empresas por una Sociedad Libre de Violencia", bajo la fórmula de convenio entre la entidad y la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia que generará los derechos y obligaciones contenidas en el texto de dicho convenio.
- e) Elaborar, anualmente y al finalizar el periodo de vigencia del Distintivo, un informe de seguimiento de los avances realizados en la implantación de su Plan de Igualdad (según modelo que se facilitará por la Dirección General competente en materia de Igualdad).

2. El Distintivo debe reproducir exactamente el logotipo original que se determine y deberá ir asociado al nombre de la empresa distinguida con indicación del año de su concesión.



JK

### **Artículo 12. Vigencia.**

El "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" tendrá una vigencia de tres años, contados a partir de su publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia" sin perjuicio de su revocación, renuncia o renovación.

### **Artículo 13. Renovación y renuncia.**

1. En el plazo de noventa días anteriores a la fecha de la terminación del periodo de vigencia del Distintivo, la entidad podrá solicitar una renovación del mismo. Para lo cual deberá aportar, junto con la solicitud de renovación, un informe global de la actividad desarrollada en la organización durante los últimos tres años, que, además, contemple el desarrollo del Plan de Igualdad y los objetivos a alcanzar en los siguientes tres años.

2. Al igual que en la concesión el plazo máximo para resolver y notificar será de seis meses desde su solicitud. Transcurrido dicho plazo, sin que se haya dictado y notificado resolución expresa, se entenderá concedida la renovación.

3. Cada renovación tendrá una duración de tres años y estará sujeta a las mismas obligaciones establecidas para la concesión.

4. Le corresponde a la dirección general competente en materia de igualdad realizar el seguimiento y control de la aplicación y los efectos de los Planes y las medidas que hayan justificado el otorgamiento del distintivo.

5. En el caso de que la entidad no solicite la renovación, se entenderá que renuncia al Distintivo y éste le será retirado, si bien podrá seguir en la Red Emplea en Igualdad de la Región de Murcia si indica expresamente su deseo de continuar perteneciendo a la misma.

6. Del mismo modo las entidades concesionarias del Distintivo podrán comunicar su renuncia a la Dirección General con competencias en materia de igualdad. Dicha renuncia supondrá la pérdida de los derechos y facultades derivados de aquélla.

### **Artículo 14. Revocación de la concesión del Distintivo**

1. La persona titular de la consejería con competencias en materia de igualdad, de oficio o a instancia de parte, previa audiencia de la empresa distinguida podrá



revocar la concesión del Distintivo, mediante resolución motivada, que será publicada en el BORM, en los siguientes supuestos:

- a) Cuando se detecte un uso indebido del Distintivo.
- b) En caso de que se produjera la pérdida de alguno de los requisitos necesarios para solicitar el Distintivo.
- c) Se observe una disminución y/o empeoramiento de las condiciones de implantación del principio de igualdad de oportunidades en la organización.
- d) En los demás casos previstos en la legislación vigente.

2. Se procederá a la suspensión cautelar de la concesión hasta que la organización aclare la situación y corrija las deficiencias observadas; en otro caso, se procederá a la revocación del Distintivo.

3. La revocación del Distintivo conlleva, en todo caso, la pérdida de las facultades derivadas de aquella.

4. La revocación del Distintivo de Igualdad no implicará la extinción de los derechos y obligaciones derivados del convenio de adhesión a la iniciativa "Empresas por un sociedad Libre de Violencia".

#### **Disposición Final Primera. Ejecución y desarrollo.**

Se faculta a la persona titular de la Consejería con competencias en materia de igualdad a determinar, mediante Orden, el logotipo del Distintivo Igualdad en la empresa.

#### **Disposición Final Segunda. Registro de empresas con distintivo de Igualdad en la empresa.**

La Consejería competente en materia de igualdad creará un Registro Público de las concesiones, renovaciones, revocaciones y renunciaciones de este distintivo.

#### **Disposición Final Tercera. Entrada en vigor.**

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

Murcia, a XX de XX de 2016



## INFORME PROPUESTA

### 1. FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.** De conformidad con el artículo 9 del Decreto de la Presidencia 18/2015, de 4 de julio, de reorganización de la Administración Regional, la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades es la unidad organizativa que en el ámbito de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia es competente de las directrices generales del Consejo de Gobierno relacionadas con las políticas de la mujer, que son ejercidas por la Dirección General de Mujer, de conformidad con el Decreto n.º 110/2015, de 10 de julio, por el que se establecen los Órganos Directivos de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades.

**SEGUNDO.** La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 45, establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

**TERCERO.** De manera específica, el artículo 46.1 establece los planes de igualdad como mecanismo para articular estas medidas, entendidos como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

**CUARTO.** En línea con lo anterior, y de acuerdo con lo establecido en el artículo 4.2.1) de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género en la Región de Murcia una de las funciones en las que se concretan las competencias de igualdad de la Administración Autónoma es la promoción de medidas que fomenten en las empresas y organizaciones el desarrollo de planes, programas y actividades dirigidas a la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres. Igualmente, se recoge en su artículo 3.8 que uno de sus principios generales es la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, como acción indispensable para el reparto equilibrado e igualitario de las cargas familiares.

### 2. OBJETO DEL DECRETO



El Programa Operativo del Fondo Social Europeo 2014-2020 de la Región de Murcia, establece como objetivo específico 8.4.2 fomentar la igualdad de género en el ámbito laboral, formativo y educativo. Así, para contribuir a la consecución de este objetivo, se establece en dicho Programa Operativo que se impulsarán los Planes de Igualdad en la empresa, desarrollando un marco integral para su implantación, que incluirá los procedimientos a seguir por las empresas. Además, se recoge la creación de un Distintivo de Igualdad para las Empresas y se impulsará su adopción como muestra del compromiso social de las empresas.

De esta forma, la propuesta de Decreto incluye la regulación sobre los siguientes aspectos del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia:

- a) Denominación y propiedad del Distintivo
- b) Requisitos generales para la solicitud del Distintivo
- c) Convocatoria y solicitudes
- d) Procedimiento de análisis y valoración de las solicitudes
- e) Composición de la Comisión Técnica de Evaluación
- f) Criterios de valoración
- g) Resolución y Concesión del Distintivo
- h) Vigencia
- i) Derechos y obligaciones de las entidades concesionarias del Distintivo.
- j) Prórroga o renovación del Distintivo
- k) Revocación de la concesión del Distintivo
- l) Renuncia voluntaria al Distintivo

### **3. OBLIGACIONES FINANCIERAS**

El Decreto cuya aprobación se propone no conlleva obligaciones financieras para la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. Igualmente, tampoco conlleva la existencia de gastos que requieran del establecimiento de un sistema de financiación, no implicando el incremento de los programas ordinarios de gasto e inversión de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

### **4. PROPUESTA DE FIRMA**



**Región de Murcia**  
Consejería de Familia  
e Igualdad de Oportunidades

Dirección General de Mujer

15

En conclusión, y de conformidad con lo expuesto a lo largo del presente documento, se considera pertinente y necesaria para el cumplimiento del objetivo de mejorar la implantación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las organizaciones empresariales, así como en otras entidades de carácter público y privado en la Región de Murcia, la aprobación de este Decreto por parte de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia

Murcia, 1 de junio de 2016

LA JEFA DE SERVICIO DE PLANIFICACIÓN Y PROGRAMAS





Región de Murcia  
Consejería de Familia  
e Igualdad de Oportunidades

Dirección General de Mujer

16

**MEMORIA ECONÓMICA REFERENTE AL DECRETO DE LA CONSEJERÍA DE FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, POR EL QUE SE REGULA LA CONCESIÓN, RENOVACIÓN Y UTILIZACIÓN DEL "DISTINTIVO DE IGUALDAD DE LA REGIÓN DE MURCIA" A EMPRESAS Y ENTIDADES, PÚBLICAS O PRIVADAS.**

Estando la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades tramitando propuesta de Decreto de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades por el que regula la concesión, renovación y utilización del "Distintivo de igualdad de la Región de Murcia" a empresas y entidades públicas o privadas, en cumplimiento de los objetivos establecidos en el punto 2 del Informe-propuesta del Servicio de Planificación y Programas de la D. G. de Mujer: *"El Programa Operativo del Fondo Social Europeo 2014-2020 de la Región de Murcia que establece como objetivo específico fomentar la igualdad de género en el ámbito laboral, formativo y educativo y para los que se impulsarán planes de igualdad en la empresa, desarrollando un marco integral para su implantación, que incluirá los procedimientos a seguir por las empresas así como la creación de un Distintivo de Igualdad para las Empresas, impulsando su adopción como muestra del compromiso social de las empresas"* y el artículo 1 de la propuesta de Decreto: *"El presente Decreto tiene como objeto el desarrollo reglamentario de lo dispuesto en el artículo 23.3 de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, y de Protección contra la Violencia de Género de la Región de Murcia, regulando el procedimiento y las condiciones para la obtención del "Distintivo de igualdad de la Región de Murcia", así como las facultades derivadas de su obtención".*

El apartado tercero del Informe-propuesta del Servicio de Planificación y Programas de la D. G. de Mujer, establece las obligaciones financieras, en el sentido de que el Decreto *"...no conlleva obligaciones financieras para la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (CARM). Igualmente, tampoco conlleva la existencia de gastos que requieren el establecimiento de un sistema de financiación, no implicando el incremento de los programas ordinarios de gasto e inversión de la CARM."*

Por todo ello, desde el punto de vista económico-presupuestario, la suscripción del presente Decreto no supone compromiso económico actual específico para la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, cumpliendo con sus obligaciones, en su caso, a través de sus medios, materiales y personales, por lo que a la firma del presente decreto no se requiere realizar gestión económica alguna y no existe inconveniente en continuar con su tramitación.

Murcia, a 1 de junio de 2016  
EL TÉCNICO RESPONSABLE





# **1ª MEMORIA DE ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO RELATIVA AL BORRADOR DE DECRETO DE LA CONSEJERÍA DE FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, POR LA QUE SE REGULA LA CONCESIÓN, RENOVACIÓN Y UTILIZACIÓN DEL DISTINTIVO DE IGUALDAD DE LA REGIÓN DE MURCIA A EMPRESAS Y ENTIDADES, PÚBLICAS O PRIVADAS.**

## **FICHA RESUMEN**

### **Órgano impulsor:**

Dirección General de Mujer.

### **Consejería proponente:**

Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades.

### **Título de la norma:**

Decreto de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades por el que se regula la concesión, renovación y utilización del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia a empresas y entidades, públicas o privadas.

### **Oportunidad y motivación técnica:**

#### **Situación que se regula.**

La creación de un distintivo empresarial en materia de igualdad, para aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en cualquier otro ámbito.

#### **Finalidad del proyecto:**

Regular el procedimiento y las condiciones para la obtención del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia, así como las facultades derivadas de su obtención.

**Novedades introducidas:** la norma en su totalidad supone una novedad en el ordenamiento jurídico.

### **Motivación y análisis jurídico:**

**Tipo de norma:** Decreto.

**Competencia de la CARM:** El artículo 10.Uno.20 del Estatuto de Autonomía para la Región de Murcia y el artículo 23.3 de la Ley 7/2007, de 4 abril para la Igualdad entre Hombres y Mujeres y Protección contra la violencia de Género de la Región de Murcia.



**Estructura y contenido de la norma:** La nueva norma se estructura en 14 artículos y tres disposiciones finales.

**Normas cuya vigencia resulte afectada:** No resultaría afectada la vigencia de ninguna norma.

**Trámite de audiencia:**

No se va a realizar trámite de audiencia directo a los interesados puesto que no se considera que la promulgación de esta norma afecta a los derechos e intereses legítimos de los ciudadanos, tal y como prescribe el artículo 53.3 de la Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia. Pero puede considerarse cumplimentado este trámite, con el correspondiente sometimiento al trámite de información previa al Consejo Regional de la Mujer.

**Informes recabados:**

Se han de recabar los siguientes informes o dictámenes:

- Informe del Consejo Asesor Regional de la Mujer.
- Informe jurídico de la Vicesecretaría de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades.
- CES.
- Informe de la Dirección de los Servicios Jurídicos.
- Dictamen Consejo Jurídico.

**Informe de cargas administrativas:** No implica ningún tipo de carga para esta Consejería ni de modo directo ni indirecto.

**Informe de impacto presupuestario:**

**Repercusión presupuestaria.** Implica Gasto: NO

En recursos de personal: No es necesario personal adicional.

En recursos materiales: No son necesarios nuevos recursos materiales.

**Informe de impacto económico:**

**Efectos sobre la economía en general:** La norma propuesta no tiene efectos significativos sobre la economía general.

**Informe de impacto por razón de género:**

positivo

**Informe de impacto de diversidad de género:**

Nulo.



## **A) OPORTUNIDAD Y MOTIVACIÓN TÉCNICA.**

### **1. Problema que se pretende resolver o situación que se quiere mejorar.**

Se pretende fomentar la igualdad en las empresas y entidades públicas o privadas distinguiendo aquellas empresas que hacen un esfuerzo por eliminar y prevenir situaciones directas o indirectas de discriminación, así como aquellas que destaquen en la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos, como servicios, productos y publicidad de la empresa.

### **2. Momento adecuado para enfrentarse a este problema o situación.**

Desde la entrada en vigor de Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad de mujeres y hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia las mujeres han recuperado una parte importante del espacio público que les corresponde, pero todavía persisten importantes diferencias con respecto a los hombres a la hora de ejercer plenamente este derecho, especialmente en el campo del empleo y las relaciones laborales, sufriendo un trato desigual y discriminatorio en el acceso al mundo laboral y, más en concreto, en el acceso a los máximos órganos de responsabilidad.

El artículo 23.3 de la citada Ley 7/2007 prevé la concesión del "distintivo de Igualdad" a todas aquellas empresas, ya sean públicas o privadas, que se hayan distinguido por el desarrollo en la implantación de políticas de igualdad de mujeres y hombres entre su personal. Dicho artículo establece que tanto los criterios para la concesión, como para la renovación del citado distintivo se determinarán reglamentariamente.

### **3. Razones que justifican la aprobación de la norma.**

Estamos ante una causa normativa ya que, como se ha mencionado anteriormente, el artículo 23.3, exige un desarrollo reglamentario de los criterios para la concesión y renovación del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia.

### **4. Colectivos o personas afectadas por la norma que se pretende aprobar.**

Se han de considerar beneficiarios directos las empresas ya sean personas físicas o jurídicas, con capital público o privado que tengan su domicilio en la Región de Murcia o cuenten con un centro de trabajo en la Región de Murcia siempre que tengan contratado personal en la Región de Murcia.

### **5. Interés público afectado por el problema o situación.**

Avanzar en la consecución del principio de igualdad entre hombres y mujeres, especialmente en lo referente al acceso al empleo, a la formación y promoción profesionales y a las condiciones laborales.

## **6. Resultados y objetivos que se pretenden alcanzar con la aprobación de la normativa en cuestión.**

- 6.1-Promover activamente que la igualdad, el mérito y la capacidad de las mujeres sean valorados adecuadamente en los procesos de formación interna, selección y promoción de personal.
- 6.2-Potenciar que las empresas establezcan medidas de organización y flexibilización del tiempo de trabajo que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y promuevan su utilización tanto por hombres como por mujeres.
- 6.3-Concienciar a las empresas para que presten especial atención para que, en todos los procesos de formación interna, selección y promoción de personal, sin menoscabo de los principios de mérito y capacidad, exista una presencia más equilibrada de mujeres y hombres.
- 6.4-Avanzar hacia una participación más equilibrada en los puestos de predirectivo, directivo, o en el Comité de Dirección o del Consejo de Administración de cualquier tipo de empresa.

## **7 Coherencia de la propuesta normativa con otras políticas públicas.**

La norma propuesta es coherente con otras políticas públicas, ya que estamos ante un principio, el de igualdad entre hombres y mujeres, de transversal aplicación. En concreto es coherente con los Planes para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública de la Región de Murcia 2016-2017. Este plan contiene las medidas y cronogramas para cada uno de los siguientes ámbitos sectoriales: Administración y Servicios; Servicio Murciano de Salud y Educación.

En dicho plan se establecen cinco objetivos fundamentales:

- El primero es garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el empleo público y en las condiciones de trabajo de la Administración Regional.
- El segundo es conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de la Administración Regional.
- El tercero es promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la Administración Regional.
- El cuarto es realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades.
- El quinto es vigilar de forma especial la discriminación indirecta, entendiendo por ésta, la situación en que en una disposición, criterio o práctica



aparentemente neutros, se pone a una persona de un sexo en desventaja respecto de personas del otro sexo.

## **B) MOTIVACIÓN Y ANÁLISIS JURÍDICO.**

### **1. Competencia que ejerce la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia en virtud de la cual se pretende aprobar la disposición.**

1.1. El artículo 10.Uno.20 del Estatuto de Autonomía para la Región de Murcia reconoce a la Comunidad Autónoma competencia exclusiva en la promoción de la mujer, correspondiéndole en el ejercicio de ésta la competencia legislativa, reglamentaria y la función ejecutiva.

1.2. El artículo 4 de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad de mujeres y hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia establece que corresponde a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, la competencia legislativa, la de desarrollo normativo y la ejecución en materia de igualdad de mujeres y hombres.

### **2. Justificación del rango formal de la norma y de la competencia del órgano que pretende aprobar la norma.**

2.1. El artículo 22.12 de la 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia establece como competencia del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia el ejercer la potestad reglamentaria, salvo en los casos en que ésta se encuentre específicamente atribuida al Presidente de la Comunidad Autónoma o a los consejeros.

2.2. Asimismo, el artículo 23.3 de la Ley 7/2007, de 4 de abril, establece que tanto los criterios para la concesión, como para la renovación del citado distintivo se determinarán reglamentariamente.

### **3. Procedimiento seguido para su elaboración y tramitación.**

Se ha seguido el establecido por el artículo 53 de la Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia.

### **4. Informes o dictámenes solicitados.**

. Se han de recabar los siguientes informes o dictámenes a la fecha de la presente memoria:



- Informe del Consejo Asesor Regional de Mujer (Art. 3 de la Orden de 11 de febrero de 2005, de la Consejería de Presidencia por la que se crea el Consejo Asesor Regional de la Mujer).
- Informe jurídico de la Vicesecretaría de la Consejería (art. 53 Ley 6/2004, de 28 de diciembre) con carácter preceptivo.
- Dictamen preceptivo del Consejo Económico y Social (art. 5 a) Ley 3/1993, de 16 de julio.
- Informe de la Dirección de los Servicios Jurídicos (art. 7.1.f) Ley 4/2004, de 22 de octubre).
- Dictamen preceptivo del Consejo Jurídico art. 12. 5 Ley 2/1997, de 19 de mayo.

#### **5. Audiencia a las consejerías.**

Se debe dar audiencia a las consejerías afectadas de conformidad con lo señalado en el artículo 53.2 de la Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia.

#### **6 Disposiciones cuya vigencia resulta afectada.**

Con la norma que se propone no resultaría afectada la vigencia de ninguna norma, puesto que es de nueva creación.

#### **7 Estructura de la nueva norma.**

La nueva norma se estructura en 14 artículos y tres disposiciones finales.

#### **8 Elementos novedosos que se incorporan.**

El desarrollo reglamentario, hasta ahora inexistente, de la denominación del Distintivo de Igualdad en la Región de Murcia, el procedimiento y las condiciones tanto para su concesión, como para su retirada.

#### **9 Previsión de entrada en vigor.**

Se ha establecido que entrará en vigor al día siguiente de su publicación ya que no se encuentra ningún tipo de impedimento para su aplicación inmediata.

#### **10 Análisis del régimen transitorio si es que se recoge alguno.**

No se prevé ninguno, ya que este Distintivo, a pesar de estar previsto en la Ley 7/2007, no ha visto la luz hasta la entrada en vigor del presente decreto.



## **11 Creación de nuevos órganos administrativos.**

No se crean nuevos órganos administrativos.

## **12 Si la norma que se pretende aprobar supone el establecimiento de un servicio o de un procedimiento administrativo cuyo destinatario sea el ciudadano, las empresas o las Administraciones Públicas o suponga una modificación en cualquier sentido del existente, ¿Ha sido dado de alta en la Guía de Procedimientos y Servicios de la Administración Pública de la Región de Murcia?.**

- a. La norma que se propone supone el establecimiento de un procedimiento administrativo cuyos destinatarios principales son las entidades de la Región de Murcia que destaquen por el desarrollo e implantación de planes y políticas de igualdad.
- b. No ha sido dado de alta en la Guía de Procedimientos y Servicios de la Administración Pública de la Región de Murcia.

## **C) INFORME DE CARGAS ADMINISTRATIVAS.**

Las cargas administrativas, que este Decreto supone para la Administración Regional, son las siguientes:

- El personal funcionario adscrito a la Dirección General de Mujer, en colaboración con los Servicios y Unidades que se determinen de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, llevará a cabo las siguientes tareas:
  - preparación y publicación del Decreto del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia".
  - recepción y comprobación de solicitudes y documentación, así como solicitud de subsanaciones, en su caso.
  - convocatoria de la Comisión Técnica de Evaluación y asistencia administrativa a la misma.
  - inscripción en el Registro Público de concesiones, renovaciones, revocaciones y renuncias del Distintivo de Igualdad.
  - tramitación de solicitudes de renovación, revocación y renuncia al Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia.
  - demás actos administrativos de trámite requeridos.
- Los requisitos y documentación a presentar por empresas y entidades vienen recogidos en los artículos 4 y 6 del citado Decreto.
- La Comisión Técnica de Evaluación, cuya composición y funcionamiento se especifica en el artículo 7 del Decreto, será la encargada de verificar y evaluar la documentación presentada atendiendo a los criterios previstos en el propio



Decreto y elevará una propuesta de resolución a la titular de la Consejería competente en materia de Igualdad.

Por ello, la aprobación del Decreto del “Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia”, no tiene en la actualidad repercusión presupuestaria adicional alguna en la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, disponiendo para su implementación de medios propios, tanto humanos como materiales disponibles en la actualidad.

#### **D) INFORME DE IMPACTO ECONOMICO Y PRESUPUESTARIO.**

La Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia, regula en el Capítulo II del Título V la legislación delegada, estableciendo concretamente en el artículo 53.1 que el anteproyecto que se elabore irá acompañado por una memoria de análisis de impacto normativo, en cuyo contenido incluirá, entre otros, un informe de impacto presupuestario que evalúe la repercusión de la futura disposición en los recursos personales y materiales y en los presupuestos de la Administración.

Tanto en el Informe Propuesta del Servicio de Planificación y Programas, como en el Informe Económico se señala expresamente que el Decreto no conlleva obligaciones financieras para la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, ni conlleva existencia de gastos que requieren el establecimiento de un sistema de financiación, no implicando el incremento de los programas ordinarios de gasto e inversión de la CARM.

Por ello, la aprobación del Decreto por el que se regula la concesión, renovación, y utilización del “Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia” a empresas y entidades públicas y privadas no tiene en la actualidad repercusión económica alguna adicional en la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, ya que se dará cumplimiento a lo dispuesto en el mismo, con los medios materiales y personales de los que se dispone actualmente.

#### **E) INFORME DE IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO.**

El proyecto de norma, que se pretende aprobar presenta un impacto por razón de género, ya que, su finalidad es reconocer y estimular la labor de aquellas empresas comprometidas con la igualdad, a través del desarrollo e



implementación de planes y políticas de igualdad para promover la igualdad real entre hombres y mujeres.

Estamos, por tanto ante la llamada acción positiva para la igualdad, entendida como estrategia temporal destinada a remover situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales y sociales que impiden a las mujeres alcanzar una situación real de igualdad y oportunidades. Nos encontramos ante una medida correctora aplicada que pretende obtener un efecto beneficioso sobre la condición y posición de las mujeres tanto en la sociedad, como en el mercado laboral con el fin de favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Medida ésta plenamente justificada en la prescripción de nuestra Carta Magna, en su artículo 9.2, imponiendo a los poderes públicos la obligación de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivos, así como de remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, facilitando su participación en la vida política, económica, cultural y social.

Este Decreto pretende ser una forma más de combatir las manifestaciones aún subsistentes de discriminación por razón de sexo, promoviendo la igualdad efectiva con remoción de los obstáculos o estereotipos sociales que todavía puedan, hoy día, impedir su plena aplicación. Así, la consecución de estos objetivos en el ámbito laboral requiere de la participación activa de las empresas y otras entidades en lo referente al acceso al empleo y unas condiciones laborales de calidad y en igualdad para hombres y mujeres, así como sus productos y servicios respondan a las necesidades e intereses de mujeres y hombres.

## F) INFORME DE IMPACTO DE DIVERSIDAD DE GÉNERO

El artículo 7 de la Ley 8/2016, de 27 de mayo, de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales, y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, establece en sus apartados 1, 3 y 5 lo siguiente:

*“1. Se llevarán a cabo medidas de prevención de la discriminación y apoyo a la visibilidad entre los colectivos más vulnerables, adolescentes, niños y niñas, personas de la tercera edad, personas con discapacidad, así como medidas de apoyo a las víctimas de discriminación en el ámbito familiar. En particular se adoptarán medidas específicas de apoyo, mediación y protección en los supuestos de menores, adolescentes y jóvenes que estén sometidos a presión o maltrato psicológico en el ámbito familiar a causa de su orientación sexual y/o identidad de género.*

*3. La Comunidad Autónoma de la Región de Murcia garantizará y adoptará las medidas necesarias para la protección y el absoluto respeto de los derechos de*



*las personas con discapacidad LGBTI. Los centros y servicios de atención a personas con discapacidad, públicos o privados, velarán por que el respeto del derecho a la no discriminación de las personas LGBTI sea real y efectivo.*

**5.** *Se adoptarán las medidas necesarias para que los espacios o equipamientos identificados en función del sexo en los centros de menores, pisos tutelados, centros de atención a personas con discapacidad, residencias de la tercera edad o en cualquier otro recurso que acoja a personas especialmente vulnerables puedan utilizarse por las personas transexuales, transgénero e intersexuales en atención al género sentido”.*

### **Valoración del impacto de diversidad de género.**

De acuerdo con lo expuesto, se estima que, en relación con el impacto de diversidad género de las medidas que se establecen en el proyecto de Decreto, se ha de valorar como NULO el impacto de dichas medidas sobre lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales, sin que se contribuya, por tanto, a reducir o eliminar las diferencias o se promueva la igualdad y la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género. Ello es así, ya que no se prevé modificación alguna de la situación preexistente y el proyecto de Decreto no establece discriminación por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género.

Murcia, a 1 de junio de 2016

LA JEFA DE SERVICIO DE DESARROLLO NORMATIVO Y ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN



## PROPUESTA

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 45, establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

De manera específica, el artículo 46.1 establece los planes de igualdad como mecanismo para articular estas medidas, entendidos como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

En línea con lo anterior, y de acuerdo con lo establecido en el artículo 4.2.1) de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género en la Región de Murcia una de las funciones en las que se concretan las competencias de igualdad de la Administración Autónoma es la promoción de medidas que fomenten en las empresas y organizaciones el desarrollo de planes, programas y actividades dirigidas a la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres. Igualmente, se recoge en su artículo 3.8 que uno de sus principios generales es la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, como acción indispensable para el reparto equilibrado e igualitario de las cargas familiares.

Por otro lado, el Programa Operativo del Fondo Social Europeo 2014-2020 de la Región de Murcia, establece como objetivo específico 8.4.2 fomentar la igualdad de género en el ámbito laboral, formativo y educativo. Así, para contribuir a la consecución de este objetivo, se establece en dicho Programa Operativo que se impulsarán los Planes de Igualdad en la empresa, desarrollando un marco integral para su implantación, que incluirá los procedimientos a seguir por las



Dirección General de Mujer

empresas. Además, se recoge la creación de un Distintivo de Igualdad para las Empresas y se impulsará su adopción como muestra del compromiso social de las empresas.

Por ello, PROPONGO a la Consejera de Familia e Igualdad de Oportunidades la redacción de un Proyecto de Decreto que regule la concesión, renovación y utilización del Distintivo de Igualdad a empresas y entidades.

Murcia, 1 de junio de 2016

LA DIRECTORA GENERAL DE MUJER



CONSEJERA DE FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



**Informe sobre el Impacto de Género, emitido en relación con el Decreto por el que se regula el procedimiento de concesión del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" a Empresas y Entidades, públicas o privadas, así como su renovación.**

La Ley 7/2007, de 4 de abril, Para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia, ha introducido la obligatoriedad de que los proyectos de disposiciones de carácter general vayan acompañados de un informe sobre el impacto en función del género de las medidas que en ellos se establezcan.

La evaluación del impacto en función del género es una herramienta fundamental para la aplicación del principio de *mainstreaming* (transversalidad) de género, un principio que ha sido adoptado por la Comisión Europea como instrumento clave para avanzar en el compromiso de la Unión Europea de incorporar en todas las acciones el objetivo de eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre mujeres y hombres, expresado en el artículo 3 del Tratado de Ámsterdam.

El *mainstreaming* de género subraya que es necesario incorporar la perspectiva de género en todas las acciones y programas, en todas las políticas, de manera que incluyan, en la fase de planificación, la consideración sistemática de las diferencias entre las condiciones, situaciones y necesidades de mujeres y hombres.

Con la introducción de éste principio, la estrategia comunitaria de lucha contra la desigualdad y promoción de la igualdad se articula de manera dual: por un lado, las medidas de acción positiva, dirigidas específicamente a ese objetivo; por otro, la incorporación de dicho objetivo en todas las políticas y actuaciones.

Se configura así, la evaluación del impacto en función del género, como instrumento clave para que todas las políticas integren la dimensión de la igualdad entre mujeres y hombres. Consiste en realizar una valoración de cada proyecto normativo, evaluando en qué medida ha tenido en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres, y analizando su posible impacto diferencial en los hombres y las mujeres, de esta forma se persigue evitar que las políticas y acciones puedan reforzar las desigualdades existentes, a través de consecuencias negativas no intencionales sobre las mujeres.

La Dirección General de Mujer, consciente de la necesidad de incorporar la perspectiva de género en todas las políticas y acciones y del papel que la evaluación del impacto de género desempeña en ese proceso, subraya la importancia de acompañar todos los proyectos de disposiciones (especialmente las de carácter general) de un informe sobre el impacto en función del género de las medidas que se establecen en



Dirección General de Mujer

dichos proyectos, dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 10 de la Ley 7/2007 de 4 de abril de la Región de Murcia.

El presente Decreto, se orienta así desde su propia configuración inicial al cumplimiento de un objetivo básico en el desarrollo efectivo de la igualdad de género: la implantación de políticas de igualdad de mujeres y hombres dirigidas al personal de las empresas y entidades públicas o privadas, en desarrollo del artículo 23.3 de la mencionada Ley 7/2007, de 4 de abril según el cual *"...el Gobierno de la Región de Murcia, a propuesta de la Consejería competente en materia de mujer, podrá conceder el **Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia** a aquellas empresas y entidades, públicas o privadas, que se hayan distinguido por el desarrollo e implantación de políticas de igualdad de mujeres y hombres entre su personal"* con este decreto, también se da cumplimiento a los compromisos adquiridos en el Programa Operativo del Fondo Social Europeo 2014-2020 de la Región de Murcia, en el que se establece como objetivo específico 8.4.2 fomentar la igualdad de género en el ámbito laboral, formativo y educativo.

Las medidas articuladas en el presente Decreto van orientadas al fomento de la igualdad en empresas y entidades públicas o privadas; así se recoge en los criterios de valoración la necesidad de acreditar actuaciones dirigidas a eliminar y prevenir las situaciones de discriminación directa o indirecta, y actuaciones destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la propia organización o en su entorno social.

Por otro lado, un elemento que debe acompañar cualquier evaluación de impacto de género es la comprobación de que se utiliza un lenguaje no sexista. Revisado el texto del Decreto arriba señalado, se observa que se ajusta a los criterios generalmente aceptados sobre uso no sexista del lenguaje.

La evaluación del Impacto de Género resultante del estudio de este Decreto es positiva, tanto en los aspectos relativos a su articulación, como en lo relativo a sus objetivos y redacción. De la aplicación de la misma se deriva un efecto transformador de género, dado que la norma favorece el desarrollo e implantación de políticas de igualdad en empresas y entidades públicas o privadas y en definitiva, en la sociedad.



Murcia a 12 de julio de 2016



31

## COMUNICACIÓN INTERIOR

Murcia, 22/11/2016

DE: SECRETARIA GENERAL/SECRETARIA GENERAL

A: CONSEJERIA DE PRESIDENCIA/SECRETARIA GENERAL/SECRETARIA GENERAL

ASUNTO: Borrador de Decreto de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, por el que se regula la concesión, renovación y utilización del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia a empresas y entidades, públicas o privadas.

---

Adjunto remito, con el fin de poder continuar su tramitación, borrador de Decreto arriba referenciado, de conformidad con lo señalado en el artículo 53 de la Ley 6/2004, para la realización del preceptivo trámite de audiencia a esa Consejería en un plazo máximo de 10 días.



32

## COMUNICACIÓN INTERIOR

Murcia, 21/11/2016

DE: SECRETARIA GENERAL/SECRETARIA GENERAL

A: CONSEJERIA DE HACIENDA Y ADMINISTRACION PUBLICA/SECRETARÍA  
GENERAL/SECRETARIA GENERAL

ASUNTO: Borrador de Decreto de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, por el que se regula la concesión, renovación y utilización del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia a empresas y entidades, públicas o privadas.

Adjunto remito, con el fin de poder continuar su tramitación, borrador de Decreto arriba referenciado, de conformidad con lo señalado en el artículo 53 de la Ley 6/2004, para la realización del preceptivo trámite de audiencia a esa Consejería en un plazo máximo de 10 días.



33

## COMUNICACIÓN INTERIOR

Murcia, 21/11/2016

**DE: SECRETARIA GENERAL/SECRETARIA GENERAL**

**A: CONSEJERIA DE SANIDAD/SECRETARIA GENERAL/SECRETARIA GENERAL**

**ASUNTO: Borrador de Decreto de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, por el que se regula la concesión, renovación y utilización del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia a empresas y entidades, públicas o privadas.**

Adjunto remito, con el fin de poder continuar su tramitación, borrador de Decreto arriba referenciado, de conformidad con lo señalado en el artículo 53 de la Ley 6/2004, para la realización del preceptivo trámite de audiencia a esa Consejería en un plazo máximo de 10 días.

21/11/2016 14:53:07

Firmante: A

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico administrativo archivado por la Comunidad Autónoma de Murcia, según el artículo 30.5 de la Ley 17/2007 de 22 de junio. Su autenticidad puede ser contrastada accediendo a la siguiente dirección: <https://sede.carm.es/verificardocumentos> e introduciendo el código seguro de verificación.



34

## COMUNICACIÓN INTERIOR

Murcia, 21/11/2016

**DE: SECRETARIA GENERAL/SECRETARIA GENERAL**

**A: CONSEJERIA DE FOMENTO E INFRAESTRUCTURAS/SECRETARIA  
GENERAL/SECRETARIA GENERAL**

**ASUNTO: Borrador de Decreto de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, por el que se regula la concesión, renovación y utilización del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia a empresas y entidades, públicas o privadas.**

Adjunto remito, con el fin de poder continuar su tramitación, borrador de Decreto arriba referenciado, de conformidad con lo señalado en el artículo 53 de la Ley 6/2004, para la realización del preceptivo trámite de audiencia a esa Consejería en un plazo máximo de 10 días.

21/11/2016 14:53:14

Firmado:

Este es una copia auténtica reproducible de un documento electrónico administrativo archivado por la Comunidad Autónoma de Murcia, según el artículo 30.5 de la Ley 11/2007, de 22 de junio. Su autenticidad puede ser contrastada accediendo a la siguiente dirección: <https://sede.carm.es/verificardocumento> e introduciendo el código seguro de verificación.



## COMUNICACIÓN INTERIOR

Murcia, 18/11/2016

**DE: SECRETARIA GENERAL/SECRETARIA GENERAL**

**A: CONSEJERIA DE AGUA, AGRICULTURA Y MEDIO AMBIENTE/SECRETARÍA  
GENERAL/SECRETARÍA GENERAL**

**ASUNTO: Borrador de Decreto de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, por el que se regula la concesión, renovación y utilización del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia a empresas y entidades, públicas o privadas.**

Adjunto remito, con el fin de poder continuar su tramitación, borrador de Decreto arriba referenciado, de conformidad con lo señalado en el artículo 53 de la Ley 6/2004, para la realización del preceptivo trámite de audiencia a esa Consejería en un plazo máximo de 10 días.



COMUNICACIONES INTERIORES DE LA CARM

Salida nº: 132793/2016

Fecha: 18/11/2016

S/Ref:

N/Ref:

36

## COMUNICACIÓN INTERIOR

Murcia, 18/11/2016

DE: SECRETARIA GENERAL/SECRETARIA GENERAL

A: CONSEJERIA DE DESARROLLO ECONOMICO, TURISMO Y  
EMPLEO/SECRETARIA GENERAL/SECRETARIA GENERAL

ASUNTO: Borrador de Decreto de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, por el que se regula la concesión, renovación y utilización del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia a empresas y entidades, públicas o privadas.

Adjunto remito, con el fin de poder continuar su tramitación, borrador de Decreto arriba referenciado, de conformidad con lo señalado en el artículo 53 de la Ley 6/2004, para la realización del preceptivo trámite de audiencia a esa Consejería en un plazo máximo de 10 días.

21/11/2016 12:11:39

Firmante:

Esto es una copia no firmada imprimible de un documento electrónico archivado por la Comunidad Autónoma de Murcia según el artículo 30.5 de la Ley 11/2007 de 22 de junio. Su autenticidad puede ser contrastada accediendo a la siguiente dirección: <https://sede.carm.es/verificardocumentos> e introduciendo el código seguro de verificación.



37

## COMUNICACIÓN INTERIOR

Murcia, 18/11/2016

**DE: SECRETARIA GENERAL/SECRETARIA GENERAL**

**A: CONSEJERIA DE CULTURA Y PORTAVOCIA/SECRETARIA  
GENERAL/SECRETARIA GENERAL**

**ASUNTO: Borrador de Decreto de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades por el que se regula la concesión, renovación y utilización del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia a empresas y entidades, públicas o privadas.**

Adjunto remito, con el fin de poder continuar su tramitación, borrador de Decreto arriba referenciado, de conformidad con lo señalado en el artículo 53 de la Ley 6/2004, para la realización del preceptivo trámite de audiencia a esa Consejería en un plazo máximo de 10 días.



38

## COMUNICACIÓN INTERIOR

Murcia, 18/11/2016

DE: SECRETARIA GENERAL

A: CONSEJERIA DE EDUCACION Y UNIVERSIDADES/SECRETARIA  
GENERAL/SECRETARIA GENERAL

ASUNTO: ASUNTO: Borrador de Decreto de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, por el que se regula la concesión, renovación y utilización del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia a empresas y entidades, públicas o privadas.

Adjunto remito, con el fin de poder continuar su tramitación, borrador de Decreto arriba referenciado, de conformidad con lo señalado en el artículo 53 de la Ley 6/2004, para la realización del preceptivo trámite de audiencia a esa Consejería en un plazo máximo de 10 días



Región de Murcia  
Consejería de Familia  
e Igualdad de Oportunidades

Dirección General de Mujer

## INFORME AL CONSEJO ASESOR REGIONAL DE LA MUJER CON MOTIVO DE LA COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN TÉCNICA DE EVALUACIÓN DE CONCESIÓN DEL DISTINTIVO DE IGUALDAD DE LA REGIÓN DE MURCIA

En la reunión del Consejo Asesor Regional de la Mujer celebrada el 2 de noviembre de 2016, se abordó el borrador de **Decreto de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, por el que se regula la concesión, renovación y utilización del 'Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia' a empresas y entidades, públicas o privadas**. En el debate suscitado por este texto, distintas entidades expresaron su opinión acerca de la inclusión la Comisión Técnica de Evaluación de organismos ajenos a la estructura administrativa del Gobierno Regional. Analizada la propuesta, desde la Dirección General de Mujer, se realizan las siguientes consideraciones:

1.- En lo que respecta a la concesión del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia, estamos ante un proceso que consiste en la verificación de requisitos administrativos y legales en el ámbito de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa. Por tanto, corresponde a la Administración Regional la comprobación y valoración de dichos requisitos, en tanto que es el organismo que los establece, concede y tiene la potestad para renovar o revocar, en su caso, el Distintivo de Igualdad, en el marco de la Comisión Técnica de Evaluación creada para tal efecto y constituida conforme al borrador de Decreto.

2.- La naturaleza de este procedimiento es, por tanto, diferente a la de otras actuaciones con las que no cabe confundir el Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia. Así, la concesión del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia es un acto administrativo y sigue un procedimiento similar al establecido por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Por otro lado, dentro de la Comunidad Autónoma existen, en el ámbito de igualdad entre mujeres y hombres, una convocatoria anual de los 'Premios 8 de Marzo' y otra, también de carácter anual instaurada este 2016, de los 'Distintivos 25 de Noviembre'. En ambos, se presentan candidaturas que son analizadas y votadas por un jurado compuesto por miembros diferentes cada año. Estamos, por tanto, ante reconocimientos sociales a quienes han destacado en su lucha por la igualdad o contra la violencia de género, concedidos a propuesta de la sociedad civil, y no ante procedimientos impulsados directamente por la parte interesada, como sucede en el caso del Distintivo de Igualdad.

3.- Dado el carácter de este procedimiento, y conforme a lo expuesto en los dos párrafos anteriores, no procede la inclusión de personas ajenas a la estructura de la Administración



Región de Murcia  
Consejería de Familia  
e Igualdad de Oportunidades

Dirección General de Mujer

Regional en la Comisión Técnica de Evaluación para la concesión del 'Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia'.

4.- Recogiendo la voluntad de implicación de distintas organizaciones presentes en el Consejo Asesor Regional de la Mujer, la Dirección General de Mujer estudiará la creación de acciones de reconocimiento público para aquellas empresas que, a juicio de Administraciones Públicas y sociedad civil, hayan realizado actuaciones de especial relevancia en el área de igualdad entre mujeres y hombres en sus organizaciones. Todo ello dentro del marco que supondrá la Red Emplea en Igualdad de la Región de Murcia, que se pondrá en marcha en 2017 y que tendrá entre sus objetivos la implicación de distintos agentes en el fomento de la igualdad en la empresa, así como la visibilización y difusión de buenas prácticas de las empresas que cuenten con el Distintivo de Igualdad y que, en consecuencia, se integren en la Red.

5.- Con el ánimo de dar cabida a las características y necesidades específicas que en materia de igualdad presentan sectores de actividades de especial relevancia en la economía regional, y conforme a lo expresado en el Consejo Asesor Regional de la Mujer, la Comisión Técnica de Evaluación para la concesión del 'Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia' contará con vocalías que ocuparán personas adscritas a los siguientes departamentos: Dirección General competente en materia de igualdad, Servicio Regional de Empleo y Formación, Instituto de Fomento de la Región de Murcia, Dirección General competente en materia de mejora de las condiciones laborales, Consejería competente en materia de agricultura, Instituto de Turismo de la Región de Murcia, Consejo de Cámaras Oficiales de Comercio, Industria, Servicios y Navegación.

25/11/2016 11:35:04  
Firmante:  
Este es una copia auténtica reproducible de un documento electrónico archivado por la Comunidad Autónoma de Murcia, según el artículo 30.5 de la Ley 11/2007, de 22 de junio. Su autenticidad puede ser contrastada accediendo a la siguiente dirección: <https://sede.ajcm.es/verificardocumentos> e introduciendo el código seguro de verificación.



Salida nº: 150465/2016

Fecha: 16/12/2016

S/Ref:

N/Ref:

41

## COMUNICACIÓN INTERIOR

Murcia, 16/12/2016

**DE: SECRETARIA GENERAL/SERVICIO JURIDICO**

**A: CONSEJERIA DE FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES/SECRETARIA GENERAL**

**ASUNTO: EXPTE: 16INF152/MT  
Remisión de informe**

En contestación a su comunicación interior nº133168/2016, de 21/11/2016, le envío informe preceptivo emitido por esta Secretaría General, en relación al "Borrador de Decreto de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, por el que se regula la concesión, renovación y utilización del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia a empresas y entidades, públicas o privadas", a los efectos oportunos.

**LA SECRETARIA GENERAL.**



42

## INFORME

**SOLICITANTE:** Secretaría General de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades.

**REF.:** 16 INF 152/MT

**ASUNTO:** Proyecto de Decreto de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, por el que se regula la concesión, renovación y utilización del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" a empresas y entidades públicas o privadas.

En el asunto de referencia, y de conformidad con lo establecido en el artículo 11 del Decreto 53/2001, del 15 de junio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Presidencia, este Servicio Jurídico emite el siguiente informe:

**Primero.** Mediante comunicación interior con nº de salida 133168/2016, la Secretaría General de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades ha remitido el Proyecto de Decreto por el que se regula la concesión, renovación y utilización del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" a empresas y entidades públicas o privadas, dando trámite de audiencia por un plazo de diez días.

**Segundo.** De acuerdo con su artículo 1 el Proyecto de Decreto tiene por objeto regular el procedimiento y las condiciones para la obtención del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia", así como las facultades derivadas de su obtención, en desarrollo de lo dispuesto en el artículo 23.3 de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género de la Región de Murcia.

Examinado el texto del Proyecto de Decreto se observa que no incide en el ámbito competencial de la Consejería de Presidencia, lo cual justifica que dicha Consejería no esté representada en el seno de la Comisión Técnica de Evaluación para la concesión del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" que se regula en el artículo 7 del Proyecto. En consecuencia, no se formulan observaciones al mismo, a excepción del apartado f) del artículo 10 referido a las facultades y derechos de las entidades concesionarias del



Distintivo, que incide en materia subvencional y de contratación, en los siguientes términos:

**“Artículos 10. Facultades y derechos de las entidades concesionarias del Distintivo.**

- a) (...)
- b) (...)
- c) (...)
- d) (...)

f) *La valoración del Distintivo a efectos de la obtención de subvenciones públicas en cuyas bases reguladoras se premie la efectiva consecución de la igualdad de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.*

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

- g) (...)
- h) (...)

En primer lugar, el apartado f) se divide en dos párrafos, cada uno de los cuales se refiere a figuras jurídicas diferentes, como son las subvenciones y los contratos, por lo que lo más adecuado sería dividirlo en dos apartados diferentes. Por el mismo motivo debiera eliminarse del comienzo del párrafo segundo la locución “A estos efectos”.

Por otro lado, se observa que en el primer párrafo del apartado f) se reconoce el derecho de las entidades concesionarias del distintivo a que se les valore el mismo a efectos de la concesión de subvenciones, cuando en las bases reguladoras se premie la consecución de la igualdad. Dicho párrafo responde a la previsión contenida en el artículo 35 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que tiene carácter básico. De acuerdo con el citado precepto “*Las Administraciones públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan*



44

*incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.*

*A estos efectos podrán valorarse, entre otras, las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de responsabilidad social de la empresa, o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el Capítulo IV del Título IV de la presente Ley.*

Por consiguiente, sería aconsejable hacer mención expresa al citado artículo 35 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en lugar de referirse de forma general a la legislación vigente.

Es cuanto procede informar.

**VºBº**

**LA JEFA DEL SERVICIO JURIDICO**

**LA ASESORA JURÍDICA**



*Decreto Normativa*

COMUNICACIONES INTERIORES DE LA CARM

Salida nº: 144210/2016

Fecha: 05/12/2016

S/Ref:

N/Ref:

LS

## COMUNICACIÓN INTERIOR

Murcia, 5/12/2016

**DE: SECRETARIA GENERAL/SECRETARIA GENERAL**

**A: CONSEJERIA DE FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES/SECRETARIA GENERAL/SECRETARIA GENERAL**

**ASUNTO: Respuesta a CRI 133181**

En respuesta a su comunicación interior 133181, adjuntando en tramite de audiencia borrador de Decreto, por el que se regula la concesión, renovación y utilización del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia a empresas y entidades, públicas o privadas, elaborado por esa Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, le informo que una vez analizado el mismo por las unidades competentes de este departamento, **no se formulan observaciones** al texto propuesto.

Administrativo archivado por la Comunidad Autónoma de Murcia, según el artículo 30.5 de la Ley 11/2007 de https://redc.carm.es/verificadocuments e introduciendo el código seguro de verificación

una copia de  
nidad por



Salida nº: 141582/2016

Fecha: 30/11/2016

S/Ref:

N/Ref:

48

## COMUNICACIÓN INTERIOR

Murcia, 30/11/2016

DE: SECRETARÍA GENERAL/VICESECRETARÍA

A: CONSEJERÍA DE FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES/SECRETARÍA  
GENERAL/VICESECRETARÍA

ASUNTO: Informe al Borrador del Decreto.

---

Le remito para su conocimiento y actuaciones correspondientes, Informe del Servicio Jurídico de la Secretaría General, relativo al Proyecto de Borrador de Decreto de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades por el que se regula concesión, renovación y utilización del distintivo de igualdad de la Región de Murcia a empresas y entidades públicas o privadas.



47

## INFORME JURÍDICO

**ASUNTO: PROYECTO DE DECRETO DE LA CONSEJERÍA DE FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES POR EL QUE SE REGULA CONCESIÓN , RENOVACIÓN Y UTILIZACIÓN DEL DISTINTIVO DE IGUALDAD DE LA REGIÓN DE MURCIA A EMPRESAS Y ENTIDADES, PÚBLICAS O PRIVADAS.**

Por la Secretaría General de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades se remite el citado borrador de Decreto para que se realicen las observaciones oportunas.

Visto el borrador del proyecto **no se formulan observaciones**, al considerar que el contenido del mismo **no tiene incidencia** en el **ámbito competencial** de esta Consejería.

Vº Bº

LA ASESORA JURIDICA

EL JEFE DEL SERVICIO JURÍDICO

Documento firmado electrónicamente al margen

SRA. VICESECRETARIA

25/11/2016



Región de Murcia  
CONSEJERIA DE HACIENDA Y ADMINISTRACION  
PUBLICA

COMUNICACIONES INTERIORES DE LA CARM

Salida nº: 137022/2016

S/Ref:

N/Ref:

48

## COMUNICACIÓN INTERIOR

Murcia

DE: SECRETARÍA GENERAL/SERVICIO JURÍDICO

A: CONSEJERIA DE FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES/SECRETARIA  
GENERAL/SECRETARIA GENERAL

ASUNTO: Alegaciones

En relación con el Borrador de Decreto de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, por el que se regula la concesión, renovación y utilización del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia a empresas y entidades, públicas o privadas, enviado a esta Secretaría General, le comunico que una vez estudiado dicho texto por parte del Servicio Jurídico, esta Consejería no realiza observaciones al mismo.

25/11/2016 09:38:43

Firmante: 2

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico administrativo archivado por la Comunidad Autónoma de Murcia, según el artículo 30.5 de la Ley 11/2007, de 22 de junio. Su autenticidad puede ser contrastada accediendo a la siguiente dirección: <https://sede.carm.es/verificardocumentos> e introduciendo el código seguro de verificación



**BORRADOR DE DECRETO DE LA CONSEJERÍA DE FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, POR EL QUE SE REGULA LA CONCESIÓN, RENOVACIÓN Y UTILIZACIÓN DEL “DISTINTIVO DE IGUALDAD DE LA REGIÓN DE MURCIA” A EMPRESAS Y ENTIDADES, PÚBLICAS O PRIVADAS.**

El artículo 1 de la Constitución de 1978 proclama la igualdad como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico y el artículo 14 propugna la igualdad de los españoles ante la Ley, sin restricciones. Por su parte, el artículo 9.2 determina 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, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos y ciudadanas en la vida política, económica, cultural y social.

Del mismo modo, la igualdad entre mujeres y hombres en lo referente al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo es un principio fundamental que se ha plasmado tanto en los tratados constitutivos, como en las directivas comunitarias en materia de igualdad de trato.

Para avanzar en la consecución del principio de igualdad y, 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, se dicta ante la necesidad de una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos o estereotipos sociales que impiden alcanzarla. La consecución de estos objetivos en el ámbito laboral requiere de la participación activa de las empresas y otras entidades en lo que se refiere a garantizar un acceso al empleo y unas condiciones laborales de calidad y en igualdad para mujeres y hombres, así como a garantizar que sus productos y servicios respondan a las necesidades e intereses de mujeres y hombres.

Desde entonces y en estos años, las mujeres han recuperado una parte importante del espacio público que les corresponde, sin embargo todavía persisten importantes diferencias con respecto a los hombres a la hora de ejercer plenamente este derecho, especialmente en el campo del empleo y las relaciones laborales. Las mujeres, siguen sufriendo un trato desigual y discriminatorio en el acceso al mundo laboral, y más en concreto, en el acceso a los máximos órganos de responsabilidad.



Esta Ley establece en su Título IV: "El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades", capítulo. III: Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad y, concretamente, en su Art. 45.1, lo siguiente: *"Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con los representantes legales de los trabajadores y las trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral"*.

El Artículo noveno Dos. b). del Estatuto de Autonomía de la Región de Murcia, aprobado mediante Ley Orgánica 4/1982 de 9 de junio, determina que la Comunidad Autónoma, en el ámbito de su competencia y a través de sus órganos, velará por promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean efectivas y reales, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

Para el cumplimiento de estos objetivos, entre otras medidas, la Ley 7/2007, de 4 de abril, "Para la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia" propone hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia mediante la regulación de aquellos aspectos orientados a la promoción y consecución de dicha igualdad, y a combatir de modo integral la violencia de género.

Para tratar de evitar estas consecuencias de la desigualdad la mencionada Ley 7/2007 establece, en su artículo 23.3, que el Gobierno de la Región de Murcia, a propuesta de la Consejería competente en materia de mujer, podrá conceder el "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" a aquellas empresas y entidades, públicas o privadas, que se hayan distinguido por el desarrollo e implantación de políticas de igualdad de mujeres y hombres entre su personal.

En el marco de este contexto legal se dicta este decreto como desarrollo reglamentario de las previsiones recogidas en el citado artículo 23.3, regulando todos los aspectos relativos al procedimiento, condiciones, facultades y obligaciones derivadas de la obtención del distintivo.

Este Decreto se dicta al amparo de lo establecido en los artículos 10.uno.1 del Estatuto de Autonomía de la Región de Murcia, 10, 14, 23 y 24 de la Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la Administración Pública de la Región de Murcia y 21.1, 22.12 y 52.1 de la citada Ley 6/2004 y en el artículo 23.3 de



la Ley 7/2007, de 4 de Abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia.

En su virtud, a propuesta de la Consejera de Familia e Igualdad de Oportunidades, oído/de acuerdo con el Consejo Jurídico de la Región de Murcia, tras la deliberación y acuerdo del Consejo de Gobierno, en sesión de fecha...

## DISPONGO

### **Artículo 1. Objeto.**

El presente Decreto tiene como objeto el desarrollo reglamentario de lo dispuesto en el artículo 23.3 de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, y de Protección contra la Violencia de Género de la Región de Murcia, regulando el procedimiento y las condiciones para la obtención del "Distintivo de igualdad de la Región de Murcia", así como las facultades derivadas de su obtención.

### **Artículo 2. Denominación del Distintivo.**

El Distintivo, dirigido a entidades de la Región de Murcia que destaquen por el desarrollo e implantación de planes y políticas de igualdad, se denominará "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" y se representará con el logotipo que se determine por orden de la persona titular de la Consejería competente en materia de igualdad.

### **Artículo 3. Propiedad del Distintivo.**

El logotipo y el nombre de "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" es propiedad exclusiva de la Comunidad Autónoma y quedará registrado como marca.

### **Artículo 4. Requisitos generales para la solicitud del "Distintivo Igualdad en la empresa".**

Podrán solicitar este Distintivo todas las empresas, sean personas físicas o jurídicas, con capital público o privado, que tengan su domicilio en la Región de Murcia o cuenten con centro de trabajo en la Región de Murcia siempre que hubiese



Dirección General de Mujer

contratado personal en la Región de Murcia y cumplan, además, los siguientes requisitos:

- Estar inscrita en la Seguridad Social y, si procede, encontrarse formalmente constituida e inscrita en el registro público que corresponda.
- Estar al corriente de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, de conformidad con la normativa vigente, lo que se acreditará mediante certificaciones actualizadas y expedidas por los órganos competentes.
- No haber sido sancionada, 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.
- Tener elaborado un Plan de Igualdad que responda a un diagnóstico previo en los supuestos en que exista obligación legal o convencional. En los demás supuestos, haber comenzado la implantación de un Plan de Igualdad o de Políticas de Igualdad.

#### **Artículo 5. Convocatoria y solicitudes.**

Anualmente se procederá a convocar el procedimiento para la concesión del “Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia”, mediante Orden de la Consejería que tenga atribuidas las competencias en materia de igualdad.

La Orden será publicada en el Boletín Oficial de la Región de Murcia y establecerá las bases de cada convocatoria.

Las solicitudes se presentarán de conformidad con lo señalado en la Ley reguladora del procedimiento administrativo común y en la forma que se determine en la orden reguladora de la convocatoria.

#### **Artículo 6. Documentación.**

1. Las solicitudes deberán ir acompañada de la siguiente documentación:



Dirección General de Mujer

- a) Vida laboral de empresa, documento de constitución o estatutos y sus modificaciones si las hubiera y en su caso, certificación acreditativa de su inscripción en el registro público correspondiente.
  - b) Certificado de encontrarse al corriente de sus obligaciones en materia tributaria y de Seguridad Social.
  - c) Declaración responsable de no haber sido sancionada en los tres años anteriores a la presentación de la solicitud, en los términos establecidos en el artículo 3.
  - d) Texto o textos íntegros en los que conste el plan de igualdad o las medidas de igualdad en la empresa.
  - e) En los casos en que exista obligación legal, convencional o de otra naturaleza de implantar un plan de igualdad en la empresa, copia de los documentos en los que se haga constar el acuerdo alcanzado.
  - f) Un balance o informe sobre las medidas de igualdad implantadas en la empresa en relación con las condiciones de trabajo, el modelo organizativo, la responsabilidad social de la empresa y la difusión y publicidad de los productos y servicios ofrecidos por la misma. Este informe no deberá ser aportado si la empresa ha acreditado la implantación de un plan de igualdad.
  - g) Cualquier otra documentación que contribuya al mejor conocimiento del plan de igualdad o las medidas de igualdad en la empresa solicitante.
  - h) Copia del compromiso explícito en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, la organización y funcionamiento interno de la empresa y la responsabilidad social y la publicidad.
  - i) En los supuestos en los que la empresa haya solicitado u obtenido un distintivo análogo de cualesquiera otras administraciones públicas, aportará también copia de la correspondiente solicitud o de la resolución que acredite la concesión de dicho distintivo.
2. Con carácter facultativo, se podrá acompañar un informe de la representación del personal en la empresa sobre el plan de igualdad o las medidas de igualdad en los que se apoya la solicitud. Si la empresa no cuenta con órganos de representación de



Dirección General de Mujer

la plantilla, podrán suscribir el informe sus propios trabajadores y trabajadoras. En todo caso, la empresa deberá acreditar haber ofrecido a la representación legal del personal, allí donde exista, la posibilidad de que ésta informe sobre el plan de igualdad o las medidas de igualdad en los que se apoya la solicitud, en los supuestos de que la empresa no aporte el informe de la citada representación.

3. La presentación de la solicitud implica la autorización a la administración para la consulta u obtención de documentos elaborados por cualquier Administración, salvo oposición expresa o la Ley especial aplicable requiera consentimiento expreso.

### **Artículo 7- Composición de la Comisión Técnica de Evaluación.**

1. La Comisión Técnica de Evaluación para la concesión del “Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia”, estará integrada por las siguientes personas:

- A) Presidencia: La persona titular de la Dirección General competente en materia de Igualdad, o persona en quien delegue
- B) Vocalías:
  - a) Dos personas adscritas a la Dirección General con competencias en materia de igualdad.
  - b) Una persona adscrita al Servicio Regional de Empleo y Formación.
  - c) Una persona adscrita al Instituto de Fomento de la Región de Murcia.
  - d) Una persona adscrita a la Dirección General competente en materia de mejora de las condiciones laborales.
  - e) Una persona adscrita a la Consejería competente en materia de agricultura.
  - f) Una persona adscrita al Instituto de Turismo de la Región de Murcia.
  - g) Una persona perteneciente al Consejo de Cámaras Oficiales de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de la Región de Murcia, designada por el mismo.

Las vocalías serán designadas por quienes ostenten la titularidad de la Dirección General u Organismo Autónomo al que pertenezcan

- C) Secretaría: Un funcionario o funcionaria de carrera, adscrito/a a la Consejería competente en materia de igualdad, designada por su titular.



2. En la conformación de éste órgano se atenderá al principio de composición equilibrada entre mujeres y hombres.

3. La Comisión Técnica de Evaluación se regirá, en su funcionamiento, por lo señalado en la Sección 3ª, Capítulo II del Título Preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público.

## **Artículo 8- Valoración.**

### **8.1. Procedimiento de análisis.**

La Comisión Técnica de Evaluación, una vez constituida de conformidad con lo señalado en el artículo anterior, verificará y evaluará la documentación presentada, atendiendo a los criterios de valoración previstos en el artículo 8.2 y a la vista de ello, elevará la oportuna propuesta de resolución a la persona titular de la consejería competente en materia de igualdad.

### **8.2- Criterios de valoración.**

En la evaluación realizada por la Comisión Técnica de Evaluación se atenderá, fundamentalmente, a los siguientes aspectos:

- La cultura organizativa y su compromiso por la igualdad.
- Las actuaciones de responsabilidad social de la organización 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 propia organización o en su entorno social.
- La comunicación interna y externa atendiendo al principio de igualdad (lenguaje e imagen igualitarios).
- La existencia de una adecuada representación de mujeres en la totalidad de los grupos y categorías profesionales, incluyendo el personal de alta dirección o, en otro caso, la programación de acciones para conseguir el equilibrio en un Plan de Igualdad.
- La aplicación de sistemas y criterios de clasificación profesional que permitan eliminar y prevenir las situaciones de discriminación directa o indirecta.
- La aplicación de criterios de acceso al empleo y de promoción profesional adecuados al principio de igualdad y no discriminación,



- Las garantías efectivas de igualdad retributiva para los trabajos de igual valor o, en otro caso, la programación de acciones para conseguir el equilibrio salarial en un Plan de Igualdad.
- La implantación o programación de medidas que eviten y sancionen el acoso sexual y de acoso por razón de género
- El establecimiento de medidas específicas que garanticen la prevención de los riesgos laborales de las mujeres y de los hombres respectivamente.
- La implantación o programación de garantías y mejoras de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras
- Las medidas de publicidad no sexista de los productos y servicios de la entidad o, en otro caso, la programación de acciones de en este sentido.
- Los aspectos relativos al diagnóstico, diseño desarrollo programático de un Plan de Igualdad, así como la inclusión de temas paridad en la representación, igualdad retributiva, condiciones de acceso al empleo equilibradas, medidas de conciliación, etc.
- La Constitución de un Comité o Comisión de Igualdad para velar por el desarrollo del Plan.
- La participación de la representación legal de la plantilla, o en su defecto, de las propias personas trabajadoras en el proceso de elaboración, implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

## **Artículo 9- Resolución y Concesión del Distintivo.**

### **9.1-Resolución.**

1. A la vista de la propuesta elevada por la Comisión Técnica de Evaluación, el/la titular de la consejería competente en materia de igualdad dictará una resolución, debidamente motivada, sobre las solicitudes de concesión del "Distintivo de Igualdad", que será publicada en el BORM.

2. El plazo máximo para resolver y notificar será de seis meses a partir de la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes que se fije anualmente en cada convocatoria. Transcurrido dicho plazo, sin que se haya dictado resolución expresa, se entenderá estimada la petición.



3. Contra la citada resolución, que agota la vía administrativa, podrá interponerse recurso de reposición, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la publicación de la misma.

### **9.2-Concesión.**

El/la titular de la Dirección General competente en materia de igualdad procederá a la entrega del certificado acreditativo del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" en acto público convocado al efecto.

### **Artículo 10. Facultades y derechos de las entidades concesionarias del Distintivo.**

Las empresas o entidades a las que se les otorgue el "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia", tendrán las siguientes facultades y derechos:

- a) Recibir un diploma acreditativo de la concesión del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia.
- b) Hacer uso del Distintivo en sus operaciones comerciales.
- c) Emplear el Distintivo en sus acciones de comunicación y soportes corporativos.
- d) Integrarse en la Red Emplea en Igualdad de la Región de Murcia, de forma que sea difundida de forma pública su apuesta por la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.
- e) Además, tendrán derecho a recibir materiales e información actualizada en materia de promoción de la igualdad y prevención de la violencia de género.
- f) La valoración del Distintivo a efectos de la obtención de subvenciones públicas en cuyas bases reguladoras se premie la efectiva consecución de la igualdad de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente en los supuestos establecidos en el artículo 35 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.
- g) La consideración del Distintivo en la adjudicación de contratos en los términos y condiciones previstos en la normativa aplicable en esta materia, de conformidad con lo señalado en el artículo 34.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

A estos efectos, cuando los órganos de contratación dispongan en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia para



aquellas entidades que establezcan medidas tendentes a promover la igualdad entre mujeres y hombres en la organización, se entenderá que cumplen tal requisito las poseedoras del Distintivo de Igualdad, sin perjuicio de que tal circunstancia pueda acreditarse por cualesquiera otros medios que el órgano de contratación determine.

- h) La publicidad y difusión institucional por parte de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia de las empresas o entidades que hayan obtenido el Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia.

### **Artículo 11. Obligaciones.**

1. La concesión del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia", compromete a las empresas o entidades a:

- a) Promover la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la organización, manteniendo y mejorando las condiciones acreditadas en el momento de la solicitud durante todo el periodo de vigencia.
- b) Difundir y hacer un uso correcto del Distintivo, conforme a la normativa aplicable, especialmente, en materia de publicidad.
- c) Participar en las actividades que la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia organice en relación a la promoción del principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la organización.
- d) Adherirse a la iniciativa de "Empresas por una Sociedad Libre de Violencia", bajo la fórmula de convenio entre la entidad y la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia que generará los derechos y obligaciones contenidas en el texto de dicho convenio.
- e) Elaborar, anualmente y al finalizar el periodo de vigencia del Distintivo, un informe de seguimiento de los avances realizados en la implantación de su Plan de Igualdad (según modelo que se facilitará por la Dirección General competente en materia de Igualdad).

2. El Distintivo debe reproducir exactamente el logotipo original que se determine y deberá ir asociado al nombre de la empresa distinguida con indicación del año de su concesión.

### **Artículo 12. Vigencia.**



El “Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia” tendrá una vigencia de tres años, contados a partir de su publicación en el “Boletín Oficial de la Región de Murcia” sin perjuicio de su revocación, renuncia o renovación.

### **Artículo 13. Renovación y renuncia.**

1. En el plazo de noventa días anteriores a la fecha de la terminación del periodo de vigencia del Distintivo, la entidad podrá solicitar una renovación del mismo. Para lo cual deberá aportar, junto con la solicitud de renovación, un informe global de la actividad desarrollada en la organización durante los últimos tres años, que, además, contemple el desarrollo del Plan de Igualdad y los objetivos a alcanzar en los siguientes tres años.

2. Al igual que en la concesión el plazo máximo para resolver y notificar será de seis meses desde su solicitud. Transcurrido dicho plazo, sin que se haya dictado y notificado resolución expresa, se entenderá concedida la renovación.

3. Cada renovación tendrá una duración de tres años y estará sujeta a las mismas obligaciones establecidas para la concesión.

4. Le corresponde a la dirección general competente en materia de igualdad realizar el seguimiento y control de la aplicación y los efectos de los Planes y las medidas que hayan justificado el otorgamiento del distintivo.

5. En el caso de que la entidad no solicite la renovación, se entenderá que renuncia al Distintivo y éste le será retirado, si bien podrá seguir en la Red Emplea en Igualdad de la Región de Murcia si indica expresamente su deseo de continuar perteneciendo a la misma.

6. Del mismo modo las entidades concesionarias del Distintivo podrán comunicar su renuncia a la Dirección General con competencias en materia de igualdad. Dicha renuncia supondrá la pérdida de los derechos y facultades derivados de aquélla.

### **Artículo 14. Revocación de la concesión del Distintivo**

1. La persona titular de la consejería con competencias en materia de igualdad, de oficio o a instancia de parte, previa audiencia de la empresa distinguida podrá revocar la concesión del Distintivo, mediante resolución motivada, que será publicada en el BORM, en los siguientes supuestos:



- a) Cuando se detecte un uso indebido del Distintivo.
- b) En caso de que se produjera la pérdida de alguno de los requisitos necesarios para solicitar el Distintivo.
- c) Se observe una disminución y/o empeoramiento de las condiciones de implantación del principio de igualdad de oportunidades en la organización.
- d) En los demás casos previstos en la legislación vigente.

2. Se procederá a la suspensión cautelar de la concesión hasta que la organización aclare la situación y corrija las deficiencias observadas; en otro caso, se procederá a la revocación del Distintivo.

3. La revocación del Distintivo conlleva, en todo caso, la pérdida de las facultades derivadas de aquélla.

4. La revocación del Distintivo de Igualdad no implicará la extinción de los derechos y obligaciones derivados del convenio de adhesión a la iniciativa "Empresas por un sociedad Libre de Violencia".

#### **Disposición Final Primera. Ejecución y desarrollo.**

Se faculta a la persona titular de la Consejería con competencias en materia de igualdad a determinar, mediante Orden, el logotipo del Distintivo Igualdad en la empresa.

#### **Disposición Final Segunda. Registro de empresas con distintivo de Igualdad en la empresa.**

La Consejería competente en materia de igualdad creará un Registro Público de las concesiones, renovaciones, revocaciones y renunciaciones de este distintivo.

#### **Disposición Final Tercera. Entrada en vigor.**

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

Murcia, a XX de XX de 2016



### Estudio cargas administrativas del Decreto del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia"

En relación con el borrador de Decreto de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades por el que se regula la concesión, renovación y utilización del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" y en cuanto a la valoración de las cargas administrativas que supone para la Administración Regional, se concluye lo siguiente:

- El personal funcionario adscrito a la Dirección General de Mujer, en colaboración con los Servicios y Unidades que se determinen de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, llevará a cabo las siguientes tareas:

- preparación y publicación del Decreto del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia"

- recepción y comprobación de solicitudes y documentación, así como solicitud de subsanaciones, en su caso.

- convocatoria de la Comisión Técnica de Evaluación y asistencia administrativa a la misma.

- inscripción en el Registro Público de concesiones, renovaciones, revocaciones y renunciaciones del Distintivo de Igualdad

- tramitación de solicitudes de renovación, revocación y renuncia al Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia

- demás actos administrativos de trámite requeridos.

- Los requisitos y documentación a presentar por empresas y entidades vienen recogidos en los artículos 4 y 6 del citado Decreto.

- La Comisión Técnica de Evaluación, cuya composición y funcionamiento se especifica en el artículo 7 del Decreto, será la encargada de verificar y evaluar la documentación presentada atendiendo a los criterios previstos en el propio Decreto y elevará una propuesta de resolución a la titular de la Consejería competente en materia de Igualdad.

- Por ello, la aprobación del Decreto del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia", no tiene en la actualidad repercusión presupuestaria adicional alguna en la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, disponiendo para su implementación de medios propios, tanto humanos como materiales disponibles en la actualidad.

EL TECNICO RESPONSABLE

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico administrativo archivado por la Comunidad Autónoma de Murcia, según el artículo 30.5 de la Ley 11/2007, de 27 de junio. Su autenticidad puede ser contrastada accediendo a la siguiente dirección: <http://sede.carm.es/verificardocumentos> e introduciendo el código seguro de verificación: 09-02/2017-17-55555



# 1ª MEMORIA DE ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO RELATIVA AL BORRADOR DE DECRETO DE LA CONSEJERÍA DE FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, POR LA QUE SE REGULA LA CONCESIÓN, RENOVACIÓN Y UTILIZACIÓN DEL DISTINTIVO DE IGUALDAD DE LA REGIÓN DE MURCIA A EMPRESAS Y ENTIDADES, PÚBLICAS O PRIVADAS.

## FICHA RESUMEN

### Órgano impulsor:

Dirección General de Mujer.

### Consejería proponente:

Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades.

### Título de la norma:

Decreto de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades por el que se regula la concesión, renovación y utilización del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia a empresas y entidades, públicas o privadas.

### Oportunidad y motivación técnica:

#### Situación que se regula.

La creación de un distintivo empresarial en materia de igualdad, para aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en cualquier otro ámbito.

#### Finalidad del proyecto:

Regular el procedimiento y las condiciones para la obtención del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia, así como las facultades derivadas de su obtención.

**Novedades introducidas:** la norma en su totalidad supone una novedad en el ordenamiento jurídico.

### Motivación y análisis jurídico:

**Tipo de norma:** Decreto.

**Competencia de la CARM:** El artículo 10.Uno.20 del Estatuto de Autonomía para la Región de Murcia y el artículo 23.3 de la Ley 7/2007, de 4 abril para la Igualdad entre Hombres y Mujeres y Protección contra la violencia de Género de la Región de Murcia.



**Estructura y contenido de la norma:** La nueva norma se estructura en 14 artículos y tres disposiciones finales.

**Normas cuya vigencia resulte afectada:** No resultaría afectada la vigencia de ninguna norma.

**Trámite de audiencia:**

No se ha realizado trámite de audiencia directo a los interesados ya que no se considera que la promulgación de esta norma afecta a los derechos e intereses legítimos de los ciudadanos, tal y como prescribe el artículo 53.3 de la Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia. Pero puede considerarse cumplimentado este trámite, con el sometimiento al trámite de información previa del Consejo Regional de Mujer.

**Informes recabados:**

Se han de recabar los siguientes informes o dictámenes:

- Informe jurídico de la Vicesecretaría de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades.
- CES
- Informe de la Dirección de los Servicios Jurídicos.
- Dictamen Consejo Jurídico.

Se han recabado los siguientes informes:

- Informe del Consejo Asesor Regional de la Mujer.

**Informe de cargas administrativas:** No implica ningún tipo de carga para esta Consejería ni de modo directo ni indirecto.

**Informe de impacto presupuestario:**

**Repercusión presupuestaria.** Implica Gasto: NO

En recursos de personal: No es necesario personal adicional.

En recursos materiales: No son necesarios nuevos recursos materiales.

**Informe de impacto económico:**

**Efectos sobre la economía en general:** La norma propuesta no tiene efectos significativos sobre la economía general.

**Informe de impacto por razón de género:**

positivo

**Informe de impacto de diversidad de género:**

Nulo.



## A) OPORTUNIDAD Y MOTIVACIÓN TÉCNICA.

### 1. Problema que se pretende resolver o situación que se quiere mejorar.

Se pretende fomentar la igualdad en las empresas y entidades públicas o privadas distinguiendo aquellas empresas que hacen un esfuerzo por eliminar y prevenir situaciones directas o indirectas de discriminación, así aquellas que destaquen en la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos, como servicios, productos y publicidad de la empresa.

### 2. Momento adecuado para enfrentarse a este problema o situación.

Desde la entrada en vigor de Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, y de Protección contra la Violencia de Género de la Región de Murcia las mujeres han recuperado una parte importante del espacio público que les corresponde, pero todavía persisten importantes diferencias con respecto a los hombres a la hora de ejercer plenamente este derecho, especialmente en el campo del empleo y las relaciones laborales, sufriendo un trato desigual y discriminatorio en el acceso al mundo laboral y, más en concreto, en el acceso a los máximos órganos de responsabilidad.

El artículo 23.3 de la citada Ley 7/2007 prevé la concesión del "distintivo de Igualdad" a todas aquellas empresas, ya sean públicas o privadas, que se hayan distinguido por el desarrollo en la implantación de políticas de igualdad de mujeres y hombres entre su personal. Dicho artículo establece que tanto los criterios para la concesión, como para la renovación del citado distintivo se determinarán reglamentariamente.

### 3. Razones que justifican la aprobación de la norma.

Estamos ante una causa normativa ya que, como se ha mencionado anteriormente, el artículo 23.3, exige un desarrollo reglamentario de los criterios para la concesión y renovación del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia.

### 4. Colectivos o personas afectadas por la norma que se pretende aprobar.

Se han de considerar beneficiarios directos las empresas ya sean personas físicas o jurídicas, con capital público o privado que tengan su domicilio en la Región de Murcia o cuenten con un centro de trabajo en la Región de Murcia siempre que tengan contratado personal en la Región de Murcia.

### 5. Interés público afectado por el problema o situación.



Avanzar en la consecución del principio de igualdad entre hombres y mujeres, especialmente en lo referente al acceso al empleo, a la formación y promoción profesionales y a las condiciones laborales.

## 6. Resultados y objetivos que se pretenden alcanzar con la aprobación de la normativa en cuestión.

- 6.1-Promover activamente que la igualdad, el mérito y la capacidad de las mujeres sean valorados adecuadamente en los procesos de formación interna, selección y promoción de personal.
- 6.2-Potenciar que las empresas establezcan medidas de organización y flexibilización del tiempo de trabajo que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y promuevan su utilización tanto por hombres como por mujeres.
- 6.3-Concienciar a las empresas para que presten especial atención para que, en todos los procesos de formación interna, selección y promoción de personal, sin menoscabo de los principios de mérito y capacidad, exista una presencia más equilibrada de mujeres y hombres.
- 6.4-Avanzar hacia una participación más equilibrada en los puestos de predirectivo, directivo, o en el Comité de Dirección o del Consejo de Administración de cualquier tipo de empresa.

## 7 Coherencia de la propuesta normativa con otras políticas públicas.

La norma propuesta es coherente con otras políticas públicas, ya que estamos ante un principio, el de igualdad entre hombres y mujeres, de transversal aplicación. En concreto es coherente con los Planes para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública de la Región de Murcia 2016-2017. Este plan contiene las medidas y cronogramas para cada uno de los siguientes ámbitos sectoriales: Administración y Servicios; Servicio Murciano de Salud y Educación.

En dicho plan se establecen cinco objetivos fundamentales:

- El primero es garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el empleo público y en las condiciones de trabajo de la Administración Regional.
- El segundo es conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de la Administración Regional.
- El tercero es promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la Administración Regional.
- El cuarto es realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades.
- El quinto es vigilar de forma especial la discriminación indirecta, entendiendo por ésta, la situación en que en una disposición, criterio o práctica



aparentemente neutros, se pone a una persona de un sexo en desventaja respecto de personas del otro sexo.

## **B) MOTIVACIÓN Y ANÁLISIS JURÍDICO.**

### **1. Competencia que ejerce la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia en virtud de la cual se pretende aprobar la disposición.**

1.1. El artículo 10.Uno.20 del Estatuto de Autonomía para la Región de Murcia reconoce a la Comunidad Autónoma competencia exclusiva en la promoción de la mujer, correspondiéndole en el ejercicio de ésta la competencia legislativa, reglamentaria y la función ejecutiva.

1.2. El artículo 4 de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, y de Protección contra la Violencia de Género de la Región de Murcia establece que corresponde a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, la competencia legislativa, la de desarrollo normativo y la ejecución en materia de igualdad de mujeres y hombres.

### **2. Justificación del rango formal de la norma y de la competencia del órgano que pretende aprobar la norma.**

2.1. El artículo 22.12 de la 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia establece como competencia del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia el ejercer la potestad reglamentaria, salvo en los casos en que ésta se encuentre específicamente atribuida al Presidente de la Comunidad Autónoma o a los consejeros.

2.2. Asimismo, el artículo 23.3. de la Ley 7/2007, de 4 de abril, establece que tanto los criterios para la concesión, como para la renovación del citado distintivo se determinarán reglamentariamente.

### **3. Procedimiento seguido para su elaboración y tramitación.**

Se ha seguido el establecido por el artículo 53 de la Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia.

### **4. Informes o dictámenes solicitados.**

4.1. Se ha recabado Informe del Consejo Asesor Regional de Mujer (Art. 3 de la Orden de 11 de febrero de 2005, de la Consejería de Presidencia por la que se crea el Consejo Asesor Regional de la Mujer) con carácter preceptivo y no vinculante. A efectos de su constancia, se acompaña



certificado del tratamiento de este Asunto en la sesión de 2 de noviembre de 2016.

4.2. Se han de recabar los siguientes informes o dictámenes a la fecha de la presente memoria:

- Informe jurídico de la Vicesecretaría de la Consejería (art. 53 Ley 6/2004, de 28 de diciembre) con carácter preceptivo.
- Dictamen preceptivo del Consejo Económico y Social (art. 5 a) Ley 3/1993, de 16 de julio.
- Informe de la Dirección de los Servicios Jurídicos (art. 7.1.f) Ley 4/2004, de 22 de octubre).
- Dictamen preceptivo del Consejo Jurídico art. 12. 5 Ley 2/1997, de 19 de mayo.

#### **5. Audiencia a las consejerías.**

Con fecha 18 y 21 de noviembre de 2016 se remite el borrador del decreto a todas las Consejerías a las que pudiera afectar la aprobación del mismo, para que realizaran las observaciones que estimaran pertinentes.

De las observaciones presentadas se han recogido las efectuadas por la Consejería de Presidencia, que por otro lado es la única que ha presentado alegaciones y se ha modificado el artículo 10-Facultades y derechos de las entidades concesionarias del distintivo.

#### **6 Disposiciones cuya vigencia resulta afectada.**

Con la norma que se propone no resultaría afectada la vigencia de ninguna norma, puesto que es de nueva creación.

#### **7 Estructura de la nueva norma.**

La nueva norma se estructura en 14 artículos y tres disposiciones finales.

#### **8 Elementos novedosos que se incorporan.**

El desarrollo reglamentario, hasta ahora inexistente, de la denominación del Distintivo de Igualdad en la Región de Murcia, el procedimiento y las condiciones tanto para su concesión, como para su retirada.

#### **9 Previsión de entrada en vigor.**



Se ha establecido que entrará en vigor al día siguiente de su publicación ya que no se encuentra ningún tipo de impedimento para su aplicación inmediata.

#### **10 Análisis del régimen transitorio si es que se recoge alguno.**

No se prevé ninguno, ya que este Distintivo, a pesar de estar previsto en la Ley 7/2007, no ha visto la luz hasta la entrada en vigor del presente decreto.

#### **11 Creación de nuevos órganos administrativos.**

No se crean nuevos órganos administrativos.

#### **12 Si la norma que se pretende aprobar supone el establecimiento de un servicio o de un procedimiento administrativo cuyo destinatario sea el ciudadano, las empresas o las Administraciones Públicas o suponga una modificación en cualquier sentido del existente, ¿Ha sido dado de alta en la Guía de Procedimientos y Servicios de la Administración Pública de la Región de Murcia?.**

- a. La norma que se propone supone el establecimiento de un procedimiento administrativo cuyos destinatarios principales son las entidades de la Región de Murcia que destaquen por el desarrollo e implantación de planes y políticas de igualdad.
- b. No ha sido dado de alta en la Guía de Procedimientos y Servicios de la Administración Pública de la Región de Murcia.

### **C) INFORME DE CARGAS ADMINISTRATIVAS.**

Las cargas administrativas, que este Decreto supone para la Administración Regional, son las siguientes:

- El personal funcionario adscrito a la Dirección General de Mujer, en colaboración con los Servicios y Unidades que se determinen de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, llevará a cabo las siguientes tareas:

- preparación y publicación del Decreto del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia".

- recepción y comprobación de solicitudes y documentación, así como solicitud de subsanaciones, en su caso.

- convocatoria de la Comisión Técnica de Evaluación y asistencia administrativa a la misma.

- inscripción en el Registro Público de concesiones, renovaciones, revocaciones y renunciaciones del Distintivo de Igualdad.



- tramitación de solicitudes de renovación, revocación y renuncia al Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia.
- demás actos administrativos de trámite requeridos.
- Los requisitos y documentación a presentar por empresas y entidades vienen recogidos en los artículos 4 y 6 del citado Decreto.
- La Comisión Técnica de Evaluación, cuya composición y funcionamiento se especifica en el artículo 7 del Decreto, será la encargada de verificar y evaluar la documentación presentada atendiendo a los criterios previstos en el propio Decreto y elevará una propuesta de resolución a la titular de la Consejería competente en materia de Igualdad.

Por ello, la aprobación del Decreto del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia", no tiene en la actualidad repercusión presupuestaria adicional alguna en la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, disponiendo para su implementación de medios propios, tanto humanos como materiales disponibles en la actualidad.

#### **D) INFORME DE IMPACTO ECONOMICO Y PRESUPUESTARIO.**

La Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia, regula en el Capítulo II del Título V la legislación delegada, estableciendo concretamente en el artículo 53.1 que el anteproyecto que se elabore irá acompañado por una memoria de análisis de impacto normativo, en cuyo contenido incluirá, entre otros, un informe de impacto presupuestario que evalúe la repercusión de la futura disposición en los recursos personales y materiales y en los presupuestos de la Administración.

Tanto en el Informe Propuesta del Servicio de Planificación y Programas, como en el Informe Económico se señala expresamente que el Decreto no conlleva obligaciones financieras para la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, ni conlleva existencia de gastos que requieren el establecimiento de un sistema de financiación, no implicando el incremento de los programas ordinarios de gasto e inversión de la CARM.

Por ello, la aprobación del Decreto por el que se regula la concesión, renovación, y utilización del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" a empresas y entidades públicas y privadas no tiene en la actualidad repercusión económica alguna adicional en la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, ya que se dará cumplimiento a lo dispuesto en el mismo, con los medios materiales y personales de los que se dispone actualmente.



## E) INFORME DE IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO.

El proyecto de norma, que se pretende aprobar presenta un impacto por razón de género, ya que, su finalidad es reconocer y estimular la labor de aquellas empresas comprometidas con la igualdad, a través del desarrollo e implementación de planes y políticas de igualdad para promover la igualdad real entre hombres y mujeres.

Estamos, por tanto ante la llamada acción positiva para la igualdad, entendida como estrategia temporal destinada a remover situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales y sociales que impiden a las mujeres alcanzar una situación real de igualdad y oportunidades. Nos encontramos ante una medida correctora aplicada que pretende obtener un efecto beneficioso sobre la condición y posición de las mujeres tanto en la sociedad, como en el mercado laboral con el fin de favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Medida ésta plenamente justificada en la prescripción de nuestra Carta Magna, en su artículo 9.2, imponiendo a los poderes públicos la obligación de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivos, así como de remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, facilitando su participación en la vida política, económica, cultural y social.

Este Decreto pretende ser una forma más de combatir las manifestaciones aún subsistentes de discriminación por razón de sexo, promoviendo la igualdad efectiva con remoción de los obstáculos o estereotipos sociales que todavía puedan, hoy día, impedir su plena aplicación. Así, la consecución de estos objetivos en el ámbito laboral requiere de la participación activa de las empresas y otras entidades en lo referente al acceso al empleo y unas condiciones laborales de calidad y en igualdad para hombres y mujeres, así como sus productos y servicios respondan a las necesidades e intereses de mujeres y hombres.

## F) INFORME DE IMPACTO DE DIVERSIDAD DE GÉNERO

El artículo 7 de la Ley 8/2016, de 27 de mayo, de igualdad social de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales, y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, establece en sus apartados 1, 3 y 5 lo siguiente:

*"1. Se llevarán a cabo medidas de prevención de la discriminación y apoyo a la visibilidad entre los colectivos más vulnerables, adolescentes, niños y niñas, personas de la tercera edad, personas con discapacidad, así como medidas de*



*apoyo a las víctimas de discriminación en el ámbito familiar. En particular se adoptarán medidas específicas de apoyo, mediación y protección en los supuestos de menores, adolescentes y jóvenes que estén sometidos a presión o maltrato psicológico en el ámbito familiar a causa de su orientación sexual y/o identidad de género.*

*3. La Comunidad Autónoma de la Región de Murcia garantizará y adoptará las medidas necesarias para la protección y el absoluto respeto de los derechos de las personas con discapacidad LGBTI. Los centros y servicios de atención a personas con discapacidad, públicos o privados, velarán por que el respeto del derecho a la no discriminación de las personas LGBTI sea real y efectivo.*

*5. Se adoptarán las medidas necesarias para que los espacios o equipamientos identificados en función del sexo en los centros de menores, pisos tutelados, centros de atención a personas con discapacidad, residencias de la tercera edad o en cualquier otro recurso que acoja a personas especialmente vulnerables puedan utilizarse por las personas transexuales, transgénero e intersexuales en atención al género sentido”.*

#### **Valoración del impacto de diversidad de género.**

De acuerdo con lo expuesto, se estima que, en relación con el impacto de diversidad género de las medidas que se establecen en el proyecto de Decreto, se ha de valorar como NULO el impacto de dichas medidas sobre lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales, sin que se contribuya, por tanto, a reducir o eliminar las diferencias o se promueva la igualdad y la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género. Ello es así, ya que no se prevé modificación alguna de la situación preexistente y el proyecto de Decreto no establece discriminación por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género.

Documento firmado electrónicamente al margen

EL ASESOR JURÍDICO



## CONSEJO ASESOR REGIONAL DE LA MUJER

Mujer. Secretaria del Consejo Asesor Regional de la

### CERTIFICO:

Que en la sesión del día 2 de noviembre de dos mil dieciséis, iniciada a las diecisiete horas y quince minutos, se adoptó, entre otros, el acuerdo que consta en el asunto Cuarto que, transcrito literalmente, resulta así:

**ASUNTO CUARTO: Información sobre el Proyecto de Decreto de la Consejería de familia e igualdad de oportunidades, por el que se regula la concesión, renovación y utilización del “Distintivo de igualdad de la Región de Murcia” a empresas y entidades, públicas o privadas.**

La Directora General de Mujer pide disculpas por el retraso en la tramitación del Decreto, porque tal y como se tenía establecido no ha sido viable porque estamos ante un reglamento puro y duro que lleva un largo proceso, una vez pasado por el Servicio de Desarrollo Normativo, se somete a información del Consejo de Mujer, audiencia de las consejerías e informes varios de diferentes órganos externos a esta consejería (CES; Consejo Jurídico, Dirección de Servicios Jurídicos). Se señala que hay mucho interés en que este Decreto vea la luz para la campaña del 8 de marzo y que Murcia por fin cuente con este Distintivo, no solo para empresas, sino también tercer sector y administraciones públicas, esta es una de las líneas estratégicas de empleabilidad y empleo femenino y sobretodo porque hasta que no esté aprobado este decreto no se puede implantar la REI (Red Empleo en la Igualdad) ya que, para poder acceder a ella, el primer requisito es contar con este distintivo y esto es esencial para lograr la visibilización de la igualdad en la empresa y lograr que esa igualdad sea vista por el sector empresarial.

Dudas de por qué forma parte de la Comisión Técnica de Evaluación la Cámara de comercio y no la Croem, comenta que se ve mucha Administración y poca representación del mundo empresarial, siendo para otorgar una distinción que va dirigida principalmente a la empresa.

observa que está representada la Consejería de Agricultura, pero no por ejemplo, la Consejería de Turismo. A lo que se le contesta que es porque es el sector más representado. También señala la Sra. Parra que se echa en falta, dentro del Comité el mundo del



tercer sector, puesto que el distintivo no va dirigido exclusivamente al sector empresarial.

Hay que hacer una comisión lo más técnica y más operativa posible.

Tanto la \_\_\_\_\_ se ve que el comité está poco equilibrado, poca empresa, lógicamente debe haber un especialista en empresa. La Ilma Directora General afirma que se va estudiar la proposición realizada y se dará contestación al respecto.

Pregunta la \_\_\_\_\_ que cuando se ponga en marcha el Distintivo la Comisión tendrá mucho trabajo, la revocación del Distintivo, quien se va a encargar de ver si esas empresas cumplen o no. Se le contesta, por parte de la Directora General, hay un Comité de Seguimiento que en el caso de ver que se incumplen los requisitos para ostentar dicho distintivo se procede a su retirada.

Y para que así conste, en el procedimiento de elaboración que afecta al Proyecto de Decreto, con reserva y sin perjuicio de los términos que resulten de la aprobación del Acta correspondiente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 18 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, libro la presente en Murcia, a ocho de febrero de 2017.

897023017 8953536

Firmante:

Este es una copia electrónica imprimible de un documento electrónico archivado por la Comunidad Autónoma de Murcia, según el artículo 30.5 de la Ley 11/2007, de 22 de junio. Su autenticidad puede ser contrastada accediendo a la siguiente dirección: <https://sede.carm.es/verificadocuments> e introduciendo el código seguro de verificación.



10.03/2017/11.363.1  
10.03/2017/11.40.07

0.03/2017/10.04.03/11.363.1 Firmante:  
0.03/2017/11.363.1 Firmante:  
Este es una copia electrónica imprimible de un documento electrónico archivado por la Comunidad Autónoma de Murcia, según el artículo 27.3.c) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.  
La autenticidad puede ser contrastada accediendo a la siguiente dirección: <https://sede.carm.es/verificardocumentos> e introduciendo el código seguro de verificación

Expte: DLF 2/2017

**INFORME DEL SERVICIO JURÍDICO DE LA VICESECRETARIA DE LA CONSEJERÍA DE FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES SOBRE PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REGULA LA CONCESIÓN, RENOVACIÓN Y UTILIZACIÓN DEL “DISTINTIVO DE IGUALDAD DE LA REGIÓN DE MURCIA” A EMPRESAS Y ENTIDADES, PÚBLICAS O PRIVADAS.**

De conformidad con lo previsto en el artículo 53.2 de la Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia, que establece como preceptivo en el procedimiento de elaboración de los reglamentos, el informe del Servicio Jurídico de la Vicesecretaría de la Consejería proponente, y en cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 9 a) del Decreto 21/2016, de 23 de marzo, por el que se establece la estructura orgánica de la Secretaría General de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades en el cual se dispone que corresponde a su Servicio Jurídico informar los anteproyectos o proyectos de disposiciones de carácter general en materia competencia de la Consejería así como la supervisión de las disposiciones antes de su publicación, procede a emitir el presente informe en relación al Proyecto de Decreto mencionado en el encabezamiento de este escrito,

**PRIMERO.- OBJETO**

La proyectada norma tiene por objeto, como declara su artículo 1, el desarrollo reglamentario de lo dispuesto en el artículo 23.3 de la Ley 7/2007 de 4 de abril, para la igualdad de mujeres y hombres, y de Protección contra la Violencia de Género de la Región de Murcia, regulando el procedimiento y las condiciones para la obtención del “Distintivo de igualdad de la Región de Murcia”, así como las facultades derivadas de su obtención.

**SEGUNDO.- FUNDAMENTO Y COMPETENCIA**

El artículo 14 de la Constitución Española dispone que los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna, entre otras cuestiones, por razón de sexo, y el artículo 9.2 del citado texto



legal señala 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 vida política, económica, cultural y social.

Asimismo, la igualdad entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo es un principio fundamental en la Unión Europea, plasmado tanto en los Tratados constitutivos como en las directivas comunitarias en materia de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Para avanzar en la consecución de este principio, y en desarrollo de las normas constitucionales y comunitarias, se promulgó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En el ámbito de la CARM, el artículo 10.Uno.20 del Estatuto de Autonomía para la Región de Murcia reconoce a la Comunidad Autónoma competencia exclusiva en la promoción de la mujer; En base a dicho artículo, se aprobó la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia (en adelante Ley 7/2007, de 4 de abril), cuyo artículo 4 establece que corresponde a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, la competencia legislativa, la de desarrollo normativo y la ejecución en materia de igualdad de mujeres y hombres. En concreto, el apartado segundo de dicho artículo señala que *la competencia de la Administración autonómica en materia de igualdad de mujeres y hombres se concreta en las siguientes funciones: 1) Promoción de medidas que fomenten en las empresas y organizaciones el desarrollo de planes, programas y actividades dirigidas a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.*

En relación con lo anterior, el artículo 23 de la citada norma relativo a la "Conciliación de la vida laboral, familiar y personal" establece que *a tales efectos, el Gobierno de la Región de Murcia, a propuesta de la Consejería competente en materia de mujer, podrá conceder el «distintivo de igualdad» a aquellas empresas, públicas o privadas, que se hayan distinguido por el desarrollo e implantación de políticas de igualdad de mujeres y hombres entre su personal.*

*Los criterios para la concesión del distintivo de igualdad así como su renovación se determinarán reglamentariamente.*

10/03/2017 11:28:36  
10/03/2017 11:40:09  
10/03/2017 10:26:00 Firmante:  
10/03/2017 11:36:05 Firmante:  
Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico administrativo archivado por la Comunidad Autónoma de Murcia, según el artículo 27.3.c) de la Ley 29/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.  
Su autenticidad puede ser contrastada accediendo a la siguiente dirección: <https://sede.carm.es/veriforcamentos> e introduciendo el código seguro de verificación.



En relación con lo anterior, el Decreto de la Presidencia nº 18/2015, de 4 de julio, de Reorganización de la Administración Regional, modificado por Decreto 33/2015, de 31 de julio, establece en su artículo 9 que la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades es el Departamento de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia encargado de la propuesta, desarrollo y ejecución de las directrices generales del Consejo de Gobierno en materia, entre otras, políticas de la mujer.

Por su parte, el Decreto nº 110/2015, de 10 de julio, por el que se establecen los Órganos Directivos de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, modificado por Decreto 215/2015, de 6 de agosto, establece en su artículo 5, que corresponde a la Dirección General de la Mujer el impulso, seguimiento, evaluación y, en su caso, gestión de políticas especializadas que contribuyan a la incorporación efectiva de la mujer en la vida social, política, económica y cultural de la Región de Murcia, así como la promoción de programas y estructuras que garanticen la igualdad de oportunidades de las mujeres, incluido el fomento de la actividad asociativa, de participación y prestación de servicios específicos desde instituciones públicas y privadas y en especial, las medidas relativas a la sensibilización, prevención y atención integral a las mujeres víctimas de violencia de género.

Por otro lado como se señala en la Memoria de Análisis de Impacto Normativo, con la aprobación de esta norma, *se pretende fomentar la igualdad en las empresas y entidades públicas o privadas distinguiendo aquellas empresas que hacen un esfuerzo por eliminar y prevenir situaciones directas o indirectas de discriminación, así como aquellas que destaquen en la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos, como servicios, productos y publicidad de la empresa.*

### **TERCERO.- RANGO NORMATIVO**

La forma que debe adoptar el Proyecto de disposición analizada debe ser la de Decreto, de conformidad con el artículo 25.2 de la Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, el cual establece que adoptarán la forma de Decreto las disposiciones de carácter general del Consejo de Gobierno; y ello en concordancia con lo dispuesto en el artículo 22.12 de la Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno (en adelante Ley 6/2004, de 28 de diciembre), que establece que corresponde al Consejo de Gobierno el ejercicio de la potestad reglamentaria



(salvo cuando esté atribuida específicamente al Presidente de la Comunidad Autónoma o a los Consejeros).

En concreto, y en relación con lo anterior, el propio artículo 23.3 de la Ley 7/2007, de 4 de abril, atribuye dicha competencia al Consejo del Gobierno.

#### **CUARTO.- PROCEDIMIENTO**

El procedimiento de elaboración es el recogido en el citado artículo 53 de la Ley 6/2004, de 28 de diciembre, el cual establece el procedimiento de elaboración de los Reglamentos, en redacción dada por la Ley 2/2014, de 21 de marzo, de Proyectos Estratégicos, Simplificación Administrativa y Evolución de los Servicios Públicos de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

De conformidad con el referido artículo 53 de la Ley 6/2004, de 28 de diciembre, en el expediente del anteproyecto de Decreto se han incluido los siguientes documentos:

**a) Propuesta dirigida al Consejero, por el órgano directivo competente por razón de la materia.** En el presente caso, la propuesta ha sido iniciada por la Dirección General de la Mujer.

**b) Texto del Proyecto de Decreto.**

Consta en el expediente el texto del Proyecto de Decreto remitido para informe del Servicio Jurídico, junto con el resto del expediente, a la Secretaría General de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades. Asimismo, consta un primer borrador que fue sometido a trámite de audiencia, como ahora veremos.

**c) Memoria de Análisis de Impacto Normativo,** que incluye el contenido indicado en el artículo 46.3 de la Ley 6/2004, de 28 de diciembre.

En el expediente constan dos versiones de la MAIN, una de 1 de junio de 2016 y otra de fecha 8 de febrero de 2017 (tras las modificaciones incluidas en el borrador como consecuencia del trámite de audiencia), que justifican oportunidad y motivación técnica y jurídica de la norma, valoran el impacto de la nueva regulación en las cargas administrativas, así como informe de impacto económico y presupuestario, informe de impacto por razón de género e informe de impacto de diversidad de género, entre otros aspectos.

En particular, cabe destacar que como se señala en la referida MAIN en cuanto al impacto presupuestario, en su apartado D) INFORME DE IMPACTO



10/03/2017 11:46:33  
10/03/2017 11:46:33

Administraciones Públicas  
Firmante: AI  
Firmante: DI  
Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico administrativo archivado por la Comunidad Autónoma de Murcia, según el artículo 27.4.c) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.  
La autenticidad puede ser contrastada accediendo a la siguiente dirección: <https://sede.sede.com.es/verificadores> e introduciendo el código seguro de verificación

ECONOMICO Y PRESUPUESTARIO, *el Decreto no conlleva obligaciones financieras para la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, ni conlleva existencia de gastos que requieren el establecimiento de un sistema de financiación, no implicando el incremento de los programas ordinarios de gasto e inversión de la CARM.*

Asimismo, se señala específicamente en cuanto a los recursos humanos que, *la aprobación del Decreto por el que se regula la concesión, renovación, y utilización del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" a empresas y entidades públicas y privadas no tiene en la actualidad repercusión económica alguna adicional en la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, ya que se dará cumplimiento a lo dispuesto en el mismo, con los medios materiales y personales de los que se dispone actualmente.*

**d) Informe Jurídico de la Vicesecretaría de la Consejería proponente.-**

**e) Informes, consultas y aprobaciones previas que tengan carácter preceptivo.-**

En primer lugar, es necesario destacar por lo que respecta a la aplicación del artículo 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas que regula la participación de los ciudadanos en el procedimiento de elaboración de normas con rango de Ley y reglamentos, estamos ante un procedimiento que se inició con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley, por lo que no será ésta de aplicación.

Por otro lado, en cuanto al trámite de audiencia otorgado a otras Consejerías, cabe señalar que únicamente presentó alegaciones al texto del Proyecto de Decreto, la Consejería de Presidencia en fecha 13 de diciembre 2016, las cuales han sido recogidas en el último borrador de Decreto.

En cuanto a la audiencia a los órganos colegiados adscritos a la consejería, consta en el expediente:

- Certificado del Consejo Asesor Regional de la Mujer en su sesión de 2 de noviembre de 2016 según lo dispuesto en el artículo 3 de la Orden de 11 de febrero de 2005, de la Consejería de Presidencia por la que se crea el Consejo Asesor Regional de la Mujer.



En la tramitación del expediente del presente proyecto de Decreto habrán de ser recabados, para su inclusión en el mismo, al resultar preceptivos, los siguientes documentos:

1).- Dictamen del Consejo Económico y Social, al establecerse como preceptivo por el artículo 5.a) de la Ley 3/1993, de 16 de julio, por la que se crea el Consejo Económico y Social, así como por el concordante artículo 11.1 a) del Reglamento de dicho Órgano Consultivo, aprobado por Orden de 24 de junio de 1994, al tratarse de un proyecto de Decreto del Gobierno Regional en materia social, económica o laboral.

2).- Informe de la Dirección de los Servicios Jurídicos de la Consejería de Presidencia, de conformidad con lo establecido en el artículo 7.1.f) de la Ley 4/2004, de 22 de octubre, de Asistencia Jurídica de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, al tratarse de un proyecto de disposición general competencia del Consejo de Gobierno.

3).- Dictamen del Consejo Jurídico de la Región de Murcia, de conformidad con lo establecido en el artículo 12.5 de la Ley 2/1997, de 19 de mayo, del Consejo Jurídico de la Región de Murcia, y 2.2 y 44.1 del Decreto 15/1998, de 2 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de dicho Consejo, al ser el proyecto informado una disposición de carácter general que se dicta en desarrollo de la Ley 7/2007, de 4 de abril.

## QUINTO.- CONTENIDO

El proyecto de Decreto que se informa, como ya se ha ido exponiendo a lo largo del presente informe, contiene, con carácter general, el desarrollo reglamentario de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad de mujeres y hombres, y de Protección contra la Violencia de Género de la Región de Murcia, en cumplimiento de lo dispuesto en su artículo 23, apartado 3.

El presente Decreto consta de 14 artículos y 3 Disposiciones Finales, los cuales resultan ajustados a Derecho, no obstante pasamos a realizar las siguientes **observaciones**:

1) En las referencias a la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad de mujeres y hombres, y de Protección contra la Violencia de Género de la Región de Murcia realizadas tanto en el **preámbulo como en el artículo 1** se debe poner correctamente el título de la norma.

80



16/03/2017 11:42:58  
0.052281714039

Administración Pública

16/03/2017 10:26:00 Firmante:  
16/03/2017 11:30:05 Firmante:

Este es una copia electrónica imprimible de un documento administrativo archivado por la Comunidad Autónoma de Murcia, según el artículo 37.1.c) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.  
La autenticidad de este documento puede ser comprobada mediante el <https://sede.com.es/verificadocuments> e introduciendo el código seguro de verificación

Asimismo, en el **preámbulo** debe ser sustituida la referencia al apartado 1 del artículo 10.uno del Estatuto de Autonomía de la Región de Murcia por el apartado 20 del citado artículo, que es el relativo a “la promoción de la mujer”.

2) Tanto en el **artículo 1** como en la **disposición final tercera** se escribe con inicial mayúscula la referencia al mismo decreto, y según el Apéndice V de las Directrices de Técnica Normativa aprobadas por Acuerdo del Consejo de Ministros de 22 de julio de 2005 (BOE de 28 de julio de 2005), *no se escribirá con inicial mayúscula cuando en el texto de la disposición se haga referencia a la propia norma o a una clase genérica de disposición.*

3) La remisión al artículo 3 hecha en el **apartado c) del artículo 6.1** debe entenderse hecha al artículo 4.

4) Parece existir contradicción entre el último párrafo del **artículo 4** y el **apartado d) del artículo 6.1**, ya que se exige como documento a presentar junto con la solicitud el “texto o texto íntegros en los que conste el plan de igualdad o las medidas de igualdad en la empresa”, y sin embargo existen casos en que no existe obligación legal o convencional para tener dicho plan.

5) Se considera conveniente revisar la composición de la comisión técnica de valoración contenida en el **artículo 7**, y en concreto, si es conveniente mantener un representante de la Cámara de Comercio. Las comisiones técnicas de valoración deben configurarse como órganos internos de la Administración Pública, y aun cuando la Cámara de Comercio es una Corporación de Derecho Público sujeta a derecho privado, pero también a derecho administrativo y cuando realice funciones administrativas, tiene la consideración de Administración Pública, este Servicio Jurídico considera que no debería formar parte de una comisión interna de valoración. Además, en sus Estatutos, se le atribuyen competencias de asesoramiento, pero la comisión de valoración contenida en el texto que se informa, no se limita a asesorar sino que tiene también competencias de propuesta (decisorias en definitiva).

6) Por último, sería aconsejable introducir en el texto del decreto, una previsión sobre un informe anual a realizar por las empresas que tengan concedido el Distintivo de Igualdad. A modo de ejemplo, se propone una redacción similar (adaptándolo a nuestro decreto) a la del artículo 13 de la regulación Estatal, es decir, del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa».



10.03.2017 11:56:34  
10.03.2017 11:49:09

10.03.2017 10:26:00 Firmante:  
10.03.2017 11:30:03 Firmante:

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico administrativo archivado por la Comunidad Autónoma de Murcia, según el artículo 27.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Se autenticidad puede ser contrastada accediendo a la siguiente dirección: <https://sede.carm.es/verificacoinformacion> e introduciendo el código seguro de verificación.

A la vista de lo expuesto, se puede concluir que en términos generales, el proyecto de decreto es ajustado a Derecho, ajustándose al contenido competencial de la Región de Murcia, por lo que, se emite **INFORME FAVORABLE**, siempre y cuando se dé cumplimiento a las observaciones realizadas en la consideración jurídica quinta.

Documento firmado electrónicamente al margen

VºBº

LA JEFA DE SERVICIO

LA ASESORA JURÍDICA

LA VICESECRETARIA



### 3ª MEMORIA DE ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO RELATIVA AL BORRADOR DE DECRETO DE LA CONSEJERÍA DE FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, POR LA QUE SE REGULA LA CONCESIÓN, RENOVACIÓN Y UTILIZACIÓN DEL DISTINTIVO DE IGUALDAD DE LA REGIÓN DE MURCIA A EMPRESAS Y ENTIDADES, PÚBLICAS O PRIVADAS.

#### FICHA RESUMEN

**Órgano impulsor:**  
Dirección General de Mujer.

**Consejería proponente:**  
Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades.

**Título de la norma:**  
Decreto de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades por el que se regula la concesión, renovación y utilización del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia a empresas y entidades, públicas o privadas.

#### Oportunidad y motivación técnica:

##### Situación que se regula.

La creación de un distintivo empresarial en materia de igualdad, para aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en cualquier otro ámbito.

##### Finalidad del proyecto:

Regular el procedimiento y las condiciones para la obtención del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia, así como las facultades derivadas de su obtención.

**Novedades introducidas:** la norma en su totalidad supone una novedad en el ordenamiento jurídico.

#### Motivación y análisis jurídico:

**Tipo de norma:** Decreto.

**Competencia de la CARM:** El artículo 10.Uno.20 del Estatuto de Autonomía para la Región de Murcia y el artículo 23.3 de la Ley 7/2007, de 4 abril para la Igualdad entre Hombres y Mujeres y Protección contra la violencia de Género de la Región de Murcia.



**Estructura y contenido de la norma:** La nueva norma se estructura en 14 artículos y tres disposiciones finales.

**Normas cuya vigencia resulte afectada:** No resultaría afectada la vigencia de ninguna norma.

**Trámite de audiencia:**

No se ha realizado trámite de audiencia directo a los interesados ya que no se considera que la promulgación de esta norma afecta a los derechos e intereses legítimos de los ciudadanos, tal y como prescribe el artículo 53.3 de la Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia. Pero puede considerarse cumplimentado este trámite, con el sometimiento al trámite de información previa del Consejo Regional de Mujer.

**Informes recabados:**

Se han recabado los siguientes informes:

- Informe del Consejo Asesor Regional de la Mujer.
- Informe jurídico de la Vicesecretaría de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades.

A continuación, se han de recabar los siguientes informes o dictámenes:

- Dictamen del Consejo Económico y Social.
- Informe de la Dirección General de los Servicios Jurídicos.
- Dictamen del Consejo Jurídico.

**Informe de cargas administrativas:** No implica ningún tipo de carga para esta Consejería ni de modo directo ni indirecto.

**Informe de impacto presupuestario:**

**Repercusión presupuestaria.** Implica Gasto: NO

En recursos de personal: No es necesario personal adicional.

En recursos materiales: No son necesarios nuevos recursos materiales.

**Informe de impacto económico:**

**Efectos sobre la economía en general:** La norma propuesta no tiene efectos significativos sobre la economía general.

**Informe de impacto por razón de género:**

positivo

**Informe de impacto de diversidad de género:**

Nulo.



## A) OPORTUNIDAD Y MOTIVACIÓN TÉCNICA.

### 1. Problema que se pretende resolver o situación que se quiere mejorar.

Se pretende fomentar la igualdad en las empresas y entidades públicas o privadas distinguiendo aquellas empresas que hacen un esfuerzo por eliminar y prevenir situaciones directas o indirectas de discriminación, así aquellas que destaquen en la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos, como servicios, productos y publicidad de la empresa.

### 2. Momento adecuado para enfrentarse a este problema o situación.

Desde la entrada en vigor de Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia, las mujeres han recuperado una parte importante del espacio público que les corresponde, pero todavía persisten importantes diferencias con respecto a los hombres a la hora de ejercer plenamente este derecho, especialmente en el campo del empleo y las relaciones laborales, sufriendo un trato desigual y discriminatorio en el acceso al mundo laboral y, más en concreto, en el acceso a los máximos órganos de responsabilidad.

El artículo 23.3 de la citada Ley 7/2007 prevé la concesión del "distintivo de Igualdad" a todas aquellas empresas, ya sean públicas o privadas, que se hayan distinguido por el desarrollo en la implantación de políticas de igualdad de mujeres y hombres entre su personal. Dicho artículo establece que tanto los criterios para la concesión, como para la renovación del citado distintivo se determinarán reglamentariamente.

### 3. Razones que justifican la aprobación de la norma.

Estamos ante una causa normativa ya que, como se ha mencionado anteriormente, el artículo 23.3, exige un desarrollo reglamentario de los criterios para la concesión y renovación del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia.

### 4. Colectivos o personas afectadas por la norma que se pretende aprobar.

Se han de considerar beneficiarios directos las empresas ya sean personas físicas o jurídicas, con capital público o privado que tengan su domicilio en la Región de Murcia o cuenten con un centro de trabajo en la Región de Murcia siempre que tengan contratado personal en la Región de Murcia.

### 5. Interés público afectado por el problema o situación.

Avanzar en la consecución del principio de igualdad entre hombres y mujeres, especialmente en lo referente al acceso al empleo, a la formación y promoción profesionales y a las condiciones laborales.

## **6. Resultados y objetivos que se pretenden alcanzar con la aprobación de la normativa en cuestión.**

- 6.1-Promover activamente que la igualdad, el mérito y la capacidad de las mujeres sean valorados adecuadamente en los procesos de formación interna, selección y promoción de personal.
- 6.2-Potenciar que las empresas establezcan medidas de organización y flexibilización del tiempo de trabajo que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y promuevan su utilización tanto por hombres como por mujeres.
- 6.3-Concienciar a las empresas para que presten especial atención para que, en todos los procesos de formación interna, selección y promoción de personal, sin menoscabo de los principios de mérito y capacidad, exista una presencia más equilibrada de mujeres y hombres.
- 6.4-Avanzar hacia una participación más equilibrada en los puestos de predirectivo, directivo, o en el Comité de Dirección o del Consejo de Administración de cualquier tipo de empresa.

## **7. Coherencia de la propuesta normativa con otras políticas públicas.**

La norma propuesta es coherente con otras políticas públicas, ya que estamos ante un principio, el de igualdad entre hombres y mujeres, de transversal aplicación. En concreto es coherente con los Planes para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública de la Región de Murcia 2016-2017. Este plan contiene las medidas y cronogramas para cada uno de los siguientes ámbitos sectoriales: Administración y Servicios; Servicio Murciano de Salud y Educación.

En dicho plan se establecen cinco objetivos fundamentales:

-El primero es garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el empleo público y en las condiciones de trabajo de la Administración Regional.

-El segundo es conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de la Administración Regional.

-El tercero es promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la Administración Regional.

-El cuarto es realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades.

-El quinto es vigilar de forma especial la discriminación indirecta, entendiendo por ésta, la situación en que en una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, se pone a una persona de un sexo en desventaja respecto de personas del otro sexo.



## B) MOTIVACIÓN Y ANÁLISIS JURÍDICO.

### 1. Competencia que ejerce la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia en virtud de la cual se pretende aprobar la disposición.

1.1. El artículo 10.Uno.20 del Estatuto de Autonomía para la Región de Murcia reconoce a la Comunidad Autónoma competencia exclusiva en la promoción de la mujer, correspondiéndole en el ejercicio de ésta la competencia legislativa, reglamentaria y la función ejecutiva.

1.2. El artículo 4 de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia, establece que corresponde a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, la competencia legislativa, la de desarrollo normativo y la ejecución en materia de igualdad de mujeres y hombres.

### 2. Justificación del rango formal de la norma y de la competencia del órgano que pretende aprobar la norma.

2.1. El artículo 22.12 de la 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia establece como competencia del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia el ejercer la potestad reglamentaria, salvo en los casos en que ésta se encuentre específicamente atribuida al Presidente de la Comunidad Autónoma o a los consejeros.

2.2. Asimismo, el artículo 23.3. de la Ley 7/2007, de 4 de abril, establece que tanto los criterios para la concesión, como para la renovación del citado distintivo se determinarán reglamentariamente.

### 3. Procedimiento seguido para su elaboración y tramitación.

Se ha seguido el establecido por el artículo 53 de la Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia.

### 4. Informes o dictámenes solicitados.

4.1. Se ha recabado Informe del Consejo Asesor Regional de Mujer (Art. 3 de la Orden de 11 de febrero de 2005, de la Consejería de Presidencia por la que se crea el Consejo Asesor Regional de la Mujer) con carácter preceptivo y no vinculante. A efectos de su constancia, se acompaña certificado del tratamiento de este Asunto en la sesión de 2 de noviembre de 2016.

4.2. Se ha recabado Informe jurídico de la Vicesecretaría de la Consejería (art. 53 Ley 6/2004, de 28 de diciembre) con carácter preceptivo, asumiéndose todas y cada una de las observaciones y sugerencias formuladas en el mismo. En particular:

- a) Se solventa la posible contradicción entre la redacción del artículo 4 y el apartado d) del artículo 6.1, incorporando una redacción más coherente respecto a uno de los documentos que debe acompañar a la solicitud de concesión del distintivo: "d) Texto o textos íntegros en los que conste el plan de igualdad, en los supuestos en los que exista obligación legal o convencional. En los demás supuestos, acreditación de las medidas de igualdad en la empresa"
- b) Se ha modificado la composición de la comisión técnica de valoración regulada en el artículo 7, suprimiendo la referencia al representante de la Cámara de Comercio.
- c) Se clarifica la previsión sobre el informe anual que están obligada a elaborar y remitir las empresas que hayan obtenido el Distintivo de Igualdad, con una nueva redacción de esta obligación de las empresas con Distintivo de Igualdad en el artículo 11.1.e): "Elaborar, y remitir a la consejería competente en materia de igualdad, anualmente y al finalizar el periodo de vigencia del Distintivo, un informe de seguimiento de los avances realizados en la implantación de su Plan de Igualdad (según modelo que se facilitará por la Dirección General competente en materia de Igualdad). El plazo ordinario para dar cumplimiento a la remisión del informe anual será de 30 días naturales inmediatamente posteriores a la fecha de terminación de cada anualidad de vigencia del Distintivo, entendiéndose que la primera anualidad comienza en la fecha de su concesión".

4.3. A continuación se han de recabar los siguientes informes o dictámenes a la fecha de la presente memoria:

- Dictamen preceptivo del Consejo Económico y Social (art. 5 a) Ley 3/1993, de 16 de julio.
- Informe de la Dirección de los Servicios Jurídicos (art. 7.1.f) Ley 4/2004, de 22 de octubre).
- Dictamen preceptivo del Consejo Jurídico art. 12. 5 Ley 2/1997, de 19 de mayo.

## 5. Audiencia a las consejerías.

Con fecha 18 y 21 de noviembre de 2016 se remite el borrador del decreto a todas las Consejerías a las que pudiera afectar la aprobación del mismo, para que realizaran las observaciones que estimaran pertinentes.

De las observaciones presentadas se han recogido las efectuadas por la Consejería de Presidencia, que por otro lado es la única que ha presentado



alegaciones y se ha modificado el artículo 10-Facultades y derechos de las entidades concesionarias del distintivo.

## **6 Disposiciones cuya vigencia resulta afectada.**

Con la norma que se propone no resultaría afectada la vigencia de ninguna norma, puesto que es de nueva creación.

## **7 Estructura de la nueva norma.**

La nueva norma se estructura en 14 artículos y tres disposiciones finales.

## **8 Elementos novedosos que se incorporan.**

El desarrollo reglamentario, hasta ahora inexistente, de la denominación del Distintivo de Igualdad en la Región de Murcia, el procedimiento y las condiciones tanto para su concesión, como para su retirada.

## **9 Previsión de entrada en vigor.**

Se ha establecido que entrará en vigor al día siguiente de su publicación ya que no se encuentra ningún tipo de impedimento para su aplicación inmediata.

## **10 Análisis del régimen transitorio si es que se recoge alguno.**

No se prevé ninguno, ya que este Distintivo, a pesar de estar previsto en la Ley 7/2007, no ha visto la luz hasta la entrada en vigor del presente decreto.

## **11 Creación de nuevos órganos administrativos.**

No se crean nuevos órganos administrativos.

## **12 Si la norma que se pretende aprobar supone el establecimiento de un servicio o de un procedimiento administrativo cuyo destinatario sea el ciudadano, las empresas o las Administraciones Públicas o suponga una modificación en cualquier sentido del existente, ¿Ha sido dado de alta en la Guía de Procedimientos y Servicios de la Administración Pública de la Región de Murcia?.**

- a. La norma que se propone supone el establecimiento de un procedimiento administrativo cuyos destinatarios principales son las entidades de la Región de Murcia que destaquen por el desarrollo e implantación de planes y políticas de igualdad.
- b. No ha sido dado de alta en la Guía de Procedimientos y Servicios de la Administración Pública de la Región de Murcia.

### C) INFORME DE CARGAS ADMINISTRATIVAS.

Las cargas administrativas, que este Decreto supone para la Administración Regional, son las siguientes:

- El personal funcionario adscrito a la Dirección General de Mujer, en colaboración con los Servicios y Unidades que se determinen de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, llevará a cabo las siguientes tareas:
  - preparación y publicación del Decreto del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia".
  - recepción y comprobación de solicitudes y documentación, así como solicitud de subsanaciones, en su caso.
  - convocatoria de la Comisión Técnica de Evaluación y asistencia administrativa a la misma.
  - inscripción en el Registro Público de concesiones, renovaciones, revocaciones y renunciaciones del Distintivo de Igualdad.
  - tramitación de solicitudes de renovación, revocación y renuncia al Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia.
  - demás actos administrativos de trámite requeridos.
- Los requisitos y documentación a presentar por empresas y entidades vienen recogidos en los artículos 4 y 6 del citado Decreto.
- La Comisión Técnica de Evaluación, cuya composición y funcionamiento se especifica en el artículo 7 del Decreto, será la encargada de verificar y evaluar la documentación presentada atendiendo a los criterios previstos en el propio Decreto y elevará una propuesta de resolución a la titular de la Consejería competente en materia de Igualdad.

Por ello, la aprobación del Decreto del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia", no tiene en la actualidad repercusión presupuestaria adicional alguna en la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, disponiendo para su implementación de medios propios, tanto humanos como materiales disponibles en la actualidad.

### D) INFORME DE IMPACTO ECONOMICO Y PRESUPUESTARIO.

La Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia, regula en el Capítulo II del Título V la legislación delegada, estableciendo concretamente en el artículo 53.1 que el anteproyecto que se elabore irá acompañado por una memoria de análisis de impacto normativo, en cuyo contenido incluirá, entre otros, un informe de impacto presupuestario que evalúe la repercusión de la futura disposición en los recursos personales y materiales y en los presupuestos de la Administración.

Tanto en el Informe Propuesta del Servicio de Planificación y Programas, como en el Informe Económico se señala expresamente que el Decreto no



conlleva obligaciones financieras para la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, ni conlleva existencia de gastos que requieren el establecimiento de un sistema de financiación, no implicando el incremento de los programas ordinarios de gasto e inversión de la CARM.

Por ello, la aprobación del Decreto por el que se regula la concesión, renovación, y utilización del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" a empresas y entidades públicas y privadas no tiene en la actualidad repercusión económica alguna adicional en la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, ya que se dará cumplimiento a lo dispuesto en el mismo, con los medios materiales y personales de los que se dispone actualmente.

### **E) INFORME DE IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO.**

El proyecto de norma, que se pretende aprobar presenta un impacto por razón de género, ya que, su finalidad es reconocer y estimular la labor de aquellas empresas comprometidas con la igualdad, a través del desarrollo e implementación de planes y políticas de igualdad para promover la igualdad real entre hombres y mujeres.

Estamos, por tanto ante la llamada acción positiva para la igualdad, entendida como estrategia temporal destinada a remover situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales y sociales que impiden a las mujeres alcanzar una situación real de igualdad y oportunidades. Nos encontramos ante una medida correctora aplicada que pretende obtener un efecto beneficioso sobre la condición y posición de las mujeres tanto en la sociedad, como en el mercado laboral con el fin de favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Medida ésta plenamente justificada en la prescripción de nuestra Carta Magna, en su artículo 9.2, imponiendo a los poderes públicos la obligación de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivos, así como de remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, facilitando su participación en la vida política, económica, cultural y social.

Este Decreto pretende ser una forma más de combatir las manifestaciones aún subsistentes de discriminación por razón de sexo, promoviendo la igualdad efectiva con remoción de los obstáculos o estereotipos sociales que todavía puedan, hoy día, impedir su plena aplicación. Así, la consecución de estos objetivos en el ámbito laboral requiere de la participación activa de las empresas y otras entidades en lo referente al acceso al empleo y unas condiciones laborales de calidad y en igualdad para hombres y mujeres, así como sus productos y servicios respondan a las necesidades e intereses de mujeres y hombres.

## F) INFORME DE IMPACTO DE DIVERSIDAD DE GÉNERO

El artículo 7 de la Ley 8/2016, de 27 de mayo, de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales, y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, establece en sus apartados 1, 3 y 5 lo siguiente:

*“1. Se llevarán a cabo medidas de prevención de la discriminación y apoyo a la visibilidad entre los colectivos más vulnerables, adolescentes, niños y niñas, personas de la tercera edad, personas con discapacidad, así como medidas de apoyo a las víctimas de discriminación en el ámbito familiar. En particular se adoptarán medidas específicas de apoyo, mediación y protección en los supuestos de menores, adolescentes y jóvenes que estén sometidos a presión o maltrato psicológico en el ámbito familiar a causa de su orientación sexual y/o identidad de género.*

*3. La Comunidad Autónoma de la Región de Murcia garantizará y adoptará las medidas necesarias para la protección y el absoluto respeto de los derechos de las personas con discapacidad LGBTI. Los centros y servicios de atención a personas con discapacidad, públicos o privados, velarán por que el respeto del derecho a la no discriminación de las personas LGBTI sea real y efectivo.*

*5. Se adoptarán las medidas necesarias para que los espacios o equipamientos identificados en función del sexo en los centros de menores, pisos tutelados, centros de atención a personas con discapacidad, residencias de la tercera edad o en cualquier otro recurso que acoja a personas especialmente vulnerables puedan utilizarse por las personas transexuales, transgénero e intersexuales en atención al género sentido”.*

### Valoración del impacto de diversidad de género.

De acuerdo con lo expuesto, se estima que, en relación con el impacto de diversidad género de las medidas que se establecen en el proyecto de Decreto, se ha de valorar como NULO el impacto de dichas medidas sobre lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales, sin que se contribuya, por tanto, a reducir o eliminar las diferencias o se promueva la igualdad y la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género. Ello es así, ya que no se prevé modificación alguna de la situación preexistente y el proyecto de Decreto no establece discriminación por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género.

Documento firmado electrónicamente al margen

LA JEFA DE SERVICIO DE DESARROLLO NORMATIVO Y ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN

Firmante

05/04/2017 12:28:42

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico administrativo archivado por la Comunidad Autónoma de Murcia, según artículo 27.3.c) de la Ley  
Su autenticidad puede ser contrastada accediendo a la siguiente dirección: <https://sade.carm.es/verificardocumentos> e introduciendo el código seguro de verificación



Región de Murcia  
Consejería de Familia  
e Igualdad de Oportunidades

92



**BORRADOR DE DECRETO DE LA CONSEJERÍA DE FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, POR EL QUE SE REGULA LA CONCESIÓN, RENOVACIÓN Y UTILIZACIÓN DEL “DISTINTIVO DE IGUALDAD DE LA REGIÓN DE MURCIA” A EMPRESAS Y ENTIDADES, PÚBLICAS O PRIVADAS.**

El artículo 1 de la Constitución de 1978 proclama la igualdad como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico y el artículo 14 propugna la igualdad de los españoles ante la Ley, sin restricciones. Por su parte, el artículo 9.2 determina 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, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos y ciudadanas en la vida política, económica, cultural y social.

Del mismo modo, la igualdad entre mujeres y hombres en lo referente al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo es un principio fundamental que se ha plasmado tanto en los tratados constitutivos, como en las directivas comunitarias en materia de igualdad de trato.

Para avanzar en la consecución del principio de igualdad y, 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, se dicta ante la necesidad de una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos o estereotipos sociales que impiden alcanzarla. La consecución de estos objetivos en el ámbito laboral requiere de la participación activa de las empresas y otras entidades en lo que se refiere a garantizar un acceso al empleo y unas condiciones laborales de calidad y en igualdad para mujeres y hombres, así como a garantizar que sus productos y servicios respondan a las necesidades e intereses de mujeres y hombres.

Desde entonces y en estos años, las mujeres han recuperado una parte importante del espacio público que les corresponde, sin embargo todavía persisten importantes diferencias con respecto a los hombres a la hora de ejercer plenamente este derecho, especialmente en el campo del empleo y las relaciones laborales. Las mujeres, siguen sufriendo un trato desigual y discriminatorio en el acceso al mundo laboral, y más en concreto, en el acceso a los máximos órganos de responsabilidad.



Esta Ley establece en su Título IV: "El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades", capítulo. III: Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad y, concretamente, en su Art. 45.1, lo siguiente: *"Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con los representantes legales de los trabajadores y las trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral"*.

El Artículo noveno Dos. b). del Estatuto de Autonomía de la Región de Murcia, aprobado mediante Ley Orgánica 4/1982 de 9 de junio, determina que la Comunidad Autónoma, en el ámbito de su competencia y a través de sus órganos, velará por promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean efectivas y reales, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

Para el cumplimiento de estos objetivos, entre otras medidas, la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia propone hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia mediante la regulación de aquellos aspectos orientados a la promoción y consecución de dicha igualdad, y a combatir de modo integral la violencia de género.

Para tratar de evitar estas consecuencias de la desigualdad la mencionada Ley 7/2007 establece, en su artículo 23.3, que el Gobierno de la Región de Murcia, a propuesta de la Consejería competente en materia de mujer, podrá conceder el "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" a aquellas empresas y entidades, públicas o privadas, que se hayan distinguido por el desarrollo e implantación de políticas de igualdad de mujeres y hombres entre su personal.

En el marco de este contexto legal se dicta este decreto como desarrollo reglamentario de las previsiones recogidas en el citado artículo 23.3, regulando todos los aspectos relativos al procedimiento, condiciones, facultades y obligaciones derivadas de la obtención del distintivo.

Este Decreto se dicta al amparo de lo establecido en los artículos 10.uno.apartado 20 del Estatuto de Autonomía de la Región de Murcia, 10, 14, 23 y 24 de la Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la Administración Pública de la Región de Murcia y 21.1, 22.12 y 52.1 de la citada Ley 6/2004 y en el artículo 23.3 de la Ley 7/2007, de 4 de Abril, para la Igualdad entre



Mujeres y Hombres y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia.

En su virtud, a propuesta de la Consejera de Familia e Igualdad de Oportunidades, oído/de acuerdo con el Consejo Jurídico de la Región de Murcia, tras la deliberación y acuerdo del Consejo de Gobierno, en sesión de fecha...

## DISPONGO

### **Artículo 1. Objeto.**

El presente decreto tiene como objeto el desarrollo reglamentario de lo dispuesto en el artículo 23.3 de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia, regulando el procedimiento y las condiciones para la obtención del "Distintivo de igualdad de la Región de Murcia", así como las facultades derivadas de su obtención.

### **Artículo 2. Denominación del Distintivo.**

El Distintivo, dirigido a entidades de la Región de Murcia que destaquen por el desarrollo e implantación de planes y políticas de igualdad, se denominará "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" y se representará con el logotipo que se determine por orden de la persona titular de la Consejería competente en materia de igualdad.

### **Artículo 3. Propiedad del Distintivo.**

El logotipo y el nombre de "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" es propiedad exclusiva de la Comunidad Autónoma y quedará registrado como marca.

### **Artículo 4. Requisitos generales para la solicitud del "Distintivo Igualdad en la empresa".**

Podrán solicitar este Distintivo todas las empresas, sean personas físicas o jurídicas, con capital público o privado, que tengan su domicilio en la Región de Murcia o cuenten con centro de trabajo en la Región de Murcia siempre que hubiese contratado personal en la Región de Murcia y cumplan, además, los siguientes requisitos:



- Estar inscrita en la Seguridad Social y, si procede, encontrarse formalmente constituida e inscrita en el registro público que corresponda.
- Estar al corriente de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, de conformidad con la normativa vigente, lo que se acreditará mediante certificaciones actualizadas y expedidas por los órganos competentes.
- No haber sido sancionada, 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.
- Tener elaborado un Plan de Igualdad que responda a un diagnóstico previo en los supuestos en que exista obligación legal o convencional. En los demás supuestos, haber comenzado la implantación de un Plan de Igualdad o de Políticas de Igualdad.

#### **Artículo 5. Convocatoria y solicitudes.**

Anualmente se procederá a convocar el procedimiento para la concesión del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia", mediante Orden de la Consejería que tenga atribuidas las competencias en materia de igualdad.

La Orden será publicada en el Boletín Oficial de la Región de Murcia y establecerá las bases de cada convocatoria.

Las solicitudes se presentarán de conformidad con lo señalado en la Ley reguladora del procedimiento administrativo común y en la forma que se determine en la orden reguladora de la convocatoria.

#### **Artículo 6. Documentación.**

1. Las solicitudes deberán ir acompañada de la siguiente documentación:

- a) Vida laboral de empresa, documento de constitución o estatutos y sus modificaciones si las hubiera y en su caso, certificación acreditativa de su inscripción en el registro público correspondiente.



- b) Certificado de encontrarse al corriente de sus obligaciones en materia tributaria y de Seguridad Social.
- c) Declaración responsable de no haber sido sancionada en los tres años anteriores a la presentación de la solicitud, en los términos establecidos en el artículo 4.
- d) Texto o textos íntegros en los que conste el plan de igualdad, en los supuestos en los que exista obligación legal o convencional. En los demás supuestos, acreditación de las medidas de igualdad en la empresa”
- e) En los casos en que exista obligación legal, convencional o de otra naturaleza de implantar un plan de igualdad en la empresa, copia de los documentos en los que se haga constar el acuerdo alcanzado.
- f) Un balance o informe sobre las medidas de igualdad implantadas en la empresa en relación con las condiciones de trabajo, el modelo organizativo, la responsabilidad social de la empresa y la difusión y publicidad de los productos y servicios ofrecidos por la misma. Este informe no deberá ser aportado si la empresa ha acreditado la implantación de un plan de igualdad.
- g) Cualquier otra documentación que contribuya al mejor conocimiento del plan de igualdad o las medidas de igualdad en la empresa solicitante.
- h) Copia del compromiso explícito en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, la organización y funcionamiento interno de la empresa y la responsabilidad social y la publicidad.
- i) En los supuestos en los que la empresa haya solicitado u obtenido un distintivo análogo de cualesquiera otras administraciones públicas, aportará también copia de la correspondiente solicitud o de la resolución que acredite la concesión de dicho distintivo.

2. Con carácter facultativo, se podrá acompañar un informe de la representación del personal en la empresa sobre el plan de igualdad o las medidas de igualdad en los que se apoya la solicitud. Si la empresa no cuenta con órganos de representación de la plantilla, podrán suscribir el informe sus propios trabajadores y trabajadoras. En todo caso, la empresa deberá acreditar haber ofrecido a la representación legal del personal, allí donde exista, la posibilidad de que ésta informe sobre el plan de igualdad



Dirección General de Mujer

o las medidas de igualdad en los que se apoya la solicitud, en los supuestos de que la empresa no aporte el informe de la citada representación.

3. La presentación de la solicitud implica la autorización a la administración para la consulta u obtención de documentos elaborados por cualquier Administración, salvo oposición expresa o la Ley especial aplicable requiera consentimiento expreso.

### **Artículo 7- Composición de la Comisión Técnica de Evaluación.**

1. La Comisión Técnica de Evaluación para la concesión del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia", estará integrada por las siguientes personas:

- A) Presidencia: La persona titular de la Dirección General competente en materia de igualdad, o persona en quien delegue
- B) Vocalías:
  - a) Dos personas adscritas a la Dirección General con competencias en materia de igualdad.
  - b) Una persona adscrita al Servicio Regional de Empleo y Formación.
  - c) Una persona adscrita al Instituto de Fomento de la Región de Murcia.
  - d) Una persona adscrita a la Dirección General competente en materia de mejora de las condiciones laborales.
  - e) Una persona adscrita a la Consejería competente en materia de agricultura.
  - f) Una persona adscrita al Instituto de Turismo de la Región de Murcia.

Las vocalías serán designadas por quienes ostenten la titularidad de la Dirección General u Organismo Autónomo al que pertenezcan

- C) Secretaría: Un funcionario o funcionaria de carrera, adscrito/a a la Consejería competente en materia de igualdad, designada por su titular.

2. En la conformación de éste órgano se atenderá al principio de composición equilibrada entre mujeres y hombres.

3. La Comisión Técnica de Evaluación se regirá, en su funcionamiento, por lo señalado en la Sección 3ª, Capítulo II del Título Preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público.



## **Artículo 8- Valoración.**

### **8.1. Procedimiento de análisis.**

La Comisión Técnica de Evaluación, una vez constituida de conformidad con lo señalado en el artículo anterior, verificará y evaluará la documentación presentada, atendiendo a los criterios de valoración previstos en el artículo 8.2 y a la vista de ello, elevará la oportuna propuesta de resolución a la persona titular de la consejería competente en materia de igualdad.

### **8.2- Criterios de valoración.**

En la evaluación realizada por la Comisión Técnica de Evaluación se atenderá, fundamentalmente, a los siguientes aspectos:

- La cultura organizativa y su compromiso por la igualdad.
- Las actuaciones de responsabilidad social de la organización 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 propia organización o en su entorno social.
- La comunicación interna y externa atendiendo al principio de igualdad (lenguaje e imagen igualitarios).
- La existencia de una adecuada representación de mujeres en la totalidad de los grupos y categorías profesionales, incluyendo el personal de alta dirección o, en otro caso, la programación de acciones para conseguir el equilibrio en un Plan de Igualdad.
- La aplicación de sistemas y criterios de clasificación profesional que permitan eliminar y prevenir las situaciones de discriminación directa o indirecta.
- La aplicación de criterios de acceso al empleo y de promoción profesional adecuados al principio de igualdad y no discriminación,
- Las garantías efectivas de igualdad retributiva para los trabajos de igual valor o, en otro caso, la programación de acciones para conseguir el equilibrio salarial en un Plan de Igualdad.
- La implantación o programación de medidas que eviten y sancionen el acoso sexual y de acoso por razón de género
- El establecimiento de medidas específicas que garanticen la prevención de los riesgos laborales de las mujeres y de los hombres respectivamente.



- La implantación o programación de garantías y mejoras de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras
- Las medidas de publicidad no sexista de los productos y servicios de la entidad o, en otro caso, la programación de acciones de en este sentido.
- Los aspectos relativos al diagnóstico, diseño desarrollo programático de un Plan de Igualdad, así como la inclusión de temas paridad en la representación, igualdad retributiva, condiciones de acceso al empleo equilibradas, medidas de conciliación, etc.
- La Constitución de un Comité o Comisión de Igualdad para velar por el desarrollo del Plan.
- La participación de la representación legal de la plantilla, o en su defecto, de las propias personas trabajadoras en el proceso de elaboración, implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

## **Artículo 9- Resolución y Concesión del Distintivo.**

### **9.1-Resolución.**

1. A la vista de la propuesta elevada por la Comisión Técnica de Evaluación, el/la titular de la consejería competente en materia de igualdad dictará una resolución, debidamente motivada, sobre las solicitudes de concesión del "Distintivo de Igualdad", que será publicada en el BORM.

2. El plazo máximo para resolver y notificar será de seis meses a partir de la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes que se fije anualmente en cada convocatoria. Transcurrido dicho plazo, sin que se haya dictado resolución expresa, se entenderá estimada la petición.

3. Contra la citada resolución, que agota la vía administrativa, podrá interponerse recurso de reposición, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la publicación de la misma.

### **9.2-Concesión.**

El/la titular de la Dirección General competente en materia de igualdad procederá a la entrega del certificado acreditativo del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" en acto público convocado al efecto.



### **Artículo 10. Facultades y derechos de las entidades concesionarias del Distintivo.**

Las empresas o entidades a las que se les otorgue el "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia", tendrán las siguientes facultades y derechos:

- a) Recibir un diploma acreditativo de la concesión del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia.
- b) Hacer uso del Distintivo en sus operaciones comerciales.
- c) Emplear el Distintivo en sus acciones de comunicación y soportes corporativos.
- d) Integrarse en la Red Emplea en Igualdad de la Región de Murcia, de forma que sea difundida de forma pública su apuesta por la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.
- e) Además, tendrán derecho a recibir materiales e información actualizada en materia de promoción de la igualdad y prevención de la violencia de género.
- f) La valoración del Distintivo a efectos de la obtención de subvenciones públicas en cuyas bases reguladoras se premie la efectiva consecución de la igualdad de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente en los supuestos establecidos en el artículo 35 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.
- g) La consideración del Distintivo en la adjudicación de contratos en los términos y condiciones previstos en la normativa aplicable en esta materia, de conformidad con lo señalado en el artículo 34.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

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

- h) La publicidad y difusión institucional por parte de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia de las empresas o entidades que hayan obtenido el Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia.

### **Artículo 11. Obligaciones.**

1. La concesión del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia", compromete a las empresas o entidades a:

[Escriba aquí]

Texto marzo 2017

[Escriba aquí]



- a) Promover la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la organización, manteniendo y mejorando las condiciones acreditadas en el momento de la solicitud durante todo el periodo de vigencia.
- b) Difundir y hacer un uso correcto del Distintivo, conforme a la normativa aplicable, especialmente, en materia de publicidad.
- c) Participar en las actividades que la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia organice en relación a la promoción del principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la organización.
- d) Adherirse a la iniciativa de "Empresas por una Sociedad Libre de Violencia", bajo la fórmula de convenio entre la entidad y la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia que generará los derechos y obligaciones contenidas en el texto de dicho convenio.
- e) Elaborar, y remitir a la consejería competente en materia de igualdad, anualmente y al finalizar el periodo de vigencia del Distintivo, un informe de seguimiento de los avances realizados en la implantación de su Plan de Igualdad (según modelo que se facilitará por la Dirección General competente en materia de Igualdad). El plazo ordinario para dar cumplimiento a la remisión del informe anual será de 30 días naturales inmediatamente posteriores a la fecha de terminación de cada anualidad de vigencia del Distintivo, entendiéndose que la primera anualidad comienza en la fecha de su concesión.

2. El Distintivo debe reproducir exactamente el logotipo original que se determine y deberá ir asociado al nombre de la empresa distinguida con indicación del año de su concesión.

### **Artículo 12. Vigencia.**

El "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" tendrá una vigencia de tres años, contados a partir de su publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia" sin perjuicio de su revocación, renuncia o renovación.

### **Artículo 13. Renovación y renuncia.**

1. En el plazo de noventa días anteriores a la fecha de la terminación del periodo de vigencia del Distintivo, la entidad podrá solicitar una renovación del mismo. Para lo cual deberá aportar, junto con la solicitud de renovación, un informe global de la actividad desarrollada en la organización durante los últimos tres años, que,



además, contemple el desarrollo del Plan de Igualdad, incluyéndose todas las actuaciones y resultados previstos y producidos durante el periodo considerado, así como los objetivos a alcanzar en los siguientes tres años.

2. Al igual que en la concesión el plazo máximo para resolver y notificar será de seis meses desde su solicitud. Transcurrido dicho plazo, sin que se haya dictado y notificado resolución expresa, se entenderá concedida la renovación.

3. Cada renovación tendrá una duración de tres años y estará sujeta a las mismas obligaciones establecidas para la concesión.

4. Le corresponde a la dirección general competente en materia de igualdad realizar el seguimiento y control de la aplicación y los efectos de los Planes y las medidas que hayan justificado el otorgamiento del distintivo.

5. En el caso de que la entidad no solicite la renovación, se entenderá que renuncia al Distintivo y éste le será retirado, si bien podrá seguir en la Red Emplea en Igualdad de la Región de Murcia si indica expresamente su deseo de continuar perteneciendo a la misma.

6. Del mismo modo las entidades concesionarias del Distintivo podrán comunicar su renuncia a la Dirección General con competencias en materia de igualdad. Dicha renuncia supondrá la pérdida de los derechos y facultades derivados de aquélla.

#### **Artículo 14. Revocación de la concesión del Distintivo**

1. La persona titular de la consejería con competencias en materia de igualdad, de oficio o a instancia de parte, previa audiencia de la empresa distinguida podrá revocar la concesión del Distintivo, mediante resolución motivada, que será publicada en el BORM, en los siguientes supuestos:

- a) Cuando se detecte un uso indebido del Distintivo.
- b) En caso de que se produjera la pérdida de alguno de los requisitos necesarios para solicitar el Distintivo.
- c) Se observe una disminución y/o empeoramiento de las condiciones de implantación del principio de igualdad de oportunidades en la organización.
- d) En los demás casos previstos en la legislación vigente.



2. Se procederá a la suspensión cautelar de la concesión hasta que la organización aclare la situación y corrija las deficiencias observadas; en otro caso, se procederá a la revocación del Distintivo.

3. La revocación del Distintivo conlleva, en todo caso, la pérdida de las facultades derivadas de aquélla.

4. La revocación del Distintivo de Igualdad no implicará la extinción de los derechos y obligaciones derivados del convenio de adhesión a la iniciativa "Empresas por un sociedad Libre de Violencia".

#### **Disposición Final Primera. Ejecución y desarrollo.**

Se faculta a la persona titular de la Consejería con competencias en materia de igualdad a determinar, mediante Orden, el logotipo del Distintivo Igualdad en la empresa.

#### **Disposición Final Segunda. Registro de empresas con distintivo de igualdad en la empresa.**

La Consejería competente en materia de igualdad creará un Registro Público de las concesiones, renovaciones, revocaciones y renunciaciones de este distintivo.

#### **Disposición Final Tercera. Entrada en vigor.**

El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, a XX de XX de 2016



**DICTAMEN SOBRE EL PROYECTO DE DECRETO, POR EL QUE SE REGULA LA CONCESIÓN, RENOVACIÓN Y UTILIZACIÓN DEL “DISTINTIVO DE IGUALDAD DE LA REGIÓN DE MURCIA” A EMPRESAS Y ENTIDADES PÚBLICAS O PRIVADAS**



**DICTAMEN SOBRE EL PROYECTO DE DECRETO, POR EL QUE SE REGULA LA CONCESIÓN, RENOVACIÓN Y UTILIZACIÓN DEL “DISTINTIVO DE IGUALDAD DE LA REGIÓN DE MURCIA” A EMPRESAS Y ENTIDADES PÚBLICAS O PRIVADAS**

De acuerdo con las competencias atribuidas a este Consejo por la Ley 3/93, de 16 de Julio, y de conformidad con lo previsto en su Reglamento de Organización y Funcionamiento Interno, el Pleno del Consejo Económico y Social de la Región de Murcia, en su sesión celebrada el día 19 de julio de 2017, acuerda aprobar, por unanimidad, el siguiente:

**DICTAMEN**

**I. ANTECEDENTES.-**

Con fecha 8 de mayo de 2017 tuvo entrada en este Consejo el escrito de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades en el que solicita el preceptivo dictamen sobre el Proyecto de Decreto por el que se regula la concesión, renovación y utilización del “distintivo de igualdad de la región de Murcia” a empresas y entidades públicas o privadas, conforme a lo previsto en el artículo 5 de la Ley 3/1993, de 16 julio, de creación del Consejo Económico y Social de la Región de Murcia.

La Ley Orgánica de Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres de 22 de marzo de 2007 ( LO 3/2007 ) asocia, por primera vez, la Igualdad de Oportunidades a la calidad, mediante la creación de un distintivo en materia de igualdad denominado de “Igualdad en la Empresa” consistente en un símbolo o signo de calidad empresarial que se concederá a las empresas (ya sean de capital privado o público) que acrediten haber llevado a cabo determinadas actuaciones respecto a las relaciones de trabajo y a la publicidad de los productos y servicios prestados.



Debido a la organización administrativa en España, las competencias en materia de Igualdad de Oportunidades están transferidas a las Comunidades Autónomas, por lo que todas las Comunidades tienen sus propios organismos de igualdad. Y también cuentan con sus propios Planes de Igualdad, que en la mayoría de los casos, tienen un contenido muy similar al Plan Nacional, aunque, lógicamente, con las adaptaciones necesarias para responder a las condiciones y necesidades específicas de las mujeres en sus respectivas autonomías

La Ley Orgánica de Igualdad obliga a las empresas a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres y, en su caso, a elaborar, concertar y aplicar un plan de igualdad.

Con el objetivo concreto de reconocer y estimular la labor de las empresas comprometidas con la igualdad, la Ley prevé en su artículo 50 la creación de un distintivo empresarial en materia de igualdad, para aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos, como los servicios, productos y publicidad en la empresa.

El Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre modificado por el Real Decreto 850/2015, de 28 de septiembre, y en el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa" (BOE nº 265 de 3 de noviembre de 2009) es el que efectúa el desarrollo reglamentario del mencionado artículo 50 de la Ley Orgánica de Igualdad, establece su denominación; procedimiento y condiciones para su concesión; las facultades derivadas de su obtención; las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan, así como los procedimientos de control sobre el mantenimiento de las condiciones y políticas que justifiquen su concesión, y los procedimientos de retirada del mismo en caso de incumplimiento.

Además de tratarse de un reconocimiento público para las organizaciones especialmente comprometidas con la igualdad de oportunidades, el distintivo cumple con la función de certificar ante el consumidor y ante todos los participantes de la cadena de producción que las empresas cumplen con los estándares de igualdad previamente definidos.



La Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia propone hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia mediante la regulación de aquellos aspectos orientados a la promoción y consecución de dicha igualdad, y a combatir de modo integral la violencia de género.

Para tratar de evitar estas consecuencias de la desigualdad la mencionada Ley 7/2007 establece, en su artículo 23.3, que el Gobierno de la Región de Murcia, a propuesta de la Consejería competente en materia de mujer, podrá conceder el "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" a aquellas empresas y entidades, públicas o privadas, que se hayan distinguido por el desarrollo e implantación de políticas de igualdad de mujeres y hombres entre su personal.

## **II. ESTRUCTURA Y CONTENIDO.-**

**El Proyecto de Decreto, por el que se regula la concesión, renovación y utilización del "distintivo de igualdad de la Región de Murcia" a empresas y entidades públicas o privadas está integrado por el preámbulo, quince artículos y tres disposiciones finales.**

**El preámbulo** comienza con la mención al artículo 1 de la Constitución de 1978 que proclama la igualdad como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico y al artículo 14 que propugna la igualdad de los españoles ante la Ley, sin restricciones. Igualmente se refiere al artículo 9.2 que determina 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, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos.

Continúa el preámbulo con la referencia a la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y



hombres, y como se dicta ante la necesidad de una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones subsistentes de discriminación por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos o estereotipos sociales que impiden alcanzarla.

Señala además que esta Ley establece en su Título IV: "El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades", capítulo. III: Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad y, concretamente, en su Art. 45.1, lo siguiente: "Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con los representantes legales de los trabajadores y /as trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

Continúa el preámbulo con la referencia al el Artículo noveno Dos. b). del Estatuto de Autonomía de la Región de Murcia, aprobado mediante Ley Orgánica 4/1982 de 9 de junio, que determina que la Comunidad Autónoma, en el ámbito de su competencia y a través de sus órganos, velará por promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean efectivas y reales, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

En este sentido señala que para el cumplimiento de estos objetivos, entre otras medidas, la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia propone hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia mediante la regulación de aquellos aspectos orientados a la promoción y consecución de dicha igualdad, y a combatir de modo integral la violencia de género.

Para tratar de evitar estas consecuencias de la desigualdad la mencionada Ley 7/2007 establece, en su artículo 23.3, que el Gobierno de la Región de Murcia, a propuesta de la Consejería competente en materia



de mujer, podrá conceder el "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" a aquellas empresas y entidades, públicas o privadas, que se hayan distinguido por el desarrollo e implantación de políticas de igualdad de mujeres y hombres entre su personal.

Finaliza el preámbulo señalando que se dicta este decreto como desarrollo reglamentario de las previsiones recogidas en el citado artículo 23.3, regulando todos los aspectos relativos al procedimiento, condiciones, facultades y obligaciones derivadas de la obtención del distintivo.

Y al amparo de lo establecido en los artículos 10.uno.apartado 20 del Estatuto de Autonomía de la Región de Murcia, 10, 14, 23 y 24 de la Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la Administración Pública de la Región de Murcia y 21.1, 22.12 y 52.1 de la Ley 6/2004 y en el artículo 23.3 de la Ley 7/2007, de 4 de Abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia.

El **artículo 1** dispone que el decreto tiene como **objeto** el desarrollo reglamentario de lo dispuesto en el artículo 23.3 de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia, regulando el procedimiento y las condiciones para la obtención del "Distintivo de igualdad de la Región de Murcia", así como las facultades derivadas de su obtención.

El **artículo 2** respecto a la **denominación del distintivo** señala que el Distintivo, dirigido a entidades de la Región de Murcia que destaquen por el desarrollo e implantación de planes y políticas de igualdad, se denominará "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" y se representará con el logotipo que se determine por orden de la persona titular de la Consejería competente en materia de igualdad.

El **artículo 3** respecto a la **Propiedad del Distintivo** señala que el logotipo y el nombre de "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" es propiedad exclusiva de la Comunidad Autónoma y quedará registrado como marca.



El **artículo 4** determina en relación a los **requisitos generales** para la solicitud del "Distintivo Igualdad en la empresa "que podrán solicitar este Distintivo todas las empresas, sean personas físicas o jurídicas, con capital público o privado, que tengan su domicilio en la Región de Murcia o cuenten con centro de trabajo en la Región de Murcia siempre que hubiese contratado personal en la Región de Murcia y cumplan, además, los siguientes requisitos:

1. Estar inscrita en la Seguridad Social y, si procede, encontrarse formalmente constituida e inscrita en el registro público que corresponda.
2. Estar al corriente de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, de conformidad con la normativa vigente, lo que se acreditará mediante certificaciones actualizadas y expedidas por los órganos competentes.
3. No haber sido sancionada, 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.
4. Tener elaborado un Plan de Igualdad que responda a un diagnóstico previo en los supuestos en que exista obligación legal o convencional. En los demás supuestos, haber comenzado la implantación de un Plan de Igualdad o de Políticas de Igualdad.

El **artículo 5** en relación a **la convocatoria y solicitudes** dispone que anualmente se procederá a convocar el procedimiento para la concesión del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia", mediante Orden de la Consejería que tenga atribuidas las competencias en materia de igualdad.

La Orden será publicada en el Boletín Oficial de la Región de Murcia y establecerá las bases de cada convocatoria. Las solicitudes se presentarán de conformidad con lo señalado en la Ley reguladora del



procedimiento administrativo común y en la forma que se determine en la orden reguladora de la convocatoria.

El **artículo 6** respecto a la **documentación** establece que las solicitudes deberán ir acompañada de la siguiente documentación:

- a) Vida laboral de empresa, documento de constitución o estatutos y sus modificaciones si las hubiera y en su caso, certificación acreditativa de su inscripción en el registro público correspondiente.
- b) Certificado de encontrarse al corriente de sus obligaciones en materia tributaria y de Seguridad Social.
- c) Declaración responsable de no haber sido sancionada en los tres años anteriores a la presentación de la solicitud, en los términos establecidos en el artículo 4.
- d) Texto o textos íntegros en los que conste el plan de igualdad, en los supuestos en los que exista obligación legal o convencional. En los demás supuestos, acreditación de las medidas de igualdad en la empresa.
- e) En los casos en que exista obligación legal, convencional o de otra naturaleza de implantar un plan de igualdad en la empresa, copia de los documentos en los que se haga constar el acuerdo alcanzado.
- f) Un balance o informe sobre las medidas de igualdad implantadas en la empresa en relación con las condiciones de trabajo, el modelo organizativo, la responsabilidad social de la empresa y la difusión y publicidad de los productos y servicios ofrecidos por la misma. Este informe no deberá ser aportado si la empresa ha acreditado la implantación de un plan de igualdad.
- g) Cualquier otra documentación que contribuya al mejor conocimiento del plan de igualdad o las medidas de igualdad en la empresa solicitante.
- h) Copia del compromiso explícito en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, la organización y funcionamiento interno de la empresa y la responsabilidad social y la publicidad.
- i) En los supuestos en los que la empresa haya solicitado u obtenido un distintivo análogo de cualesquiera otras administraciones



públicas, aportará también copia de la correspondiente solicitud o de la resolución que acredite la concesión de dicho distintivo.

Señala además que con carácter facultativo, se podrá acompañar un informe de la representación del personal en la empresa sobre el plan de igualdad o las medidas de igualdad en los que se apoya la solicitud. Si la empresa no cuenta con órganos de representación de la plantilla, podrán suscribir el informe sus propios trabajadores y trabajadoras. En todo caso, la empresa deberá acreditar haber ofrecido a la representación legal del personal, allí donde exista, la posibilidad de que ésta informe sobre el plan de igualdad.

El **artículo 7** respecto a la **composición de la Comisión Técnica de Evaluación** señala que tal comisión para la concesión del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia", estará integrada por las siguientes personas:

- A) Presidencia: La persona titular de la Dirección General competente en materia de Igualdad, o persona en quien delegue
- B) Vocalías:
  - a) Dos personas adscritas a la Dirección General con competencias en materia de igualdad.
  - b) Una persona adscrita al Servicio Regional de Empleo y Formación.
  - c) Una persona adscrita al Instituto de Fomento de la Región de Murcia.
  - d) Una persona adscrita a la Dirección General competente en materia de mejora de las condiciones laborales.
  - e) Una persona adscrita a la Consejería competente en materia de agricultura.
  - f) Una persona adscrita al Instituto de Turismo de la Región de Murcia.

Las vocalías serán designadas por quienes ostenten la titularidad de la Dirección General u Organismo Autónomo al que pertenezcan



- C) **Secretaría:** Un funcionario o funcionaria de carrera, adscrito/a a la Consejería competente en materia de igualdad, designada por su titular.

En la conformación de éste órgano se atenderá al principio de composición equilibrada entre mujeres y hombres. La Comisión Técnica de Evaluación se regirá, en su funcionamiento, por lo señalado en la Sección 3, Capítulo II del Título Preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público.

El **artículo 8** respecto al **procedimiento de análisis** determina que la Comisión Técnica de Evaluación, una vez constituida de conformidad con lo señalado en el artículo anterior, verificará y evaluará la documentación presentada, atendiendo a los criterios de valoración previstos en el artículo 8.2 y a la vista de ello, elevará la oportuna propuesta de resolución a la persona titular de la consejería competente en materia de igualdad.

En cuanto a los **criterios de valoración** señala que en la evaluación realizada por la Comisión Técnica de Evaluación se atenderá, fundamentalmente, a los siguientes aspectos:

- La cultura organizativa y su compromiso por la igualdad.
- Las actuaciones de responsabilidad social de la organización 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 propia organización o en su entorno social.
- La comunicación interna y externa atendiendo al principio de igualdad (lenguaje e imagen igualitarios).
- La existencia de una adecuada representación de mujeres en la totalidad de los grupos y categorías profesionales, incluyendo el personal de alta dirección o, en otro caso, la programación de acciones para conseguir el equilibrio en un Plan de Igualdad.



- La aplicación de sistemas y criterios de clasificación profesional que permitan eliminar y prevenir las situaciones de discriminación directa o indirecta.
- La aplicación de criterios de acceso al empleo y de promoción profesional adecuados al principio de igualdad y no discriminación.
- Las garantías efectivas de igualdad retributiva para los trabajos de igual valor o, en otro caso, la programación de acciones para conseguir el equilibrio salarial en un Plan de Igualdad.
- La implantación o programación de medidas que eviten y sancionen el acoso sexual y de acoso por razón de género.
- El establecimiento de medidas específicas que garanticen la prevención de los riesgos laborales de las mujeres y de los hombres respectivamente.
- La implantación o programación de garantías y mejoras de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras.
- Las medidas de publicidad no sexista de los productos y servicios de la entidad o, en otro caso, la programación de acciones de en este sentido.
- Los aspectos relativos al diagnóstico, diseño desarrollo programático de un Plan de Igualdad, así como la inclusión de temas paridad en la representación, igualdad retributiva, condiciones de acceso al empleo equilibradas, medidas de conciliación, etc.
- La Constitución de un Comité o Comisión de Igualdad para velar por el desarrollo del Plan.
- La participación de la representación legal de la plantilla, o en su defecto, de las propias personas trabajadoras en el proceso de elaboración, implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

El **artículo 9** en relación con la **Resolución y Concesión del Distintivo** señala que a la vista de la propuesta elevada por la Comisión Técnica de Evaluación, el/la titular de la consejería competente en materia de igualdad dictará una resolución, debidamente motivada, sobre las solicitudes de concesión del "Distintivo de Igualdad", que será publicada en el BORM y que el plazo máximo para resolver y notificar será de seis meses a partir de la fecha de finalización del plazo de presentación de



solicitudes que se fije anualmente en cada convocatoria. Transcurrido dicho plazo, sin que se haya dictado resolución expresa, se entenderá estimada la petición. Añade que contra la citada resolución, que agota la vía administrativa, podrá interponerse recurso de reposición, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la publicación de la misma. Respecto a la concesión señala que el/la titular de la Dirección General competente en materia de igualdad procederá a la entrega del certificado acreditativo del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" en acto público convocado al efecto.

El artículo 10 sobre las **facultades y derechos de las entidades concesionarias del Distintivo** señala que las empresas o entidades a las que se les otorgue el "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia", tendrán las siguientes facultades y derechos:

- a) Recibir un diploma acreditativo de la concesión del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia.
- b) Hacer uso del Distintivo en sus operaciones comerciales.
- c) Emplear el Distintivo en sus acciones de comunicación y soportes corporativos.
- d) Integrarse en la Red Emplea en Igualdad de la Región de Murcia, de forma que sea difundida de forma pública su apuesta por la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.
- e) Además, tendrán derecho a recibir materiales e información actualizada en materia de promoción de la igualdad y prevención de la violencia de género.
- f) La valoración del Distintivo a efectos de la obtención de subvenciones públicas en cuyas bases reguladoras se premie la efectiva consecución de la igualdad de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente en los supuestos establecidos en el artículo 35 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.
- g) La consideración del Distintivo en la adjudicación de contratos en los términos y condiciones previstos en la normativa aplicable en esta materia, de conformidad con lo señalado en el artículo 34.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

A estos efectos, cuando los órganos de contratación dispongan en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia



para aquellas entidades que establezcan medidas tendentes a promover la igualdad entre mujeres y hombres en la organización, se entenderá que cumplen tal requisito las poseedoras del Distintivo de Igualdad, sin perjuicio de que tal circunstancia pueda acreditarse por cualesquiera otros medios que el órgano de contratación determine.

- h) La publicidad y difusión institucional por parte de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia de las empresas o entidades que hayan obtenido el Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia.

El **artículo 11** determina en relación con las **Obligaciones** que la concesión del "Distintivo de Igualdad", compromete a las empresas o entidades a:

- a) Promover la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la organización, manteniendo y mejorando las condiciones acreditadas en el momento de la solicitud durante todo el periodo de vigencia.
- b) Difundir y hacer un uso correcto del Distintivo, conforme a la normativa aplicable, especialmente, en materia de publicidad.
- c) Participar en las actividades que la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia organice en relación a la promoción del principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la organización.
- d) Adherirse a la iniciativa de "Empresas por una Sociedad Libre de Violencia", bajo la fórmula de convenio entre la entidad y la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia que generará los derechos y obligaciones contenidas en el texto de dicho convenio.
- e) Elaborar, y remitir a la consejería competente en materia de igualdad, anualmente y al finalizar el periodo de vigencia del Distintivo, un informe de seguimiento de los avances realizados en la implantación de su Plan de Igualdad (según modelo que se facilitará por la Dirección General competente en materia de igualdad). El plazo ordinario para dar cumplimiento a la remisión del informe anual será de 30 días naturales inmediatamente posteriores a la fecha de terminación de cada anualidad de vigencia del Distintivo, entendiéndose que la primera anualidad comienza en la fecha de su concesión.



Señala igualmente este artículo que El Distintivo debe reproducir exactamente el logotipo original que se determine y deberá ir asociado al nombre de la empresa distinguida con indicación del año de su concesión.

**El artículo 12** en relación con la **vigencia** señala que el "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" tendrá una vigencia de tres años, contados a partir de su publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia" sin perjuicio de su revocación, renuncia o renovación.

**El artículo 13** sobre la **renovación y renuncia** establece que en el plazo de noventa días anteriores a la fecha de la terminación del periodo de vigencia del Distintivo, la entidad podrá solicitar una renovación del mismo. Deberá aportar, junto con la solicitud de renovación, un informe global de la actividad desarrollada en la organización durante los últimos tres años, que además, contemple el desarrollo del Plan de Igualdad, incluyéndose todas las actuaciones y resultados previstos y producidos durante el periodo considerado, así como los objetivos a alcanzar en los siguientes tres años.

Continúa este artículo señalando que al igual que en la concesión, el plazo máximo para resolver y notificar será de seis meses desde su solicitud. Transcurrido dicho plazo, sin que se haya dictado y notificado resolución expresa, se entenderá concedida la renovación. Cada renovación tendrá una duración de tres años y estará sujeta a las mismas obligaciones establecidas para la concesión. Le corresponde a la dirección general competente en materia de igualdad realizar el seguimiento y control de la aplicación y los efectos de los Planes y las medidas que hayan justificado el otorgamiento del distintivo.

Finalmente dispone este artículo que en el caso de que la entidad no solicite la renovación, se entenderá que renuncia al Distintivo y éste le será retirado, si bien podrá seguir en la Red Emplea en Igualdad de la Región de Murcia si indica expresamente su deseo de continuar perteneciendo a la misma. Del mismo modo las entidades concesionarias del Distintivo podrán comunicar su renuncia a la Dirección General con



competencias en materia de igualdad. Dicha renuncia supondrá la pérdida de los derechos y facultades derivados de aquélla.

**El artículo 14** en cuanto a la **revocación de la concesión del Distintivo** señala que la persona titular de la consejería con competencias en materia de igualdad, de oficio o a instancia de parte, previa audiencia de la empresa distinguida podrá revocar la concesión del Distintivo, mediante resolución motivada, que será publicada en el BORM, en los siguientes supuestos:

- a) Cuando se detecte un uso indebido del Distintivo.
- b) En caso de que se produjera la pérdida de alguno de los requisitos necesarios para solicitar el Distintivo.
- c) Se observe una disminución y/o empeoramiento de las condiciones de implantación del principio de igualdad de oportunidades en la organización.
- d) En los demás casos previstos en la legislación vigente.

Añade que se procederá a la suspensión cautelar de la concesión hasta que la organización aclare la situación y corrija las deficiencias observadas; en otro caso, se procederá a la revocación del Distintivo.

Finalmente establece que la revocación del Distintivo conlleva, en todo caso, la pérdida de las facultades derivadas de aquélla y que tal revocación no implicará la extinción de los derechos y obligaciones derivados del convenio de adhesión a la iniciativa "Empresas por un sociedad Libre de Violencia".

La **Disposición final primera** en relación con la **Ejecución y desarrollo** faculta a la persona titular de la Consejería con competencias en materia de igualdad a determinar, mediante Orden, el logotipo del Distintivo Igualdad en la empresa.

La **Disposición final segunda** señala que La Consejería competente en materia de igualdad creará un **Registro Público** de las concesiones, renovaciones, revocaciones y renunciaciones de este distintivo.



La **Disposición final tercera** establece la **entrada en vigor** del decreto al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

### III. OBSERVACIONES.-

El Consejo Económico y Social de la Región de Murcia valora positivamente el **Proyecto de Decreto, por el que se regula la concesión, renovación y utilización del " distintivo de igualdad de la región de Murcia a empresas y entidades públicas o privadas** , porque mediante el mismo se procede al desarrollo reglamentario de la Ley 7/2007 que establece, en su artículo 23.3, que el Gobierno de la Región de Murcia, a propuesta de la Consejería competente en materia de mujer, podrá conceder el "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" a aquellas empresas y entidades, públicas o privadas, que se hayan distinguido por el desarrollo e implantación de políticas de igualdad de mujeres y hombres entre su personal.

La valoración positiva del Proyecto no es óbice para que el CESRM lamente el extraordinario retraso de la Administración Regional en proceder al desarrollo reglamentario del mencionado art 23.3 de la Ley 7/2007 y regular la concesión renovación y utilización del distintivo de igualdad, algo más de 10 años.

Con carácter general, certificar es emitir un documento que atestigüe que un producto, persona o empresa se ajusta a unas normas determinadas.

Las certificaciones han surgido en todos los sectores y han evolucionado desde las referidas al concepto estricto de calidad, hacia otros aspectos como el medio ambiente, los recursos humanos, la responsabilidad social corporativa o, en el caso que nos ocupa, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En definitiva, el distintivo "de igualdad de la región de Murcia a empresas y entidades públicas o privadas" supone una nueva certificación



de naturaleza pública, que regula específicamente la gestión de la igualdad de oportunidades en la empresa.

Este Decreto viene a determinar, entre otras cuestiones, los aspectos relativos al procedimiento, condiciones, facultades y obligaciones derivadas de la obtención del distintivo.

El proyecto de Decreto regula, entre otros aspectos, y en relación con el procedimiento los requisitos generales para la solicitud, la convocatoria y solicitudes, la documentación a aportar, la composición de la Comisión Técnica de evaluación, el procedimiento de análisis y criterios de valoración, así como la resolución y concesión del distintivo. La norma que se propone supone el establecimiento de un **procedimiento administrativo** con independencia de que el artículo 5 en relación a la convocatoria y solicitudes disponga que anualmente se procederá a convocar el procedimiento para la concesión del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia", mediante Orden de la Consejería y que la misma establecerá las bases de cada convocatoria.

En relación con los requisitos generales para la solicitud del Distintivo de Igualdad de la empresa recogidos en el artículo 4 de la norma y en relación con el de no haber sido sancionada la empresa en los tres años anteriores a la solicitud, con carácter firme, por infracción grave o muy grave en materia de igualdad de oportunidades, a juicio del CESRM, debería reflejarse únicamente "en materia de igualdad" suprimiendo la palabra oportunidades.

En opinión del CESRM y en relación a la composición de la Comisión Técnica de Evaluación prevista en el artículo 8 del proyecto de Decreto, debería haberse previsto la participación en la misma de representante o representantes de las organizaciones empresariales y sindicales que tengan la consideración de más representativas.

Ello, a pesar del Informe emitido por la Dirección General de la Mujer de la Consejería de Familia e Igualdad de oportunidades al Consejo Asesor Regional de la Mujer con motivo de la composición de la comisión técnica de evaluación de concesión del distintivo de igualdad en la Región



de Murcia. Señala el citado informe que “estamos ante un proceso que consiste en la verificación de requisitos administrativos y legales en el ámbito de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa. Por tanto, corresponde a la administración regional la comprobación y valoración de dichos requisitos, en tanto que es el organismo que los establece, concede y tiene la potestad para renovar o revocar, en su caso, el Distintivo de Igualdad, en el marco de la Comisión Técnica de Evaluación creada para tal efecto y constituida al borrador de Decreto”.

En base a ello y al carácter del procedimiento señala que no procede la inclusión de personas ajenas a la estructura de la Administración Regional en la Comisión Técnica de Evaluación.

Sin embargo, a juicio del CESRM no estamos solamente ante la verificación de requisitos administrativos y legales para poder solicitar el distintivo de Igualdad (recogidos en el artículo 4 ), **sino que además hay una evaluación de los criterios de valoración recogidos en el artículo 8.2 del Proyecto de Decreto** (cultura organizativa y su compromiso por la igualdad, actuaciones de responsabilidad social de la organización en materia de igualdad, comunicación interna y externa atendiendo al principio de igualdad, existencia de una adecuada representación de mujeres en la totalidad de los grupos y categorías profesionales, aplicación de sistemas y criterios de clasificación profesional que permitan eliminar y prevenir las situaciones de discriminación directa o indirecta, aplicación de criterios de acceso al empleo y de promoción profesional adecuados al principio de igualdad y no discriminación, garantías efectivas de igualdad retributiva para los trabajos de igual valor, implantación o programación de medidas que eviten y sancionen el acoso sexual y de acoso por razón de género, establecimiento de medidas específicas que garanticen la prevención de los riesgos laborales de las mujeres y de los hombres respectivamente, implantación o programación de garantías y mejoras de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, medidas de publicidad no sexista de los productos y servicios de la entidad, aspectos relativos al diagnóstico, diseño desarrollo programático de un Plan de Igualdad, condiciones de acceso al empleo equilibradas, medidas de conciliación, constitución de un Comité o Comisión de



Igualdad para velar por el desarrollo del Plan, participación de la representación legal de la plantilla, o en su defecto, de las propias personas trabajadoras en el proceso de elaboración, implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad).

**Es en la evaluación de estos criterios donde resulta indispensable a juicio del CESERM la participación de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.** Así lo hacen otras Comunidades Autónomas como Castilla-la Mancha (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) o Asturias (Decreto 15 / 2015 de 25 de marzo por el que se regula la concesión, renovación y utilización del distintivo Marca asturiana de excelencia en la igualdad) **si bien eliminan la denominación "técnica" a la comisión de evaluación.**

La Constitución española en el artículo 7 de su título preliminar establece que los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios, y reconoce el derecho fundamental a la libertad sindical en el artículo 28, párrafo primero, y el derecho de asociación en el artículo 22. Igualmente el artículo 9.2, señala que debe promoverse la participación ciudadana en la vida pública, política, económica y social; y el artículo 129.1, donde se regula la participación de los interesados en la actividad de los organismos públicos, en forma de participación institucional.

La Ley orgánica de libertad sindical (LO 11 / 85 de 2 de agosto) para las organizaciones sindicales y la Ley 19/1977, de 1 de abril, del Derecho de Asociación Sindical, en relación con la disposición adicional sexta del Estatuto de los Trabajadores para las asociaciones empresariales atribuyen el ejercicio del derecho de participación a las organizaciones sindicales y empresariales que tengan la condición de más representativas.

En el ámbito autonómico, el artículo 9.2 e) del Estatuto de Autonomía señala que la Comunidad Autónoma, y a través de sus órganos,



velará por facilitar la participación de todos los murcianos en la vida política, económica, cultural y social de la Región.

Podemos entender por participación institucional el ejercicio de tareas y actividades de promoción y defensa en el seno de la Administración autonómica, sus organismos públicos y entidades públicas de los intereses generales, comunes, sectoriales e intersectoriales que corresponden a todos los trabajadores y trabajadoras y a los empresarios y empresarias. Por tanto nada impediría que en la Comisión Técnica de Evaluación prevista en el artículo 8 del proyecto de Decreto, se estableciera la participación en la misma de representante o representantes de las organizaciones empresariales y sindicales que tengan la consideración de más representativas.

Ello encajaría además con lo previsto en el art 1 de la Ley 5/2017, de 5 de julio, de participación institucional de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el ámbito de la Región de Murcia. en cuanto a formar parte de “las mesas o foros específicos de negociación o concertación socioeconómica, para la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que le son propios, y que afectan a la calidad de vida y al bienestar general de los ciudadanos de la Región de Murcia”.

Como se ha señalado anteriormente la norma que se propone supone el establecimiento de un procedimiento administrativo con independencia de que anualmente se convoque el procedimiento para la concesión del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia", mediante Orden de la Consejería estableciéndose en la misma las bases de cada convocatoria.

En relación con la documentación a aportar y con referencia al artículo 6.2 del Proyecto de Decreto, dónde se señala que, con carácter facultativo, se podrá acompañar un informe de los representantes de personal o de los propios trabajadores y trabajadoras, y que en todo caso, se debe acreditar haber ofrecido a la representación legal la posibilidad de que la misma informe sobre el Plan de Igualdad o las medidas de igualdad, en opinión del CESRM, el informe de la representación de personal de la



empresa o de los propios trabajadores o trabajadoras en ausencia de dicha representación debería ser OBLIGATORIO, y no facultativo. Además, debería hacerse la precisión de que el informe se emitirá en el plazo de quince días naturales desde que fuera solicitado por la empresa, teniéndose por emitido tras el transcurso de dicho plazo sin que se hubiera realizado.

A juicio del CESRM, tal Orden debería concretar y baremar los criterios de valoración recogidos en el artículo 8 del Proyecto de Decreto. En este sentido, el último criterio recogido en el mencionado artículo 8 y referido a la PARTICIPACIÓN de los representantes legales de los trabajadores, o en su defecto, de las propias personas trabajadoras, debería extenderse a los demás supuestos en que no exista obligación legal o convencional de elaborar un Plan de Igualdad, y en relación a la implantación de políticas o medidas de igualdad. Además, este criterio debería tener una **valoración con elevado peso relativo** en la puntuación total que concrete y determine la Orden de desarrollo. En opinión del CESRM, además debería **distinguirse** en esta valoración cualificada entre la mera **participación** de la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, de las personas trabajadoras, y la **aprobación** de los planes, medidas o políticas de igualdad por los mismos.

Esta Orden debería ser sometida para su consideración a la Comisión evaluadora, con presencia de los agentes sociales más representativos, y con carácter previo a su publicación.

#### **IV. CONCLUSIONES.-**

1.- El Consejo Económico y Social de la Región de Murcia valora positivamente, con las observaciones señaladas en el cuerpo del presente dictamen, el **Proyecto de Decreto, por el que se regula la concesión, renovación y utilización del distintivo de igualdad de la región de Murcia a empresas y entidades públicas o privadas** porque mediante el mismo se procede al desarrollo reglamentario del artículo 23.3 de la Ley 7/2007 como una de las medidas que contribuirá a la promoción de la igualdad



de oportunidades de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia

La valoración positiva del Proyecto no es óbice para que el CESRM lamentablemente el extraordinario retraso de más de 10 años de la Administración Regional en proceder al desarrollo reglamentario del mencionado art 23.3 de la Ley 7/2007 .

Murcia, a 29 de septiembre de 2017

Vº Bº

El Presidente del Consejo  
Económico y Social



El Secretario General del Consejo  
Económico y Social.



Dirección General de Mujer  
e Igualdad de Oportunidades

## INFORME

La Dirección General de Mujer e Igualdad de Oportunidades, recibido el dictamen del Consejo Económico y Social de la Región de Murcia, sobre el proyecto de borrador de Decreto de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, por el que se regula la concesión, renovación y utilización del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" a empresas y entidades, públicas o privadas, ha realizado una revisión de dicho texto. Se han aceptado las observaciones relativas a los siguientes artículos:

**Artículo cuatro:** Se suprime la palabra oportunidades.

**Artículo 6.2:** se ha añadido, en el punto 1 de este mismo artículo 6, la letra j) incluyendo el informe de la representación de personal de la empresa o entidad entre la documentación a presentar junto con la solicitud. Se ha suprimido el apartado 2 y, se concede un plazo de diez días hábiles para firma de este informe, en vez de los quince que indica el dictamen.

**Artículo ocho:** se ha incluido un nuevo párrafo, indicando que el orden de prelación, el sistema de valoración y la ponderación de cada uno de los criterios, se determinará en la correspondiente Orden de convocatoria.

No se ha modificado el **Artículo 7** del proyecto de Decreto, relativo a la composición de la comisión técnica de valoración, ya que se trata de una comisión de carácter técnico y, además, tanto sindicatos, como organizaciones empresariales, son entidades que podrían solicitar el Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia, en caso de cumplir los requisitos para ello.

Asimismo, se han observado algunos errores en la redacción del borrador y se ha procedido a su corrección:

En el **Artículo 4**, la expresión Requisitos generales para la solicitud del "Distintivo Igualdad en la empresa", se ha sustituido por Requisitos generales para la solicitud del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia".

También en el artículo 4 se ha observado que solo se incluían las empresas, se ha añadido también las entidades.



Dirección General de Mujer  
e Igualdad de Oportunidades

Como consecuencia del punto anterior, se ha incluido en el resto del articulado la referencia relativa a entidades junto a las empresas y se ha considerado pertinente introducir, a efectos de interpretación de estos términos, los dos siguientes párrafos:

A estos efectos los términos entidad o empresa deben entenderse de acuerdo con lo previsto en el artículo 1.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado mediante Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Quedan excluidas de la posibilidad de presentar candidatura las administraciones públicas, entendiéndose por tales las relacionadas en el artículo 2.3 de La Ley 40/2015, de 2 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Finalmente, se ha actualizado el encabezado del documento, con la denominación actual de la Dirección General de Mujer e Igualdad de Oportunidades, quedando la redacción del proyecto de borrador de Decreto de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, por el que se regula la concesión, renovación y utilización del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" a empresas y entidades, públicas o privadas, según consta en el documento que se adjunta.

*(Documento firmado electrónicamente al margen)*  
La Jefa de Servicio de Planificación y Programas.



## 4ª MEMORIA DE ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO RELATIVA AL BORRADOR DE DECRETO DE LA CONSEJERÍA DE FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, POR LA QUE SE REGULA LA CONCESIÓN, RENOVACIÓN Y UTILIZACIÓN DEL DISTINTIVO DE IGUALDAD DE LA REGIÓN DE MURCIA A EMPRESAS Y ENTIDADES, PÚBLICAS O PRIVADAS.

### FICHA RESUMEN

#### Órgano impulsor:

Dirección General de Mujer e Igualdad de Oportunidades.

#### Consejería proponente:

Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades.

#### Título de la norma:

Decreto de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades por el que se regula la concesión, renovación y utilización del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia a empresas y entidades, públicas o privadas.

#### Oportunidad y motivación técnica:

##### Situación que se regula.

La creación de un distintivo empresarial en materia de igualdad, para aquellas empresas y entidades que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en cualquier otro ámbito.

##### Finalidad del proyecto:

Regular el procedimiento y las condiciones para la obtención del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia, así como las facultades derivadas de su obtención.

**Novedades introducidas:** la norma en su totalidad supone una novedad en el ordenamiento jurídico.

#### Motivación y análisis jurídico:

**Tipo de norma:** Decreto.

**Competencia de la CARM:** El artículo 10.Uno.20 del Estatuto de Autonomía para la Región de Murcia y el artículo 23.3 de la Ley 7/2007, de 4 abril para la Igualdad entre Hombres y Mujeres y Protección contra la violencia de Género de la Región de Murcia.



**Estructura y contenido de la norma:** La nueva norma se estructura en 14 artículos y tres disposiciones finales.

**Normas cuya vigencia resulte afectada:** No resultaría afectada la vigencia de ninguna norma.

**Trámite de audiencia:**

No se ha realizado trámite de audiencia directo a los interesados ya que no se considera que la promulgación de esta norma afecte a los derechos e intereses legítimos de los ciudadanos, tal y como prescribe el artículo 53.3 de la Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia. Pero puede entenderse cumplimentado este trámite, con el sometimiento al trámite de información previa del Consejo Regional de Mujer.

**Informes recabados:**

Se han recabado los siguientes informes:

- Informe del Consejo Asesor Regional de la Mujer.
- Informe jurídico de la Vicesecretaría de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades.
- Dictamen del Consejo Económico y Social.

A continuación, se han de recabar los siguientes informes o dictámenes:

- Informe de la Dirección General de los Servicios Jurídicos.
- Dictamen del Consejo Jurídico.

**Informe de cargas administrativas:** Se consideran cargas administrativas todas aquellas tareas de naturaleza administrativa que deben llevar a cabo las empresas y los ciudadanos y ciudadanas para cumplir con las obligaciones derivadas de la norma.

El proyecto incorpora cargas administrativas para aquellas entidades y empresas que pretendan obtener el Distintivo de igualdad, pudiendo cuantificarse en un montante aproximado de 30.390,00.-€

**Informe de impacto presupuestario:**

**Repercusión presupuestaria.** Implica Gasto: NO

En recursos de personal: No es necesario personal adicional.

En recursos materiales: No son necesarios nuevos recursos materiales.

**Informe de impacto económico:**

**Efectos sobre la economía en general:** La norma propuesta no tiene efectos significativos sobre la economía general.



**Informe de impacto por razón de género:**

Positivo

**Informe de impacto de diversidad de género:**

Nulo.

**A) OPORTUNIDAD Y MOTIVACIÓN TÉCNICA.**

**1. Problema que se pretende resolver o situación que se quiere mejorar.**

Se pretende fomentar la igualdad en las empresas y entidades públicas o privadas distinguiendo aquellas empresas que hacen un esfuerzo por eliminar y prevenir situaciones directas o indirectas de discriminación, así como aquellas que destaquen en la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos, como servicios, productos y publicidad de la empresa.

**2. Momento adecuado para enfrentarse a este problema o situación.**

Desde la entrada en vigor de Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia, las mujeres han recuperado una parte importante del espacio público que les corresponde, pero todavía persisten importantes diferencias con respecto a los hombres a la hora de ejercer plenamente este derecho, especialmente en el campo del empleo y las relaciones laborales, sufriendo un trato desigual y discriminatorio en el acceso al mundo laboral y, más en concreto, en el acceso a los máximos órganos de responsabilidad.

El artículo 23.3 de la citada Ley 7/2007 prevé la concesión del “distintivo de Igualdad” a todas aquellas empresas, ya sean públicas o privadas, que se hayan distinguido por el desarrollo en la implantación de políticas de igualdad de mujeres y hombres entre su personal. Dicho artículo establece que tanto los criterios para la concesión, como para la renovación del citado distintivo se determinarán reglamentariamente.

**3. Razones que justifican la aprobación de la norma.**

Estamos ante una causa normativa ya que, como se ha mencionado anteriormente, el artículo 23.3, exige un desarrollo reglamentario de los criterios para la concesión y renovación del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia.

**4. Colectivos o personas afectadas por la norma que se pretende aprobar.**

Se han de considerar beneficiarios directos tanto las empresas como las entidades, sean personas físicas o jurídicas, con capital público o privado que tengan su domicilio en la Región de Murcia o cuenten con un centro de trabajo



en la Región de Murcia siempre que tengan contratado personal en la Región de Murcia.

El Decreto define entidad o empresa a los efectos de la solicitud de este distintivo, conforme a lo previsto en el artículo 1.2 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y excluye de la posibilidad de presentar candidatura a las administraciones públicas relacionadas en el artículo 2.3 de la Ley 40/2015, de 2 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

#### **5. Interés público afectado por el problema o situación.**

Avanzar en la consecución del principio de igualdad entre hombres y mujeres, especialmente en lo referente al acceso al empleo, a la formación y promoción profesionales y a las condiciones laborales.

#### **6. Resultados y objetivos que se pretenden alcanzar con la aprobación de la normativa en cuestión.**

- 6.1-Promover activamente que la igualdad, el mérito y la capacidad de las mujeres sean valorados adecuadamente en los procesos de formación interna, selección y promoción de personal.
- 6.2-Potenciar que las empresas establezcan medidas de organización y flexibilización del tiempo de trabajo que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y promuevan su utilización tanto por hombres como por mujeres.
- 6.3-Concienciar a las empresas para que presten especial atención para que, en todos los procesos de formación interna, selección y promoción de personal, sin menoscabo de los principios de mérito y capacidad, exista una presencia más equilibrada de mujeres y hombres.
- 6.4-Avanzar hacia una participación más equilibrada en los puestos de predirectivo, directivo, o en el Comité de Dirección o del Consejo de Administración de cualquier tipo de empresa.

#### **7. Coherencia de la propuesta normativa con otras políticas públicas.**

La norma propuesta es coherente con otras políticas públicas, ya que estamos ante un principio, el de igualdad entre hombres y mujeres, de transversal aplicación. En concreto es coherente con los Planes para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública de la Región de Murcia 2016-2017. Este plan contiene las medidas y cronogramas para cada uno de los siguientes ámbitos sectoriales: Administración y Servicios; Servicio Murciano de Salud y Educación.

En dicho plan se establecen cinco objetivos fundamentales:

-El primero es garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el empleo público y en las condiciones de trabajo de la Administración Regional.



-El segundo es conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de la Administración Regional.

-El tercero es promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la Administración Regional.

-El cuarto es realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades.

-El quinto es vigilar de forma especial la discriminación indirecta, entendiéndose por ésta, la situación en que en una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, se pone a una persona de un sexo en desventaja respecto de personas del otro sexo.

## **B) MOTIVACIÓN Y ANÁLISIS JURÍDICO.**

### **1. Competencia que ejerce la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia en virtud de la cual se pretende aprobar la disposición.**

1.1. El artículo 10.Uno.20 del Estatuto de Autonomía para la Región de Murcia reconoce a la Comunidad Autónoma competencia exclusiva en la promoción de la mujer, correspondiéndole en el ejercicio de ésta la competencia legislativa, reglamentaria y la función ejecutiva.

1.2. El artículo 4 de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia, establece que corresponde a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, la competencia legislativa, la de desarrollo normativo y la ejecución en materia de igualdad de mujeres y hombres.

### **2. Justificación del rango formal de la norma y de la competencia del órgano que pretende aprobar la norma.**

2.1. El artículo 22.12 de la 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia establece como competencia del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia el ejercer la potestad reglamentaria, salvo en los casos en que ésta se encuentre específicamente atribuida al Presidente de la Comunidad Autónoma o a los consejeros.

2.2. Asimismo, el artículo 23.3 de la Ley 7/2007, de 4 de abril, establece que tanto los criterios para la concesión, como para la renovación del citado distintivo se determinarán reglamentariamente.

### **3. Procedimiento seguido para su elaboración y tramitación.**



Se ha seguido el establecido por el artículo 53 de la Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia.

#### 4. Informes o dictámenes solicitados.

4.1. Se ha recabado Informe del Consejo Asesor Regional de Mujer (Art. 3 de la Orden de 11 de febrero de 2005, de la Consejería de Presidencia por la que se crea el Consejo Asesor Regional de la Mujer) con carácter preceptivo y no vinculante. A efectos de su constancia, se acompaña certificado del tratamiento de este Asunto en la sesión de 2 de noviembre de 2016.

4.2. Se ha recabado Informe jurídico de la Vicesecretaría de la Consejería (art. 53 Ley 6/2004, de 28 de diciembre) con carácter preceptivo, asumiéndose todas y cada una de las observaciones y sugerencias formuladas en el mismo. En particular:

- a) Se solventa la posible contradicción entre la redacción del artículo 4 y el apartado d) del artículo 6.1, incorporando una redacción más coherente respecto a uno de los documentos que debe acompañar a la solicitud de concesión del distintivo: “d) Texto o textos íntegros en los que conste el plan de igualdad, en los supuestos en los que exista obligación legal o convencional. En los demás supuestos, acreditación de las medidas de igualdad en la empresa”
- b) Se ha modificado la composición de la comisión técnica de valoración regulada en el artículo 7, suprimiendo la referencia al representante de la Cámara de Comercio.
- c) Se clarifica la previsión sobre el informe anual que están obligada a elaborar y remitir las empresas que hayan obtenido el Distintivo de Igualdad, con una nueva redacción de esta obligación de las empresas con Distintivo de Igualdad en el artículo 11.1.e): “Elaborar, y remitir a la consejería competente en materia de igualdad, anualmente y al finalizar el periodo de vigencia del Distintivo, un informe de seguimiento de los avances realizados en la implantación de su Plan de Igualdad (según modelo que se facilitará por la Dirección General competente en materia de Igualdad). El plazo ordinario para dar cumplimiento a la remisión del informe anual será de 30 días naturales inmediatamente posteriores a la fecha de terminación de cada anualidad de vigencia del Distintivo, entendiéndose que la primera anualidad comienza en la fecha de su concesión”.

4.3. Se ha recabado Dictamen preceptivo del Consejo Económico y Social (en adelante, CESRM) (art. 5 a) Ley 3/1993, de 16 de julio, asumiéndose la mayor parte de las observaciones y sugerencias formuladas en el mismo, de acuerdo con el informe emitido al respecto por la Dirección General de Mujer e Igualdad de Oportunidades. En particular, dichas aportaciones se refieren a los aspectos referidos a continuación:



22/11/2017 09:34:42

22/11/2017 09:34:19 Firmante:

no copia aut  
idad puede ser contrastada accionando a la siguiente dirección: <https://sede.carm.es/verificardocumentos> e introduciendo el código seguro de verificación (CSV) eZid  
istrativo archivado por la Comunidad Autónoma de Murcia, según artículo 27.3.c) de la Ley 39/2015.

- a) Se asume la primera observación del CESRM referente a los requisitos generales para la solicitud del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia recogidos en el artículo 4 de la norma, y en particular al de no haber sido sancionada la empresa en los tres años anteriores a la solicitud, con carácter firme, por infracción grave o muy grave en materia de igualdad de oportunidades, precisando que debería reflejarse únicamente “en materia de Igualdad” suprimiendo la palabra oportunidades. Se ha suprimido pues este término en el artículo 4.
- b) A juicio del CESRM no estamos solamente ante la verificación de requisitos administrativos y legales para poder solicitar el distintivo de Igualdad, sino que además hay una evaluación de los criterios de valoración recogidos en el artículo 8.2 del Proyecto de Decreto (...) y es en la evaluación de estos criterios donde resulta indispensable la participación de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Así lo hacen otras Comunidades Autónomas como Castilla-La Mancha (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) o Asturias (Decreto 15/2015 de 25 de marzo por el que se regula la concesión, renovación y utilización del distintivo Marca asturiana de excelencia en la igualdad) si bien eliminan la denominación “técnica” a la comisión de evaluación.

Esta segunda aportación del CESRM no puede asumirse, al entenderse necesario desde esta Consejería mantener el criterio ya emitido por el informe de su Servicio Jurídico, según el cual dicha comisión ha de configurarse con un carácter interno y técnico, por lo que los agentes sindicales y empresariales no pueden formar parte de la misma. Además, en sus Estatutos, se le atribuyen competencias de asesoramiento, pero la comisión de valoración contenida en el texto que se informa, no se limita a asesorar sino que tiene también competencias de propuesta (decisorias en definitiva). Al mismo tiempo ha de tenerse en cuenta que tanto sindicatos como organizaciones empresariales se contemplan en el propio decreto como entidades que podrían solicitar el Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia en caso de cumplir los requisitos.

- c) Sí se asume, por el contrario, la alegación del CESRM relativa al carácter OBLIGATORIO y no facultativo con el que debe configurarse (entre la documentación a aportar junto con la solicitud y con referencia al artículo 6.2 del Proyecto de Decreto) el informe de los representantes de personal o de los propios trabajadores y trabajadoras, y la necesaria acreditación de haber ofrecido a la representación legal la posibilidad de que la misma informe sobre el plan de Igualdad o las medidas de igualdad.



A tal fin, se ha añadido en el punto 1 de este mismo artículo 6 la letra j) incluyendo el informe de la representación del personal de la empresa entre la documentación a presentar junto con la solicitud, y suprimiendo el apartado 2. No obstante, se ha previsto un plazo de diez días hábiles para la firma de este informe, en lugar de los quince días naturales desde que fuera solicitado por la empresa que sugiere el dictamen de CESRM, precisándose que se tendrá por emitido tras el transcurso de dicho plazo sin que se hubiera realizado (en consonancia con lo previsto en el artículo 80.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas).

- d) A juicio del CESRM el Decreto debería concretar y baremar los criterios de valoración recogidos en el artículo 8, debiendo el criterio de la participación de los representantes legales de los trabajadores o de las propias personas trabajadoras, tener un peso relativo elevado en la puntuación total que concrete y determine la Orden de desarrollo.

Se asume esta observación, mediante la inclusión de un nuevo párrafo en el artículo 8, indicando que el orden de prelación el sistema de valoración y la ponderación de cada uno de los criterios, se determinará en la correspondiente Orden de convocatoria.

Por otra parte, detectados en esta fase algunos errores en la redacción del Proyecto de Decreto, la Dirección General de Mujer e Igualdad de Oportunidad ha creído necesario proceder a su modificación en esta fase del procedimiento. Concretamente:

- En el artículo 4, se rectifica la expresión “Requisitos generales para la solicitud del “Distintivo Igualdad en la empresa”, sustituyéndola por “Requisitos generales para la solicitud del “Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia”.
- Observado que en el artículo 4, relativo a los Requisitos Generales para la solicitud del Distintivo solo se hacía referencia a las empresas, se ha añadido también a las entidades (que sin ser empresas, tienen personal contratado), en concordancia con lo previsto en el artículo 2 del mismo texto (que en la definición del distintivo indica que está dirigido a entidades de la Región de Murcia que destaquen por el desarrollo e implantación de planes y políticas de igualdad).
- Como consecuencia de lo anterior, se ha incluido en el resto del articulado la referencia a las entidades junto a la realizada a las empresas, y se ha considerado pertinente introducir, a efectos de interpretación de estos términos, los dos siguientes párrafos:

*“A estos efectos, los términos entidad o empresa deben entenderse de acuerdo con lo previsto en el artículo 1.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.*



*Quedan excluidas de la posibilidad de presentar candidaturas las administraciones públicas, entendiéndose por tales las relacionadas en el artículo 2.3 de la Ley 40/2015, de 2 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público”.*

4.4 Evacuado el dictamen del CES, se ha de recabar a continuación los siguientes informes o dictámenes a la fecha de la presente memoria:

- Informe de la Dirección de los Servicios Jurídicos (art. 7.1.f) Ley 4/2004, de 22 de octubre).
- Dictamen preceptivo del Consejo Jurídico art. 12. 5 Ley 2/1997, de 19 de mayo.

## **5. Audiencia a las consejerías.**

Con fecha 18 y 21 de noviembre de 2016 se remite el borrador del decreto a todas las Consejerías a las que pudiera afectar la aprobación del mismo, para que realizaran las observaciones que estimaran pertinentes.

De las observaciones presentadas se han recogido las efectuadas por la Consejería de Presidencia, que por otro lado es la única que ha presentado alegaciones y se ha modificado el artículo 10-Facultades y derechos de las entidades concesionarias del distintivo.

## **6 Disposiciones cuya vigencia resulta afectada.**

Con la norma que se propone no resultaría afectada la vigencia de ninguna norma, puesto que es de nueva creación.

## **7 Estructura de la nueva norma.**

La nueva norma se estructura en 14 artículos y tres disposiciones finales.

## **8 Elementos novedosos que se incorporan.**

El desarrollo reglamentario, hasta ahora inexistente, de la denominación del Distintivo de Igualdad en la Región de Murcia, el procedimiento y las condiciones tanto para su concesión, como para su retirada.

## **9 Previsión de entrada en vigor.**

Se ha establecido que entrará en vigor al día siguiente de su publicación ya que no se encuentra ningún tipo de impedimento para su aplicación inmediata.

## **10 Análisis del régimen transitorio si es que se recoge alguno.**



No se prevé ninguno, ya que este Distintivo, a pesar de estar previsto en la Ley 7/2007, no ha visto la luz hasta la entrada en vigor del presente decreto.

### 11 Creación de nuevos órganos administrativos.

No se crean nuevos órganos administrativos.

### 12 Si la norma que se pretende aprobar supone el establecimiento de un servicio o de un procedimiento administrativo cuyo destinatario sea el ciudadano, las empresas o las Administraciones Públicas o suponga una modificación en cualquier sentido del existente, ¿Ha sido dado de alta en la Guía de Procedimientos y Servicios de la Administración Pública de la Región de Murcia?.

- a. La norma que se propone supone el establecimiento de un procedimiento administrativo cuyos destinatarios principales son las entidades de la Región de Murcia que destaquen por el desarrollo e implantación de planes y políticas de igualdad.
- b. No ha sido dado de alta en la Guía de Procedimientos y Servicios de la Administración Pública de la Región de Murcia.

### C) INFORME DE CARGAS ADMINISTRATIVAS.

Se hace preciso completar la presente MAIN en el sentido de valorar el impacto de las cargas administrativas que la norma que se pretende aprobar supone para los destinatarios de la misma.

Las previsiones introducidas en el proyecto de Decreto, se articulan en la práctica a través de las órdenes de convocatorias del procedimiento de concesión, que se dictarán anualmente por la Consejería que tenga atribuidas las competencias en materia de igualdad, momento en que serán exigibles las obligaciones contempladas en este decreto para aquellas empresas y entidades que quieran concurrir al citado procedimiento.

No obstante, se hace un cálculo de las cargas administrativas que supondrán estas en la próxima convocatoria, teniendo en cuenta las previsiones relativas a requisitos y solicitud del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia

Artículo donde se establece la obligación	Naturaleza de lo solicitado	Unidad	Precio por unidad	Total EUROS
4.párrafo 1	Presentación de una solicitud electrónica	1	5	5,00
6.1.a)	Vida laboral de empresa, documento de constitución o estatutos y sus modificaciones si las hubiera, y en su caso, certificación acreditativa de su	1	4	4,00



22/11/2017 09:34:42

	inscripción en el registro público correspondiente			
6.1.c)	Declaración de no haber sido sancionada con carácter firme, por infracción grave o muy grave en materia de igualdad y no discriminación o por infracción muy grave en materia social	1	4	4,00
6.1.e)	Plan de igualdad, o acreditación de haber comenzado la implantación de un Plan de Igualdad o de Políticas de Igualdad	1	500	500,00
6.1.f)	Balance o informe sobre las medidas de igualdad implantadas en la empresa	1	500	500,00
	<b>TOTAL</b>			1.013,00

Por lo tanto, se estima que el coste que supondrá el decreto que se tramita, para una entidad o empresa que pretenda obtener el Distintivo de Igualdad, calculado de acuerdo con el apartado B4 de la Guía Metodológica para el desarrollo de la MAIN aprobada por Consejo de Gobierno de 6 de febrero de 2015, asciende a la cantidad de MIL TRECE EUROS (1.013,00 €) EUROS. La frecuencia será anual.

Para el cálculo de la población afectada, se ha hecho un cálculo aproximado de las solicitudes que podrían presentarse situándose en el entorno de las 30 solicitudes anuales. En su consecuencia, se estima que el total de las cargas administrativas que supondrá el decreto que se tramita, ascenderá a la cantidad de (30.390,00 €) EUROS anuales.

#### D) INFORME DE IMPACTO ECONOMICO Y PRESUPUESTARIO.

La Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia, regula en el Capítulo II del Título V la legislación delegada, estableciendo concretamente en el artículo 53.1 que el anteproyecto que se elabore irá acompañado por una memoria de análisis de impacto normativo, en cuyo contenido incluirá, entre otros, un informe de impacto presupuestario que evalúe la repercusión de la futura disposición en los recursos personales y materiales y en los presupuestos de la Administración.

Tanto en el Informe Propuesta del Servicio de Planificación y Programas, como en el Informe Económico se señala expresamente que el Decreto no conlleva obligaciones financieras para la Comunidad Autónoma de la Región de

22/11/2017 09:34:19 Firmante:

Administrativo archivado por la Comunidad Autónoma de Murcia, según artículo 27.3.c) de la Ley 39/2015. Dirección de correo electrónico: https://sede.carm.es/verificardocumentos e introduciendo el código seguro de verificación (CSV) eZid

no copia autenticidad puede ser contrastada accediendo a la siguiente dirección:



Murcia, ni conlleva existencia de gastos que requieren el establecimiento de un sistema de financiación, no implicando el incremento de los programas ordinarios de gasto e inversión de la CARM.

Por ello, la aprobación del Decreto por el que se regula la concesión, renovación, y utilización del “Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia” a empresas y entidades públicas y privadas no tiene en la actualidad repercusión económica alguna adicional en la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, ya que se dará cumplimiento a lo dispuesto en el mismo, con los medios materiales y personales de los que se dispone actualmente.

### **E) INFORME DE IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO.**

El proyecto de norma, que se pretende aprobar presenta un impacto por razón de género, ya que, su finalidad es reconocer y estimular la labor de aquellas empresas comprometidas con la igualdad, a través del desarrollo e implementación de planes y políticas de igualdad para promover la igualdad real entre hombres y mujeres.

Estamos, por tanto ante la llamada acción positiva para la igualdad, entendida como estrategia temporal destinada a remover situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales y sociales que impiden a las mujeres alcanzar una situación real de igualdad y oportunidades. Nos encontramos ante una medida correctora aplicada que pretende obtener un efecto beneficioso sobre la condición y posición de las mujeres tanto en la sociedad, como en el mercado laboral con el fin de favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Medida ésta plenamente justificada en la prescripción de nuestra Carta Magna, en su artículo 9.2, imponiendo a los poderes públicos la obligación de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivos, así como de remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, facilitando su participación en la vida política, económica, cultural y social.

Este Decreto pretende ser una forma más de combatir las manifestaciones aún subsistentes de discriminación por razón de sexo, promoviendo la igualdad efectiva con remoción de los obstáculos o estereotipos sociales que todavía puedan, hoy día, impedir su plena aplicación. Así, la consecución de estos objetivos en el ámbito laboral requiere de la participación activa de las empresas y otras entidades en lo referente al acceso al empleo y unas condiciones laborales de calidad y en igualdad para hombres y mujeres, así como sus productos y servicios respondan a las necesidades e intereses de mujeres y hombres.

### **F) INFORME DE IMPACTO DE DIVERSIDAD DE GÉNERO**



El artículo 7 de la Ley 8/2016, de 27 de mayo, de igualdad social de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales, y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, establece en sus apartados 1, 3 y 5 lo siguiente:

*“1. Se llevarán a cabo medidas de prevención de la discriminación y apoyo a la visibilidad entre los colectivos más vulnerables, adolescentes, niños y niñas, personas de la tercera edad, personas con discapacidad, así como medidas de apoyo a las víctimas de discriminación en el ámbito familiar. En particular se adoptarán medidas específicas de apoyo, mediación y protección en los supuestos de menores, adolescentes y jóvenes que estén sometidos a presión o maltrato psicológico en el ámbito familiar a causa de su orientación sexual y/o identidad de género.*

*3. La Comunidad Autónoma de la Región de Murcia garantizará y adoptará las medidas necesarias para la protección y el absoluto respeto de los derechos de las personas con discapacidad LGBTI. Los centros y servicios de atención a personas con discapacidad, públicos o privados, velarán por que el respeto del derecho a la no discriminación de las personas LGBTI sea real y efectivo.*

*5. Se adoptarán las medidas necesarias para que los espacios o equipamientos identificados en función del sexo en los centros de menores, pisos tutelados, centros de atención a personas con discapacidad, residencias de la tercera edad o en cualquier otro recurso que acoja a personas especialmente vulnerables puedan utilizarse por las personas transexuales, transgénero e intersexuales en atención al género sentido”.*

### **Valoración del impacto de diversidad de género.**

De acuerdo con lo expuesto, se estima que, en relación con el impacto de diversidad género de las medidas que se establecen en el proyecto de Decreto, se ha de valorar como NULO el impacto de dichas medidas sobre lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales, sin que se contribuya, por tanto, a reducir o eliminar las diferencias o se promueva la igualdad y la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género. Ello es así, ya que no se prevé modificación alguna de la situación preexistente y el proyecto de Decreto no establece discriminación por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género.

Documento firmado electrónicamente al margen

**LA JEFA DE SERVICIO DE DESARROLLO NORMATIVO Y ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN**



22/11/2017 09:34:42

22/11/2017 09:34:19 Firmante:

na copia aut  
idad puede ser contrastada accionando a la siguiente dirección: <https://sede.carm.es/verificardocumentos> e introduciendo el código seguro de verificación (CSV) eZtd



## **BORRADOR DE DECRETO DE LA CONSEJERÍA DE FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, POR EL QUE SE REGULA LA CONCESIÓN, RENOVACIÓN Y UTILIZACIÓN DEL "DISTINTIVO DE IGUALDAD DE LA REGIÓN DE MURCIA" A EMPRESAS Y ENTIDADES, PÚBLICAS O PRIVADAS.**

El artículo 1 de la Constitución de 1978 proclama la igualdad como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico y el artículo 14 propugna la igualdad de los españoles ante la Ley, sin restricciones. Por su parte, el artículo 9.2 determina 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, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos y ciudadanas en la vida política, económica, cultural y social.

Del mismo modo, la igualdad entre mujeres y hombres en lo referente al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo es un principio fundamental que se ha plasmado tanto en los tratados constitutivos, como en las directivas comunitarias en materia de igualdad de trato.

Para avanzar en la consecución del principio de igualdad y, 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, se dicta ante la necesidad de una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos o estereotipos sociales que impiden alcanzarla. La consecución de estos objetivos en el ámbito laboral requiere de la participación activa de las empresas y otras entidades en lo que se refiere a garantizar un acceso al empleo y unas condiciones laborales de calidad y en igualdad para mujeres y hombres, así como a garantizar que sus productos y servicios respondan a las necesidades e intereses de mujeres y hombres.

Desde entonces y en estos años, las mujeres han recuperado una parte importante del espacio público que les corresponde, sin embargo todavía persisten importantes diferencias con respecto a los hombres a la hora de ejercer plenamente este derecho, especialmente en el campo del empleo y las relaciones laborales. Las mujeres, siguen sufriendo un trato desigual y discriminatorio en el acceso al mundo laboral, y más en concreto, en el acceso a los máximos órganos de responsabilidad.



Dirección General de Mujer  
e Igualdad de Oportunidades

Esta Ley establece en su Título IV: "El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades", capítulo. III: Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad y, concretamente, en su Art.45.1, lo siguiente: *"Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con los representantes legales de los trabajadores y las trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral"*.

El Artículo noveno Dos. b). del Estatuto de Autonomía de la Región de Murcia, aprobado mediante Ley Orgánica 4/1982 de 9 de junio, determina que la Comunidad Autónoma, en el ámbito de su competencia y a través de sus órganos, velará por promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean efectivas y reales, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

Para el cumplimiento de estos objetivos, entre otras medidas, la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia propone hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia mediante la regulación de aquellos aspectos orientados a la promoción y consecución de dicha igualdad, y a combatir de modo integral la violencia de género.

Para tratar de evitar estas consecuencias de la desigualdad la mencionada Ley 7/2007 establece, en su artículo 23.3, que el Gobierno de la Región de Murcia, a propuesta de la Consejería competente en materia de mujer, podrá conceder el "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" a aquellas empresas y entidades, públicas o privadas, que se hayan distinguido por el desarrollo e implantación de políticas de igualdad de mujeres y hombres entre su personal.

En el marco de este contexto legal se dicta este decreto como desarrollo reglamentario de las previsiones recogidas en el citado artículo 23.3, regulando todos los aspectos relativos al procedimiento, condiciones, facultades y obligaciones derivadas de la obtención del Distintivo.

Este Decreto se dicta al amparo de lo establecido en los artículos 10.uno.apartado 20 del Estatuto de Autonomía de la Región de Murcia, 10, 14, 23 y 24 de la Ley 7/2004, de



Dirección General de Mujer  
e Igualdad de Oportunidades

28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la Administración Pública de la Región de Murcia y 21.1, 22.12 y 52.1 de la citada Ley 6/2004 y en el artículo 23.3 de la Ley 7/2007, de 4 de Abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia.

En su virtud, a propuesta de la Consejera de Familia e Igualdad de Oportunidades, oído/de acuerdo con el Consejo Jurídico de la Región de Murcia, tras la deliberación y acuerdo del Consejo de Gobierno, en sesión de fecha...

## **DISPONGO**

### **Artículo 1. Objeto.**

El presente decreto tiene como objeto el desarrollo reglamentario de lo dispuesto en el artículo 23.3 de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia, regulando el procedimiento y las condiciones para la obtención del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia", así como las facultades derivadas de su obtención.

### **Artículo 2. Denominación del Distintivo.**

El Distintivo, dirigido a entidades de la Región de Murcia que destaquen por el desarrollo e implantación de planes y políticas de igualdad, se denominará "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" y se representará con el logotipo que se determine por Orden de la persona titular de la Consejería competente en materia de Igualdad.

### **Artículo 3. Propiedad del Distintivo.**

El logotipo y el nombre de "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" es propiedad exclusiva de la Comunidad Autónoma y quedará registrado como marca.

### **Artículo 4. Requisitos generales para la solicitud del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia".**

Podrán solicitar este Distintivo todas las empresas, o entidades, sean personas físicas o jurídicas, con capital público o privado, que tengan su domicilio en la Región de



Dirección General de Mujer  
e Igualdad de Oportunidades

Murcia o cuenten con centro de trabajo en la Región de Murcia siempre que hubiese contratado personal en la Región de Murcia y cumplan, además, los siguientes requisitos:

- Estar inscrita en la Seguridad Social y, si procede, encontrarse formalmente constituida e inscrita en el registro público que corresponda.
- Estar al corriente de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, de conformidad con la normativa vigente, lo que se acreditará mediante certificaciones actualizadas y expedidas por los órganos competentes.
- No haber sido sancionada, en los tres años anteriores a la solicitud, con carácter firme, por infracción grave o muy grave en materia de igualdad 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.
- Tener elaborado un Plan de Igualdad que responda a un diagnóstico previo en los supuestos en que exista obligación legal o convencional. En los demás supuestos, haber comenzado la implantación de un Plan de Igualdad o de Políticas de Igualdad.

A estos efectos los términos entidad o empresa deben entenderse de acuerdo con lo previsto en el artículo 1.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado mediante Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Quedan excluidas de la posibilidad de presentar candidatura las administraciones públicas, entendiéndose por tales las relacionadas en el artículo 2.3 de La Ley 40/2015, de 2 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

#### **Artículo 5. Convocatoria y solicitudes.**

Anualmente se procederá a convocar el procedimiento para la concesión del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia", mediante Orden de la Consejería que tenga atribuidas las competencias en materia de igualdad.

La Orden será publicada en el Boletín Oficial de la Región de Murcia y establecerá las bases de cada convocatoria.

Las solicitudes se presentarán de conformidad con lo señalado en la Ley reguladora del procedimiento administrativo común y en la forma que se determine en la Orden reguladora de la convocatoria.



## Artículo 6. Documentación.

1. Las solicitudes deberán ir acompañadas de la siguiente documentación:

- a) Vida laboral de la empresa o entidad solicitante, documento de constitución o estatutos y sus modificaciones si las hubiera y en su caso, certificación acreditativa de su inscripción en el registro público correspondiente.
- b) Certificado de encontrarse al corriente de sus obligaciones en materia tributaria y de Seguridad Social.
- c) Declaración responsable de no haber sido sancionada en los tres años anteriores a la presentación de la solicitud, en los términos establecidos en el artículo 4.
- d) Texto o textos íntegros en los que conste el plan de igualdad, en los supuestos en los que exista obligación legal o convencional. En los demás supuestos, acreditación de las medidas de igualdad en la empresa o entidad de que se trate".
- e) En los casos en que exista obligación legal, convencional o de otra naturaleza de implantar un plan de igualdad en la empresa o entidad solicitante, copia de los documentos en los que se haga constar el acuerdo alcanzado.
- f) Un balance o informe sobre las medidas de igualdad implantadas en la empresa o entidad, en relación con las condiciones de trabajo, el modelo organizativo, la responsabilidad social de la empresa o entidad y la difusión y publicidad de los productos y servicios ofrecidos por la misma. Este informe no deberá ser aportado si la empresa o entidad ha acreditado la implantación de un plan de igualdad.
- g) Cualquier otra documentación que contribuya al mejor conocimiento del plan de igualdad o las medidas de igualdad en la empresa o entidad solicitante.
- h) Copia del compromiso explícito en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, la organización y funcionamiento interno de la empresa o entidad y la responsabilidad social y la publicidad.
- i) En los supuestos en los que la empresa o entidad haya solicitado u obtenido un Distintivo análogo de cualesquiera otras administraciones públicas, aportará también copia de la correspondiente solicitud o de la resolución que acredite la concesión de dicho Distintivo.
- j) Informe sobre el plan de igualdad o las medidas de igualdad en los que se apoya la solicitud, emitido por la representación del personal de la empresa o entidad, en el plazo de 10 días hábiles, a contar desde que se haya solicitado. Si la empresa o entidad no cuenta con órganos de representación de la plantilla,



Dirección General de Mujer  
e Igualdad de Oportunidades

suscribirán el informe sus propios trabajadores y trabajadoras, en el mismo plazo. Cuando la empresa o entidad no aporte este informe, deberá acreditar, en todo caso, haber ofrecido a la representación legal del personal, allí donde exista o, en su caso, al personal, la posibilidad de informar sobre el plan de igualdad o las medidas de igualdad en los que se apoya la solicitud.

2. La presentación de la solicitud implica la autorización a la administración para la consulta u obtención de documentos elaborados por cualquier Administración, salvo oposición expresa o que la Ley especial aplicable requiera consentimiento expreso.

### **Artículo 7- Composición de la Comisión Técnica de Evaluación.**

1. La Comisión Técnica de Evaluación para la concesión del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia", estará integrada por las siguientes personas:

- A) Presidencia: La persona titular de la Dirección General competente en materia de Igualdad, o persona en quien delegue
- B) Vocalías:
  - a) Dos personas adscritas a la Dirección General con competencias en materia de igualdad.
  - b) Una persona adscrita al Servicio Regional de Empleo y Formación.
  - c) Una persona adscrita al Instituto de Fomento de la Región de Murcia.
  - d) Una persona adscrita a la Dirección General competente en materia de mejora de las condiciones laborales.
  - e) Una persona adscrita a la Consejería competente en materia de agricultura.
  - f) Una persona adscrita al Instituto de Turismo de la Región de Murcia.

Las vocalías serán designadas por quienes ostenten la titularidad de la Dirección General u Organismo Autónomo al que pertenezcan.

- C) Secretaría: Un funcionario o funcionaria de carrera, adscrito/a a la Consejería competente en materia de igualdad, designada por su titular.

2. En la conformación de éste órgano se atenderá al principio de composición equilibrada entre mujeres y hombres.



Dirección General de Mujer  
e Igualdad de Oportunidades

3. La Comisión Técnica de Evaluación se regirá, en su funcionamiento, por lo señalado en la Sección 3ª Capítulo II del Título Preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público.

## **Artículo 8- Valoración.**

### **8.1. Procedimiento de análisis.**

La Comisión Técnica de Evaluación, una vez constituida de conformidad con lo señalado en el artículo anterior, verificará y evaluará la documentación presentada, atendiendo a los criterios de valoración previstos en el artículo 8.2 y a la vista de ello, elevará la oportuna propuesta de resolución a la persona titular de la Consejería competente en materia de Igualdad.

### **8.2- Criterios de valoración.**

En la evaluación realizada por la Comisión Técnica de Evaluación se atenderá, fundamentalmente, a los siguientes aspectos:

- La cultura organizativa y su compromiso por la igualdad.
- Las actuaciones de responsabilidad social de la organización 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 propia organización o en su entorno social.
- La comunicación interna y externa atendiendo al principio de igualdad (lenguaje e imagen igualitarios).
- La existencia de una adecuada representación de mujeres en la totalidad de los grupos y categorías profesionales, incluyendo el personal de alta dirección o, en otro caso, la programación de acciones para conseguir el equilibrio en un Plan de Igualdad.
- La aplicación de sistemas y criterios de clasificación profesional que permitan eliminar y prevenir las situaciones de discriminación directa o indirecta.
- La aplicación de criterios de acceso al empleo y de promoción profesional adecuados al principio de igualdad y no discriminación.
- Las garantías efectivas de igualdad retributiva para los trabajos de igual valor o, en otro caso, la programación de acciones para conseguir el equilibrio salarial en un Plan de Igualdad.



Dirección General de Mujer  
e Igualdad de Oportunidades

- La implantación o programación de medidas que eviten y sancionen el acoso sexual y de acoso por razón de género.
- El establecimiento de medidas específicas que garanticen la prevención de los riesgos laborales de las mujeres y de los hombres respectivamente.
- La implantación o programación de garantías y mejoras de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras.
- Las medidas de publicidad no sexista de los productos y servicios de la empresa o entidad o, en otro caso, la programación de acciones de en este sentido.
- Los aspectos relativos al diagnóstico, diseño desarrollo programático de un Plan de Igualdad, así como la inclusión de temas paridad en la representación, igualdad retributiva, condiciones de acceso al empleo equilibradas, medidas de conciliación, etc.
- La Constitución de un Comité o Comisión de Igualdad para velar por el desarrollo del Plan.
- La participación de la representación legal de la plantilla, o en su defecto, de las propias personas trabajadoras en el proceso de elaboración, implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

El orden de prelación, el sistema de valoración y la ponderación de cada uno de los criterios, se determinará en la correspondiente Orden de convocatoria.

## **Artículo 9- Resolución y Concesión del Distintivo**

### **9.1-Resolución.**

1. A la vista de la propuesta elevada por la Comisión Técnica de Evaluación, el/la titular de la Consejería competente en materia de Igualdad dictará una resolución, debidamente motivada, sobre las solicitudes de concesión del "Distintivo de Igualdad", que será publicada en el BORM.

2. El plazo máximo para resolver y notificar será de seis meses a partir de la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes que se fije anualmente en cada convocatoria. Transcurrido dicho plazo, sin que se haya dictado resolución expresa, se entenderá estimada la petición.

3. Contra la citada resolución, que agota la vía administrativa, podrá interponerse recurso de reposición, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la publicación de la misma.



Dirección General de Mujer  
e Igualdad de Oportunidades

## 9.2-Concesión.

El/la titular de la Dirección General competente en materia de igualdad procederá a la entrega del certificado acreditativo del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" en acto público convocado al efecto.

### **Artículo 10. Facultades y derechos de las empresas y entidades concesionarias del Distintivo.**

Las empresas o entidades a las que se les otorgue el "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia", tendrán las siguientes facultades y derechos:

- a) Recibir un diploma acreditativo de la concesión del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia.
- b) Hacer uso del Distintivo en sus operaciones comerciales.
- c) Emplear el Distintivo en sus acciones de comunicación y soportes corporativos.
- d) Integrarse en la Red Emplea en Igualdad de la Región de Murcia, de forma que sea difundida de forma pública su apuesta por la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.
- e) Además, tendrán derecho a recibir materiales e información actualizada en materia de promoción de la igualdad y prevención de la violencia de género.
- f) La valoración del Distintivo a efectos de la obtención de subvenciones públicas en cuyas bases reguladoras se premie la efectiva consecución de la igualdad de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente en los supuestos establecidos en el artículo 35 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.
- g) La consideración del Distintivo en la adjudicación de contratos en los términos y condiciones previstos en la normativa aplicable en esta materia, de conformidad con lo señalado en el artículo 34.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

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 en la organización, se entenderá que cumplen tal requisito las poseedoras del Distintivo de Igualdad, sin perjuicio de que tal circunstancia pueda acreditarse por cualesquiera otros medios que el órgano de contratación determine.



Dirección General de Mujer  
e Igualdad de Oportunidades

- h) La publicidad y difusión institucional por parte de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia de las empresas o entidades que hayan obtenido el Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia.

### **Artículo 11. Obligaciones.**

1. La concesión del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia", compromete a las empresas o entidades a:

- a) Promover la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la organización, manteniendo y mejorando las condiciones acreditadas en el momento de la solicitud durante todo el periodo de vigencia.
  - b) Difundir y hacer un uso correcto del Distintivo, conforme a la normativa aplicable, especialmente, en materia de publicidad.
  - c) Participar en las actividades que la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia organice en relación a la promoción del principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la organización.
  - d) Adherirse a la iniciativa de "Empresas por una Sociedad Libre de Violencia", bajo la fórmula de convenio entre la empresa o entidad y la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia que generará los derechos y obligaciones contenidas en el texto de dicho convenio.
  - e) Elaborar, y remitir a la consejería competente en materia de igualdad, anualmente y al finalizar el periodo de vigencia del Distintivo, un informe de seguimiento de los avances realizados en la implantación de su Plan de Igualdad (según modelo que se facilitará por la Dirección General competente en materia de Igualdad). El plazo ordinario para dar cumplimiento a la remisión del informe anual será de 30 días naturales inmediatamente posteriores a la fecha de terminación de cada anualidad de vigencia del Distintivo, entendiéndose que la primera anualidad comienza en la fecha de su concesión.
2. El Distintivo debe reproducir exactamente el logotipo original que se determine y deberá ir asociado al nombre de la empresa o entidad distinguida con indicación del año de su concesión.

### **Artículo 12. Vigencia.**

El "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" tendrá una vigencia de tres años, contados a partir de su publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia" sin perjuicio de su revocación, renuncia o renovación.



### **Artículo 13. Renovación y renuncia.**

1. En el plazo de noventa días anteriores a la fecha de la terminación del periodo de vigencia del Distintivo, la empresa o entidad podrá solicitar una renovación del mismo. Para lo cual deberá aportar, junto con la solicitud de renovación, un informe global de la actividad desarrollada en la organización durante los últimos tres años, que, además, contemple el desarrollo del Plan de Igualdad, incluyéndose todas las actuaciones y resultados previstos y producidos durante el periodo considerado, así como los objetivos a alcanzar en los siguientes tres años.

2. Al igual que en la concesión el plazo máximo para resolver y notificar será de seis meses desde su solicitud. Transcurrido dicho plazo, sin que se haya dictado y notificado resolución expresa, se entenderá concedida la renovación.

3. Cada renovación tendrá una duración de tres años y estará sujeta a las mismas obligaciones establecidas para la concesión.

4. Le corresponde a la Dirección General competente en materia de Igualdad realizar el seguimiento y control de la aplicación y los efectos de los Planes y las medidas que hayan justificado el otorgamiento del Distintivo.

5. En el caso de que la empresa o entidad no solicite la renovación, se entenderá que renuncia al Distintivo y éste le será retirado, si bien podrá seguir en la Red Emplea en Igualdad de la Región de Murcia si indica expresamente su deseo de continuar perteneciendo a la misma.

6. Del mismo modo las empresas o entidades concesionarias del Distintivo podrán comunicar su renuncia a la Dirección General con competencias en materia de Igualdad. Dicha renuncia supondrá la pérdida de los derechos y facultades derivados de aquélla.

### **Artículo 14. Revocación de la concesión del Distintivo**

1. La persona titular de la consejería con competencias en materia de igualdad, de oficio o a instancia de parte, previa audiencia de la empresa o entidad distinguida, podrá revocar la concesión del Distintivo, mediante resolución motivada, que será publicada en el BORM, en los siguientes supuestos:

- a) Cuando se detecte un uso indebido del Distintivo.
- b) En caso de que se produjera la pérdida de alguno de los requisitos necesarios para solicitar el Distintivo.
- c) Se observe una disminución y/o empeoramiento de las condiciones de implantación del principio de igualdad de oportunidades en la organización.
- d) En los demás casos previstos en la legislación vigente.



Dirección General de Mujer  
e Igualdad de Oportunidades

2. Se procederá a la suspensión cautelar de la concesión hasta que la organización aclare la situación y corrija las deficiencias observadas; en otro caso, se procederá a la revocación del Distintivo.

3. La revocación del Distintivo conlleva, en todo caso, la pérdida de las facultades derivadas de aquélla.

4. La revocación del Distintivo de Igualdad no implicará la extinción de los derechos y obligaciones derivados del convenio de adhesión a la iniciativa "Empresas por una Sociedad Libre de Violencia".

### **Disposición Final Primera. Ejecución y desarrollo.**

Se faculta a la persona titular de la Consejería con competencias en materia de Igualdad a determinar, mediante Orden, el logotipo del Distintivo Igualdad de la Región de Murcia.

### **Disposición Final Segunda. Registro de empresas y entidades con Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia**

La Consejería competente en materia de igualdad creará un Registro Público de las concesiones, renovaciones, revocaciones y renunciaciones de este Distintivo.

### **Disposición Final Tercera. Entrada en vigor.**

El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

*(Documento firmado electrónicamente al margen)*



## Informe nº 153/2017

**ASUNTO: PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REGULA LA CONCESIÓN, RENOVACIÓN Y UTILIZACIÓN DEL DISTINTIVO DE IGUALDAD DE LA REGIÓN DE MURCIA.**

**ÓRGANO CONSULTANTE: CONSEJERÍA DE FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.**

De conformidad con lo dispuesto en el **artículo 7.1.f) de la Ley 4/2004, de 22 de octubre, de Asistencia Jurídica de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia**, con carácter preceptivo, se emite el siguiente

### INFORME

El Secretario General de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades remite, en fecha 18 de diciembre de 2017 (entrada el 19 de diciembre de 2017), a esta Dirección de los Servicios Jurídicos el expediente de referencia, interesando se emita el preceptivo informe al que se refiere el artículo 7.1.f) de la Ley 4/2004, de 22 de octubre, de Asistencia Jurídica de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (B.O.R.M. nº 261, de 10 de noviembre de 2004).

En relación con la solicitud de informe, el **artículo 21.1 del Decreto nº 77/2007, de 18 de mayo**, por el que se aprueba el **Reglamento** de la citada **Ley de Asistencia Jurídica**, establece que «a) La consulta se acompañará de los antecedentes de todo orden que puedan influir en el dictamen» y de «b) Una copia compulsada del expediente administrativo completo, debidamente foliado, con un índice inicial de los documentos que contiene». En el **apartado 2**, el citado **artículo 21**, señala que se entenderá que el expediente administrativo se remite completo



cuando consten en el mismo: «1.º Copia autorizada del texto definitivo de la propuesta del acto, o proyecto de disposición de carácter general, que constituya su objeto.

2.º Informe jurídico a que se refiere el artículo 17 de este Reglamento.

3.º El cumplimiento de los trámites preceptivos exigibles al procedimiento objeto de la consulta».

## ANTECEDENTES

En el expediente remitido constan de los siguientes documentos:

- Primer borrador de Decreto de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, por el que se regula la concesión, renovación y utilización del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia a empresas y entidades, públicas o privadas de junio de 2016. Páginas 1-12.

- Informe propuesta de la Jefa de Servicio de Planificación y Programas de la Dirección General de Mujer. Páginas 13-15.

- Memoria económica de la Dirección General de Mujer. Página 16.

- Memoria de Análisis de Impacto Normativo (MAIN) de fecha 1 de junio de 2016. Páginas 17-26.

- Propuesta de la Directora General de Mujer de fecha 1 de junio de 2016. Páginas 27 y 28.

- Informe sobre Impacto de Género de fecha 12 de julio de 2016, emitido por la Dirección General de Mujer. Páginas 29 y 30.

- Trámite de audiencia a las distintas Consejerías. Páginas 31-38.

- Informe al Consejo Asesor Regional de la Mujer con motivo de la composición técnica de evaluación de concesión del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia. Páginas 39-40.

- Alegaciones recibidas de las distintas consejerías al borrador de Decreto remitido en trámite de audiencia. Páginas 41-48.



- Segundo borrador de Decreto de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, por el que se regula la concesión, renovación y utilización del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia a empresas y entidades, públicas o privadas de enero de 2017. Páginas 49-60.

- Estudio de cargas administrativas realizado por el técnico responsable de la Dirección General de Mujer de fecha 6-2-2017. Página 61.

- Segunda Memoria de Análisis de Impacto Normativo (MAIN) de fecha 8-2-2017. Páginas 62-71.

- Certificación del Pleno del Consejo Asesor Regional de la Mujer de fecha 9-2-2017. Páginas 72 y 73.

- Informe del Servicio Jurídico de la Vicesecretaría de la consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de fecha 10-3-2017. Páginas 74-81.

- Tercera Memoria de Análisis de Impacto Normativo (MAIN) de fecha 5-4-2017. Páginas 82-92.

- Tercer borrador de Decreto de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, por el que se regula la concesión, renovación y utilización del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia a empresas y entidades, públicas o privadas de marzo de 2017, que se somete a informe del Consejo Económico y Social. Páginas 93-104.

- Dictamen del Consejo Económico y Social de fecha 29 de septiembre de 2017. Páginas 105-126.

- Informe de la Dirección General de Mujer de fecha 14 de noviembre de 2017. Páginas 127 y 128.

- Cuarta Memoria de Análisis de Impacto Normativo (MAIN) de fecha 22 de noviembre de 2017, una vez recogidas las observaciones realizadas por el CES. Páginas 129-142.

- Texto del proyecto de Decreto de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, por el que se regula la concesión, renovación y utilización del “Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia” a empresas y entidades, públicas o privadas, que se somete a informe de la Dirección de los Servicios Jurídicos. Páginas 143-154.



## LEGISLACIÓN APLICABLE

Constitución española de 1978: artículos 1.1, 9.2, 14, 15, 17 y 148.1.20ª.

Estatuto de Autonomía de la Región de Murcia (Ley Orgánica 4/1982, de 9 de junio): artículos diez.uno.20, diez.dos, noveno y treinta y dos.uno.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Ley 3/1993, de 16 de julio, del Consejo Económico y Social de la Región de Murcia: artículo 5a).

Ley 2/1997, de 19 de mayo, del Consejo Jurídico de la Región de Murcia: artículo 12.5.

Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia: artículos 21.1, 22.12, 46, 52.1 y 53.

Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia: artículo 25.2.

Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad de Hombres y Mujeres y de Protección contra la Violencia de Género de la Región de Murcia. Destacan los artículos 4 y 23.3.

Decreto del Presidente nº 3/2017, de 4 de mayo, de Reorganización de la Administración Regional (modificado por el artículo siete del Decreto nº 32/2017, de 16 de mayo): artículo 9.

Decreto nº 74/2017, de 17 de mayo, por el que se establecen los Órganos Directivos de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades: artículo 5.

Orden de 11 de febrero de 2005 por la que se crea el Consejo Asesor Regional de la Mujer.

Resolución de 13 de febrero de 2015, de la Secretaría General de la Consejería de Economía y Hacienda, por la que se dispone la publicación en el “Boletín Oficial de la Región de Murcia” del Acuerdo del Consejo de Gobierno de



fecha 6 de febrero de 2015, por el que aprueba la Guía Metodológica para la elaboración de la Memoria de Análisis de Impacto Normativo.

## CONSIDERACIONES JURÍDICAS

### PRIMERA.- Objeto.

El proyecto de decreto que se informa tiene por objeto regular el procedimiento y las condiciones para la obtención del denominado “Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia”, así como las facultades derivadas de dicha obtención, como desarrollo reglamentario del **artículo 23.3 de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad de Hombres y Mujeres y de Protección contra la Violencia de Género de la Región de Murcia**, cuya finalidad es crear un marco de desarrollo e implantación de políticas integrales que permita eliminar los obstáculos que impiden o dificultan todavía el respeto al principio constitucional de igualdad de hombres y mujeres, como una cuestión de justicia y respeto a los derechos humanos, pero además como una necesidad para el desarrollo socioeconómico de nuestra Región, y erradicar la violencia hacia la mujer desde un enfoque integral y multidisciplinar, implantando medidas de sensibilización, prevención e integración de las víctimas.

### SEGUNDA.- Habilitación legal.

La **Constitución Española de 1978** instaura un Estado social y democrático de Derecho que propugna, entre los valores superiores de su ordenamiento jurídico, la igualdad (artículo 1.1). Establece (**artículo 9.2**) 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 vida política, económica, cultural y social*» y proclama (**artículo 14**) que «*Los españoles son iguales 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». Además, la Carta Magna consagra que (artículo 15) «Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes» y (artículo 17) «1. Toda persona tiene derecho a la libertad y a la seguridad».*

En cuanto a la distribución de competencias entre el Estado y las Comunidades Autónomas, el **artículo 148.1.20ª** de la CE establece la posibilidad de que éstas asuman competencias en materia de «Asistencia Social».

El **Estatuto de Autonomía para la Región de Murcia (Ley Orgánica 4/1982, de 9 de junio)** atribuye a nuestra Comunidad Autónoma la competencia exclusiva en materia de «Promoción de la mujer» (**artículo diez.uno.20**), por lo que le corresponde la potestad legislativa, la potestad reglamentaria y la función ejecutiva, que ejercerá respetando, en todo caso, lo dispuesto en la Constitución (**artículo diez.dos**). Así mismo, además de reseñar que (**artículo noveno**) «Uno. Los derechos y deberes fundamentales de los murcianos son los establecidos en la Constitución para los españoles», establece que «Dos. La Comunidad Autónoma, en el ámbito de su competencia y a través de sus órganos, velará por:

*b) Promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean efectivas y reales, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud».*

En el ámbito europeo, como recoge el Informe del Servicio Jurídico y el propio borrador de decreto, la igualdad entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo es un principio fundamental de la Unión Europea.

Además de la normativa estatal sobre la materia, en la que destaca la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y**



**hombres**, descendiendo al ámbito autonómico, la referida **Ley 7/2007, de 4 de abril**, tiene por objeto *«hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (...) y a combatir de modo integral la violencia de género (...)»*.

En su **artículo 4** expone: *«Competencias. 1. Corresponde a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, la competencia legislativa, la de desarrollo normativo y la ejecución en materia de igualdad de mujeres y hombres, sin perjuicio de la participación de los ayuntamientos mediante el ejercicio de las competencias que le sean propias y la coordinación con las competencias estatales, respetando en todo caso lo dispuesto en la Constitución y el Estatuto de Autonomía de la Región de Murcia.*

*2. La competencia de la Administración autonómica en materia de igualdad de mujeres y hombres se concreta en las siguientes funciones:*

*1) Promoción de medidas que fomenten en las empresas y organizaciones el desarrollo de planes, programas y actividades dirigidas a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres»*.

En el **artículo 23** “Conciliación de la vida familiar, laboral y personal determina que *«3. A tales efectos, el Gobierno de la Región de Murcia, a propuesta de la Consejería competente en materia de mujer, podrá conceder el "distintivo de igualdad" a aquellas empresas, públicas o privadas, que se hayan distinguido por el desarrollo e implantación de políticas de igualdad de mujeres y hombres entre su personal.*

*Los criterios para la concesión del distintivo de igualdad así como su renovación se determinarán reglamentariamente»*.

**El Decreto del Presidente nº 3/2017, de 4 de mayo, de Reorganización de la Administración Regional** (modificado por el artículo siete del Decreto nº 32/2017, de 16 de mayo) recoge que (artículo 9) *«La Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades es el Departamento de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia encargado de la propuesta, desarrollo y ejecución de las directrices generales del Consejo de Gobierno en las siguientes materias: (...) políticas de la mujer, (...)»*.



Finalmente, el **Decreto nº 74/2017, de 17 de mayo, por el que se establecen los Órganos Directivos de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades** establece que (artículo 5) *«La Dirección General de Mujer e Igualdad de Oportunidades ejercerá las siguientes competencias: impulso, seguimiento, evaluación y, en su caso, gestión de políticas especializadas que contribuyan a la incorporación efectiva de la mujer en la vida social, política, económica y cultural de la Región de Murcia, así como la promoción de programas y estructuras que garanticen la igualdad de oportunidades de las mujeres, incluido el fomento de la actividad asociativa, de participación y prestación de servicios específicos desde instituciones públicas y privadas y en especial, las medidas relativas a la sensibilización, prevención y atención integral a las mujeres víctimas de violencia de género.*

*Asimismo, le corresponde desarrollar la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y no discriminación, mediante la prevención y eliminación de toda clase de discriminación de las personas por razón de nacimiento, sexo, origen racial o étnico, religión o ideología, orientación o identidad sexual, edad, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, sin perjuicio de las competencias que en esta materia estén atribuidas a otras Consejerías u organismos autónomos de la Administración Regional».*

De todo lo anterior se deduce el título competencial habilitante para la promulgación del Decreto, por lo que la Comunidad Autónoma es competente para regular esta materia.

### **TERCERA.- Forma.**

La disposición que se somete a informe es un proyecto de decreto, justificándose dicha forma en que se trata de un reglamento, por lo que el órgano competente para su aprobación es el Consejo de Gobierno, de conformidad con el **artículo treinta y dos.uno del Estatuto de Autonomía de la Región de Murcia**, así como con los **artículos 21.1, 22.12 y 52.1 de la Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región**



**de Murcia**, que atribuyen a dicho órgano el ejercicio de la potestad reglamentaria, éstos últimos, salvo en los casos allí previstos en que ésta puede ser ejercida por los Consejeros (cuando les esté específicamente atribuida por disposición de rango legal o en materias de ámbito organizativo interno de su departamento, sin que la misma pueda ser objeto de delegación, en ningún caso).

Asimismo, se cumple con la exigencia formal establecida por el **artículo 25.2 de la Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia**, que determina que *«adoptarán la forma de Decreto, las disposiciones de carácter general, así como los actos emanados del Consejo de Gobierno, para los que estuviera expresamente prevista esta forma»*.

#### **CUARTA.- Procedimiento de Tramitación.**

Teniendo en cuenta que nos encontramos ante una disposición de carácter general que debe aprobar el Consejo de Gobierno, la tramitación del presente decreto habrá de seguirse conforme al procedimiento de elaboración de los reglamentos previsto en el **artículo 53** “Del procedimiento de elaboración de los reglamentos” de la **Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia**.

Así, dicho **artículo 53** dispone que *«1. La iniciación del procedimiento se llevará a cabo, a través de la oportuna propuesta dirigida al consejero, por el órgano directivo de su departamento competente por razón de la materia, mediante la elaboración del correspondiente anteproyecto, al que se acompañarán la exposición de motivos y una memoria de análisis de impacto normativo que incluirá en un único documento el contenido establecido en el apartado tercero del artículo 46»*.

El contenido de la Memoria de Análisis de Impacto Normativo, además de en el referido artículo, se desarrolla en la Guía Metodológica para su elaboración, que fue aprobada por el Consejo de Gobierno en fecha 6 de febrero de 2015, a propuesta del Consejero de Economía y Hacienda, habiendo sido publicada en el



B.O.R.M. nº 42, de 20 de febrero de 2015 (**Resolución de 13 de febrero de 2015**, de la Secretaría General de la Consejería de Economía y Hacienda, por la que se dispone la publicación en el “Boletín Oficial de la Región de Murcia” del Acuerdo del Consejo de Gobierno de fecha 6 de febrero de 2015, por el que aprueba la Guía Metodológica para la elaboración de la Memoria de Análisis de Impacto Normativo).

Además, sigue indicando el referido precepto, «**2. A lo largo del proceso de elaboración del proyecto deberán recabarse el informe jurídico de la Vicesecretaría de la Consejería proponente y aquellos otros informes, consultas y aprobaciones previas que tengan carácter preceptivo**».

Por su parte, el **número 3 de este mismo artículo** establece que, una vez «*Elaborado el texto de un proyecto de disposición general que afecte a los derechos e intereses legítimos de los ciudadanos, el órgano directivo impulsor lo someterá al trámite de audiencia, bien directamente o a través de las organizaciones y asociaciones reconocidas por la ley, que los agrupen o los representen y cuyos fines guarden relación directa con el objeto de la disposición (...)*».

En cumplimiento de este artículo, de la documentación que configura el expediente de elaboración del decreto, destaca la Propuesta de la Directora General de Mujer, de 1 de junio de 2016, a la Consejera de Familia e Igualdad de Oportunidades para «*la redacción de un Proyecto de Decreto que regule la concesión, renovación y utilización del Distintivo de Igualdad a empresas y entidades*» (páginas 27 y 28). La acompañan el Informe propuesta de la Jefa de Servicio de Planificación y Programas (páginas 13 a 15) y la Memoria económica de 1 de junio de 2016 (página 16), así como el Informe sobre Impacto de Género de 12 de julio de 2016 (páginas 29 y 30) y el Estudio de cargas administrativas de febrero de 2017 (página 61).



Constan también en el expediente diversos borradores del Decreto; el último texto de noviembre de 2017 (páginas 143-154).

En relación con la Memoria de Análisis de Impacto Normativo, de fecha 22 de noviembre de 2017 (páginas 129 a 142), contiene los requisitos que exige para su validez el referido apartado tercero del **artículo 46 de la Ley 6/2004**, a saber: una justificación de su oportunidad que incluya la motivación técnica y jurídica de la norma a aprobar; un estudio que valore el impacto de la nueva regulación en las cargas administrativas que soportan los ciudadanos y empresas; una relación de disposiciones cuya vigencia resulte afectada por la norma proyectada (no resultaría afectada la vigencia de ninguna norma, por cuanto supone una novedad normativa); un informe de impacto presupuestario que evalúe la repercusión de la futura disposición en los recursos personales y materiales y en los presupuestos de la Administración y un informe de impacto económico que evalúe los costes y los beneficios que la aprobación de la futura disposición implicará para sus destinatarios y para la realidad social y económica (realiza un cálculo aproximado); un informe sobre el impacto por razón de género de las medidas que se establecen en el mismo (donde sí presenta impacto como acción positiva para la igualdad); cualquier otro extremo que pudiera ser relevante a criterio del órgano proponente, prestando especial atención a los impactos de carácter social y medioambiental y al impacto en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Respecto de este último apartado, la MAIN recoge Informe de Impacto de diversidad de género (lo valora como nulo). Dadas las previsiones legislativas que se indican a continuación, al menos, sería preciso incluir en la misma:

-Informe de impacto en la familia (**disposición adicional décima de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas**).

-Informe de impacto en la infancia y en la adolescencia (**artículo 22 quinquies de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica**



## **del Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil).**

La citada MAIN integra, asimismo, el contenido contemplado en la mencionada Guía Metodológica, teniendo en cuenta que a la MAIN inicial se pueden ir añadiendo otras intermedias, hasta culminar con la MAIN final, como ha sucedido en el presente expediente, donde aparece la primera MAIN de 1 de junio de 2016 (páginas 17 a 26), con los requisitos señalados anteriormente.

Consta el trámite de audiencia a las distintas Consejerías, páginas 31 a 38, si bien (según también reseñan el Informe del Servicio Jurídico de la Vicesecretaría y la MAIN) solo presentó alegaciones la entonces Consejería de Presidencia (en fecha 13 de diciembre de 2016, páginas 41 a 43).

Por otro lado, no siendo de aplicación el **artículo 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas** (ya que el expediente se inició con anterioridad a su entrada en vigor) y, considerando la MAIN que la promulgación de la norma no afecta a derechos e intereses legítimos de los ciudadanos, no se ha realizado el trámite de audiencia directo a los interesados (artículo 53.3 de la Ley 6/2004). No obstante, puede entenderse cumplido el trámite con el preceptivo (no vinculante) informe del Consejo Asesor Regional de la Mujer (**Orden de 11 de febrero de 2005**, por la que se crea; artículo 3 “Funciones”). En el expediente remitido, no figura informe del referido órgano colegiado; únicamente acompaña certificación del pleno de 9 de febrero de 2017 (páginas 72 y 73).

Consta informe jurídico del Servicio Jurídico de la Vicesecretaría de la Consejería proponente de fecha 10 de marzo de 2017, en sentido favorable, (páginas 74 a 81). Según la 4ª MAIN, todas sus observaciones y sugerencias han sido asumidas e incorporadas al borrador del proyecto de decreto.



El Consejo Económico y Social de la Región de Murcia emitió su dictamen sobre el texto remitido en ese momento, conforme a lo establecido en el **artículo 5.a) de la Ley 3/1993, de 16 de julio, del Consejo Económico y Social de la Región de Murcia**, en fecha 29 de septiembre de 2017 (páginas 105 a 126).

Este dictamen reseña que la norma que se propone supone el establecimiento de un procedimiento administrativo, con independencia de que en el artículo 5 disponga que anualmente se procederá a convocar el procedimiento para la concesión y realiza observaciones al artículo 4 (debiendo reflejarse únicamente la palabra igualdad y suprimiendo “de oportunidades”), a los artículos 7 y 8 (considerando que la composición de la comisión técnica de evaluación del artículo 7 debería prever la participación de representantes de organizaciones empresariales y sindicales más representativas, dado que no se trata solo de verificación de requisitos administrativos y legales sino además hay una evaluación de criterios recogidos en el artículo 8.2) y al artículo 6.2 (debiendo ser obligatorio, y no facultativo, un informe de los representantes de personal o de los propios trabajadores y trabajadoras y, en todo caso, se debe acreditar haber ofrecido a la representación legal la posibilidad de que la misma informe sobre el plan de igualdad o las medidas de igualdad).

Tras los antecedentes, examen de la estructura y contenido y las referidas observaciones, el Consejo valora positivamente el proyecto de decreto porque procede al desarrollo reglamentario del artículo 23.3 de la Ley 7/2007, si bien ello no es óbice para lamentar el extraordinario retraso de la Administración Regional (más de 10 años) en proceder a dicho desarrollo reglamentario.

Hay que señalar que las observaciones realizadas en este Dictamen del CES han sido recogidas posteriormente en la 4ª Memoria de Análisis de Impacto Normativo de 22 de noviembre de 2017 (páginas 129 a 142), a excepción de la muy significativa observación a la composición de la comisión técnica de evaluación prevista en el artículo 7 del proyecto de decreto, borrador de noviembre



de 2017 (que no se ha asumido, manteniendo el criterio del Servicio Jurídico de la Vicesecretaría).

Finalmente, como se indica más adelante, es preceptivo, el dictamen del superior órgano consultivo de la Región, de conformidad con el **artículo 12.5 de la Ley 2/1997, de 19 de mayo, del Consejo Jurídico de la Región de Murcia.**

#### **QUINTA.- Observaciones al texto del proyecto de Decreto.**

El texto sometido a informe (último borrador de noviembre de 2017) consta de un título, una parte expositiva y una parte dispositiva que se divide en catorce artículos y tres disposiciones finales.

Se aprecia que, en general, gran parte de sus preceptos incorporan-toman como referente el contenido del **Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo de “Igualdad en la Empresa”**.

De otro lado, teniendo en cuenta el estudio de la estructura y contenido del Dictamen de 29 de septiembre de 2017 del CES (apartado II), donde describe el contenido del preámbulo y de cada uno de los artículos del borrador del proyecto de decreto, solo ha lugar a realizar las siguientes consideraciones:

En el preámbulo, dada la relevancia de la materia y que el desarrollo normativo viene dado por la trasposición de la normativa europea, en opinión de esta letrada, sería oportuno citar la Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación y la Directiva 2010/41/UE, de 7 de julio, Directiva 2010/41/UE, de 7 de julio de 2010, en la que se establecen objetivos para la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y



mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo; e incluso introducir referencias al marco financiero plurianual 2014-2020, al programa Derechos, Igualdad y Ciudadanía, al Instituto Europeo de Igualdad de Género, la Carta de la Mujer y el Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019, etc a los que se refiere la página europarl.europa.eu ([http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/es/FTU\\_2.3.8.pdf](http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/es/FTU_2.3.8.pdf)).

El artículo 2 “Denominación del Distintivo” en relación con la disposición final primera “Ejecución y desarrollo”: sería de utilidad añadir en el artículo 2 *de acuerdo con la previsión dispuesta en la disposición final primera. Asimismo, el logotipo será descriptivo y claramente identificativo del distintivo. Debe considerarse que el logotipo va a representar al distintivo y ha de ser patente y muy identificativo, dada la relevancia de la materia. Podría ser más clarificador nombrar incluso el artículo como “Denominación del Distintivo y logotipo”.*

Por otra parte, en la referida disposición final primera, sería conveniente añadir *previsto en los artículos 2 y 11.3 de este decreto.*

En el artículo 4 “Requisitos generales para la solicitud del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia”: ha de modificarse la referencia al Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En el artículo 5 “Convocatoria y solicitudes”, párrafo tercero: la redacción queda más clara de la siguiente forma: *las solicitudes se presentará en la forma que determine la orden reguladora de la convocatoria, de conformidad con la Ley reguladora del procedimiento administrativo común* por cuanto esta norma



(actualmente la Ley 39/2015), es sí o sí aplicable y la orden de convocatoria ha de respetarla y adaptarse a la misma.

Artículo 7 “Composición de la Comisión Técnica de Evaluación”: sin perjuicio de las observaciones del CES a la composición de la comisión técnica de evaluación (apartado 1), es reseñable y positivo que, en la conformación de este órgano (apartado 2), se atienda al principio de composición equilibrada entre mujeres y hombre.

En el apartado 3, aunque la referencia a la Ley 40/2015 es expresa, queda más claro además indicar, *relativa a los órganos colegiados de las distintas administraciones públicas*.

Artículo 8.2 “Criterios de valoración”: dada la larga enumeración, se sugiere relacionar los “criterios de valoración” mediante letras. Ello también hará más fáciles las referencias a este artículo.

Finalmente, sin ánimo exhaustivo, se realizan las siguientes sugerencias:

-La palabra distintivo ha de ir en minúscula cuando no se refiere expresamente al “Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia”; por ejemplo en el artículo 6.1.i).

-También la palabra igualdad aparece con mayúscula cuando debería estar escrita con minúscula si no se refiere a la consejería u órgano administrativo correspondiente o forma parte del título del distintivo. Por ejemplo en los artículos 7.1, 8.1, 9.1 y 13.6.

-Lo mismo sucede con la palabra plan; por ejemplo en el artículo 8.2.



### **SEXTA.- Dictamen del Consejo Jurídico de la Región de Murcia.**

Por último, ha de plantearse el sometimiento de este expediente de proyecto de decreto a dictamen preceptivo del Consejo Jurídico de la Región de Murcia, puesto que el **artículo 12.5 de la Ley 2/1997, de 19 de mayo, del Consejo Jurídico de la Región de Murcia** se refiere a los «*Proyectos de disposiciones de carácter general que se dicten en desarrollo o ejecución de Leyes de la Asamblea Regional o que constituyan desarrollo legislativo de legislación básica del Estado*».

### **CONCLUSIÓN**

En conclusión, se informa favorablemente el proyecto de decreto de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades por el que se regula la concesión, renovación y utilización del “Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia” a empresas y entidades públicas o privadas, sin perjuicio de la observaciones formuladas en el presente informe.

Todo lo anterior es cuanto esta Dirección de los Servicios Jurídicos tiene que informar en relación al proyecto de decreto sometido a estudio.

Vº Bº

EL DIRECTOR

LA LETRADA

*(Documento firmado electrónicamente)*



Dirección General de Mujer  
e Igualdad de Oportunidades

## INFORME

La Dirección General de Mujer e Igualdad de Oportunidades, recibido el informe nº 153/2017 de la Dirección de los Servicios Jurídicos, sobre el proyecto de Decreto de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, por el que se regula la concesión, renovación y utilización del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" ha realizado una revisión de dicho texto.

Se han aceptado las observaciones siguientes:

**Preámbulo:** se citan las Directivas y se han introducido las referencias relativas a instituciones, programas y marco financiero que indica el informe

**Artículo 2 “Denominación del Distintivo”:** Se ha añadido el párrafo propuesto y se ha modificado el nombre del artículo adoptando el que aparece en el informe.

**Artículo 4 “Requisitos generales para la solicitud”:** se ha actualizado la normativa relativa la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

**Artículo 5 “Convocatoria y solicitudes”:** se ha aceptado la redacción propuesta en el informe de la Dirección de los Servicios Jurídicos relativa al párrafo tercero y se ha modificado el texto.

**Artículo 7 “Composición de la Comisión Técnica de Evaluación”** se mantiene la composición por tratarse de una comisión de carácter técnico y, se añade en el apartado 3 la frase indicada.

**Artículo 8.2 “Criterios de valoración”:** los criterios de valoración se relacionan mediante letras, según sugiere el informe.

**Disposición final primera:** se ha añadido la referencia a los artículos que propone el informe, si bien, en relación al artículo 11, el apartado que se ha incluido es el 11.2, ya que el que aparece en el informe (11.3) no existe en el borrador objeto de revisión.



Dirección General de Mujer  
e Igualdad de Oportunidades

En cuanto a las sugerencias:

- Se ha cambiado la palabra distintivo cuando no se refiere expresamente al "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia".
- También se ha modificado la palabra igualdad la palabra plan, en los casos señalados

Finalmente, se ha actualizado el encabezado del documento, quedando la redacción del proyecto de borrador de Decreto de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, por el que se regula la concesión, renovación y utilización del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia", según consta en el documento que se adjunta.

*(Documento firmado electrónicamente al margen)*  
La Jefa de Sección de Coordinación de Programas



## 5ª MEMORIA DE ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO RELATIVA AL BORRADOR DE DECRETO DE LA CONSEJERÍA DE FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, POR LA QUE SE REGULA LA CONCESIÓN, RENOVACIÓN Y UTILIZACIÓN DEL DISTINTIVO DE IGUALDAD DE LA REGIÓN DE MURCIA A EMPRESAS Y ENTIDADES, PÚBLICAS O PRIVADAS.

### FICHA RESUMEN

#### Órgano impulsor:

Dirección General de Mujer e Igualdad de Oportunidades.

#### Consejería proponente:

Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades.

#### Título de la norma:

Decreto de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades por el que se regula la concesión, renovación y utilización del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia a empresas y entidades, públicas o privadas.

#### Oportunidad y motivación técnica:

##### Situación que se regula.

La creación de un distintivo empresarial en materia de igualdad, para aquellas empresas y entidades que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en cualquier otro ámbito.

##### Finalidad del proyecto:

Regular el procedimiento y las condiciones para la obtención del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia, así como las facultades derivadas de su obtención.

**Novedades introducidas:** la norma en su totalidad supone una novedad en el ordenamiento jurídico.

#### Motivación y análisis jurídico:

**Tipo de norma:** Decreto.

**Competencia de la CARM:** El artículo 10.Uno.20 del Estatuto de Autonomía para la Región de Murcia y el artículo 23.3 de la Ley 7/2007, de 4 abril para la Igualdad entre Hombres y Mujeres y Protección contra la violencia de Género de la Región de Murcia.



**Estructura y contenido de la norma:** La nueva norma se estructura en 14 artículos y tres disposiciones finales.

**Normas cuya vigencia resulte afectada:** No resultaría afectada la vigencia de ninguna norma.

**Trámite de audiencia:**

No se ha realizado trámite de audiencia directo a los interesados ya que no se considera que la promulgación de esta norma afecte a los derechos e intereses legítimos de los ciudadanos, tal y como prescribe el artículo 53.3 de la Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia. Pero puede entenderse cumplimentado este trámite con el sometimiento al trámite de información previa del Consejo Regional de Mujer.

**Informes recabados:**

Se han recabado los siguientes informes:

- Informe del Consejo Asesor Regional de la Mujer.
- Informe jurídico de la Vicesecretaría de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades.
- Dictamen del Consejo Económico y Social.
- Informe de la Dirección General de los Servicios Jurídicos.

Por último, se ha de recabar el Dictamen del Consejo Jurídico de la Región de Murcia.

**Informe de cargas administrativas:** Se consideran cargas administrativas todas aquellas tareas de naturaleza administrativa que deben llevar a cabo las empresas y los ciudadanos y ciudadanas para cumplir con las obligaciones derivadas de la norma.

El proyecto incorpora cargas administrativas para aquellas entidades y empresas que pretendan obtener el Distintivo de igualdad, pudiendo cuantificarse en un montante aproximado de 30.390,00.-€

**Informe de impacto presupuestario:**

**Repercusión presupuestaria.** Implica Gasto: NO

En recursos de personal: No es necesario personal adicional.

En recursos materiales: No son necesarios nuevos recursos materiales.

**Informe de impacto económico:**

**Efectos sobre la economía en general:** La norma propuesta no tiene efectos significativos sobre la economía general.



**Informe de impacto por razón de género:**

Positivo

**Informe de impacto de diversidad de género:**

Nulo.

**Informe de impacto sobre la familia**

Positivo

**Informe de impacto sobre la infancia y adolescencia.**

Positivo

**A) OPORTUNIDAD Y MOTIVACIÓN TÉCNICA.**

**1. Problema que se pretende resolver o situación que se quiere mejorar.**

Se pretende fomentar la igualdad en las empresas y entidades públicas o privadas distinguiendo aquellas empresas que hacen un esfuerzo por eliminar y prevenir situaciones directas o indirectas de discriminación, así como aquellas que destaquen en la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos, como servicios, productos y publicidad de la empresa.

**2. Momento adecuado para enfrentarse a este problema o situación.**

Desde la entrada en vigor de Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia, las mujeres han recuperado una parte importante del espacio público que les corresponde, pero todavía persisten importantes diferencias con respecto a los hombres a la hora de ejercer plenamente este derecho, especialmente en el campo del empleo y las relaciones laborales, sufriendo un trato desigual y discriminatorio en el acceso al mundo laboral y, más en concreto, en el acceso a los máximos órganos de responsabilidad.

El artículo 23.3 de la citada Ley 7/2007 prevé la concesión del “distintivo de Igualdad” a todas aquellas empresas, ya sean públicas o privadas, que se hayan distinguido por el desarrollo en la implantación de políticas de igualdad de mujeres y hombres entre su personal. Dicho artículo establece que tanto los criterios para la concesión, como para la renovación del citado distintivo se determinarán reglamentariamente.

**3. Razones que justifican la aprobación de la norma.**



Estamos ante una causa normativa ya que, como se ha mencionado anteriormente, el artículo 23.3, exige un desarrollo reglamentario de los criterios para la concesión y renovación del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia.

#### **4. Colectivos o personas afectadas por la norma que se pretende aprobar.**

Se han de considerar beneficiarios directos tanto las empresas como las entidades, sean personas físicas o jurídicas, con capital público o privado que tengan su domicilio en la Región de Murcia o cuenten con un centro de trabajo en la Región de Murcia siempre que tengan contratado personal en la Región de Murcia.

El Decreto define entidad o empresa a los efectos de la solicitud de este distintivo, conforme a lo previsto en el artículo 1.2 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y excluye de la posibilidad de presentar candidatura a las administraciones públicas relacionadas en el artículo 2.3 de la Ley 40/2015, de 2 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

#### **5. Interés público afectado por el problema o situación.**

Avanzar en la consecución del principio de igualdad entre hombres y mujeres, especialmente en lo referente al acceso al empleo, a la formación y promoción profesionales y a las condiciones laborales.

#### **6. Resultados y objetivos que se pretenden alcanzar con la aprobación de la normativa en cuestión.**

- 6.1-Promover activamente que la igualdad, el mérito y la capacidad de las mujeres sean valorados adecuadamente en los procesos de formación interna, selección y promoción de personal.
- 6.2-Potenciar que las empresas establezcan medidas de organización y flexibilización del tiempo de trabajo que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y promuevan su utilización tanto por hombres como por mujeres.
- 6.3-Concienciar a las empresas para que presten especial atención para que, en todos los procesos de formación interna, selección y promoción de personal, sin menoscabo de los principios de mérito y capacidad, exista una presencia más equilibrada de mujeres y hombres.
- 6.4-Avanzar hacia una participación más equilibrada en los puestos de predirectivo, directivo, o en el Comité de Dirección o del Consejo de Administración de cualquier tipo de empresa.

#### **7. Coherencia de la propuesta normativa con otras políticas públicas.**

La norma propuesta es coherente con otras políticas públicas, ya que estamos ante un principio, el de igualdad entre hombres y mujeres, de transversal aplicación. En concreto es coherente con los Planes para la Igualdad



entre mujeres y hombres en la Administración Pública de la Región de Murcia 2016-2017. Este plan contiene las medidas y cronogramas para cada uno de los siguientes ámbitos sectoriales: Administración y Servicios; Servicio Murciano de Salud y Educación.

En dicho plan se establecen cinco objetivos fundamentales:

-El primero es garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el empleo público y en las condiciones de trabajo de la Administración Regional.

-El segundo es conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de la Administración Regional.

-El tercero es promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la Administración Regional.

-El cuarto es realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades.

-El quinto es vigilar de forma especial la discriminación indirecta, entendiéndose por ésta, la situación en que en una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, se pone a una persona de un sexo en desventaja respecto de personas del otro sexo.

## **B) MOTIVACIÓN Y ANÁLISIS JURÍDICO.**

### **1. Competencia que ejerce la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia en virtud de la cual se pretende aprobar la disposición.**

1.1. El artículo 10.Uno.20 del Estatuto de Autonomía para la Región de Murcia reconoce a la Comunidad Autónoma competencia exclusiva en la promoción de la mujer, correspondiéndole en el ejercicio de ésta la competencia legislativa, reglamentaria y la función ejecutiva.

1.2. El artículo 4 de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia, establece que corresponde a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, la competencia legislativa, la de desarrollo normativo y la ejecución en materia de igualdad de mujeres y hombres.

### **2. Justificación del rango formal de la norma y de la competencia del órgano que pretende aprobar la norma.**

2.1. El artículo 22.12 de la 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia establece como competencia del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia el ejercer la potestad reglamentaria, salvo en los casos en que ésta se



encuentre específicamente atribuida al Presidente de la Comunidad Autónoma o a los consejeros.

2.2. Asimismo, el artículo 23.3 de la Ley 7/2007, de 4 de abril, establece que tanto los criterios para la concesión, como para la renovación del citado distintivo se determinarán reglamentariamente.

### **3. Procedimiento seguido para su elaboración y tramitación.**

Se ha seguido el establecido por el artículo 53 de la Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia.

### **4. Informes o dictámenes solicitados.**

4.1. Se ha recabado Informe del Consejo Asesor Regional de Mujer (Art. 3 de la Orden de 11 de febrero de 2005, de la Consejería de Presidencia por la que se crea el Consejo Asesor Regional de la Mujer) con carácter preceptivo y no vinculante. A efectos de su constancia, se acompaña certificado del tratamiento de este Asunto en la sesión de 2 de noviembre de 2016.

4.2. Se ha recabado Informe jurídico de la Vicesecretaría de la Consejería (art. 53 Ley 6/2004, de 28 de diciembre) con carácter preceptivo, asumiéndose todas y cada una de las observaciones y sugerencias formuladas en el mismo. En particular:

- a) Se solventa la posible contradicción entre la redacción del artículo 4 y el apartado d) del artículo 6.1, incorporando una redacción más coherente respecto a uno de los documentos que debe acompañar a la solicitud de concesión del distintivo: “d) Texto o textos íntegros en los que conste el plan de igualdad, en los supuestos en los que exista obligación legal o convencional. En los demás supuestos, acreditación de las medidas de igualdad en la empresa”
- b) Se ha modificado la composición de la comisión técnica de valoración regulada en el artículo 7, suprimiendo la referencia al representante de la Cámara de Comercio.
- c) Se clarifica la previsión sobre el informe anual que están obligada a elaborar y remitir las empresas que hayan obtenido el Distintivo de Igualdad, con una nueva redacción de esta obligación de las empresas con Distintivo de Igualdad en el artículo 11.1.e): “Elaborar, y remitir a la consejería competente en materia de igualdad, anualmente y al finalizar el periodo de vigencia del Distintivo, un informe de seguimiento de los avances realizados en la implantación de su Plan de Igualdad (según modelo que se facilitará por la Dirección General competente en materia de Igualdad). El plazo ordinario para dar cumplimiento a la remisión del informe anual será de 30 días naturales inmediatamente posteriores a la fecha de terminación de cada



anualidad de vigencia del Distintivo, entendiéndose que la primera anualidad comienza en la fecha de su concesión”.

4.3. Se ha recabado Dictamen preceptivo del Consejo Económico y Social (en adelante, CESRM) (art. 5 a) Ley 3/1993, de 16 de julio, asumiéndose la mayor parte de las observaciones y sugerencias formuladas en el mismo, de acuerdo con el informe emitido al respecto por la Dirección General de Mujer e Igualdad de Oportunidades. En particular, dichas aportaciones se refieren a los aspectos referidos a continuación:

- a) Se asume la primera observación del CESRM referente a los requisitos generales para la solicitud del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia recogidos en el artículo 4 de la norma, y en particular al de no haber sido sancionada la empresa en los tres años anteriores a la solicitud, con carácter firme, por infracción grave o muy grave en materia de igualdad de oportunidades, precisando que debería reflejarse únicamente “en materia de Igualdad” suprimiendo la palabra oportunidades. Se ha suprimido pues este término en el artículo 4.
- b) A juicio del CESRM no estamos solamente ante la verificación de requisitos administrativos y legales para poder solicitar el distintivo de Igualdad, sino que además hay una evaluación de los criterios de valoración recogidos en el artículo 8.2 del Proyecto de Decreto (...) y es en la evaluación de estos criterios donde resulta indispensable la participación de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Así lo hacen otras Comunidades Autónomas como Castilla-La Mancha (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) o Asturias (Decreto 15/2015 de 25 de marzo por el que se regula la concesión, renovación y utilización del distintivo Marca asturiana de excelencia en la igualdad) si bien eliminan la denominación “técnica” a la comisión de evaluación.

Esta segunda aportación del CESRM no puede asumirse, al entenderse necesario desde esta Consejería mantener el criterio ya emitido por el informe de su Servicio Jurídico, según el cual dicha comisión ha de configurarse con un carácter interno y técnico, por lo que los agentes sindicales y empresariales no pueden formar parte de la misma. Además, en sus Estatutos, se le atribuyen competencias de asesoramiento, pero la comisión de valoración contenida en el texto que se informa, no se limita a asesorar sino que tiene también competencias de propuesta (decisorias en definitiva). Al mismo tiempo ha de tenerse en cuenta que tanto sindicatos como organizaciones empresariales se contemplan en el propio decreto como entidades que podrían solicitar el Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia en caso de cumplir los requisitos.

19/02/2018 10:43:05  
no copia del  
idad puede ser contrastada accediendo a la siguiente dirección: <https://sede.carm.es/verificardocumentos> e introduciendo el código seguro de verificación (CSV) ad72

istrativo archivado por la Comunidad Autónoma de Murcia, según artículo 27.3.c) de la Ley 39/2015.



- c) Sí se asume, por el contrario, la alegación del CESRM relativa al carácter OBLIGATORIO y no facultativo con el que debe configurarse (entre la documentación a aportar junto con la solicitud y con referencia al artículo 6.2 del Proyecto de Decreto) el informe de los representantes de personal o de los propios trabajadores y trabajadoras, y la necesaria acreditación de haber ofrecido a la representación legal la posibilidad de que la misma informe sobre el plan de Igualdad o las medidas de igualdad.

A tal fin, se ha añadido en el punto 1 de este mismo artículo 6 la letra j) incluyendo el informe de la representación del personal de la empresa entre la documentación a presentar junto con la solicitud, y suprimiendo el apartado 2. No obstante, se ha previsto un plazo de diez días hábiles para la firma de este informe, en lugar de los quince días naturales desde que fuera solicitado por la empresa que sugiere el dictamen de CESRM, precisándose que se tendrá por emitido tras el transcurso de dicho plazo sin que se hubiera realizado (en consonancia con lo previsto en el artículo 80.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas).

- d) A juicio del CESRM el Decreto debería concretar y baremar los criterios de valoración recogidos en el artículo 8, debiendo el criterio de la participación de los representantes legales de los trabajadores o de las propias personas trabajadoras, tener un peso relativo elevado en la puntuación total que concrete y determine la Orden de desarrollo.

Se asume esta observación, mediante la inclusión de un nuevo párrafo en el artículo 8, indicando que el orden de prelación el sistema de valoración y la ponderación de cada uno de los criterios, se determinará en la correspondiente Orden de convocatoria.

Por otra parte, detectados algunos errores en la redacción del Proyecto de Decreto, la Dirección General de Mujer e Igualdad de Oportunidad consideró necesario proceder a su modificación en esta fase del procedimiento. Concretamente:

- En el artículo 4, se rectifica la expresión “Requisitos generales para la solicitud del “Distintivo Igualdad en la empresa”, sustituyéndola por “Requisitos generales para la solicitud del “Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia”.
- Observado que en el artículo 4, relativo a los Requisitos Generales para la solicitud del Distintivo solo se hacía referencia a las empresas, se ha añadido también a las entidades (que sin ser empresas, tienen personal contratado), en concordancia con lo previsto en el artículo 2 del mismo texto (que en la definición del distintivo indica que está dirigido a entidades de la Región de Murcia que destaquen por el desarrollo e implantación de planes y políticas de igualdad).



- Como consecuencia de lo anterior, se ha incluido en el resto del articulado la referencia a las entidades junto a la realizada a las empresas, y se ha considerado pertinente introducir, a efectos de interpretación de estos términos, los dos siguientes párrafos:

*“A estos efectos, los términos entidad o empresa deben entenderse de acuerdo con lo previsto en el artículo 1.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.*

*Quedan excluidas de la posibilidad de presentar candidaturas las administraciones públicas, entendiendo por tales las relacionadas en el artículo 2.3 de la Ley 40/2015, de 2 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público”.*

4.4 Se ha recabado informe preceptivo de la Dirección de los Servicios Jurídicos (en adelante, DSSJJ) (art. 7.1.F) Ley 4/2004, de 22 de octubre) asumiéndose la mayor parte de las observaciones y sugerencias formuladas al texto del proyecto de Decreto, de acuerdo con el informe emitido al respecto por la Dirección General de Mujer e Igualdad de Oportunidades. En particular, se han incorporado las siguientes aportaciones:

- a) Atendiendo a lo sugerido por la Letrada, se ha considerado oportuno hacer referencia en el Preámbulo tanto a las Directivas cuya transposición determina el desarrollo normativo estatal en la materia y al marco financiero plurianual 2014-2020, como al programa comunitario Derechos, Igualdad y ciudadanía, al Instituto Europeo de Igualdad de Género, a la Carta de la Mujer y al compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019.
- b) En cuanto al artículo 2, se ha adoptado el epígrafe “Denominación del Distintivo y logotipo” sugerido por la DSSJJ, añadiéndose el párrafo propuesto en el informe con el fin de concordar el precepto con la disposición final primera, indicando también las características básicas del logotipo que “será descriptivo y claramente identificativo del Distintivo”
- c) Se ha actualizado, como advierte la Letrada, la referencia normativa al Estatuto de los Trabajadores, haciendo mención al Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, actualmente vigente.
- d) Se ha asumido igualmente la redacción propuesta por la DSSJJ para el párrafo 3 del artículo 5 “Convocatoria y Solicitudes”, por resultar más clara.
- e) En cuanto al artículo 7, relativo a la “Composición de la Comisión Técnica de Evaluación”, se ha añadido el inciso “relativa a los órganos colegiados de las distintas administraciones públicas”, para mayor claridad en relación a la aplicación de la Ley 40/2015. Si bien se reiteran los motivos por los que en su día no se asumieron las observaciones del CES sobre la composición de esta comisión, al entender que se trata de una comisión de carácter técnico.
- f) Según se sugiere en el informe de la DGSS, los criterios de valoración del artículo 8.2 pasan a relacionarse mediante letras.



- g) En la Disposición final primera, se ha añadido la referencia a los artículos que propone la Letrada, si bien mencionando el apartado 2 del artículo 11, y no el 3 que aparece en el informe, al no existir en el borrador objeto de revisión.
- h) Se ha suprimido la mayúscula en el término distinto cuando no se refiere expresamente al “Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia”
- i) Se ha suprimido también la mayúscula en las palabras igualdad y plan, en los casos señalados por el informe de la DGSSJJ.

De conformidad con la necesidad que refiere la DGSSJJ de incorporar, según las previsiones legislativas aplicables, un Informe de Impacto en la Familia y un Informe de impacto en la infancia y en la adolescencia, se modifica la MAIN anterior para incluir en los apartados G) y H) dichos informes de impacto.

4.5. Evacuado el informe de la Dirección de los Servicios Jurídicos, a la fecha de la presente memoria se ha de recabar Dictamen preceptivo del Consejo Jurídico, de conformidad con el art. 12. 5 de Ley 2/1997, de 19 de mayo.

## 5. Audiencia a las consejerías.

Con fecha 18 y 21 de noviembre de 2016 se remite el borrador del decreto a todas las Consejerías a las que pudiera afectar la aprobación del mismo, para que realizaran las observaciones que estimaran pertinentes.

De las observaciones presentadas se han recogido las efectuadas por la Consejería de Presidencia, que por otro lado es la única que ha presentado alegaciones y se ha modificado el artículo 10-Facultades y derechos de las entidades concesionarias del distintivo.

## 6 Disposiciones cuya vigencia resulta afectada.

Con la norma que se propone no resultaría afectada la vigencia de ninguna norma, puesto que es de nueva creación.

## 7 Estructura de la nueva norma.

La nueva norma se estructura en 14 artículos y tres disposiciones finales.

## 8 Elementos novedosos que se incorporan.

El desarrollo reglamentario, hasta ahora inexistente, de la denominación del Distintivo de Igualdad en la Región de Murcia, el procedimiento y las condiciones tanto para su concesión, como para su retirada.



## 9 Previsión de entrada en vigor.

Se ha establecido que entrará en vigor al día siguiente de su publicación ya que no se encuentra ningún tipo de impedimento para su aplicación inmediata.

## 10 Análisis del régimen transitorio si es que se recoge alguno.

No se prevé ninguno, ya que este Distintivo, a pesar de estar previsto en la Ley 7/2007, no ha visto la luz hasta la entrada en vigor del presente decreto.

## 11 Creación de nuevos órganos administrativos.

No se crean nuevos órganos administrativos.

## 12 Si la norma que se pretende aprobar supone el establecimiento de un servicio o de un procedimiento administrativo cuyo destinatario sea el ciudadano, las empresas o las Administraciones Públicas o suponga una modificación en cualquier sentido del existente, ¿Ha sido dado de alta en la Guía de Procedimientos y Servicios de la Administración Pública de la Región de Murcia?.

- a. La norma que se propone supone el establecimiento de un procedimiento administrativo cuyos destinatarios principales son las entidades de la Región de Murcia que destaquen por el desarrollo e implantación de planes y políticas de igualdad.
- b. No ha sido dado de alta en la Guía de Procedimientos y Servicios de la Administración Pública de la Región de Murcia.

## C) INFORME DE CARGAS ADMINISTRATIVAS.

Se hace preciso completar la presente MAIN en el sentido de valorar el impacto de las cargas administrativas que la norma que se pretende aprobar supone para los destinatarios de la misma.

Las previsiones introducidas en el proyecto de Decreto, se articulan en la práctica a través de las órdenes de convocatorias del procedimiento de concesión, que se dictarán anualmente por la Consejería que tenga atribuidas las competencias en materia de igualdad, momento en que serán exigibles las obligaciones contempladas en este decreto para aquellas empresas y entidades que quieran concurrir al citado procedimiento.

No obstante, se hace un cálculo de las cargas administrativas que supondrán estas en la próxima convocatoria, teniendo en cuenta las previsiones relativas a requisitos y solicitud del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia



Artículo donde se establece la obligación	Naturaleza de lo solicitado	Unidad	Precio por unidad	Total EUROS
4.párrafo 1	Presentación de una solicitud electrónica	1	5	5,00
6.1.a)	Vida laboral de empresa, documento de constitución o estatutos y sus modificaciones si las hubiera, y en su caso, certificación acreditativa de su inscripción en el registro público correspondiente	1	4	4,00
6.1.c)	Declaración de no haber sido sancionada con carácter firme, por infracción grave o muy grave en materia de igualdad y no discriminación o por infracción muy grave en materia social	1	4	4,00
6.1.e)	Plan de igualdad, o acreditación de haber comenzado la implantación de un Plan de Igualdad o de Políticas de Igualdad	1	500	500,00
6.1.f)	Balance o informe sobre las medidas de igualdad implantadas en la empresa	1	500	500,00
	<b>TOTAL</b>			1.013,00

Por lo tanto, se estima que el coste que supondrá el decreto que se tramita, para una entidad o empresa que pretenda obtener el Distintivo de Igualdad, calculado de acuerdo con el apartado B4 de la Guía Metodológica para el desarrollo de la MAIN aprobada por Consejo de Gobierno de 6 de febrero de 2015, asciende a la cantidad de MIL TRECE EUROS (1.013,00 €) EUROS. La frecuencia será anual.

Para el cálculo de la población afectada, se ha hecho un cálculo aproximado de las solicitudes que podrían presentarse situándose en el entorno de las 30 solicitudes anuales. En su consecuencia, se estima que el total de las cargas administrativas que supondrá el decreto que se tramita, ascenderá a la cantidad de (30.390,00 €) EUROS anuales.

#### D) INFORME DE IMPACTO ECONOMICO Y PRESUPUESTARIO.

La Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia, regula en el Capítulo II del Título



V la legislación delegada, estableciendo concretamente en el artículo 53.1 que el anteproyecto que se elabore irá acompañado por una memoria de análisis de impacto normativo, en cuyo contenido incluirá, entre otros, un informe de impacto presupuestario que evalúe la repercusión de la futura disposición en los recursos personales y materiales y en los presupuestos de la Administración.

Tanto en el Informe Propuesta del Servicio de Planificación y Programas, como en el Informe Económico se señala expresamente que el Decreto no conlleva obligaciones financieras para la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, ni conlleva existencia de gastos que requieren el establecimiento de un sistema de financiación, no implicando el incremento de los programas ordinarios de gasto e inversión de la CARM.

Por ello, la aprobación del Decreto por el que se regula la concesión, renovación, y utilización del “Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia” a empresas y entidades públicas y privadas no tiene en la actualidad repercusión económica alguna adicional en la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, ya que se dará cumplimiento a lo dispuesto en el mismo, con los medios materiales y personales de los que se dispone actualmente.

## **E) INFORME DE IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO.**

El proyecto de norma, que se pretende aprobar presenta un impacto por razón de género, ya que, su finalidad es reconocer y estimular la labor de aquéllas empresas comprometidas con la igualdad, a través del desarrollo e implementación de planes y políticas de igualdad para promover la igualdad real entre hombres y mujeres.

Estamos, por tanto ante la llamada acción positiva para la igualdad, entendida como estrategia temporal destinada a remover situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales y sociales que impiden a las mujeres alcanzar una situación real de igualdad y oportunidades. Nos encontramos ante una medida correctora aplicada que pretende obtener un efecto beneficioso sobre la condición y posición de las mujeres tanto en la sociedad, como en el mercado laboral con el fin de favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Medida ésta plenamente justificada en la prescripción de nuestra Carta Magna, en su artículo 9.2, imponiendo a los poderes públicos la obligación de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivos, así como de remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, facilitando su participación en la vida política, económica, cultural y social.

Este Decreto pretende ser una forma más de combatir las manifestaciones aún subsistentes de discriminación por razón de sexo,

promoviendo la igualdad efectiva con remoción de los obstáculos o estereotipos sociales que todavía puedan, hoy día, impedir su plena aplicación. Así, la consecución de estos objetivos en el ámbito laboral requiere de la participación activa de las empresas y otras entidades en lo referente al acceso al empleo y unas condiciones laborales de calidad y en igualdad para hombres y mujeres, así como sus productos y servicios respondan a las necesidades e intereses de mujeres y hombres.

## F) INFORME DE IMPACTO DE DIVERSIDAD DE GÉNERO

El artículo 7 de la Ley 8/2016, de 27 de mayo, de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales, y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, establece en sus apartados 1, 3 y 5 lo siguiente:

*“1. Se llevarán a cabo medidas de prevención de la discriminación y apoyo a la visibilidad entre los colectivos más vulnerables, adolescentes, niños y niñas, personas de la tercera edad, personas con discapacidad, así como medidas de apoyo a las víctimas de discriminación en el ámbito familiar. En particular se adoptarán medidas específicas de apoyo, mediación y protección en los supuestos de menores, adolescentes y jóvenes que estén sometidos a presión o maltrato psicológico en el ámbito familiar a causa de su orientación sexual y/o identidad de género.*

*3. La Comunidad Autónoma de la Región de Murcia garantizará y adoptará las medidas necesarias para la protección y el absoluto respeto de los derechos de las personas con discapacidad LGBTI. Los centros y servicios de atención a personas con discapacidad, públicos o privados, velarán por que el respeto del derecho a la no discriminación de las personas LGBTI sea real y efectivo.*

*5. Se adoptarán las medidas necesarias para que los espacios o equipamientos identificados en función del sexo en los centros de menores, pisos tutelados, centros de atención a personas con discapacidad, residencias de la tercera edad o en cualquier otro recurso que acoja a personas especialmente vulnerables puedan utilizarse por las personas transexuales, transgénero e intersexuales en atención al género sentido”.*

### Valoración del impacto de diversidad de género.

De acuerdo con lo expuesto, se estima que, en relación con el impacto de diversidad género de las medidas que se establecen en el proyecto de Decreto, se ha de valorar como NULO el impacto de dichas medidas sobre lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales, sin que se contribuya, por tanto, a reducir o eliminar las diferencias o se promueva la igualdad y la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género. Ello es así, ya que no se prevé modificación alguna de la situación preexistente y el proyecto de Decreto no establece discriminación por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género.



**G) INFORME DE IMPACTO EN LA FAMILIA** (disposición adicional décima de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas, incorporada por la disposición final quinta de la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia)

En cuanto al impacto que puede tener la aprobación de este proyecto en la familia, se puede afirmar que dado su contenido tiene una repercusión favorable y positiva, en la medida en que entre los aspectos de mayor relevancia en la valoración para la concesión de la marca de excelencia que supone el distintivo, se incluirán las actuaciones tendentes a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de todas las personas, estableciendo objetivos generales y articulando medidas flexibles que permitan su adaptación a la diversidad de necesidades, situaciones y carencias que se puedan presentar en el personal de la empresa, así como la adopción de planes de igualdad y la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa.

Ello repercutirá en última instancia tanto en la mejora de las relaciones intrafamiliares y en el cuidado igualitario de los miembros dependientes, como en el fortalecimiento del sistema familiar en los aspectos económicos y emocionales, al implicar una mejora de ingresos en la mujer en igualdad con el hombre y una mayor disponibilidad de tiempo para el desarrollo de relaciones y afectos en la familia.

La promoción de las políticas de igualdad en el seno de la empresa constituye asimismo una premisa indispensable para la prevención de la violencia en el seno de la familia, por cuanto supone la remoción de los sistemas marcados por la posición jerárquica de hombres sobre mujeres, a menudo condicionadas por la dependencia económica respecto de sus parejas.

**H) INFORME DE IMPACTO EN LA INFANCIA Y EN LA ADOLESCENCIA** (artículo 22 quinquies de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del menor, de modificación parcial del Código civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil)

Con respecto al impacto que puede tener la aprobación de este proyecto en la infancia y en la adolescencia, ha de afirmarse que tiene una repercusión favorable y positiva, según la misma argumentación recogida en el apartado G).

Por otra parte, debe destacarse la importancia de que los modelos y prácticas de igualdad implantados por las empresas y premiados por el Distintivo de Igualdad sean percibidos y asumidos por los menores y adolescentes como un rasgo propio de una sociedad igualitaria, interiorizando el cambio de roles como un fenómeno natural de progresiva implantación en nuestra sociedad.



Desde la divulgación y promoción de los valores y prácticas que premia el Distintivo de Igualdad en empresas y entidades que conforman el panorama social se contribuye sin duda a la sensibilización para el cambio de los modelos, estereotipos y roles sexistas basados en la idea de inferioridad o superioridad de uno u otro sexo, a fin de evitar sesgos de género desde la infancia, lo que repercutirá favorablemente en la educación de los niños y niñas.

Documento firmado electrónicamente al margen

LA JEFA DE SERVICIO DE DESARROLLO NORMATIVO Y ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN

19/02/2018 10:43:03

na copia aut  
idad puede ser contrastada accionando a la siguiente dirección: <https://sede.carm.es/verificardocumentos> e introduciendo el código seguro de verificación (CSV) ad72

## AL CONSEJO DE GOBIERNO

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en su Título IV: "El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades", Capítulo. III: "Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad" y, concretamente, en su artículo 45.1, lo siguiente: *Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con los representantes legales de los trabajadores y las trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.*

El Artículo noveno Dos. b). del Estatuto de Autonomía de la Región de Murcia, aprobado mediante Ley Orgánica 4/1982 de 9 de junio, determina que la Comunidad Autónoma, en el ámbito de su competencia y a través de sus órganos, velará por promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean efectivas y reales, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

Para el cumplimiento de estos objetivos, entre otras medidas, la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia propone hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia mediante la regulación de aquellos aspectos orientados a la promoción y consecución de dicha igualdad, y a combatir de modo integral la violencia de género.

Para tratar de evitar estas consecuencias de la desigualdad la mencionada Ley 7/2007 establece, en su artículo 23.3, que el Gobierno de la Región de Murcia, a propuesta de la Consejería competente en materia de mujer, podrá conceder el "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" a aquellas empresas y entidades, públicas o privadas, que se hayan distinguido por el desarrollo e implantación de políticas de igualdad de mujeres y hombres entre su personal.

En el marco de este contexto legal se dicta este decreto como desarrollo reglamentario de las previsiones recogidas en el citado artículo 23.3, regulando todos los aspectos relativos al procedimiento, condiciones, facultades y obligaciones derivadas de la obtención del Distintivo.

De conformidad con lo establecido en el artículo nueve del Decreto del Presidente nº 3/2017 de 4 de mayo, de Reorganización de la Administración Regional en su redacción dada por el Decreto del Presidente nº 32/2017, de 16 de mayo, corresponde a la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, entre otras competencias, la propuesta, desarrollo y ejecución de las directrices generales del Consejo de Gobierno en materia de asistencia y bienestar social; desarrollo comunitario; promoción y protección de la familia; políticas de la mujer, infantil y de la tercera edad; instituciones de protección, reinserción y rehabilitación de menores respetando, en todo caso, la legislación civil, penal y penitenciaria; promoción e integración de los inmigrantes, emigrantes, personas con discapacidad y demás grupos sociales necesitados de especial protección, incluida la creación de centros de protección, promoción de la autonomía personal y atención a personas en situación de dependencia; voluntariado, y cualesquiera otras que le asigne la legislación vigente.

De acuerdo con las previsiones del artículo 37.1 c) de la Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia, se eleva al Consejo de Gobierno la siguiente,

### **PROPUESTA**

Aprobar el Decreto de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, por el que se regula la concesión, renovación y utilización del distintivo de igualdad de la Región de Murcia a empresas y entidades, públicas o privadas.

**Documento firmado electrónicamente al margen**

**LA CONSEJERA DE FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**  
**Violante Tomás Olivares**



## **BORRADOR DE DECRETO DE LA CONSEJERÍA DE FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, POR EL QUE SE REGULA LA CONCESIÓN, RENOVACIÓN Y UTILIZACIÓN DEL "DISTINTIVO DE IGUALDAD DE LA REGIÓN DE MURCIA" A EMPRESAS Y ENTIDADES, PÚBLICAS O PRIVADAS.**

El artículo 1 de la Constitución de 1978 proclama la igualdad como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico y el artículo 14 propugna la igualdad de los españoles ante la Ley, sin restricciones. Por su parte, el artículo 9.2 determina 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, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos y ciudadanas en la vida política, económica, cultural y social.

Del mismo modo, la igualdad entre mujeres y hombres en lo referente al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo es un principio fundamental que se ha plasmado tanto en los tratados constitutivos, como en las directivas comunitarias en materia de igualdad de trato. La Unión Europea dispone de un importante conjunto de legislación en esta materia, como la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación y la Directiva 2010/41/UE, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo.

La Comisión Europea con la Carta de la Mujer de 2010 quiere combatir las desigualdades de género en el hogar y el trabajo, tanto en Europa como en el resto del mundo, ya que aunque la igualdad entre mujeres y hombres es un derecho fundamental consagrado en el artículo 2 del Tratado de la Unión Europea y en el artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, siguen existiendo obstáculos que hacen necesaria la adopción de medidas específicas para promover dicha igualdad y se compromete a dedicar recursos para conseguirlo.

En la regulación del nuevo Marco Financiero Plurianual de la Unión Europea para los años 2014-2020, el Reglamento (UE) nº 1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013 por el que se establecen disposiciones comunes relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo, al Fondo de Cohesión, al Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural y al Fondo Europeo Marítimo y



Dirección General de Mujer  
e Igualdad de Oportunidades

de la Pesca, y por el que se establecen disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo, al fondo de Cohesión ya la Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca, y se deroga el Reglamento(CE) nº 1083/2006 del Consejo, se destaca la necesidad de integración de la perspectiva de género, concretamente, su artículo 7 establece que “los Estados miembros y la Comisión velarán por que se tengan en cuenta y se promuevan la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de la perspectiva de género a lo largo de la preparación y la ejecución de los programas, entre lo que se incluye lo que se refiere al seguimiento, la presentación de informes y la evaluación”

Asimismo, entre los programas y ayudas de la UE se encuentra el programa Derechos, Igualdad y Ciudadanía que recoge entre sus objetivos específicos fomentar la igualdad de género.

A propuesta de la Comisión Europea, en 2006 se crea el Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE), agencia de la UE que trabaja para hacer realidad la igualdad de género en la UE y fuera de ella.

Al mismo tiempo, la Comisión Europea, a través de la Dirección General de Justicia y Consumidores, que asume las políticas de igualdad de género establece, mediante su Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019, las acciones prioritarias que deben adoptarse manteniendo las áreas de la anterior Estrategia: el aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral y la equiparación de la independencia económica de mujeres y hombres; la reducción de la desigualdad de salarios y pensiones por razón de género y, por consiguiente, la lucha contra la pobreza entre las mujeres; la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, fue aprobada en la cumbre de las Naciones Unidas celebrada en septiembre de 2015 e incluye un objetivo independiente para «lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas», así como el compromiso de integrar la igualdad de género en otros objetivos.

En nuestro país, para avanzar en la consecución del principio de igualdad y, 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, se dicta ante la necesidad de una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos o estereotipos sociales que impiden alcanzarla. La



Dirección General de Mujer  
e Igualdad de Oportunidades

consecución de estos objetivos en el ámbito laboral requiere de la participación activa de las empresas y otras entidades en lo que se refiere a garantizar un acceso al empleo y unas condiciones laborales de calidad y en igualdad para mujeres y hombres, así como a garantizar que sus productos y servicios respondan a las necesidades e intereses de mujeres y hombres.

Desde entonces y en estos años, las mujeres han recuperado una parte importante del espacio público que les corresponde, sin embargo todavía persisten importantes diferencias con respecto a los hombres a la hora de ejercer plenamente este derecho, especialmente en el campo del empleo y las relaciones laborales. Las mujeres, siguen sufriendo un trato desigual y discriminatorio en el acceso al mundo laboral, y más en concreto, en el acceso a los máximos órganos de responsabilidad.

Esta Ley establece en su Título IV: "El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades", capítulo. III: Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad y, concretamente, en su Art.45.1, lo siguiente: *"Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con los representantes legales de los trabajadores y las trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral"*.

El Artículo noveno Dos. b). del Estatuto de Autonomía de la Región de Murcia, aprobado mediante Ley Orgánica 4/1982 de 9 de junio, determina que la Comunidad Autónoma, en el ámbito de su competencia y a través de sus órganos, velará por promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean efectivas y reales, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

Para el cumplimiento de estos objetivos, entre otras medidas, la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia propone hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia mediante la regulación de aquellos aspectos orientados a la promoción y consecución de dicha igualdad, y a combatir de modo integral la violencia de género.

Para tratar de evitar estas consecuencias de la desigualdad la mencionada Ley 7/2007 establece, en su artículo 23.3, que el Gobierno de la Región de Murcia, a propuesta



Dirección General de Mujer  
e Igualdad de Oportunidades

de la Consejería competente en materia de mujer, podrá conceder el "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" a aquellas empresas y entidades, públicas o privadas, que se hayan distinguido por el desarrollo e implantación de políticas de igualdad de mujeres y hombres entre su personal.

En el marco de este contexto legal se dicta este decreto como desarrollo reglamentario de las previsiones recogidas en el citado artículo 23.3, regulando todos los aspectos relativos al procedimiento, condiciones, facultades y obligaciones derivadas de la obtención del Distintivo.

Este Decreto se dicta al amparo de lo establecido en los artículos 10.uno.apartado 20 del Estatuto de Autonomía de la Región de Murcia, 10, 14, 23 y 24 de la Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la Administración Pública de la Región de Murcia y 21.1, 22.12 y 52.1 de la citada Ley 6/2004 y en el artículo 23.3 de la Ley 7/2007, de 4 de Abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia.

En su virtud, a propuesta de la Consejera de Familia e Igualdad de Oportunidades, oído/de acuerdo con el Consejo Jurídico de la Región de Murcia, tras la deliberación y acuerdo del Consejo de Gobierno, en sesión de fecha...

## **DISPONGO**

### **Artículo 1. Objeto.**

El presente decreto tiene como objeto el desarrollo reglamentario de lo dispuesto en el artículo 23.3 de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia, regulando el procedimiento y las condiciones para la obtención del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia", así como las facultades derivadas de su obtención.

### **Artículo 2. Denominación del Distintivo y logotipo.**

El Distintivo, dirigido a entidades de la Región de Murcia que destaquen por el desarrollo e implantación de planes y políticas de igualdad, se denominará "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" y se representará con el logotipo que se determine por Orden de la persona titular de la Consejería competente en materia de igualdad, de acuerdo



Dirección General de Mujer  
e Igualdad de Oportunidades

con la previsión dispuesta en la Disposición final primera. Asimismo, el logotipo será descriptivo y claramente identificativo del distintivo.

### **Artículo 3. Propiedad del Distintivo.**

El logotipo y el nombre de "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" es propiedad exclusiva de la Comunidad Autónoma y quedará registrado como marca.

### **Artículo 4. Requisitos generales para la solicitud del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia".**

Podrán solicitar este Distintivo todas las empresas, o entidades, sean personas físicas o jurídicas, con capital público o privado, que tengan su domicilio en la Región de Murcia o cuenten con centro de trabajo en la Región de Murcia siempre que hubiese contratado personal en la Región de Murcia y cumplan, además, los siguientes requisitos:

- Estar inscrita en la Seguridad Social y, si procede, encontrarse formalmente constituida e inscrita en el registro público que corresponda.
- Estar al corriente de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, de conformidad con la normativa vigente, lo que se acreditará mediante certificaciones actualizadas y expedidas por los órganos competentes.
- No haber sido sancionada, en los tres años anteriores a la solicitud, con carácter firme, por infracción grave o muy grave en materia de igualdad 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.
- Tener elaborado un plan de igualdad que responda a un diagnóstico previo en los supuestos en que exista obligación legal o convencional. En los demás supuestos, haber comenzado la implantación de un plan de igualdad o de políticas de igualdad.

A estos efectos los términos entidad o empresa deben entenderse de acuerdo con lo previsto en el artículo 1.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Quedan excluidas de la posibilidad de presentar candidatura las administraciones públicas, entendiéndose por tales las relacionadas en el artículo 2.3 de La Ley 40/2015, de 2 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.



### **Artículo 5. Convocatoria y solicitudes.**

Anualmente se procederá a convocar el procedimiento para la concesión del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia", mediante Orden de la Consejería que tenga atribuidas las competencias en materia de igualdad.

La Orden será publicada en el Boletín Oficial de la Región de Murcia y establecerá las bases de cada convocatoria.

Las solicitudes se presentarán en la forma que determine la orden reguladora de la convocatoria, de conformidad con la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

### **Artículo 6. Documentación.**

1. Las solicitudes deberán ir acompañadas de la siguiente documentación:
  - a) Vida laboral de la empresa o entidad solicitante, documento de constitución o estatutos y sus modificaciones si las hubiera y en su caso, certificación acreditativa de su inscripción en el registro público correspondiente.
  - b) Certificado de encontrarse al corriente de sus obligaciones en materia tributaria y de Seguridad Social.
  - c) Declaración responsable de no haber sido sancionada en los tres años anteriores a la presentación de la solicitud, en los términos establecidos en el artículo 4.
  - d) Texto o textos íntegros en los que conste el plan de igualdad, en los supuestos en los que exista obligación legal o convencional. En los demás supuestos, acreditación de las medidas de igualdad en la empresa o entidad de que se trate".
  - e) En los casos en que exista obligación legal, convencional o de otra naturaleza de implantar un plan de igualdad en la empresa o entidad solicitante, copia de los documentos en los que se haga constar el acuerdo alcanzado.
  - f) Un balance o informe sobre las medidas de igualdad implantadas en la empresa o entidad, en relación con las condiciones de trabajo, el modelo organizativo, la responsabilidad social de la empresa o entidad y la difusión y publicidad de los productos y servicios ofrecidos por la misma. Este informe no deberá ser aportado si la empresa o entidad ha acreditado la implantación de un plan de igualdad.



Dirección General de Mujer  
e Igualdad de Oportunidades

- g) Cualquier otra documentación que contribuya al mejor conocimiento del plan de igualdad o las medidas de igualdad en la empresa o entidad solicitante.
- h) Copia del compromiso explícito en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, la organización y funcionamiento interno de la empresa o entidad y la responsabilidad social y la publicidad.
- i) En los supuestos en los que la empresa o entidad haya solicitado u obtenido un distintivo análogo de cualesquiera otras administraciones públicas, aportará también copia de la correspondiente solicitud o de la resolución que acredite la concesión de dicho distintivo.
- j) Informe sobre el plan de igualdad o las medidas de igualdad en los que se apoya la solicitud, emitido por la representación del personal de la empresa o entidad, en el plazo de 10 días hábiles, a contar desde que se haya solicitado. Si la empresa o entidad no cuenta con órganos de representación de la plantilla, suscribirán el informe sus propios trabajadores y trabajadoras, en el mismo plazo. Cuando la empresa o entidad no aporte este informe, deberá acreditar, en todo caso, haber ofrecido a la representación legal del personal, allí donde exista o, en su caso, al personal, la posibilidad de informar sobre el plan de igualdad o las medidas de igualdad en los que se apoya la solicitud.

2. La presentación de la solicitud implica la autorización a la administración para la consulta u obtención de documentos elaborados por cualquier Administración, salvo oposición expresa o que la Ley especial aplicable requiera consentimiento expreso.

#### **Artículo 7- Composición de la Comisión Técnica de Evaluación.**

1. La Comisión Técnica de Evaluación para la concesión del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia", estará integrada por las siguientes personas:

- A) Presidencia: La persona titular de la Dirección General competente en materia de igualdad, o persona en quien delegue
- B) Vocalías:
  - a) Dos personas adscritas a la Dirección General con competencias en materia de igualdad.
  - b) Una persona adscrita al Servicio Regional de Empleo y Formación.
  - c) Una persona adscrita al Instituto de Fomento de la Región de Murcia.



Dirección General de Mujer  
e Igualdad de Oportunidades

- d) Una persona adscrita a la Dirección General competente en materia de mejora de las condiciones laborales.
- e) Una persona adscrita a la Consejería competente en materia de agricultura.
- f) Una persona adscrita al Instituto de Turismo de la Región de Murcia.

Las vocalías serán designadas por quienes ostenten la titularidad de la Dirección General u Organismo Autónomo al que pertenezcan.

- C) Secretaría: Un funcionario o funcionaria de carrera, adscrito/a a la Consejería competente en materia de igualdad, designada por su titular.

2. En la conformación de éste órgano se atenderá al principio de composición equilibrada entre mujeres y hombres.

3. La Comisión Técnica de Evaluación se regirá, en su funcionamiento, por lo señalado en la Sección 3ª Capítulo II del Título Preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público, relativa a los órganos colegiados de las distintas administraciones públicas.

## **Artículo 8- Valoración.**

### **8.1. Procedimiento de análisis.**

La Comisión Técnica de Evaluación, una vez constituida de conformidad con lo señalado en el artículo anterior, verificará y evaluará la documentación presentada, atendiendo a los criterios de valoración previstos en el artículo 8.2 y a la vista de ello, elevará la oportuna propuesta de resolución a la persona titular de la Consejería competente en materia de igualdad.

### **8.2- Criterios de valoración.**

En la evaluación realizada por la Comisión Técnica de Evaluación se atenderá, fundamentalmente, a los siguientes aspectos:

- a) La cultura organizativa y su compromiso por la igualdad.
- b) Las actuaciones de responsabilidad social de la organización en materia de igualdad consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad



Dirección General de Mujer  
e Igualdad de Oportunidades

entre las mujeres y los hombres en el seno de la propia organización o en su entorno social.

- c) La comunicación interna y externa atendiendo al principio de igualdad (lenguaje e imagen igualitarios).
- d) La existencia de una adecuada representación de mujeres en la totalidad de los grupos y categorías profesionales, incluyendo el personal de alta dirección o, en otro caso, la programación de acciones para conseguir el equilibrio en un plan de igualdad.
- e) La aplicación de sistemas y criterios de clasificación profesional que permitan eliminar y prevenir las situaciones de discriminación directa o indirecta.
- f) La aplicación de criterios de acceso al empleo y de promoción profesional adecuados al principio de igualdad y no discriminación.
- g) Las garantías efectivas de igualdad retributiva para los trabajos de igual valor o, en otro caso, la programación de acciones para conseguir el equilibrio salarial en un plan de igualdad.
- h) La implantación o programación de medidas que eviten y sancionen el acoso sexual y de acoso por razón de género.
- i) El establecimiento de medidas específicas que garanticen la prevención de los riesgos laborales de las mujeres y de los hombres respectivamente.
- j) La implantación o programación de garantías y mejoras de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras.
- k) Las medidas de publicidad no sexista de los productos y servicios de la empresa o entidad o, en otro caso, la programación de acciones de en este sentido.
- l) Los aspectos relativos al diagnóstico, diseño desarrollo programático de un plan de igualdad, así como la inclusión de temas paridad en la representación, igualdad retributiva, condiciones de acceso al empleo equilibradas, medidas de conciliación, etc.
- m) La Constitución de un Comité o Comisión de igualdad para velar por el desarrollo del plan.
- n) La participación de la representación legal de la plantilla, o en su defecto, de las propias personas trabajadoras en el proceso de elaboración, implantación, seguimiento y evaluación del plan de igualdad.

El orden de prelación, el sistema de valoración y la ponderación de cada uno de los criterios, se determinará en la correspondiente Orden de convocatoria.



## **Artículo 9- Resolución y Concesión del Distintivo**

### **9.1-Resolución.**

1. A la vista de la propuesta elevada por la Comisión Técnica de Evaluación, el/la titular de la Consejería competente en materia de igualdad dictará una resolución, debidamente motivada, sobre las solicitudes de concesión del "Distintivo de Igualdad", que será publicada en el BORM.

2. El plazo máximo para resolver y notificar será de seis meses a partir de la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes que se fije anualmente en cada convocatoria. Transcurrido dicho plazo, sin que se haya dictado resolución expresa, se entenderá estimada la petición.

3. Contra la citada resolución, que agota la vía administrativa, podrá interponerse recurso de reposición, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la publicación de la misma.

### **9.2-Concesión.**

El/la titular de la Dirección General competente en materia de igualdad procederá a la entrega del certificado acreditativo del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" en acto público convocado al efecto.

## **Artículo 10. Facultades y derechos de las empresas y entidades concesionarias del Distintivo.**

Las empresas o entidades a las que se les otorgue el "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia", tendrán las siguientes facultades y derechos:

- a) Recibir un diploma acreditativo de la concesión del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia.
- b) Hacer uso del Distintivo en sus operaciones comerciales.
- c) Emplear el Distintivo en sus acciones de comunicación y soportes corporativos.
- d) Integrarse en la Red Emplea en Igualdad de la Región de Murcia, de forma que sea difundida de forma pública su apuesta por la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.
- e) Además, tendrán derecho a recibir materiales e información actualizada en materia de promoción de la igualdad y prevención de la violencia de género.



Dirección General de Mujer  
e Igualdad de Oportunidades

- f) La valoración del Distintivo a efectos de la obtención de subvenciones públicas en cuyas bases reguladoras se premie la efectiva consecución de la igualdad de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente en los supuestos establecidos en el artículo 35 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.
- g) La consideración del Distintivo en la adjudicación de contratos en los términos y condiciones previstos en la normativa aplicable en esta materia, de conformidad con lo señalado en el artículo 34.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

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 en la organización, se entenderá que cumplen tal requisito las poseedoras del Distintivo de Igualdad, sin perjuicio de que tal circunstancia pueda acreditarse por cualesquiera otros medios que el órgano de contratación determine.

- h) La publicidad y difusión institucional por parte de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia de las empresas o entidades que hayan obtenido el Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia.

### **Artículo 11. Obligaciones.**

1. La concesión del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia", compromete a las empresas o entidades a:

- a) Promover la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la organización, manteniendo y mejorando las condiciones acreditadas en el momento de la solicitud durante todo el periodo de vigencia.
- b) Difundir y hacer un uso correcto del Distintivo, conforme a la normativa aplicable, especialmente, en materia de publicidad.
- c) Participar en las actividades que la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia organice en relación a la promoción del principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la organización.
- d) Adherirse a la iniciativa de "Empresas por una Sociedad Libre de Violencia", bajo la fórmula de convenio entre la empresa o entidad y la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia que generará los derechos y obligaciones contenidas en el texto de dicho convenio.
- e) Elaborar, y remitir a la consejería competente en materia de igualdad, anualmente y al finalizar el periodo de vigencia del Distintivo, un informe de



Dirección General de Mujer  
e Igualdad de Oportunidades

seguimiento de los avances realizados en la implantación de su plan de igualdad (según modelo que se facilitará por la Dirección General competente en materia de igualdad). El plazo ordinario para dar cumplimiento a la remisión del informe anual será de 30 días naturales inmediatamente posteriores a la fecha de terminación de cada anualidad de vigencia del Distintivo, entendiéndose que la primera anualidad comienza en la fecha de su concesión.

2. El Distintivo debe reproducir exactamente el logotipo original que se determine y deberá ir asociado al nombre de la empresa o entidad distinguida con indicación del año de su concesión.

### **Artículo 12. Vigencia.**

El "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" tendrá una vigencia de tres años, contados a partir de su publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia" sin perjuicio de su revocación, renuncia o renovación.

### **Artículo 13. Renovación y renuncia.**

1. *En el* plazo de noventa días anteriores a la fecha de la terminación del periodo de vigencia del Distintivo, la empresa o entidad podrá solicitar una renovación del mismo. Para lo cual deberá aportar, junto con la solicitud de renovación, un informe global de la actividad desarrollada en la organización durante los últimos tres años, que, además, contemple el desarrollo del plan de igualdad, incluyéndose todas las actuaciones y resultados previstos y producidos durante el periodo considerado, así como los objetivos a alcanzar en los siguientes tres años.

2. Al igual que en la concesión el plazo máximo para resolver y notificar será de seis meses desde su solicitud. Transcurrido dicho plazo, sin que se haya dictado y notificado resolución expresa, se entenderá concedida la renovación.

3. Cada renovación tendrá una duración de tres años y estará sujeta a las mismas obligaciones establecidas para la concesión.

4. Le corresponde a la Dirección General competente en materia de igualdad realizar el seguimiento y control de la aplicación y los efectos de los planes y las medidas que hayan justificado el otorgamiento del Distintivo.

5. En el caso de que la empresa o entidad no solicite la renovación, se entenderá que renuncia al Distintivo y éste le será retirado, si bien podrá seguir en la Red Emplea en Igualdad de la Región de Murcia si indica expresamente su deseo de continuar perteneciendo a la misma.



Dirección General de Mujer  
e Igualdad de Oportunidades

6. Del mismo modo las empresas o entidades concesionarias del Distintivo podrán comunicar su renuncia a la Dirección General con competencias en materia de igualdad. Dicha renuncia supondrá la pérdida de los derechos y facultades derivados de aquélla.

#### **Artículo 14. Revocación de la concesión del Distintivo**

1. La persona titular de la consejería con competencias en materia de igualdad, de oficio o a instancia de parte, previa audiencia de la empresa o entidad distinguida, podrá revocar la concesión del Distintivo, mediante resolución motivada, que será publicada en el BORM, en los siguientes supuestos:

- a) Cuando se detecte un uso indebido del Distintivo.
- b) En caso de que se produjera la pérdida de alguno de los requisitos necesarios para solicitar el Distintivo.
- c) Se observe una disminución y/o empeoramiento de las condiciones de implantación del principio de igualdad de oportunidades en la organización.
- d) En los demás casos previstos en la legislación vigente.

2. Se procederá a la suspensión cautelar de la concesión hasta que la organización aclare la situación y corrija las deficiencias observadas; en otro caso, se procederá a la revocación del Distintivo.

3. La revocación del Distintivo conlleva, en todo caso, la pérdida de las facultades derivadas de aquélla.

4. La revocación del Distintivo de Igualdad no implicará la extinción de los derechos y obligaciones derivados del convenio de adhesión a la iniciativa "Empresas por una Sociedad Libre de Violencia".

#### **Disposición Final Primera. Ejecución y desarrollo.**

Se faculta a la persona titular de la Consejería con competencias en materia de igualdad a determinar, mediante Orden, el logotipo del Distintivo Igualdad de la Región de Murcia, previsto en los artículos 2 y 11.2 de este decreto.

#### **Disposición Final Segunda. Registro de empresas y entidades con Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia**

La Consejería competente en materia de igualdad creará un Registro Público de las concesiones, renovaciones, revocaciones y renunciaciones de este Distintivo.



Región de Murcia  
Consejería de Familia  
e Igualdad de Oportunidades



Dirección General de Mujer  
e Igualdad de Oportunidades

### **Disposición Final Tercera. Entrada en vigor.**

El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

*(Documento firmado electrónicamente al margen)*



Consejo Jurídico  
de la Región de Murcia

Señores Consejeros:

Gómez Fayrén, Presidente.  
García Canales.  
Martínez Ripoll.  
Gálvez Muñoz.  
Cobacho Gómez.

Letrado-Secretario General:  
Contreras Ortiz.

Dictamen nº **136/2018**

El Consejo Jurídico de la Región de Murcia, en sesión celebrada el día 21 de mayo de 2018, con la asistencia de los señores que al margen se expresa, ha examinado el expediente remitido en petición de consulta por el Ilmo. Sr. Secretario General de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades (por delegación de la Excm. Sra.

Consejera), mediante oficio registrado el día 21 de febrero de 2018, sobre Proyecto de Decreto por el que se regula la concesión, renovación y utilización del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia a empresas y entidades, públicas o privadas (expte. 33/18), aprobando el siguiente Dictamen.

### ANTECEDENTES

**PRIMERO.-** Con fecha 1 de junio de 2016 la Directora General de la Mujer propone a la Consejera de familia e Igualdad de Oportunidades la redacción de un Proyecto de Decreto que regule la concesión, renovación y utilización del distintivo de igualdad a empresas y entidades (folio 28 expte.).

A la propuesta se acompaña: un primer borrador de Decreto (folios 1 a 12 expte.); el informe propuesta de la Jefa de Servicio de Planificación y Programas (folios 13 a 15 expte.); la Memoria Económica (folio 16 expte.) en la que se afirma que la suscripción del Decreto no supone compromiso actual específico para la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades ya que se dará cumplimiento a lo dispuesto en el mismo con los medios materiales y personales de los que dispone actualmente la Consejería; y una primera Memoria de Análisis de Impacto Normativo (MAIN) (de las que constan hasta cinco) en la que se fija como objetivo de la misma la creación de un distintivo empresarial en materia de igualdad, para aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de



Consejo Jurídico  
de la Región de Murcia

igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en cualquier otro ámbito, regulando el procedimiento y las condiciones para la obtención de dicho distintivo y las facultades derivadas de su obtención (folios 17 a 26 expte.).

Se justifica el tipo de norma en que el ejercicio de la potestad reglamentaria corresponde al Consejo de Gobierno en virtud del artículo 22.12 de la Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia, y en que el artículo 23.3 de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Hombres y Mujeres y Protección contra la Violencia de Género de la Región de Murcia (LI) contempla que tanto los criterios para la concesión como para la renovación del citado distintivo se determinarán reglamentariamente.

Cumple dicha MAIN con el contenido exigido por la Guía Metodológica para la elaboración de la MAIN, aprobada por Acuerdo de 6 de febrero de 2015, del Consejo de Gobierno y, así, se justifica la oportunidad y motivación técnica y jurídica de la norma, valora el impacto de la nueva regulación en las cargas administrativas, no incluye el listado de normas derogadas puesto que es una norma que regula *ex novo* la materia, así como informe de impacto económico y presupuestario, informe de impacto por razón de género e impacto de diversidad de género, entre otros aspectos.

Como se ha dicho anteriormente, se ha realizado la Memoria Económica que resulta necesaria en virtud de la disposición adicional primera del Decreto Legislativo 1/1999, de 2 de diciembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Hacienda de la Región de Murcia, en la que se afirma que la suscripción del Decreto no supone compromiso actual específico para la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades.

Consta igualmente informe individualizado sobre impacto de género (folio 29 y 30 expte.) y sobre cargas administrativas (folio 61 expte.).



Consejo Jurídico  
de la Región de Murcia

**SEGUNDO.-** Consta Informe de la Vicesecretaría de la Secretaria General de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, de fecha 10 de febrero de 2017 (folios 74 a 81 expte.), en sentido favorable al proyecto de Decreto objeto de informe, a salvo de consideraciones de técnica normativa, de la conveniencia de mantener un representante de la Cámara de Comercio en la comisión técnica de valoración y en la conveniencia de exigir un informe anual a las empresas que tengan concedido el Distintivo.

**TERCERO.-** Consta realizado trámite de audiencia al resto de Consejerías (folios 31 a 38 expte.), habiendo emitido informe el Servicio Jurídico de la Secretaria General de la Consejería de Presidencia y Empleo que realiza observaciones en relación con la reestructuración del artículo 10 del Proyecto de Decreto (folios 42 a 44 expte.).

**CUARTO.-** También consta Certificado de la Secretaria del Consejo Asesor Regional de la Mujer sobre el debate en el seno del Consejo del Proyecto de Decreto (folios 72 y 73 expte.).

**QUINTO.-** El Pleno del Consejo Económico y Social, en su sesión de 29 de septiembre de 2017, informó el Proyecto de Decreto (folios 105 a 128 expte) en el sentido de valorar positivamente su elaboración con las observaciones recogidas en el cuerpo del Dictamen.

Entre dichas observaciones destacan las realizadas sobre la oportunidad de que en la Comisión Técnica de Evaluación estén representadas las organizaciones empresariales y sindicales y sobre la necesidad de que el informe de la representación de la empresa sea obligatorio y no facultativo.

**SEXTO.-** Con fecha 7 de febrero de 2018 se emite informe por la Dirección de los Servicios Jurídicos (folios 165 a 171 expte.), realizando, en síntesis, observaciones sobre la necesidad de introducir en el preámbulo las referencias a las Directivas Comunitarias dictadas en la materia y observaciones de técnica normativa.



Consejo Jurídico  
de la Región de Murcia

**SÉPTIMO.-** Con fecha 21 de febrero de 2018, por la Consejera de Familia e Igualdad de Oportunidades se eleva al Consejo de Gobierno propuesta de aprobación del Decreto por el que se regula la concesión, renovación y utilización del distintivo de igualdad de la Región de Murcia a empresas y entidades, públicas o privadas (folios 190 a 191 expte.).

A la propuesta se acompaña texto definitivo del Proyecto de Decreto de febrero de 2018 (folios 192 a 205 expte.).

**OCTAVO.-** Con fecha 21 de febrero de 2018 se recaba el Dictamen preceptivo de este Consejo Jurídico sobre el texto definitivo del Proyecto de Decreto.

A la vista de los referidos antecedentes procede realizar las siguientes

### CONSIDERACIONES

#### **PRIMERA.-** Carácter del Dictamen.

Este Dictamen ha sido solicitado con carácter preceptivo, en virtud de lo dispuesto por el artículo 12.5 de la Ley 2/1997, de 19 de mayo, del Consejo Jurídico de la Región de Murcia, al considerarlo un proyecto de disposición de carácter general que se dicta como desarrollo del artículo 23.3 LI, creando un distintivo empresarial en materia de igualdad para aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en cualquier otro ámbito, regulando el procedimiento y las condiciones para la obtención de dicho distintivo y las facultades derivadas de su obtención.

#### **SEGUNDA.-** Competencia y habilitación legal.

I. El Proyecto de Decreto sometido a dictamen tiene por objeto, como declara su artículo 1, el desarrollo reglamentario de lo dispuesto en el artículo 23.3 LI, regulando el procedimiento y las condiciones para la



Consejo Jurídico  
de la Región de Murcia

obtención del “Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia”, así como las facultades derivadas de su obtención.

Desde que, en 1957, el Tratado de Roma impusiera a los Estados miembros la obligación de garantizar la aplicación del principio de igualdad salarial para un mismo trabajo, la igualdad entre mujeres y hombres se ha ido consolidando en el derecho comunitario hasta convertirse en uno de los principios fundamentales.

El Tratado de la Unión Europea reconoce que la Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías. Estos valores son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres. (Artículo 2).

Para ello, combatirá la exclusión social y la discriminación y fomentará la justicia y la protección sociales, la igualdad entre mujeres y hombres, la solidaridad entre las generaciones y la protección de los derechos del niño. (Artículo 3).

En todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad (Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea -Artículo 8-).

Con el fin de alcanzar los objetivos de Política Social contenidos en el Tratado, la Unión apoyará y completará la acción de los Estados miembros en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo, garantizando la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor y asegurando la posibilidad de que los Estados adopten medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales.



Consejo Jurídico  
de la Región de Murcia

Los derechos humanos, la democracia y el Estado de Derecho son valores básicos de la Unión Europea, consagrados en su Tratado fundacional y reforzados con la adopción de la Carta de Derechos Fundamentales que consagra la igualdad de todas las personas ante la ley y la prohibición de toda discriminación y, en particular, la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual. El respeto de los derechos humanos es un requisito de obligado cumplimiento para los países que desean incorporarse a la Unión y una condición previa para los países que concluyen acuerdos comerciales o de otro tipo con ella.

A lo largo de las últimas décadas la Unión Europea ha progresado significativamente en el ámbito de la igualdad, principalmente, gracias a su legislación en igualdad de trato; a la transversalidad de género o integración de la perspectiva de género en todas las políticas; y a las medidas específicas a favor del avance de las mujeres.

El trabajo de la UE en materia de igualdad de género se articula en función de las prioridades de la Comisión y de los compromisos de las instituciones comunitarias y los estados miembros. Los principales textos de referencia en el momento actual son:

- La Carta de las Mujeres (2010).
- La Estrategia de Igualdad entre Mujeres y Hombres (2010).
- Pacto Europeo (renovado) por la Igualdad de Género (2010).
- Plataforma de Acción de Beijing (1995).

La legislación europea, por su parte, cuenta con un importante número de disposiciones sobre igualdad entre mujeres y hombres. Se trata, principalmente, de diversas disposiciones de los Tratados, Conclusiones del Consejo y Directivas referentes a acceso al empleo, igualdad salarial,





Consejo Jurídico  
de la Región de Murcia

principio constitucional 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, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Este principio fundamental en la UE, recogido en nuestro texto constitucional, ha sido desarrollado en nuestro ordenamiento por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta disposición legal obliga a las empresas a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres y, en su caso, a elaborar, concertar y aplicar un plan de igualdad.

Con el fin de reconocer y estimular la labor de las empresas comprometidas con la igualdad, la Ley Orgánica 3/2007 prevé en su artículo 50 la creación de un distintivo empresarial en materia de igualdad para aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos, como los servicios, productos y publicidad de la empresa.

En desarrollo de dicho precepto se aprueba el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa". Dicha disposición desarrolla reglamentariamente la denominación del distintivo de igualdad, el procedimiento y las condiciones para su concesión, los derechos y facultades derivados de su obtención, las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan y de las políticas de igualdad aplicadas por ellas. Asimismo, establece los procedimientos de control sobre el mantenimiento de las condiciones y políticas que justifiquen su concesión y de retirada del mismo en caso de incumplimiento de aquéllas por parte de las empresas.

Tanto la Ley Orgánica 3/2007 como el Real Decreto 1615/2009 fijan el fundamento constitucional de su competencia para la regulación del "Distintivo" en el artículo 149.1.7ª de la Constitución, que atribuye al



Consejo Jurídico  
de la Región de Murcia

Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.

En el ámbito regional, el artículo 9.2 –Derechos y deberes fundamentales de los ciudadanos- del Estatuto de Autonomía dispone que la Comunidad Autónoma, en el ámbito de su competencia y a través de sus órganos, velará por: *“b) Promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean efectivas y reales, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud”*. Por su parte, el artículo 10.20 le atribuye competencia exclusiva en materia de *“Promoción de la mujer”*.

Como desarrollo de ambos preceptos estatutarios se aprueba la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia, cuyo artículo 23.3 dispone que *“A tales efectos, el Gobierno de la Región de Murcia, a propuesta de la Consejería competente en materia de mujer, podrá conceder el «distintivo de igualdad» a aquellas empresas, públicas o privadas, que se hayan distinguido por el desarrollo e implantación de políticas de igualdad de mujeres y hombres entre su personal.*

*Los criterios para la concesión del distintivo de igualdad así como su renovación se determinarán reglamentariamente”*.

En ejercicio de esta facultad de desarrollo reglamentario atribuido por el precepto transcrito se elabora el Proyecto de Decreto sometido a nuestro Dictamen.

En el preámbulo del mismo se expone que el Decreto se dicta al amparo, entre otros, del artículo 10.uno.20 del Estatuto de Autonomía (competencia exclusiva en materia de “promoción de la mujer”).

Sin embargo, como se ha expuesto anteriormente, tanto el Título IV de la Ley Orgánica 3/2007 (en el que se encuadra el artículo 50 que crea el distintivo para las empresas en materia de igualdad), como el Real Decreto 1615/2009 que regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en



Consejo Jurídico  
de la Región de Murcia

la Empresa”, se dictan en ejercicio de la competencia exclusiva del Estado en materia de legislación laboral, de aplicación en todo el Estado de acuerdo con el artículo 149.1.7ª de la Constitución, correspondiéndole a la Comunidad Autónoma en esta materia, en los términos que establezcan las leyes y las normas reglamentarias que en desarrollo de su legislación dicte el Estado, la *función ejecutiva*.

Por ello, en principio, con el Decreto cuya aprobación se pretende se estarían invadiendo competencias exclusivas del Estado en materia de legislación laboral, que se han hecho efectivas mediante la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 y el Real Decreto 1615/2009, del que el Proyecto que nos ocupa es una réplica casi idéntica.

No obstante lo anterior, el Pleno del Tribunal Constitucional ha dictado sentencia núm. 159/2016, de 22 de septiembre, en el recurso de inconstitucionalidad interpuesto por el Gobierno de España contra la Ley del Parlamento de Cataluña 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, estimando parcialmente el recurso y declarando que algunos preceptos autonómicos son inconstitucionales por vulnerar las competencias estatales en materia de legislación laboral.

Esta Ley 17/2015, en su artículo 35, crea el distintivo catalán de excelencia empresarial en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el trabajo para reconocer a las empresas que promueven políticas de igualdad; precepto éste que no ha sido impugnado por el Gobierno de España, lo que da ya una idea de que la creación de este distintivo no es considerado por el mismo como legislación laboral.

La sentencia del Tribunal Constitucional referida, en su fundamento jurídico 2 argumenta que:

*“Los títulos competenciales en conflicto, según se alega en el recurso planteado, son el estatal de “legislación laboral” (art. 149.1.7 CE, y el autonómico sobre “políticas de género” (art. 153 EAC).*



Consejo Jurídico  
de la Región de Murcia

*Por lo que se refiere al título competencial “legislación laboral”, la Constitución atribuye al Estado la ordenación general en material laboral, siendo las Cortes Generales y no las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas las que ostentan la potestad legislativa en el ámbito laboral y la expresión “legislación” que define la competencia exclusiva del Estado en materia laboral ha de ser entendida en sentido material, sea cual fuere el rango formal de las normas, por lo que ha de incluir tanto a las leyes como a los reglamentos llamados ejecutivos, es decir, aquellos que aparecen como desarrollo de la ley y, por ende, como complementarios de la misma (SSTC 18/1982, de 4 de mayo, FJ 5; 360/1993, de 3 de diciembre, FJ 4; 95/2002, de 25 de abril, FJ 8; 190/2002, de 17 de octubre, FJ 6; 230/2003, de 18 de diciembre, FJ 4; 51/2006, de 16 de febrero, FJ 4; 194/2011, de 13 de diciembre, FJ 4; y 111/2012, de 24 de mayo, FJ 7).*

*Si bien el término “legislación” admite la fuerza expansiva indicada, la interpretación del calificativo “laboral” que lo acompaña debe ser, por el contrario, restringida. Ciertamente, como tuvimos la oportunidad de indicar en la STC 35/1982, de 14 de junio (FJ 2), el término “laboral” previsto en el art. 149.1.7 CE no puede entenderse como indicativo de cualquier referencia al mundo del trabajo, sino que es forzoso “dar a ese adjetivo un sentido concreto y restringido, coincidente por lo demás con el uso habitual, como referido sólo al trabajo por cuenta ajena, entendiendo por consiguiente como legislación laboral aquella que regula directamente la relación laboral”, es decir, la relación que media entre los trabajadores por cuenta ajena y las empresas dentro de cuyo ámbito de organización y dirección prestan sus servicios (en igual sentido, SSTC 95/2002, de 25 de abril, FJ 8; 190/2002, de 17 de octubre, FJ 6; y 111/2012, de 24 de mayo, FJ 7).*

(...)

*En suma, “dentro del concepto de ‘legislación laboral’ al que el art. 149.1.7 CE hace referencia, tienen encaje todas las normas que, con independencia de su rango, regulan -tanto en su aspecto individual como colectivo- la relación laboral, esto es, la relación jurídica existente entre el*



Consejo Jurídico  
de la Región de Murcia

*trabajador asalariado y la empresa para la que presta sus servicios, cuyo estatuto jurídico deriva de la existencia de un contrato de trabajo. Conforme al citado precepto constitucional, el Estado tiene atribuida la competencia exclusiva sobre esa materia, por lo que a las Comunidades Autónomas les resta únicamente el papel de ejecutar la legislación laboral estatal dictada al respecto” (STC 228/2012, de 29 de noviembre, FJ 3).*

Y respecto a la competencia exclusiva de la Generalitat de Cataluña sobre “políticas de género”, que podemos equiparar con nuestra competencia exclusiva en “promoción de la mujer”, sigue diciendo la referida sentencia que:

*“La delimitación entre la materia política de género y otras materias puede resultar compleja dado el carácter transversal e intersectorial de la política de género que afecta a todos los órdenes de la vida. En este sentido, el objeto de la Ley del Parlamento de Cataluña 17/2015 es hacer efectivo el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo en todos los ámbitos, etapas y circunstancias de la vida (art. 1), y con ese objetivo se incluyen diferentes medidas que, en su conjunto, tienen como finalidad integrar en las políticas, actuaciones y actividades de los poderes públicos el principio de igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres. Este propósito determina la aparición de una serie de políticas públicas sectoriales en las que se plasma la voluntad del legislador (participación política y social de las mujeres; educación, cultura y conocimiento; trabajo, empleo y empresa; políticas sociales; medio ambiente, urbanismo, vivienda y movilidad; justicia y seguridad; estadísticas y estudios). Así, muchas de las medidas que se introducen en la Ley de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Cataluña, al igual que sucede en la Ley Orgánica de Igualdad estatal vienen respaldadas, con carácter general, por el título competencial correspondiente a la materia regulada. La materia política de género se proyecta de un modo genérico sobre todas las materias reguladas en la Ley de Igualdad pero si existe un título específico que atribuye al Estado o a la Comunidad Autónoma competencia sobre una determinada materia la competencia sobre política de género pasa a un segundo plano pues, de lo contrario, quedaría desbordado el ámbito y sentido de este título competencial que no puede*



Consejo Jurídico  
de la Región de Murcia

*operar como un título capaz de introducirse en cualquier materia o sector del ordenamiento. El legislador autonómico puede dictar medidas relativas al título competencial de políticas de género en caso de que afecten a sectores sobre los que tenga competencia”.*

En el caso que nos ocupa, el Proyecto de Decreto sometido a nuestro Dictamen crea el “distintivo de igualdad de la Región de Murcia” para aquellas empresas que se hayan distinguido por el desarrollo e implantación de planes y políticas de igualdad de mujeres y hombres. La participación en la convocatoria para la obtención del distintivo es voluntaria y el Proyecto no regula ningún aspecto de la relación laboral entre empresario y trabajador, por lo que, en virtud de la interpretación restringida del término “laboral” que sigue el Tribunal Constitucional, debemos necesariamente concluir que el Proyecto de Decreto no es “legislación laboral” y no invade la competencia exclusiva del Estado en esta materia, sino que es expresión y desarrollo de la competencia exclusiva en materia de “promoción de la mujer” con el fin de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean efectivas y reales.

Abona esta conclusión el hecho de que el Real Decreto 1615/2009, en su artículo 11.2, compatibilice la concesión del distintivo *“con el otorgamiento de otras distinciones o premios concedidos por diferentes administraciones públicas españolas o extranjeras o entes públicos adscritos o dependientes de dichas administraciones, así como por entidades privadas españolas o extranjeras en relación con la consecución de la igualdad real y efectiva”.*

Por ello consideramos que la Comunidad Autónoma ostenta competencia estatutaria para la aprobación que se pretende de la norma reglamentaria.

II. La previsión del desarrollo reglamentario se encuentra en la propia LI, cuando en su artículo 23.3 preceptúa que *“Los criterios para la concesión del distintivo de igualdad así como su renovación se determinarán reglamentariamente”.*



Consejo Jurídico  
de la Región de Murcia

No obstante, el Consejo de Gobierno ostenta la titularidad originaria de la potestad reglamentaria de conformidad con el artículo 32.1 del Estatuto de Autonomía, así como los artículos 21.1 y 52.1 de la Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia. Refuerza esta atribución el artículo 128.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPACAP) (aunque no sea de aplicación por razones temporales) que establece que el ejercicio de la potestad reglamentaria corresponde al Gobierno de la Nación, a los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas y a los órganos de gobierno locales.

El Proyecto reviste forma de Decreto, según exige el artículo 25.2 de la Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la administración pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para las disposiciones de carácter general.

**TERCERA.- Sobre el procedimiento de elaboración y la documentación remitida.**

Con carácter general, el procedimiento seguido para la elaboración se ha ajustado a lo previsto en el artículo 53 de la Ley 6/2004, conforme a las actuaciones obrantes en el expediente que seguidamente se relacionan:

1. La iniciación del procedimiento se llevó a cabo a través de la propuesta dirigida al titular de la Consejería por el departamento competente en la materia, Dirección General de Mujer, al que le corresponde, de conformidad con el artículo 5 del Decreto n.º 110/2015, de 10 de julio, por el que se establecen los Órganos Directivos de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades (vigente en el momento de iniciarse el procedimiento) el *“impulso, seguimiento, evaluación y, en su caso, gestión de políticas especializadas que contribuyan a la incorporación efectiva de la mujer en la vida social, política, económica y cultural de la Región de Murcia, así como la promoción de programas y estructuras que garanticen la igualdad de oportunidades de las*



Consejo Jurídico  
de la Región de Murcia

*mujeres... ”. A dicha propuesta se acompañaba el correspondiente borrador y la memoria de análisis de impacto normativo (MAIN). A este respecto la MAIN fue introducida en el ordenamiento regional por la Ley 2/2014, de 21 de marzo, de Proyectos Estratégicos, Simplificación Administrativa y Evaluación de los Servicios Públicos de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia tanto para los Anteproyectos de Ley, como en el proceso de elaboración de los reglamentos, modificando su Disposición final primera la Ley 6/2004 con la finalidad de valorar el impacto de la nueva regulación en la elaboración de los anteproyectos de Ley y en las disposiciones reglamentarias, si bien dicha exigencia de elaboración de una MAIN venía condicionada a la publicación de la Guía Metodológica, siendo de aplicación respecto a aquellas disposiciones que iniciaran su tramitación tras la aprobación de la citada Guía (que fue aprobada por acuerdo de Consejo de Gobierno de 6 de febrero de 2015 y publicada en el BORM de 20 siguiente), por lo que resulta plenamente exigible.*

II. A lo largo del proceso de elaboración se ha dado participación al resto de Consejerías de la Administración regional, se ha recabado el informe de órganos colegiados con competencias concernidas, tales como el Consejo Asesor Regional de la Mujer. También constan los informes de la Vicesecretaría de la Consejería proponente, el Dictamen del CESRM y el informe de la Dirección de los Servicios Jurídicos de la Comunidad Autónoma.

Consta por último la Propuesta que la Consejera de Familia e Igualdad de Oportunidades eleva al Consejo de Gobierno para la aprobación del Decreto.

No obstante, el artículo 53 de la Ley 6/2004 dispone que “3. *Elaborado el texto de un proyecto de disposición general que afecte a los derechos e intereses legítimos de los ciudadanos, el órgano directivo impulsor lo someterá al trámite de audiencia, bien directamente o a través de las organizaciones y asociaciones reconocidas por la Ley, que los agrupen o los representen y cuyos fines guarden relación directa con el objeto de la disposición, (...)*



Consejo Jurídico  
de la Región de Murcia

*d) Podrá también prescindirse del trámite anterior, si las organizaciones o asociaciones que agrupen o representen a los ciudadanos, hubieran participado por medio de informes o consultas en el proceso de elaboración indicado en el apartado 2 de este artículo”.*

En el presente caso se ha omitido el trámite de audiencia, justificándose en la MAIN porque *“no se considera que la promulgación de esta norma afecte a los derechos e intereses legítimos de los ciudadanos...Pero puede entenderse cumplimentado este trámite con el sometimiento al trámite de información previa del Consejo Regional de Mujer”.*

En relación con esta justificación, consideramos, en primer lugar, que la norma proyectada sí afecta a los derechos e intereses de los ciudadanos, puesto que con ella se pretende fomentar la igualdad en las empresas y entidades públicas o privadas, por lo que afecta a los derechos e intereses de un colectivo muy importante de la sociedad murciana como es el de las mujeres trabajadoras y, en consecuencia, el proyecto debería haberse sometido al trámite de audiencia.

No obstante, se entiende cumplimentado dicho trámite en la MAIN por el sometimiento del Proyecto de Decreto al trámite de información previa del Consejo Asesor de Mujer. La composición del citado Consejo, de conformidad con el artículo 4 de la Orden, de 11 de febrero de 2005, de la Consejería de Presidencia por la que se crea el Consejo Asesor Regional de la Mujer, es la siguiente:

*“Presidencia: La persona que ostente la titularidad de la Consejería competente en materia de mujer, o persona en quien delegue. En caso de ausencia, vacante o enfermedad, la Presidencia será ejercida por la Vicepresidencia.*

*Vicepresidencia: La persona que ostente la titularidad de la Dirección del Instituto de la Mujer de la Región de Murcia.*

*Vocales:*



Consejo Jurídico  
de la Región de Murcia

- Una persona en representación de la Comisión de Mujer de la Federación de Municipios de la Región de Murcia, designada por el Órgano competente de la misma.

- Dos personas en representación de las Secretarías de la Mujer de las Organizaciones Sindicales que tengan la consideración de más representativas, en proporción a la representatividad que ostentan, designadas por los órganos competentes de las mismas.

- Diez personas designadas, una por cada una de las Federaciones de Asociaciones de mujeres existentes en la Región de Murcia, que determine la persona que ostente la titularidad de la Consejería competente en materia de mujer, en función de su implantación en el ámbito de la Región y de su reconocida trayectoria en favor de la igualdad de derechos de ambos sexos.

- Tres personas designadas, una por cada una de las asociaciones de mujeres de la Región de Murcia, que determine la persona que ostente la titularidad de la Consejería competente en materia de mujer, en función de su implantación en el ámbito de la Región y de su reconocida trayectoria en favor de la igualdad de derechos de ambos sexos.

2. Se nombrará igual número de suplentes que de miembros en representación de las entidades y organizaciones que figuran en el punto anterior.

3. La Secretaría del Consejo Asesor Regional de la Mujer será desempeñada por un/a funcionario/a del Instituto de la Mujer de la Región de Murcia designado/a por la dirección del mismo, que actuará con voz pero sin voto”.

Como se puede observar, en la composición del Consejo Asesor no existe representación alguna de las organizaciones empresariales, mientras que el Proyecto de Decreto va destinado precisamente a las empresas (y también las entidades), que son las que pueden obtener el distintivo de



Consejo Jurídico  
de la Región de Murcia

igualdad en función de los planes o medidas de igualdad que implanten en las mismas.

III. Por último, en relación con la documentación remitida a consulta, se ha dejado constancia en el expediente de la evolución del Proyecto de Decreto, así como de la valoración de las observaciones realizadas durante el procedimiento de elaboración en las sucesivas MAINs, por lo que debe destacarse el aspecto de su integración, en cuanto figuran todos los trámites seguidos para la propuesta normativa, que han quedado bien reflejados y se presentan como un conjunto ordenado de documentos y actuaciones.

#### **CUARTA.- Observaciones al texto del Proyecto de Decreto.**

El Proyecto de Decreto que se dictamina consta de una parte expositiva, 14 artículos y tres disposiciones finales cuyo texto pasamos a examinar.

1. Observaciones de carácter esencial. Procede primeramente efectuar las siguientes observaciones de mayor entidad, a las que ha de atribuirse carácter esencial.

##### *-Artículo 2. Denominación del Distintivo y logotipo.*

Este artículo es del siguiente tenor literal:

*“El Distintivo, dirigido a entidades de la Región de Murcia que destaquen por el desarrollo e implantación de planes y políticas de igualdad, se denominará «Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia» y se representará con el logotipo que se determine por Orden de la persona titular de la Consejería competente en materia de igualdad, de acuerdo con la previsión dispuesta en la Disposición final primera...”*

Este precepto constituye una extralimitación a la habilitación establecida por la Ley.



Consejo Jurídico  
de la Región de Murcia

En efecto, el artículo 23.3 *in fine* de la Ley 7/2007 dispone que “*Los criterios para la concesión del distintivo de igualdad así como su renovación se determinarán reglamentariamente*”.

Por su parte, la disposición final quinta de la Ley establece que “*Se autoriza al Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para dictar las disposiciones necesarias en el desarrollo de la presente Ley*”.

El Reglamento está sujeto al resto del ordenamiento jurídico, debiendo, pues, ajustarse a otras normas de superior rango, comenzando por las que disciplinan la potestad reglamentaria misma. El artículo que examinamos, así como la disposición final primera y segunda, defieren contenidos materiales al desarrollo por el titular de la Consejería, lo que resulta contrario a la Ley 6/2004.

En efecto, sobre la potestad reglamentaria de los Consejeros en el ordenamiento regional viene señalando de forma constante el Consejo Jurídico (por todos, Dictámenes 176/2008, 113/2012, 144/2012 y 148/2013, entre otros), que la Ley 6/2004 supuso un cambio en el escenario normativo preexistente, al derogar la 1/1988, de 7 de enero, del Presidente, del Consejo de Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Murcia y establecer una nueva regulación de la potestad reglamentaria, tanto en lo relativo a su titularidad y posibilidades de ejercicio, como en cuanto al procedimiento de elaboración de reglamentos. En lo que aquí interesa, los artículos 38 y 52.1 de la Ley de 2004 reconocen a los Consejeros una potestad reglamentaria propia en las materias de ámbito interno de su departamento y otra derivada por atribución explícita o, expresado en las palabras de la misma Ley, «los Consejeros podrán hacer uso de esa potestad cuando les esté específicamente atribuida por disposición de rango legal» (artículo 52.1) o, según el artículo 38, «cuando, por disposición de rango legal les esté expresamente atribuida».

Tal y como hemos visto, la Ley 7/2007 no habilita en ningún caso al Consejero competente ni para la creación del logotipo del Distintivo de Igualdad ni para la creación del Registro de empresas y entidades con



Consejo Jurídico  
de la Región de Murcia

Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia, siendo la conclusión que los preceptos y disposiciones citados del Reglamento son contrarios a dicha Ley y, en consecuencia, deben suprimirse.

*-Artículo 4. Requisitos generales para la solicitud del “Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia”.*

Este artículo comienza afirmando que *“Podrán solicitar este distintivo todas las empresas o entidades, sean personas físicas o jurídicas, con capital público o privado,...”*. Sin embargo, el artículo 23.3 LI, del que el Proyecto de Decreto es desarrollo, nos dice que *“A tales efectos, el Gobierno de la Región de Murcia, a propuesta de la Consejería competente en materia de mujer, podrá conceder el «distintivo de igualdad» a aquellas empresas, públicas o privadas,...”*. Como podemos observar, el Proyecto de Decreto amplía su ámbito subjetivo respecto del precepto legal añadiendo a las “entidades” y añadiendo también que su capital pueda ser público o privado. A nuestro juicio, para evitar equívocos y dado que el precepto, a su vez, se remite al artículo 1.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para lo que deba entenderse por empresa o entidad, sería conveniente que se mantuviera la redacción del artículo 23.3 LI.

Además, nos encontramos con un contrasentido entre el apartado uno y el apartado tercero, puesto que, por un lado, se admite que las entidades públicas puedan solicitar el distintivo y, por otro lado, se prohíbe a las Administraciones Públicas relacionadas en el artículo 2.3 de la Ley 40/2015, de 2 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (LRJSP) que puedan hacer lo propio, cuando dicho precepto de la LRJSP considera Administración Pública también a los organismos públicos y entidades de derecho público vinculados o dependientes de las Administraciones Públicas.

Por todo ello el apartado podría quedar redactado del siguiente modo:



Consejo Jurídico  
de la Región de Murcia

*“Podrán solicitar este Distintivo las empresas, públicas o privadas, que tengan su domicilio...”*; eliminando la referencia a las “entidades” que se realiza a lo largo de todo el articulado.

*-Artículo 9. Resolución y Concesión del Distintivo.*

El apartado 9.1, 1, del artículo, denominado “Resolución”, es del siguiente tenor literal:

*“A la vista de la propuesta elevada por la Comisión Técnica de Evaluación, el/la titular de la Consejería competente en materia de igualdad dictará una resolución, debidamente motivada, sobre las solicitudes de concesión...”*; precepto que contradice abiertamente el apartado 3 del artículo 23 LI que sobre el particular dispone:

*“A tales efectos, el Gobierno de la Región de Murcia, a propuesta de la Consejería competente en materia de mujer, podrá conceder el «distintivo de igualdad»...”*.

Por tanto, es al Consejo de Gobierno y no a la Consejería competente en materia de igualdad al que corresponde la concesión del “distintivo de igualdad”, por lo que estima este Consejo que se produce en la norma reglamentaria un supuesto de *ultra vires* respecto a lo establecido en el indicado artículo 23 LI que debe ser corregido atribuyendo la competencia para la concesión del “distintivo de igualdad” al Consejo de Gobierno.

No obstante, el efecto deseado podría conseguirse utilizando, conforme al artículo 9 LRJSP, la figura de la delegación de competencias.

*-Artículo 10. Facultades y derechos de las empresas y entidades concesionarias del Distintivo.*

El apartado g) establece el derecho de las empresas, y la correlativa obligación para la Administración, de *“La consideración del Distintivo en la adjudicación de contratos en los términos y condiciones previstos en la normativa aplicable en esta materia, de conformidad con lo señalado en el*



Consejo Jurídico  
de la Región de Murcia

*artículo 34.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*". Sin embargo, según la disposición final primera de la propia Ley, el artículo 34 no tiene carácter básico, por lo que solo es aplicable a la Administración General del Estado, por lo que la introducción de esta medida por vía reglamentaria carece de la cobertura legal necesaria, debiendo eliminarse.

No obstante, el artículo 127 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transpone al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26-2-2014, que tiene carácter básico, introduce la posibilidad de exigir en las prescripciones técnicas, en los criterios de adjudicación o en las condiciones de ejecución del contrato, unas "etiquetas" como documento, certificado o acreditación que confirme que las obras, productos, servicios, procesos o procedimientos de que se trate cumplen determinados requisitos entre los que se encuentra la igualdad de género, por lo que la referencia legal puede hacerse a este concreto precepto, eliminando el segundo párrafo del apartado g) del artículo 10, pues esta previsión ya se encuentra en el mencionado artículo 127 de la Ley 9/2018.

*-Artículo 14. Revocación de la concesión del Distintivo.*

Puesto que en las observaciones al artículo 9 hemos dicho que la competencia de la concesión del Distintivo es del Consejo de Gobierno, salvo delegación de competencias, cabe hacer aquí esas mismas consideraciones para la revocación.

*-Disposiciones finales primera y segunda.*

Se reiteran las consideraciones efectuadas al artículo 2 del Proyecto normativo.

II. Observaciones no esenciales.- Procede efectuar, para terminar, otras varias advertencias o recomendaciones, desprovistas de carácter esencial, atinentes a aspectos de técnica o sistemática normativa, relativas a cuestiones conceptuales o a simples extremos de redacción suscitadas por



Consejo Jurídico  
de la Región de Murcia

el texto del Proyecto de Decreto, cuya atención incidiría en beneficio de la calidad técnica de la disposición.

*-Artículo 2. Denominación del Distintivo y logotipo.*

Al final de este artículo, donde dice “con la previsión dispuesta en” se considera más correcto que se diga “con la previsión establecida en”.

*-Artículo 3. Propiedad del Distintivo.*

Se considera que serán objeto de registro como marca tanto el nombre como el logotipo del “Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia”, por lo que donde se dice “quedarán registrados como marca” debe decir “quedarán registrados como marca”.

*-Artículo 4. Requisitos generales para la solicitud del “Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia”.*

El artículo comprende tres apartados distintos, por lo que deberían numerarse tal y como establece la Directriz 31 de las Directrices de Técnica Normativa, aprobadas por Acuerdo del Consejo de Ministros de 22 de julio de 2005, con cardinales arábigos, en cifra.

En relación a los requisitos que han de cumplir las empresas o entidades que opten al Distintivo, y como sigue diciendo la Directriz 31, cada uno debe señalarse con letras minúsculas, ordenadas alfabéticamente.

En el segundo de los requisitos que se exige para poder solicitar el distintivo (estar al corriente de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social), se añade que dicho requisito “se acreditará mediante certificaciones actualizadas y expedidas por los órganos competentes”, previsión que resulta redundante e inapropiada en este precepto que se refiere a los requisitos y no a la forma de acreditarlos, ya que esta previsión está incluida en el punto b) del apartado 1 del artículo 6 del Proyecto de Decreto entre la documentación a aportar con la solicitud.



Consejo Jurídico  
de la Región de Murcia

En el tercero de los requisitos se exige “no haber sido sancionada, en los tres años anteriores a la solicitud, con carácter firme, por infracción grave o muy grave en materia de igualdad 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”.

Para evitar *a posteriori* dudas de interpretación se debería añadir que la firmeza de la sanción lo es en vía administrativa.

Por lo que respecta a la previsión de no haber sido sancionada por infracción muy grave en materia social, las infracciones en el orden social son todas las tipificadas en el citado Real Decreto Legislativo 5/2000 y van desde las infracciones en materia de relaciones laborales hasta las infracciones en materia de sociedades cooperativas, pasando por las infracciones en materia de Seguridad Social y movimientos migratorios y trabajo de extranjeros. Por ello, no parece muy acertado que se excluya de la posibilidad de solicitar el Distintivo de Igualdad a una empresa por haber sido sancionada por unos hechos que nada tienen que ver con la materia de igualdad y no discriminación.

En el cuarto de los requisitos se exige “tener elaborado un plan de igualdad que responda a un diagnóstico previo en los supuestos en que exista obligación legal o convencional. En los demás supuestos, haber comenzado la implantación de un plan de igualdad o de políticas de igualdad”.

En este caso, consideramos que resulta más apropiada la redacción que utiliza el artículo 4.f) del Real Decreto 1615/2009, que habla de “haber implantado un plan de igualdad”, lo que resulta más acorde con el objetivo del Proyecto de Decreto que pretende “premiar” a aquellas empresas que destaquen por el desarrollo e implantación de planes y políticas de igualdad, ya que “tener elaborado un plan de igualdad” no equivale a haberlo puesto en marcha, que es lo que se pretende. Además, el hecho de que se haga referencia a “haber comenzado la implantación” resulta



Consejo Jurídico  
de la Región de Murcia

impreciso, porque ¿Cuándo se entiende que se ha comenzado la implantación?

Por otro lado, cuando no se haya implantado un plan de igualdad por no resultar obligatorio para la empresa, se exige haber implantado “políticas de igualdad”. Lo que ha de entenderse por “políticas de igualdad” no viene definido legalmente, por lo que habrá de regularse con mayor precisión el sentido de las obligaciones que se exigirán a las empresas bajo la expresión “políticas de igualdad”.

*-Artículo 6. Documentación.*

En el apartado d) se exige, en los casos en los que exista obligación legal o convencional de implantar un plan de igualdad, el texto o textos íntegros en los que conste dicho plan; en los demás supuestos, acreditación de las medidas de igualdad en la empresa.

Sin embargo, en el artículo 4 acabamos de ver que se contempla la posibilidad de que la empresa, a pesar de no tener obligación legal o convencional de implantar el plan de igualdad, lo haya implantado, por lo que consideramos que en este caso también debiera exigirse el texto o textos en los que conste dicho plan.

En el apartado e), cuando en el apartado anterior y en el artículo 4 se está hablando de empresas que tengan “obligación legal o convencional” de implantar un plan de igualdad, se añade ahora “o de otra naturaleza”. Al respecto consideramos que, o se elimina esta última precisión, o se añade a los demás supuestos.

Igualmente, en este apartado e) se debería exigir el acuerdo alcanzado a aquellas empresas que voluntariamente hubiesen implantado un plan de igualdad.

*-Artículo 7. Composición de la Comisión Técnica de Evaluación.*



Consejo Jurídico  
de la Región de Murcia

Dado que la Comisión Técnica de Evaluación la crea el Proyecto de Decreto, el apartado 1 debería comenzar diciendo “*Se crea la Comisión....*”.

Las subdivisiones del apartado 1 deben hacerse en letras minúsculas ordenadas alfabéticamente y, a su vez, la subdivisión del apartado b) se numerarán con ordinales arábigos (1º, 2º, etc.) (Directriz 31).

En el apartado k) deberá eliminarse la preposición “de” colocada en último lugar.

En el apartado l), entra las palabras “diseño” y “desarrollo programático” deberá colocarse la conjunción “y”; en la siguiente línea, entre las palabras “temas” y “paridad” debe colocarse la preposición “de”.

*-Artículo 9. Resolución y Concesión del Distintivo.*

La denominación del artículo nos parece desacertada, puesto que el apartado 1 lo que regula es la concesión del distintivo y el 2 la entrega del mismo, por lo que podría denominarse “*Concesión y entrega del Distintivo*”.

Dado que el artículo 9 se ha dividido en dos apartados (9.1 y 9.2), en primer lugar debería eliminarse el número 9 delante de cada apartado y, en segundo lugar, la subdivisión que se hace del apartado 1 debe señalarse con letras minúsculas ordenadas alfabéticamente (Directriz 31).

En el punto 3 del apartado 1, que pasaría a numerarse como c), debe indicarse el nombre completo del recurso (recurso potestativo de reposición), e indicarse el órgano ante el que podrá interponerse.

*-Artículo 10. Facultades y derechos de las empresas y entidades concesionarias del Distintivo.*

Dado que la doctrina no es unánime a la hora de diferenciar entre “facultad” y “derecho subjetivo”, ya que éste a su vez comprende un



Consejo Jurídico  
de la Región de Murcia

conjunto de facultades, debería eliminarse la palabra “facultades”. Respecto al término entidad, cabe dar por reproducido lo dicho en las observaciones al artículo 4.

*-Artículo 11. Obligaciones.*

En el punto e) del apartado 1 se exige a las empresas la presentación de un informe anual de seguimiento de los avances realizados en la implantación de su plan de igualdad. Sin embargo, pueden solicitar el Distintivo no solo las empresas que tengan implantado un plan de igualdad, sino también las que realicen políticas de igualdad, por lo que el informe debería ser exigible en ambos supuestos.

*-Artículo 12. Vigencia.*

Ya que lo que se publica en el Boletín Oficial de la Región de Murcia no es el Distintivo sino la resolución de concesión del mismo, se considera más correcta la redacción en los siguientes términos:

*“El "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" tendrá una vigencia de tres años, contados a partir de la publicación de su concesión en el...”*

*-Artículo 13. Renovación y renuncia.*

En el apartado 1 se dice que se podrá solicitar “una” renovación del Distintivo, lo que da a entender que solo se puede solicitar la renovación por una sola vez, cuando no es así, por lo que debería sustituirse el artículo “una” por el artículo “la”.

Al igual que en las consideraciones al artículo 11, el informe global exigido para la renovación debe contemplar no solo el desarrollo del plan de igualdad sino también de las políticas de igualdad.

El plazo para solicitar la renovación es de noventa días anteriores a la expiración del plazo de concesión. Sin embargo, el plazo de resolución del



Consejo Jurídico  
de la Región de Murcia

procedimiento es de seis meses desde la solicitud, por lo que puede existir un periodo de tiempo en el que ya haya expirado el plazo de concesión del distintivo y aún no se haya resuelto sobre la prórroga, por lo que deberá preverse una prórroga automática en estos casos hasta que se resuelva o transcurra el plazo de resolución.

En el apartado 5 se prevé la posibilidad de que la empresa no solicite la renovación, en cuyo caso establece que el Distintivo le será retirado, sin fijar el procedimiento para ello (como puede ser una resolución que se publique en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, etc.).

Lo mismo cabe decir respecto del apartado 6.

*-Artículo 14. Revocación de la concesión del Distintivo.*

Dado que en este procedimiento se permite la renuncia del interesado al Distintivo, resulta extraño que el procedimiento de revocación del mismo pueda iniciarse a instancia de parte.

En el punto g) del apartado 1 se establece como supuesto de revocación del Distintivo “En los demás casos previstos en la legislación vigente”. El presente Proyecto de Decreto es desarrollo reglamentario de un precepto legal, por lo que deberían agotarse en la medida de lo posible los supuestos en los que procederá la revocación del Distintivo, sin remitirse a una legislación que se desconoce.

En el apartado 2 se debería establecer la previsión de que la suspensión cautelar será automática con la iniciación del procedimiento, pudiéndose utilizar la siguiente redacción:

*“El inicio del procedimiento implicará la suspensión cautelar de la concesión...”*

Además, debería fijarse un plazo para que la empresa aclare la situación y corrija las deficiencias y también un plazo general de resolución



Consejo Jurídico  
de la Región de Murcia

del procedimiento, descontado el plazo de suspensión, produciéndose en caso contrario la caducidad.

Igualmente, la resolución de revocación, además de notificarse al interesado y en similitud con lo que se prevé para la concesión, debería publicarse en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

En atención a todo lo expuesto, el Consejo Jurídico formula las siguientes

### CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** La Comunidad Autónoma de la Región de Murcia ostenta competencias para regular el procedimiento, las condiciones para la obtención y los derechos derivados de la misma del “Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia”, como distintivo empresarial en materia de igualdad para aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en cualquier otro ámbito, por lo que puede aprobar el Proyecto de Decreto sometido a consulta, estando facultado para ello el Consejo de Gobierno.

**SEGUNDA.-** Se consideran observaciones esenciales al Proyecto de Decreto que han de ser subsanadas las contenidas en la Consideración Cuarta I.

Las demás observaciones y correcciones de técnica normativa contribuyen a la mejora e inserción del texto en el ordenamiento jurídico.

No obstante, V.E. resolverá.

EL LETRADO-SECRETARIO GENERAL

(Fecha y firma electrónica al margen)

Vº Bº EL PRESIDENTE  
(Fecha y firma electrónica al margen)







Dirección General de Mujer  
e Igualdad de Oportunidades

## **INFORME**

Se ha recibido, en la Dirección General de Mujer e Igualdad de Oportunidades, el Dictamen del Consejo Jurídico de la Región de Murcia, solicitado con carácter preceptivo, relativo al borrador de Decreto elaborado en la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, por el que se regula la concesión, renovación y utilización del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia". Dicho informe contempla consideraciones que comportan una revisión del borrador remitido.

Esta revisión ha implicado la modificación de los siguientes artículos:

**Artículo 1. Objeto,** se elimina la palabra "facultades" y se sustituye por "derechos", como consecuencia de la observación realizada al artículo 11.

**Artículo 2. Denominación del Distintivo y logotipo.** Se, modificando la redacción inicial estableciendo que el logotipo está recogido en el anexo que acompaña al Decreto.

**Artículo 3. Propiedad del Distintivo.** Se pasa a plural "quedarán" y "registrados".

**Artículo 4. Requisitos generales para la solicitud del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia".** Se han numerado los apartados de este artículo con cardinales arábigos en cifra. Se han señalado los requisitos que deben cumplir las empresas o entidades que opten al Distintivo con letras minúsculas, ordenadas alfabéticamente.

Se modifica la redacción del **punto 1**, suprimiéndose las entidades

**En el apartado b,** de este punto 1, se ha suprimido la referencia a la acreditación de la documentación.

**En el apartado c,** se incluye la referencia "en vía administrativa", pero se mantiene el requisito de no haber sido sancionada por infracción muy grave en materia social, estimando que no se debe permitir la solicitud del Distintivo a Igualdad a una empresa que haya sido sancionada por cualquiera de los supuestos previstos como infracción muy grave.

**El apartado d,** se modifica la redacción, para adecuarla a las observaciones recibidas.

Se introduce un nuevo **número 3** donde se concreta el concepto de la expresión "políticas de igualdad".

**Artículo 6. Documentación.** Se modifica la redacción del **apartado d** incluyendo este requisito para todas las empresas con plan de igualdad, obligadas o no, o con medidas de igualdad.



Dirección General de Mujer  
e Igualdad de Oportunidades

Se ha añadido la expresión "*o de otra naturaleza*" que aparece en el **apartado e** de este artículo al resto de supuestos que aparecen en el articulado.

Igualmente se ha modificado la redacción de este **apartado e**, incluyendo las empresas que voluntariamente han implantado planes de igualdad.

**Artículo 7. Composición de la Comisión Técnica de Evaluación.** En el **apartado 1** se incluye, al inicio, la expresión "*Se crea la Comisión*". Las **subdivisiones del apartado 1** se han hecho en letras minúsculas ordenadas alfabéticamente y la subdivisión del **apartado b)** se ha numerado con ordinales arábigos (1º, 2º).

#### **Artículo 8. Valoración.**

En el **apartado 8.2, letra k)**, se elimina la preposición "*de*" colocada en último lugar.

En el **apartado 8.2 letra l)** se ha incluido la conjunción "*y*" y la preposición "*de*" entre las palabras indicadas en el informe.

**Artículo 9. Concesión y entrega del Distintivo.** Se ha modifica el título del artículo.

Se han numerado los apartados de este artículo con cardinales arábigos en cifra.

Se han señalado los apartados del número 9.1 con letras minúsculas, ordenadas alfabéticamente.

**En el punto 9.1**, se elimina de la redacción la concesión del Distintivo de Igualdad mediante resolución de la persona titular de la Consejería competente en materia de igualdad, ya que según el informe remitido, es al Consejo de Gobierno al que corresponde la concesión, y se procede a nueva redacción de este apartado.

En el **apartado 9.1, letra c**, se incluye el nombre completo del recuso (recurso potestativo de reposición) y se indica el órgano ante el podrá interponerse.

#### **Artículo 10. Derechos de las empresas y entidades concesionarias del Distintivo.**

Se modifica el título, eliminando la palabra "*facultades*" y en el **apartado g)** se suprime el artículo 34.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y se introduce el artículo 127 de la Ley 9/2017 de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

**Artículo 11. Obligaciones.** En el apartado 1 **letra e)** referido a la obligación de presentar anualmente informe de seguimiento, se han



Dirección General de Mujer  
e Igualdad de Oportunidades

incluido las empresas que realicen políticas de igualdad.

**Artículo 12. Vigencia.** Se modifica la redacción y se adopta la propuesta en el informe.

**Artículo 13. Renovación y renuncia.** En el **apartado 1**, se sustituye el artículo "una" por el artículo "la" y se añade que el informe de la actividad desarrollada contemple el desarrollo "de las políticas de igualdad, en su caso".

**Se incluye un apartado**, con el **número 3**, relativo a la previsión de una prórroga automática, durante el tiempo que transcurra desde que ha expirado el plazo de concesión del distintivo hasta que se resuelva, o transcurra el plazo de resolución de la prórroga.

Se modifica la numeración del resto de apartados.

En el **apartado 6, (apartado 5 del borrador enviado al Consejo Jurídico)** se introduce el procedimiento de retirada del Distintivo, en caso de que la empresa no solicite la renovación, Decreto que será publicado en el BORM.

En el **apartado 7, (apartado 6 del borrador enviado al Consejo Jurídico)** se introduce el procedimiento de retirada del Distintivo, en caso de renuncia de la empresa, en el mismo sentido que en el apartado 6. Y se retira la palabra facultades, de acuerdo con la observación propuesta para el artículo 10.

**Artículo 14. Revocación de la concesión del Distintivo.** Se modifica la redacción del **punto 1**, por la misma consideración realizada para el artículo 9.

Se suprime el **punto 1, letra d)**.

En el **punto 2**, se modifica la redacción estableciendo que la suspensión cautelar será automática con la iniciación del procedimiento, y se fija el plazo para que la empresa pueda aclarar su situación o corregir las deficiencias y el plazo de resolución del procedimiento, descontado el plazo de suspensión, produciéndose en caso contrario la caducidad.

En el **punto 3**, se añade que la resolución de revocación será notificada a la empresa interesada y publicada en el BORM.

La **Disposición Final Primera. Ejecución y desarrollo** y la **Disposición Final Segunda. Registro de empresas y entidades con Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia**. Se han suprimido, de



Dirección General de Mujer  
e Igualdad de Oportunidades

acuerdo con lo establecido en el Dictamen del Consejo Jurídico de la Región de Murcia, según el cual *"la Ley 7/2007 no habilita en ningún caso al Consejero competente ni para la creación del logotipo del Distintivo de Igualdad, ni para la creación del Registro de empresas y Entidades con Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia, siendo la conclusión que los preceptos y disposiciones citados del Reglamento son contrarios a dicha Ley y, en consecuencia, deben suprimirse"*.

**La Disposición Final Tercera. Entrada en vigor,** pasa a ser la Disposición Final.

*(Documento firmado electrónicamente al margen)*  
La Jefa de Sección de Coordinación de Programas

## 6ª MEMORIA DE ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO DEFINITIVA RELATIVA AL BORRADOR DE DECRETO DE LA CONSEJERÍA DE FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, POR LA QUE SE REGULA LA CONCESIÓN, RENOVACIÓN Y UTILIZACIÓN DEL DISTINTIVO DE IGUALDAD DE LA REGIÓN DE MURCIA A EMPRESAS Y ENTIDADES, PÚBLICAS O PRIVADAS.

### FICHA RESUMEN

#### Órgano impulsor:

Dirección General de Mujer e Igualdad de Oportunidades.

#### Consejería proponente:

Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades.

#### Título de la norma:

Decreto de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades por el que se regula la concesión, renovación y utilización del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia a empresas, públicas o privadas.

#### Oportunidad y motivación técnica:

##### Situación que se regula.

La creación de un distintivo empresarial en materia de igualdad, para aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en cualquier otro ámbito.

##### Finalidad del proyecto:

Regular el procedimiento y las condiciones para la obtención del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia, así como las facultades derivadas de su obtención.

**Novedades introducidas:** la norma en su totalidad supone una novedad en el ordenamiento jurídico.

#### Motivación y análisis jurídico:

**Tipo de norma:** Decreto.

**Competencia de la CARM:** El artículo 10.Uno.20 del Estatuto de Autonomía para la Región de Murcia y el artículo 23.3 de la Ley 7/2007, de 4 abril para la Igualdad entre Hombres y Mujeres y Protección contra la violencia de Género de la Región de Murcia.

**Estructura y contenido de la norma:** La nueva norma se estructura en 14 artículos y una disposición final.

**Normas cuya vigencia resulte afectada:** No resultaría afectada la vigencia de ninguna norma.

**Trámite de audiencia:**

No se ha realizado trámite de audiencia directo a los interesados ya que no se considera que la promulgación de esta norma afecte a los derechos e intereses legítimos de los ciudadanos, tal y como prescribe el artículo 53.3 de la Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia. Pero puede entenderse cumplimentado este trámite con el sometimiento al trámite de información previa del Consejo Regional de Mujer.

**Informes recabados:**

Se han recabado los siguientes informes:

- Informe del Consejo Asesor Regional de la Mujer.
- Informe jurídico de la Vicesecretaría de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades.
- Dictamen del Consejo Económico y Social.
- Informe de la Dirección General de los Servicios Jurídicos.
- Dictamen del Consejo Jurídico de la Región de Murcia

**Informe de cargas administrativas:** Se consideran cargas administrativas todas aquellas tareas de naturaleza administrativa que deben llevar a cabo las empresas y los ciudadanos y ciudadanas para cumplir con las obligaciones derivadas de la norma.

El proyecto incorpora cargas administrativas para aquellas entidades y empresas que pretendan obtener el Distintivo de igualdad, pudiendo cuantificarse en un montante aproximado de 30.390,00.-€

**Informe de impacto presupuestario:**

**Repercusión presupuestaria.** Implica Gasto: NO

En recursos de personal: No es necesario personal adicional.

En recursos materiales: No son necesarios nuevos recursos materiales.

**Informe de impacto económico:**

**Efectos sobre la economía en general:** La norma propuesta no tiene efectos significativos sobre la economía general.

**Informe de impacto por razón de género:**

Positivo

**Informe de impacto de diversidad de género:**

Nulo.

**Informe de impacto sobre la familia**

Positivo

**Informe de impacto sobre la infancia y adolescencia.**

Positivo

**A) OPORTUNIDAD Y MOTIVACIÓN TÉCNICA.**

**1. Problema que se pretende resolver o situación que se quiere mejorar.**

Se pretende fomentar la igualdad en las empresas públicas o privadas distinguiendo aquellas empresas que hacen un esfuerzo por eliminar y prevenir situaciones directas o indirectas de discriminación, así como aquellas que destaquen en la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos, como servicios, productos y publicidad de la empresa.

**2. Momento adecuado para enfrentarse a este problema o situación.**

Desde la entrada en vigor de Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia, las mujeres han recuperado una parte importante del espacio público que les corresponde, pero todavía persisten importantes diferencias con respecto a los hombres a la hora de ejercer plenamente este derecho, especialmente en el campo del empleo y las relaciones laborales, sufriendo un trato desigual y discriminatorio en el acceso al mundo laboral y, más en concreto, en el acceso a los máximos órganos de responsabilidad.

El artículo 23.3 de la citada Ley 7/2007 prevé la concesión del “distintivo de Igualdad” a todas aquellas empresas, ya sean públicas o privadas, que se hayan distinguido por el desarrollo en la implantación de políticas de igualdad de mujeres y hombres entre su personal. Dicho artículo establece que tanto los criterios para la concesión, como para la renovación del citado distintivo se determinarán reglamentariamente.

**3. Razones que justifican la aprobación de la norma.**

Estamos ante una causa normativa ya que, como se ha mencionado anteriormente, el artículo 23.3, exige un desarrollo reglamentario de los criterios para la concesión y renovación del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia.

#### **4. Colectivos o personas afectadas por la norma que se pretende aprobar.**

Se han de considerar beneficiarios directos las empresas, sean personas físicas o jurídicas, con capital público o privado que tengan su domicilio en la Región de Murcia o cuenten con un centro de trabajo en la Región de Murcia siempre que tengan contratado personal en la Región de Murcia.

El Decreto define empresa a los efectos de la solicitud de este distintivo, conforme a lo previsto en el artículo 1.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y excluye de la posibilidad de presentar candidatura a las administraciones públicas relacionadas en el artículo 2.3 de la Ley 40/2015, de 2 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

#### **5. Interés público afectado por el problema o situación.**

Avanzar en la consecución del principio de igualdad entre hombres y mujeres, especialmente en lo referente al acceso al empleo, a la formación y promoción profesionales y a las condiciones laborales.

#### **6. Resultados y objetivos que se pretenden alcanzar con la aprobación de la normativa en cuestión.**

- 6.1-Promover activamente que la igualdad, el mérito y la capacidad de las mujeres sean valorados adecuadamente en los procesos de formación interna, selección y promoción de personal.
- 6.2-Potenciar que las empresas establezcan medidas de organización y flexibilización del tiempo de trabajo que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y promuevan su utilización tanto por hombres como por mujeres.
- 6.3-Concienciar a las empresas para que presten especial atención para que, en todos los procesos de formación interna, selección y promoción de personal, sin menoscabo de los principios de mérito y capacidad, exista una presencia más equilibrada de mujeres y hombres.
- 6.4-Avanzar hacia una participación más equilibrada en los puestos de predirectivo, directivo, o en el Comité de Dirección o del Consejo de Administración de cualquier tipo de empresa.

#### **7. Coherencia de la propuesta normativa con otras políticas públicas.**

La norma propuesta es coherente con otras políticas públicas, ya que estamos ante un principio, el de igualdad entre hombres y mujeres, de



transversal aplicación. En concreto es coherente con los Planes para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública de la Región de Murcia 2016-2017. Este plan contiene las medidas y cronogramas para cada uno de los siguientes ámbitos sectoriales: Administración y Servicios; Servicio Murciano de Salud y Educación.

En dicho plan se establecen cinco objetivos fundamentales:

-El primero es garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el empleo público y en las condiciones de trabajo de la Administración Regional.

-El segundo es conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de la Administración Regional.

-El tercero es promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la Administración Regional.

-El cuarto es realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades.

-El quinto es vigilar de forma especial la discriminación indirecta, entendiendo por ésta, la situación en que en una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, se pone a una persona de un sexo en desventaja respecto de personas del otro sexo.

## **B) MOTIVACIÓN Y ANÁLISIS JURÍDICO.**

### **1. Competencia que ejerce la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia en virtud de la cual se pretende aprobar la disposición.**

1.1. El artículo 10.Uno.20 del Estatuto de Autonomía para la Región de Murcia reconoce a la Comunidad Autónoma competencia exclusiva en la promoción de la mujer, correspondiéndole en el ejercicio de ésta la competencia legislativa, reglamentaria y la función ejecutiva.

1.2. El artículo 4 de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia, establece que corresponde a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, la competencia legislativa, la de desarrollo normativo y la ejecución en materia de igualdad de mujeres y hombres.

### **2. Justificación del rango formal de la norma y de la competencia del órgano que pretende aprobar la norma.**

2.1. El artículo 22.12 de la 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia establece como competencia del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia el

ejerger la potestad reglamentaria, salvo en los casos en que ésta se encuentre específicamente atribuida al Presidente de la Comunidad Autónoma o a los consejeros.

2.2. Asimismo, el artículo 23.3 de la Ley 7/2007, de 4 de abril, establece que tanto los criterios para la concesión, como para la renovación del citado distintivo se determinarán reglamentariamente.

### 3. Procedimiento seguido para su elaboración y tramitación.

Se ha seguido el establecido por el artículo 53 de la Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia.

### 4. Informes o dictámenes solicitados.

4.1. Se ha recabado Informe del Consejo Asesor Regional de Mujer (Art. 3 de la Orden de 11 de febrero de 2005, de la Consejería de Presidencia por la que se crea el Consejo Asesor Regional de la Mujer) con carácter preceptivo y no vinculante. A efectos de su constancia, se acompaña certificado del tratamiento de este Asunto en la sesión de 2 de noviembre de 2016.

4.2. Se ha recabado Informe jurídico de la Vicesecretaría de la Consejería (art. 53 Ley 6/2004, de 28 de diciembre) con carácter preceptivo, asumiéndose todas y cada una de las observaciones y sugerencias formuladas en el mismo. En particular:

- a) Se solventa la posible contradicción entre la redacción del artículo 4 y el apartado d) del artículo 6.1, incorporando una redacción más coherente respecto a uno de los documentos que debe acompañar a la solicitud de concesión del distintivo: “d) Texto o textos íntegros en los que conste el plan de igualdad, en los supuestos en los que exista obligación legal o convencional. En los demás supuestos, acreditación de las medidas de igualdad en la empresa”
- b) Se ha modificado la composición de la comisión técnica de valoración regulada en el artículo 7, suprimiendo la referencia al representante de la Cámara de Comercio.
- c) Se clarifica la previsión sobre el informe anual que están obligada a elaborar y remitir las empresas que hayan obtenido el Distintivo de Igualdad, con una nueva redacción de esta obligación de las empresas con Distintivo de Igualdad en el artículo 11.1.e): “Elaborar, y remitir a la consejería competente en materia de igualdad, anualmente y al finalizar el periodo de vigencia del Distintivo, un informe de seguimiento de los avances realizados en la implantación de su Plan de Igualdad (según modelo que se facilitará por la Dirección General competente en materia de Igualdad). El plazo ordinario para dar cumplimiento a la remisión del informe anual será de 30 días naturales

inmediatamente posteriores a la fecha de terminación de cada anualidad de vigencia del Distintivo, entendiéndose que la primera anualidad comienza en la fecha de su concesión”.

4.3. Se ha recabado Dictamen preceptivo del Consejo Económico y Social (en adelante, CESRM) (art. 5 a) Ley 3/1993, de 16 de julio, asumiéndose la mayor parte de las observaciones y sugerencias formuladas en el mismo, de acuerdo con el informe emitido al respecto por la Dirección General de Mujer e Igualdad de Oportunidades. En particular, dichas aportaciones se refieren a los aspectos referidos a continuación:

- a) Se asume la primera observación del CESRM referente a los requisitos generales para la solicitud del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia recogidos en el artículo 4 de la norma, y en particular al de no haber sido sancionada la empresa en los tres años anteriores a la solicitud, con carácter firme, por infracción grave o muy grave en materia de igualdad de oportunidades, precisando que debería reflejarse únicamente “en materia de Igualdad” suprimiendo la palabra oportunidades. Se ha suprimido pues este término en el artículo 4.
- b) A juicio del CESRM no estamos solamente ante la verificación de requisitos administrativos y legales para poder solicitar el distintivo de Igualdad, sino que además hay una evaluación de los criterios de valoración recogidos en el artículo 8.2 del Proyecto de Decreto (...) y es en la evaluación de estos criterios donde resulta indispensable la participación de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Así lo hacen otras Comunidades Autónomas como Castilla-La Mancha (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) o Asturias (Decreto 15/2015 de 25 de marzo por el que se regula la concesión, renovación y utilización del distintivo Marca asturiana de excelencia en la igualdad) si bien eliminan la denominación “técnica” a la comisión de evaluación.

Esta segunda aportación del CESRM no puede asumirse, al entenderse necesario desde esta Consejería mantener el criterio ya emitido por el informe de su Servicio Jurídico, según el cual dicha comisión ha de configurarse con un carácter interno y técnico, por lo que los agentes sindicales y empresariales no pueden formar parte de la misma. Además, en sus Estatutos, se le atribuyen competencias de asesoramiento, pero la comisión de valoración contenida en el texto que se informa, no se limita a asesorar sino que tiene también competencias de propuesta (decisorias en definitiva). Al mismo tiempo ha de tenerse en cuenta que tanto sindicatos como organizaciones empresariales se contemplan en el propio decreto como entidades que



podrían solicitar el Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia en caso de cumplir los requisitos.

- c) Sí se asume, por el contrario, la alegación del CESRM relativa al carácter OBLIGATORIO y no facultativo con el que debe configurarse (entre la documentación a aportar junto con la solicitud y con referencia al artículo 6.2 del Proyecto de Decreto) el informe de los representantes de personal o de los propios trabajadores y trabajadoras, y la necesaria acreditación de haber ofrecido a la representación legal la posibilidad de que la misma informe sobre el plan de Igualdad o las medidas de igualdad.

A tal fin, se ha añadido en el punto 1 de este mismo artículo 6 la letra j) incluyendo el informe de la representación del personal de la empresa entre la documentación a presentar junto con la solicitud, y suprimiendo el apartado 2. No obstante, se ha previsto un plazo de diez días hábiles para la firma de este informe, en lugar de los quince días naturales desde que fuera solicitado por la empresa que sugiere el dictamen de CESRM, precisándose que se tendrá por emitido tras el transcurso de dicho plazo sin que se hubiera realizado (en consonancia con lo previsto en el artículo 80.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas).

- d) A juicio del CESRM el Decreto debería concretar y baremar los criterios de valoración recogidos en el artículo 8, debiendo el criterio de la participación de los representantes legales de los trabajadores o de las propias personas trabajadoras, tener un peso relativo elevado en la puntuación total que concrete y determine la Orden de desarrollo.

Se asume esta observación, mediante la inclusión de un nuevo párrafo en el artículo 8, indicando que el orden de prelación el sistema de valoración y la ponderación de cada uno de los criterios, se determinará en la correspondiente Orden de convocatoria.

Por otra parte, detectados algunos errores en la redacción del Proyecto de Decreto, la Dirección General de Mujer e Igualdad de Oportunidad consideró necesario proceder a su modificación en esta fase del procedimiento. Concretamente:

- En el artículo 4, se rectifica la expresión “Requisitos generales para la solicitud del “Distintivo Igualdad en la empresa”, sustituyéndola por “Requisitos generales para la solicitud del “Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia”.
- Observado que en el artículo 4, relativo a los Requisitos Generales para la solicitud del Distintivo solo se hacía referencia a las empresas, se ha añadido también a las entidades (que sin ser empresas, tienen



personal contratado), en concordancia con lo previsto en el artículo 2 del mismo texto (que en la definición del distintivo indica que está dirigido a entidades de la Región de Murcia que destaquen por el desarrollo e implantación de planes y políticas de igualdad).

- Como consecuencia de lo anterior, se ha incluido en el resto del articulado la referencia a las entidades junto a la realizada a las empresas, y se ha considerado pertinente introducir, a efectos de interpretación de estos términos, los dos siguientes párrafos:

*“A estos efectos, los términos entidad o empresa deben entenderse de acuerdo con lo previsto en el artículo 1.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.*

*Quedan excluidas de la posibilidad de presentar candidaturas las administraciones públicas, entendiéndose por tales las relacionadas en el artículo 2.3 de la Ley 40/2015, de 2 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público”.*

4.4 Se ha recabado informe preceptivo de la Dirección de los Servicios Jurídicos (en adelante, DSSJJ) (art. 7.1.F) Ley 4/2004, de 22 de octubre) asumiéndose la mayor parte de las observaciones y sugerencias formuladas al texto del proyecto de Decreto, de acuerdo con el informe emitido al respecto por la Dirección General de Mujer e Igualdad de Oportunidades. En particular, se han incorporado las siguientes aportaciones:

- a) Atendiendo a lo sugerido por la Letrada, se ha considerado oportuno hacer referencia en el Preámbulo tanto a las Directivas cuya transposición determina el desarrollo normativo estatal en la materia y al marco financiero plurianual 2014-2020, como al programa comunitario Derechos, Igualdad y ciudadanía, al Instituto Europeo de Igualdad de Género, a la Carta de la Mujer y al compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019.
- b) En cuanto al artículo 2, se ha adoptado el epígrafe “Denominación del Distintivo y logotipo” sugerido por la DSSJJ, añadiéndose el párrafo propuesto en el informe con el fin de concordar el precepto con la disposición final primera, indicando también las características básicas del logotipo que “será descriptivo y claramente identificativo del Distintivo”
- c) Se ha actualizado, como advierte la Letrada, la referencia normativa al Estatuto de los Trabajadores, haciendo mención al Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, actualmente vigente.
- d) Se ha asumido igualmente la redacción propuesta por la DSSJJ para el párrafo 3 del artículo 5 “Convocatoria y Solicitudes”, por resultar más clara.
- e) En cuanto al artículo 7, relativo a la “Composición de la Comisión Técnica de Evaluación”, se ha añadido el inciso “relativa a los órganos colegiados de las distintas administraciones públicas”, para mayor claridad en relación a la aplicación de la Ley 40/2015. Si bien se reiteran los motivos

por los que en su día no se asumieron las observaciones del CES sobre la composición de esta comisión, al entender que se trata de una comisión de carácter técnico.

- f) Según se sugiere en el informe de la DGSS, los criterios de valoración del artículo 8.2 pasan a relacionarse mediante letras.
- g) En la Disposición final primera, se ha añadido la referencia a los artículos que propone la Letrada, si bien mencionando el apartado 2 del artículo 11, y no el 3 que aparece en el informe, al no existir en el borrador objeto de revisión.
- h) Se ha suprimido la mayúscula en el término distinto cuando no se refiere expresamente al "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia"
- i) Se ha suprimido también la mayúscula en las palabras igualdad y plan, en los casos señalados por el informe de la DGSSJJ.

De conformidad con la necesidad que refiere la DGSSJJ de incorporar, según las previsiones legislativas aplicables, un Informe de Impacto en la Familia y un Informe de impacto en la infancia y en la adolescencia, se modifica la MAIN anterior para incluir en los apartados G) y H) dichos informes de impacto.

4.5. Con fecha 27 de mayo de 2018 se emitió Dictamen preceptivo 136/2018 del Consejo Jurídico, de conformidad con el art. 12. 5 de Ley 2/1997, de 19 de mayo, asumiéndose todas las observaciones esenciales y la mayor parte de las observaciones y sugerencias no esenciales formuladas al texto del proyecto de Decreto, de acuerdo con el informe emitido al respecto por la Dirección General de Mujer e Igualdad de Oportunidades. En particular, se han incorporado las siguientes aportaciones:

- 4.5.1 Artículo 2. Denominación del Distintivo y logotipo (pág. 19 Dictamen). "La Ley 7/2007 no habilita en ningún caso al Consejero competente ni para la creación del logotipo del Distintivo de Igualdad ni para la creación del Registro de empresas y entidades con Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia, siendo la conclusión que los preceptos y disposiciones citados del Reglamento son contrarios a dicha Ley y, en consecuencia, deben suprimirse". Se ha procedido a eliminar las referencias al Registro de empresas y entidades y a incorporar el logotipo como anexo del proyecto de Decreto de modo que sea creado por el Consejo de Gobierno y no por posterior Orden como se recogía en la redacción anterior.
- 4.5.2 Artículo 4. Requisitos generales para la solicitud del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia". (página 20 Dictamen). El apartado podría quedar redactado del siguiente modo: "Podrán solicitar este Distintivo las empresas, públicas o privadas, que tengan su domicilio... ", eliminando la referencia a las "entidades" que se realiza a lo largo de todo el articulado.
- 4.5.3 Artículo 9. Resolución y Concesión del Distintivo (pág. 21 Dictamen). es al Consejo de Gobierno y no a la Consejería



competente en materia de igualdad al que corresponde la concesión del "distintivo de igualdad", por lo que estima este Consejo que se produce en la norma reglamentaria un supuesto de ultra vires respecto a lo establecido en el indicado artículo 23 L I que debe ser corregido atribuyendo la competencia para La concesión del "distintivo de igualdad" al Consejo de Gobierno.

- 4.5.4 Artículo 10. Facultades y derechos de las empresas y entidades concesionarias del Distintivo (pág. 21 Dictamen). El apartado g) establece el derecho de las empresas, y la correlativa obligación para la Administración, de "La consideración del Distintivo en la adjudicación de contratos en los términos y condiciones previstos en la normativa aplicable en esta materia, de conformidad con lo señalado en el artículo 34.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo". Sin embargo, según la disposición final primera de la propia Ley, el artículo 34 no tiene carácter básico, por lo que solo es aplicable a la Administración General del Estado, por lo que la introducción de esta medida por vía reglamentaria carece de la cobertura legal necesaria, debiendo eliminarse. No obstante, el artículo 127 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, que tiene carácter básico, introduce la posibilidad de exigir en las prescripciones técnicas, en los criterios de adjudicación o en las condiciones de ejecución del contrato, unas "etiquetas" como documento, certificado o acreditación que confirme que las obras, productos, servicios, procesos o procedimientos de que se trate cumplen determinados requisitos entre los que se encuentra la igualdad de género, por lo que la referencia legal puede hacerse a este concreto precepto, eliminando el segundo párrafo del apartado g) del artículo 10, pues esta previsión ya se encuentra en el mencionado artículo 127 de la Ley 9/2018.
- 4.5.5 Artículo 14. Revocación de la concesión del Distintivo Puesto que en las observaciones al artículo 9 hemos dicho que la competencia de la concesión del Distintivo es del Consejo de Gobierno, salvo delegación de competencias, cabe hacer aquí esas mismas consideraciones para la revocación.
- 4.5.6 -Disposiciones finales primera y segunda. Se reiteran las consideraciones efectuadas al artículo 2 del Proyecto normativo. Dichas Disposiciones han sido suprimidas del proyecto de Decreto.
- 4.5.7 Respecto a las observaciones no esenciales han sido incluidas todas excepto la realizada por el Consejo Jurídico respecto al artículo 4.1.c) del Proyecto de Decreto ya que se considera por el órgano directivo proponente que las conductas que son constitutivas de infracciones muy graves en materia social suponen un ataque indirecto a los valores relativos a la igualdad y no discriminación.

## **5. Audiencia a las consejerías.**

Con fecha 18 y 21 de noviembre de 2016 se remite el borrador del decreto a todas las Consejerías a las que pudiera afectar la aprobación del mismo, para que realizaran las observaciones que estimaran pertinentes.

De las observaciones presentadas se han recogido las efectuadas por la Consejería de Presidencia, que por otro lado es la única que ha presentado alegaciones y se ha modificado el artículo 10-Facultades y derechos de las entidades concesionarias del distintivo.

## **6 Disposiciones cuya vigencia resulta afectada.**

Con la norma que se propone no resultaría afectada la vigencia de ninguna norma, puesto que es de nueva creación.

## **7 Estructura de la nueva norma.**

La nueva norma se estructura en 14 artículos y una disposición final.

## **8 Elementos novedosos que se incorporan.**

El desarrollo reglamentario, hasta ahora inexistente, de la denominación del Distintivo de Igualdad en la Región de Murcia, el procedimiento y las condiciones tanto para su concesión, como para su retirada.

## **9 Previsión de entrada en vigor.**

Se ha establecido que entrará en vigor al día siguiente de su publicación ya que no se encuentra ningún tipo de impedimento para su aplicación inmediata.

## **10 Análisis del régimen transitorio si es que se recoge alguno.**

No se prevé ninguno, ya que este Distintivo, a pesar de estar previsto en la Ley 7/2007, no ha visto la luz hasta la entrada en vigor del presente decreto.

## **11 Creación de nuevos órganos administrativos.**

Se crea la Comisión Técnica de Evaluación para la concesión del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia".

## **12 Si la norma que se pretende aprobar supone el establecimiento de un servicio o de un procedimiento administrativo cuyo destinatario sea el ciudadano, las empresas o las Administraciones Públicas o suponga una modificación en cualquier sentido del existente, ¿Ha**



### **sido dado de alta en la Guía de Procedimientos y Servicios de la Administración Pública de la Región de Murcia?.**

- a. La norma que se propone supone el establecimiento de un procedimiento administrativo cuyos destinatarios principales son las entidades de la Región de Murcia que destaquen por el desarrollo e implantación de planes y políticas de igualdad.
- b. No ha sido dado de alta en la Guía de Procedimientos y Servicios de la Administración Pública de la Región de Murcia.

### **C) INFORME DE CARGAS ADMINISTRATIVAS.**

Se hace preciso completar la presente MAIN en el sentido de valorar el impacto de las cargas administrativas que la norma que se pretende aprobar supone para los destinatarios de la misma.

Las previsiones introducidas en el proyecto de Decreto, se articulan en la práctica a través de las órdenes de convocatorias del procedimiento de concesión, que se dictarán anualmente por la Consejería que tenga atribuidas las competencias en materia de igualdad, momento en que serán exigibles las obligaciones contempladas en este decreto para aquellas empresas que quieran concurrir al citado procedimiento.

No obstante, se hace un cálculo de las cargas administrativas que supondrán estas en la próxima convocatoria, teniendo en cuenta las previsiones relativas a requisitos y solicitud del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia

<b>Artículo donde se establece la obligación</b>	<b>Naturaleza de lo solicitado</b>	<b>Unidad</b>	<b>Precio por unidad</b>	<b>Total EUROS</b>
4.párrafo 1	Presentación de una solicitud electrónica	1	5	5,00
6.1.a)	Vida laboral de empresa, documento de constitución o estatutos y sus modificaciones si las hubiera, y en su caso, certificación acreditativa de su inscripción en el registro público correspondiente	1	4	4,00
6.1.c)	Declaración de no haber sido sancionada con carácter firme, por infracción grave o muy grave en materia de igualdad y no discriminación o por infracción muy grave en materia social	1	4	4,00

6.1.e)	Plan de igualdad, o acreditación de haber comenzado la implantación de un Plan de Igualdad o de Políticas de Igualdad	1	500	500,00
6.1.f)	Balance o informe sobre las medidas de igualdad implantadas en la empresa	1	500	500,00
<b>TOTAL</b>				1.013,00

Por lo tanto, se estima que el coste que supondrá el decreto que se tramita, para una entidad o empresa que pretenda obtener el Distintivo de Igualdad, calculado de acuerdo con el apartado B4 de la Guía Metodológica para el desarrollo de la MAIN aprobada por Consejo de Gobierno de 6 de febrero de 2015, asciende a la cantidad de MIL TRECE EUROS (1.013,00 €) EUROS. La frecuencia será anual.

Para el cálculo de la población afectada, se ha hecho un cálculo aproximado de las solicitudes que podrían presentarse situándose en el entorno de las 30 solicitudes anuales. En su consecuencia, se estima que el total de las cargas administrativas que supondrá el decreto que se tramita, ascenderá a la cantidad de (30.390,00 €) EUROS anuales.

#### **D) INFORME DE IMPACTO ECONOMICO Y PRESUPUESTARIO.**

La Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia, regula en el Capítulo II del Título V la legislación delegada, estableciendo concretamente en el artículo 53.1 que el anteproyecto que se elabore irá acompañado por una memoria de análisis de impacto normativo, en cuyo contenido incluirá, entre otros, un informe de impacto presupuestario que evalúe la repercusión de la futura disposición en los recursos personales y materiales y en los presupuestos de la Administración.

Tanto en el Informe Propuesta del Servicio de Planificación y Programas, como en el Informe Económico se señala expresamente que el Decreto no conlleva obligaciones financieras para la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, ni conlleva existencia de gastos que requieren el establecimiento de un sistema de financiación, no implicando el incremento de los programas ordinarios de gasto e inversión de la CARM.

Por ello, la aprobación del Decreto por el que se regula la concesión, renovación, y utilización del “Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia” a empresas y entidades públicas y privadas no tiene en la actualidad repercusión económica alguna adicional en la Consejería de Familia e Igualdad de

Oportunidades, ya que se dará cumplimiento a lo dispuesto en el mismo, con los medios materiales y personales de los que se dispone actualmente.

### **E) INFORME DE IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO.**

El proyecto de norma, que se pretende aprobar presenta un impacto por razón de género, ya que, su finalidad es reconocer y estimular la labor de aquellas empresas comprometidas con la igualdad, a través del desarrollo e implementación de planes y políticas de igualdad para promover la igualdad real entre hombres y mujeres.

Estamos, por tanto ante la llamada acción positiva para la igualdad, entendida como estrategia temporal destinada a remover situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales y sociales que impiden a las mujeres alcanzar una situación real de igualdad y oportunidades. Nos encontramos ante una medida correctora aplicada que pretende obtener un efecto beneficioso sobre la condición y posición de las mujeres tanto en la sociedad, como en el mercado laboral con el fin de favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Medida ésta plenamente justificada en la prescripción de nuestra Carta Magna, en su artículo 9.2, imponiendo a los poderes públicos la obligación de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivos, así como de remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, facilitando su participación en la vida política, económica, cultural y social.

Este Decreto pretende ser una forma más de combatir las manifestaciones aún subsistentes de discriminación por razón de sexo, promoviendo la igualdad efectiva con remoción de los obstáculos o estereotipos sociales que todavía puedan, hoy día, impedir su plena aplicación. Así, la consecución de estos objetivos en el ámbito laboral requiere de la participación activa de las empresas y otras entidades en lo referente al acceso al empleo y unas condiciones laborales de calidad y en igualdad para hombres y mujeres, así como sus productos y servicios respondan a las necesidades e intereses de mujeres y hombres.

### **F) INFORME DE IMPACTO DE DIVERSIDAD DE GÉNERO**

El artículo 7 de la Ley 8/2016, de 27 de mayo, de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales, y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, establece en sus apartados 1, 3 y 5 lo siguiente:



*“1. Se llevarán a cabo medidas de prevención de la discriminación y apoyo a la visibilidad entre los colectivos más vulnerables, adolescentes, niños y niñas, personas de la tercera edad, personas con discapacidad, así como medidas de apoyo a las víctimas de discriminación en el ámbito familiar. En particular se adoptarán medidas específicas de apoyo, mediación y protección en los supuestos de menores, adolescentes y jóvenes que estén sometidos a presión o maltrato psicológico en el ámbito familiar a causa de su orientación sexual y/o identidad de género.*

*3. La Comunidad Autónoma de la Región de Murcia garantizará y adoptará las medidas necesarias para la protección y el absoluto respeto de los derechos de las personas con discapacidad LGBTI. Los centros y servicios de atención a personas con discapacidad, públicos o privados, velarán por que el respeto del derecho a la no discriminación de las personas LGBTI sea real y efectivo.*

*5. Se adoptarán las medidas necesarias para que los espacios o equipamientos identificados en función del sexo en los centros de menores, pisos tutelados, centros de atención a personas con discapacidad, residencias de la tercera edad o en cualquier otro recurso que acoja a personas especialmente vulnerables puedan utilizarse por las personas transexuales, transgénero e intersexuales en atención al género sentido”.*

### **Valoración del impacto de diversidad de género.**

De acuerdo con lo expuesto, se estima que, en relación con el impacto de diversidad género de las medidas que se establecen en el proyecto de Decreto, se ha de valorar como NULO el impacto de dichas medidas sobre lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales, sin que se contribuya, por tanto, a reducir o eliminar las diferencias o se promueva la igualdad y la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género. Ello es así, ya que no se prevé modificación alguna de la situación preexistente y el proyecto de Decreto no establece discriminación por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género.

**G) INFORME DE IMPACTO EN LA FAMILIA** (disposición adicional décima de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas, incorporada por la disposición final quinta de la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia)

En cuanto al impacto que puede tener la aprobación de este proyecto en la familia, se puede afirmar que dado su contenido tiene una repercusión favorable y positiva, en la medida en que entre los aspectos de mayor relevancia en la valoración para la concesión de la marca de excelencia que supone el distintivo, se incluirán las actuaciones tendentes a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de todas las personas, estableciendo objetivos generales y articulando medidas flexibles que permitan su adaptación a la diversidad de necesidades, situaciones y carencias que se puedan presentar

en el personal de la empresa, así como la adopción de planes de igualdad y la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa.

Ello repercutirá en última instancia tanto en la mejora de las relaciones intrafamiliares y en el cuidado igualitario de los miembros dependientes, como en el fortalecimiento del sistema familiar en los aspectos económicos y emocionales, al implicar una mejora de ingresos en la mujer en igualdad con el hombre y una mayor disponibilidad de tiempo para el desarrollo de relaciones y afectos en la familia.

La promoción de las políticas de igualdad en el seno de la empresa constituye asimismo una premisa indispensable para la prevención de la violencia en el seno de la familia, por cuanto supone la remoción de los sistemas marcados por la posición jerárquica de hombres sobre mujeres, a menudo condicionadas por la dependencia económica respecto de sus parejas.

#### **H) INFORME DE IMPACTO EN LA INFANCIA Y EN LA ADOLESCENCIA** (artículo 22 quinquies de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del menor, de modificación parcial del Código civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil)

Con respecto al impacto que puede tener la aprobación de este proyecto en la infancia y en la adolescencia, ha de afirmarse que tiene una repercusión favorable y positiva, según la misma argumentación recogida en el apartado G).

Por otra parte, debe destacarse la importancia de que los modelos y prácticas de igualdad implantados por las empresas y premiados por el Distintivo de Igualdad sean percibidos y asumidos por los menores y adolescentes como un rasgo propio de una sociedad igualitaria, interiorizando el cambio de roles como un fenómeno natural de progresiva implantación en nuestra sociedad.

Desde la divulgación y promoción de los valores y prácticas que premia el Distintivo de Igualdad en empresas y entidades que conforman el panorama social se contribuye sin duda a la sensibilización para el cambio de los modelos, estereotipos y roles sexistas basados en la idea de inferioridad o superioridad de uno u otro sexo, a fin de evitar sesgos de género desde la infancia, lo que repercutirá favorablemente en la educación de los niños y niñas.

Documento firmado electrónicamente al margen)

**La Jefa de Servicio de Desarrollo Normativo y Órganos de Participación**

Ana María Fernández Trujillo.



## PROPUESTA

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en su Título IV: "El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades", Capítulo. III: "Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad" y, concretamente, en su artículo 45.1, lo siguiente: *Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con los representantes legales de los trabajadores y las trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.*

El Artículo noveno Dos. b). del Estatuto de Autonomía de la Región de Murcia, aprobado mediante Ley Orgánica 4/1982 de 9 de junio, determina que la Comunidad Autónoma, en el ámbito de su competencia y a través de sus órganos, velará por promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean efectivas y reales, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

Para el cumplimiento de estos objetivos, entre otras medidas, la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia propone hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia mediante la regulación de aquellos aspectos orientados a la promoción y consecución de dicha igualdad, y a combatir de modo integral la violencia de género.

Para tratar de evitar estas consecuencias de la desigualdad la mencionada Ley 7/2007 establece, en su artículo 23.3, que el Gobierno de la Región de Murcia, a propuesta de la Consejería competente en materia de mujer, podrá conceder el "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" a aquellas empresas y entidades, públicas o privadas, que se hayan distinguido por el desarrollo e implantación de políticas de igualdad de mujeres y hombres entre su personal.

En el marco de este contexto legal se dicta este decreto como desarrollo reglamentario de las previsiones recogidas en el citado artículo 23.3, regulando todos los aspectos relativos al procedimiento, condiciones, facultades y obligaciones derivadas de la obtención del Distintivo.

De conformidad con lo establecido en el artículo nueve del Decreto del Presidente nº 3/2017 de 4 de mayo, de Reorganización de la Administración Regional en su redacción dada por el Decreto del Presidente nº 32/2017, de 16 de mayo, corresponde a la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, entre otras competencias, la propuesta, desarrollo y ejecución de las directrices generales del Consejo de Gobierno en materia de asistencia y bienestar social; desarrollo comunitario; promoción y protección de la familia; políticas de la mujer, infantil y de la tercera edad; instituciones de protección, reinserción y rehabilitación de menores respetando, en todo caso, la legislación civil, penal y penitenciaria; promoción e integración de los inmigrantes,



emigrantes, personas con discapacidad y demás grupos sociales necesitados de especial protección, incluida la creación de centros de protección, promoción de la autonomía personal y atención a personas en situación de dependencia; voluntariado, y cualesquiera otras que le asigne la legislación vigente.

De acuerdo con lo expuesto, se propone a la Consejera de Familia e Igualdad de Oportunidades que eleve al Consejo de Gobierno la siguiente,

### PROPUESTA

Aprobar el Decreto de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, por el que se regula la concesión, renovación y utilización del distintivo de igualdad de la Región de Murcia a empresas, públicas o privadas.

Documento firmado electrónicamente al margen

LA DIRECTORA GENERAL DE LA MUJER  
E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



**DILIGENCIA PARA HACER CONSTAR LA ADECUACIÓN DEL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REGULA LA CONCESIÓN, RENOVACIÓN Y UTILIZACIÓN DEL DISTINTIVO DE IGUALDAD DE LA REGIÓN DE MURCIA A EMPRESAS Y ENTIDADES, PÚBLICAS O PRIVADAS AL DICTAMEN DEL CONSEJO JURÍDICO Nº 136/2018, DE 27 DE MAYO.**

El Consejo Jurídico de la Región de Murcia ha aprobado en su sesión celebrada en día 27 de mayo de 2018, el Dictamen nº 136/2018, sobre el Proyecto de Decreto por el que se regula la concesión, renovación y utilización del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia a empresas y entidades, públicas o privadas, realizando observaciones al texto que se sometió a consulta.

Tras lo cual, se ha procedido a adecuar el texto del proyecto, con el fin de recoger en el mismo la totalidad de las observaciones esenciales y la mayor parte de las observaciones y sugerencias no esenciales formuladas al texto del proyecto de Decreto. Así, se han incorporado al texto del proyecto las consideradas esenciales en su Conclusión Cuarta I (a los artículos 2, 4, 9, 10, 14 y disposición final primera y segunda). Asimismo, las observaciones no esenciales han sido incluidas todas excepto la realizada por el Consejo Jurídico respecto al artículo 4.1.c) del Proyecto de Decreto ya que se considera por el órgano directivo proponente que las conductas que son constitutivas de infracciones muy graves en materia social suponen un ataque indirecto a los valores relativos a la igualdad y no discriminación.

A la vista de dicha adecuación, se puede concluir que el Texto se adecúa al citado Dictamen, elevándose a Consejo de Gobierno para su aprobación “de acuerdo con el Consejo Jurídico”.

(Documento firmado electrónicamente al margen)

**EL SECRETARIO GENERAL**



## **BORRADOR DE DECRETO DE LA CONSEJERÍA DE FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, POR EL QUE SE REGULA LA CONCESIÓN, RENOVACIÓN Y UTILIZACIÓN DEL "DISTINTIVO DE IGUALDAD DE LA REGIÓN DE MURCIA" A EMPRESAS PÚBLICAS O PRIVADAS.**

El artículo 1 de la Constitución de 1978 proclama la igualdad como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico y el artículo 14 propugna la igualdad de los españoles ante la Ley, sin restricciones. Por su parte, el artículo 9.2 determina 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, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos y ciudadanas en la vida política, económica, cultural y social.

Del mismo modo, la igualdad entre mujeres y hombres en lo referente al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo es un principio fundamental que se ha plasmado tanto en los tratados constitutivos, como en las directivas comunitarias en materia de igualdad de trato. La Unión Europea dispone de un importante conjunto de legislación en esta materia, como la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación y la Directiva 2010/41/UE, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo.

La Comisión Europea con la Carta de la Mujer de 2010 quiere combatir las desigualdades de género en el hogar y el trabajo, tanto en Europa como en el resto del mundo, ya que aunque la igualdad entre mujeres y hombres es un derecho fundamental consagrado en el artículo 2 del Tratado de la Unión Europea y en el artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, siguen existiendo obstáculos que hacen necesaria la adopción de medidas específicas para promover dicha igualdad y se compromete a dedicar recursos para conseguirlo.

En la regulación del nuevo Marco Financiero Plurianual de la Unión Europea para los años 2014-2020, el Reglamento (UE) nº 1303/2013 del Parlamento Europeo y del



Dirección General de Mujer  
e Igualdad de Oportunidades

Consejo, de 17 de diciembre de 2013 por el que se establecen disposiciones comunes relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo, al Fondo de Cohesión, al Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural y al Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca, y por el que se establecen disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo, al fondo de Cohesión ya la Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca, y se deroga el Reglamento(CE) nº 1083/2006 del Consejo, se destaca la necesidad de integración de la perspectiva de género, concretamente, su artículo 7 establece que “los Estados miembros y la Comisión velarán por que se tengan en cuenta y se promuevan la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de la perspectiva de género a lo largo de la preparación y la ejecución de los programas, entre lo que se incluye lo que se refiere al seguimiento, la presentación de informes y la evaluación”

Asimismo, entre los programas y ayudas de la UE se encuentra el programa Derechos, Igualdad y Ciudadanía que recoge entre sus objetivos específicos fomentar la igualdad de género.

A propuesta de la Comisión Europea, en 2006 se crea el Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE), agencia de la UE que trabaja para hacer realidad la igualdad de género en la UE y fuera de ella.

Al mismo tiempo, la Comisión Europea, a través de la Dirección General de Justicia y Consumidores, que asume las políticas de igualdad de género establece, mediante su Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019, las acciones prioritarias que deben adoptarse manteniendo las áreas de la anterior Estrategia: el aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral y la equiparación de la independencia económica de mujeres y hombres; la reducción de la desigualdad de salarios y pensiones por razón de género y, por consiguiente, la lucha contra la pobreza entre las mujeres; la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, fue aprobada en la cumbre de las Naciones Unidas celebrada en septiembre de 2015 e incluye un objetivo independiente para «lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas», así como el compromiso de integrar la igualdad de género en otros objetivos.

En nuestro país, para avanzar en la consecución del principio de igualdad y, 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, se dicta ante la necesidad de una



acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos o estereotipos sociales que impiden alcanzarla. La consecución de estos objetivos en el ámbito laboral requiere de la participación activa de las empresas y otras en lo que se refiere a garantizar un acceso al empleo y unas condiciones laborales de calidad y en igualdad para mujeres y hombres, así como a garantizar que sus productos y servicios respondan a las necesidades e intereses de mujeres y hombres.

Desde entonces y en estos años, las mujeres han recuperado una parte importante del espacio público que les corresponde, sin embargo todavía persisten importantes diferencias con respecto a los hombres a la hora de ejercer plenamente este derecho, especialmente en el campo del empleo y las relaciones laborales. Las mujeres, siguen sufriendo un trato desigual y discriminatorio en el acceso al mundo laboral, y más en concreto, en el acceso a los máximos órganos de responsabilidad.

Esta Ley establece en su Título IV: "El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades", capítulo. III: Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad y, concretamente, en su Art.45.1, lo siguiente: *"Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con los representantes legales de los trabajadores y las trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral"*.

El Artículo noveno Dos. b). del Estatuto de Autonomía de la Región de Murcia, aprobado mediante Ley Orgánica 4/1982 de 9 de junio, determina que la Comunidad Autónoma, en el ámbito de su competencia y a través de sus órganos, velará por promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean efectivas y reales, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

Para el cumplimiento de estos objetivos, entre otras medidas, la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia propone hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia mediante la regulación de aquellos aspectos orientados a la promoción y consecución de dicha igualdad, y a combatir de modo integral la violencia de género.



Para tratar de evitar estas consecuencias de la desigualdad la mencionada Ley 7/2007 establece, en su artículo 23.3, que el Gobierno de la Región de Murcia, a propuesta de la Consejería competente en materia de mujer, podrá conceder el "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" a aquellas empresas, públicas o privadas, que se hayan distinguido por el desarrollo e implantación de políticas de igualdad de mujeres y hombres entre su personal.

En el marco de este contexto legal se dicta este decreto como desarrollo reglamentario de las previsiones recogidas en el citado artículo 23.3, regulando todos los aspectos relativos al procedimiento, condiciones, facultades y obligaciones derivadas de la obtención del Distintivo.

Este Decreto se dicta al amparo de lo establecido en los artículos 10.uno.apartado 20 del Estatuto de Autonomía de la Región de Murcia, 10, 14, 23 y 24 de la Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la Administración Pública de la Región de Murcia y 21.1, 22.12 y 52.1 de la citada Ley 6/2004 y en el artículo 23.3 de la Ley 7/2007, de 4 de Abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia.

En su virtud, a propuesta de la Consejera de Familia e Igualdad de Oportunidades, oído/de acuerdo con el Consejo Jurídico de la Región de Murcia, tras la deliberación y acuerdo del Consejo de Gobierno, en sesión de fecha...

## **DISPONGO**

### **Artículo 1. Objeto.**

El presente decreto tiene como objeto el desarrollo reglamentario de lo dispuesto en el artículo 23.3 de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia, regulando el procedimiento y las condiciones para la obtención del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia", así como los derechos derivados de su obtención.

### **Artículo 2. Denominación del Distintivo y logotipo.**

El Distintivo, dirigido a empresas de la Región de Murcia que destaquen por el desarrollo e implantación de planes y políticas de igualdad, se denominará "Distintivo de



Dirección General de Mujer  
e Igualdad de Oportunidades

Igualdad de la Región de Murcia" y se representará con el logotipo recogido en el Anexo que acompaña al Presente Decreto.

### **Artículo 3. Propiedad del Distintivo.**

El logotipo y el nombre de "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" es propiedad exclusiva de la Comunidad Autónoma y quedarán registrados como marca.

### **Artículo 4. Requisitos generales para la solicitud del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia".**

1. Podrán solicitar este Distintivo todas las empresas, sean personas físicas o jurídicas, con capital público o privado, que tengan su domicilio en la Región de Murcia o cuenten con centro de trabajo en la Región de Murcia siempre que hubiese contratado personal en la Región de Murcia y cumplan, además, los siguientes requisitos:

- a) Estar inscrita en la Seguridad Social y, si procede, encontrarse formalmente constituida e inscrita en el registro público que corresponda.
- b) Estar al corriente de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, de conformidad con la normativa vigente.
- c) No haber sido sancionada, en los tres años anteriores a la solicitud, con carácter firme, en vía administrativa, por infracción grave o muy grave en materia de igualdad 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) Haber implantado un plan de igualdad, en aquellos supuestos en que la empresa esté obligada a su implantación por imperativo legal, convencional o de otra naturaleza. En los demás supuestos, haber implantado un plan de igualdad o políticas de igualdad.

2. A estos efectos el término empresa debe entenderse de acuerdo con lo previsto en el artículo 1.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

3. Las empresas que no estén obligadas a implantar planes de igualdad, podrán solicitar el Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia si han establecido políticas de igualdad, entendidas como conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.



Dirección General de Mujer  
e Igualdad de Oportunidades

4. Quedan excluidas de la posibilidad de presentar candidatura las administraciones públicas, entendiéndose por tales las relacionadas en el artículo 2.3 de La Ley 40/2015, de 2 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

#### **Artículo 5. Convocatoria y solicitudes.**

Anualmente se procederá a convocar el procedimiento para la concesión del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia", mediante Orden de la Consejería que tenga atribuidas las competencias en materia de igualdad.

La Orden será publicada en el Boletín Oficial de la Región de Murcia y establecerá las bases de cada convocatoria.

Las solicitudes se presentarán en la forma que determine la orden reguladora de la convocatoria, de conformidad con la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

#### **Artículo 6. Documentación.**

1. Las solicitudes deberán ir acompañadas de la siguiente documentación:
  - a) Vida laboral de la empresa solicitante, documento de constitución o estatutos y sus modificaciones si las hubiera y en su caso, certificación acreditativa de su inscripción en el registro público correspondiente.
  - b) Certificado de encontrarse al corriente de sus obligaciones en materia tributaria y de Seguridad Social.
  - c) Declaración responsable de no haber sido sancionada en los tres años anteriores a la presentación de la solicitud, en los términos establecidos en el artículo 4.
  - d) Texto o textos íntegros en los que conste el plan de igualdad o las políticas de igualdad en la empresa, así como el diagnóstico de situación en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres que sirvió de base para la realización del plan o las políticas de igualdad, así como toda la documentación que complemente unos y otros.
  - e) En los casos en que exista obligación legal, convencional o de otra naturaleza, de implantar un plan de igualdad en la empresa solicitante, así como a aquellas empresas que voluntariamente hubiesen implantado un plan de igualdad, copia de los documentos en los que se haga constar el acuerdo alcanzado.



Dirección General de Mujer  
e Igualdad de Oportunidades

- f) Un balance o informe sobre las medidas de igualdad implantadas en la empresa en relación con las condiciones de trabajo, el modelo organizativo, la responsabilidad social de la empresa y la difusión y publicidad de los productos y servicios ofrecidos por la misma. Este informe no deberá ser aportado si la empresa ha acreditado la implantación de un plan de igualdad.
- g) Cualquier otra documentación que contribuya al mejor conocimiento del plan de igualdad o las medidas de igualdad en la empresa solicitante.
- h) Copia del compromiso explícito en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, la organización y funcionamiento interno de la empresa y la responsabilidad social y la publicidad.
- i) En los supuestos en los que la empresa haya solicitado u obtenido un distintivo análogo de cualesquiera otras administraciones públicas, aportará también copia de la correspondiente solicitud o de la resolución que acredite la concesión de dicho distintivo.
- j) Informe sobre el plan de igualdad o las medidas de igualdad en los que se apoya la solicitud, emitido por la representación del personal de la empresa, en el plazo de 10 días hábiles, a contar desde que se haya solicitado. Si la empresa no cuenta con órganos de representación de la plantilla, suscribirán el informe sus propios trabajadores y trabajadoras, en el mismo plazo. Cuando la empresa no aporte este informe, deberá acreditar, en todo caso, haber ofrecido a la representación legal del personal, allí donde exista o, en su caso, al personal, la posibilidad de informar sobre el plan de igualdad o las medidas de igualdad en los que se apoya la solicitud.

2. La presentación de la solicitud implica la autorización a la administración para la consulta u obtención de documentos elaborados por cualquier Administración, salvo oposición expresa o que la Ley especial aplicable requiera consentimiento expreso.

#### **Artículo 7- Composición de la Comisión Técnica de Evaluación.**

1. Se crea la Comisión Técnica de Evaluación para la concesión del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia", estará integrada por las siguientes personas:

- a. Presidencia: La persona titular de la Dirección General competente en materia de igualdad, o persona en quien delegue.
- b. Vocalías:



Dirección General de Mujer  
e Igualdad de Oportunidades

- 1º. Dos personas adscritas a la Dirección General con competencias en materia de igualdad.
- 2º. Una persona adscrita al Servicio Regional de Empleo y Formación.
- 3º. Una persona adscrita al Instituto de Fomento de la Región de Murcia.
- 4º. Una persona adscrita a la Dirección General competente en materia de mejora de las condiciones laborales.
- 5º. Una persona adscrita a la Consejería competente en materia de agricultura.
- 6º. Una persona adscrita al Instituto de Turismo de la Región de Murcia.

Las vocalías serán designadas por quienes ostenten la titularidad de la Dirección General u Organismo Autónomo al que pertenezcan.

- c. Secretaría: Un funcionario o funcionaria de carrera, adscrito/a a la Consejería competente en materia de igualdad, designada por su titular.

2. En la conformación de éste órgano se atenderá al principio de composición equilibrada entre mujeres y hombres.

3. La Comisión Técnica de Evaluación se regirá, en su funcionamiento, por lo señalado en la Sección 3ª Capítulo II del Título Preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público, relativa a los órganos colegiados de las distintas administraciones públicas.

## **Artículo 8- Valoración.**

### **8.1. Procedimiento de análisis.**

La Comisión Técnica de Evaluación, una vez constituida de conformidad con lo señalado en el artículo anterior, verificará y evaluará la documentación presentada, atendiendo a los criterios de valoración previstos en el artículo 8.2 y a la vista de ello, elevará la oportuna propuesta a la persona titular de la Consejería competente en materia de igualdad.

### **8.2- Criterios de valoración.**

En la evaluación realizada por la Comisión Técnica de Evaluación se atenderá, fundamentalmente, a los siguientes aspectos:

- a) La cultura organizativa y su compromiso por la igualdad.



- b) Las actuaciones de responsabilidad social de la organización 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 propia organización o en su entorno social.
- c) La comunicación interna y externa atendiendo al principio de igualdad (lenguaje e imagen igualitarios).
- d) La existencia de una adecuada representación de mujeres en la totalidad de los grupos y categorías profesionales, incluyendo el personal de alta dirección o, en otro caso, la programación de acciones para conseguir el equilibrio en un plan de igualdad.
- e) La aplicación de sistemas y criterios de clasificación profesional que permitan eliminar y prevenir las situaciones de discriminación directa o indirecta.
- f) La aplicación de criterios de acceso al empleo y de promoción profesional adecuados al principio de igualdad y no discriminación.
- g) Las garantías efectivas de igualdad retributiva para los trabajos de igual valor o, en otro caso, la programación de acciones para conseguir el equilibrio salarial en un plan de igualdad.
- h) La implantación o programación de medidas que eviten y sancionen el acoso sexual y de acoso por razón de género.
- i) El establecimiento de medidas específicas que garanticen la prevención de los riesgos laborales de las mujeres y de los hombres respectivamente.
- j) La implantación o programación de garantías y mejoras de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras.
- k) Las medidas de publicidad no sexista de los productos y servicios de la empresa o, en otro caso, la programación de acciones en este sentido.
- l) Los aspectos relativos al diagnóstico, diseño y desarrollo programático de un plan de igualdad, así como la inclusión de temas de paridad en la representación, igualdad retributiva, condiciones de acceso al empleo equilibradas, medidas de conciliación, etc.
- m) La Constitución de un Comité o Comisión de igualdad para velar por el desarrollo del plan.



Dirección General de Mujer  
e Igualdad de Oportunidades

- n) La participación de la representación legal de la plantilla, o en su defecto, de las propias personas trabajadoras en el proceso de elaboración, implantación, seguimiento y evaluación del plan de igualdad.

El orden de prelación, el sistema de valoración y la ponderación de cada uno de los criterios, se determinará en la correspondiente Orden de convocatoria.

## **Artículo 9-Concesión y entrega del Distintivo**

### **9.1-Concesión**

a. A la vista de la propuesta elaborada por la Comisión Técnica de Evaluación, la persona titular de la Consejería competente en materia de igualdad, elevará la propuesta al Consejo de Gobierno que dictará Decreto de concesión del "Distintivo de Igualdad", que será publicado en el BORM.

b. El plazo máximo para dictar y publicar el Decreto de concesión será de seis meses a partir de la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes que se fije anualmente en cada convocatoria. Transcurrido dicho plazo, sin que se haya dictado y publicado, se entenderá estimada la petición.

c. Contra el citado Decreto, que agota la vía administrativa, podrá interponerse recurso potestativo de reposición, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la publicación del mismo, ante el propio Consejo de Gobierno o ser impugnado directamente ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo.

### **9.2- Entrega del Distintivo.**

El/la titular de la Dirección General competente en materia de igualdad procederá a la entrega del certificado acreditativo del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" en acto público convocado al efecto.

## **Artículo 10. Derechos de las empresas concesionarias del Distintivo.**

Las empresas a las que se les otorgue el "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia", tendrán los siguientes derechos:

- a) Recibir un diploma acreditativo de la concesión del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia.
- b) Hacer uso del Distintivo en sus operaciones comerciales.



Dirección General de Mujer  
e Igualdad de Oportunidades

- c) Emplear el Distintivo en sus acciones de comunicación y soportes corporativos.
- d) Integrarse en la Red Emplea en Igualdad de la Región de Murcia, de forma que sea difundida de forma pública su apuesta por la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.
- e) Además, tendrán derecho a recibir materiales e información actualizada en materia de promoción de la igualdad y prevención de la violencia de género.
- f) La valoración del Distintivo a efectos de la obtención de subvenciones públicas en cuyas bases reguladoras se premie la efectiva consecución de la igualdad de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente en los supuestos establecidos en el artículo 35 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.
- g) La consideración del Distintivo en la adjudicación de contratos en los términos y condiciones previstos en la normativa aplicable en esta materia, de conformidad con lo señalado en el artículo 127 de la Ley 9/2017 de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

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

- h) La publicidad y difusión institucional por parte de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia de las empresas que hayan obtenido el Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia.

### **Artículo 11. Obligaciones.**

1. La concesión del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia", compromete a las empresas a:

- a) Promover la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la organización, manteniendo y mejorando las condiciones acreditadas en el momento de la solicitud durante todo el periodo de vigencia.
- b) Difundir y hacer un uso correcto del Distintivo, conforme a la normativa aplicable, especialmente, en materia de publicidad.



Dirección General de Mujer  
e Igualdad de Oportunidades

- c) Participar en las actividades que la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia organice en relación a la promoción del principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la organización.
  - d) Adherirse a la iniciativa de "Empresas por una Sociedad Libre de Violencia", a través del correspondiente convenio o protocolo entre la empresa y la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia que generará los derechos y obligaciones contenidas en el texto de dicho convenio.
  - e) Elaborar, y remitir a la consejería competente en materia de igualdad, anualmente y al finalizar el periodo de vigencia del Distintivo, un informe de seguimiento de los avances realizados en la implantación de su plan de igualdad, o de las políticas de igualdad que se hayan realizado (según modelo que se facilitará por la Dirección General competente en materia de igualdad). El plazo ordinario para dar cumplimiento a la remisión del informe anual será de 30 días naturales inmediatamente posteriores a la fecha de terminación de cada anualidad de vigencia del Distintivo, entendiéndose que la primera anualidad comienza en la fecha de su concesión.
2. El Distintivo debe reproducir exactamente el logotipo original y deberá ir asociado al nombre de la empresa distinguida con indicación del año de su concesión.

#### **Artículo 12. Vigencia.**

El "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" tendrá una vigencia de tres años, contados a partir de la publicación de su concesión en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia" sin perjuicio de su revocación, renuncia o renovación.

#### **Artículo 13. Renovación y renuncia.**

1. *En el* plazo de noventa días anteriores a la fecha de la terminación del periodo de vigencia del Distintivo, la empresa podrá solicitar la renovación del mismo. Para lo cual deberá aportar, junto con la solicitud de renovación, un informe global de la actividad desarrollada en la organización durante los últimos tres años, que, además, contemple el desarrollo del plan de igualdad, o de las políticas de igualdad, en su caso, incluyéndose todas las actuaciones y resultados previstos y producidos durante el periodo considerado, así como los objetivos a alcanzar en los siguientes tres años.

2. El plazo máximo para dictar y publicar el Decreto de renovación será de seis meses desde su solicitud. Transcurrido dicho plazo, sin que se haya dictado y publicado, se entenderá concedida la renovación.



Dirección General de Mujer  
e Igualdad de Oportunidades

3. 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 Igualdad de la Región de Murcia se mantendrán con carácter provisional hasta que se resuelva o transcurra el plazo de resolución.

4. Cada renovación tendrá una duración de tres años y estará sujeta a las mismas obligaciones establecidas para la concesión.

5. Le corresponde a la Dirección General competente en materia de igualdad realizar el seguimiento y control de la aplicación y los efectos de los planes y las medidas que hayan justificado el otorgamiento del Distintivo.

6. En el caso de que la empresa no solicite la renovación, se entenderá que renuncia al Distintivo y éste le será retirado, mediante Decreto, que será publicado en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, si bien podrá seguir en la Red Emplea en Igualdad de la Región de Murcia si indica expresamente su deseo de continuar perteneciendo a la misma.

7. Del mismo modo las empresas concesionarias del Distintivo podrán comunicar su renuncia a la Dirección General con competencias en materia de igualdad. Dicha renuncia supondrá la pérdida de los derechos derivados de aquélla. El Consejo de Gobierno dictará Decreto aceptando dicha renuncia que será publicado en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, si bien podrá seguir en la Red Emplea en Igualdad de la Región de Murcia si indica expresamente su deseo de continuar perteneciendo a la misma.

#### **Artículo 14. Revocación de la concesión del Distintivo**

1. El Consejo de Gobierno, de oficio o a instancia de parte, a propuesta de la Consejería competente en materia de igualdad, previa audiencia de la empresa distinguida, podrá revocar la concesión del Distintivo, mediante Decreto, en los siguientes supuestos:

- a) Cuando se detecte un uso indebido del Distintivo.
- b) En caso de que se produjera la pérdida de alguno de los requisitos necesarios para solicitar el Distintivo.
- c) Se observe una disminución y/o empeoramiento de las condiciones de implantación del principio de igualdad de oportunidades en la organización.

2. Se procederá a la suspensión cautelar de la concesión durante un plazo de 6 meses, que podrá ser inferior cuando la organización aclare la situación y corrija las deficiencias observadas en un momento anterior. En otro caso, se procederá a la revocación del Distintivo. El plazo para resolver el procedimiento de revocación será de 3 meses desde la finalización del plazo de suspensión. Se producirá la caducidad del



Dirección General de Mujer  
e Igualdad de Oportunidades

procedimiento, una vez haya transcurrido el plazo para resolver, sin que se haya dictado y publicado Decreto al respecto.

3. La revocación del Distintivo conlleva, en todo caso, la pérdida de las facultades derivadas de aquélla.

4. La revocación del Distintivo de Igualdad no implicará la extinción de los derechos y obligaciones derivados del convenio o protocolo de adhesión a la iniciativa "Empresas por una Sociedad Libre de Violencia".

### **Disposición Final. Entrada en vigor.**

El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

*(Documento firmado electrónicamente al margen)*



Región de Murcia  
Consejería de Familia  
e Igualdad de Oportunidades

Dirección General de Mujer  
e Igualdad de Oportunidades



UNIÓN EUROPEA

## ANEXO

### LOGOTIPO DISTINTIVO DE IGUALDAD DE LA REGIÓN DE MURCIA



DIERM



## AL CONSEJO DE GOBIERNO

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en su Título IV: "El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades", Capítulo. III: "Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad" y, concretamente, en su artículo 45.1, lo siguiente: *Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con los representantes legales de los trabajadores y las trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.*

El Artículo noveno Dos. b). del Estatuto de Autonomía de la Región de Murcia, aprobado mediante Ley Orgánica 4/1982 de 9 de junio, determina que la Comunidad Autónoma, en el ámbito de su competencia y a través de sus órganos, velará por promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean efectivas y reales, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

Para el cumplimiento de estos objetivos, entre otras medidas, la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia propone hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia mediante la regulación de aquellos aspectos orientados a la promoción y consecución de dicha igualdad, y a combatir de modo integral la violencia de género.

Para tratar de evitar estas consecuencias de la desigualdad la mencionada Ley 7/2007 establece, en su artículo 23.3, que el Gobierno de la Región de Murcia, a propuesta de la Consejería competente en materia de mujer, podrá conceder el "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" a aquellas empresas y entidades, públicas o privadas, que se hayan distinguido por el desarrollo e implantación de políticas de igualdad de mujeres y hombres entre su personal.

En el marco de este contexto legal se dicta este decreto como desarrollo reglamentario de las previsiones recogidas en el citado artículo 23.3, regulando todos los aspectos relativos al procedimiento, condiciones, facultades y obligaciones derivadas de la obtención del Distintivo.

De conformidad con lo establecido en el artículo nueve del Decreto del Presidente nº 3/2017 de 4 de mayo, de Reorganización de la Administración Regional en su redacción dada por el Decreto del Presidente nº 32/2017, de 16 de mayo, corresponde a la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, entre otras competencias, la propuesta, desarrollo y ejecución de las directrices generales del Consejo de Gobierno en materia de asistencia y bienestar social; desarrollo comunitario; promoción y protección de la familia; políticas de la mujer, infantil y de la tercera edad; instituciones de protección, reinserción y rehabilitación de menores respetando, en todo caso, la legislación civil, penal y penitenciaria; promoción e integración de los inmigrantes,



emigrantes, personas con discapacidad y demás grupos sociales necesitados de especial protección, incluida la creación de centros de protección, promoción de la autonomía personal y atención a personas en situación de dependencia; voluntariado, y cualesquiera otras que le asigne la legislación vigente.

De acuerdo con las previsiones del artículo 37.1 c) de la Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia, se eleva al Consejo de Gobierno la siguiente,

### **PROPUESTA**

Aprobar el Decreto de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, por el que se regula la concesión, renovación y utilización del distintivo de igualdad de la Región de Murcia a empresas, públicas o privadas.

**Documento firmado electrónicamente al margen**

**LA CONSEJERA DE FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

**Violante Tomás Olivares.**



## **BORRADOR DE DECRETO DE LA CONSEJERÍA DE FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, POR EL QUE SE REGULA LA CONCESIÓN, RENOVACIÓN Y UTILIZACIÓN DEL "DISTINTIVO DE IGUALDAD DE LA REGIÓN DE MURCIA" A EMPRESAS PÚBLICAS O PRIVADAS.**

El artículo 1 de la Constitución de 1978 proclama la igualdad como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico y el artículo 14 propugna la igualdad de los españoles ante la Ley, sin restricciones. Por su parte, el artículo 9.2 determina 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, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos y ciudadanas en la vida política, económica, cultural y social.

Del mismo modo, la igualdad entre mujeres y hombres en lo referente al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo es un principio fundamental que se ha plasmado tanto en los tratados constitutivos, como en las directivas comunitarias en materia de igualdad de trato. La Unión Europea dispone de un importante conjunto de legislación en esta materia, como la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación y la Directiva 2010/41/UE, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo.

La Comisión Europea con la Carta de la Mujer de 2010 quiere combatir las desigualdades de género en el hogar y el trabajo, tanto en Europa como en el resto del mundo, ya que aunque la igualdad entre mujeres y hombres es un derecho fundamental consagrado en el artículo 2 del Tratado de la Unión Europea y en el artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, siguen existiendo obstáculos que hacen necesaria la adopción de medidas específicas para promover dicha igualdad y se compromete a dedicar recursos para conseguirlo.

En la regulación del nuevo Marco Financiero Plurianual de la Unión Europea para los años 2014-2020, el Reglamento (UE) nº 1303/2013 del Parlamento Europeo y del



Dirección General de Mujer  
e Igualdad de Oportunidades

Consejo, de 17 de diciembre de 2013 por el que se establecen disposiciones comunes relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo, al Fondo de Cohesión, al Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural y al Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca, y por el que se establecen disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo, al fondo de Cohesión ya la Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca, y se deroga el Reglamento(CE) nº 1083/2006 del Consejo, se destaca la necesidad de integración de la perspectiva de género, concretamente, su artículo 7 establece que “los Estados miembros y la Comisión velarán por que se tengan en cuenta y se promuevan la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de la perspectiva de género a lo largo de la preparación y la ejecución de los programas, entre lo que se incluye lo que se refiere al seguimiento, la presentación de informes y la evaluación”

Asimismo, entre los programas y ayudas de la UE se encuentra el programa Derechos, Igualdad y Ciudadanía que recoge entre sus objetivos específicos fomentar la igualdad de género.

A propuesta de la Comisión Europea, en 2006 se crea el Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE), agencia de la UE que trabaja para hacer realidad la igualdad de género en la UE y fuera de ella.

Al mismo tiempo, la Comisión Europea, a través de la Dirección General de Justicia y Consumidores, que asume las políticas de igualdad de género establece, mediante su Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019, las acciones prioritarias que deben adoptarse manteniendo las áreas de la anterior Estrategia: el aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral y la equiparación de la independencia económica de mujeres y hombres; la reducción de la desigualdad de salarios y pensiones por razón de género y, por consiguiente, la lucha contra la pobreza entre las mujeres; la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, fue aprobada en la cumbre de las Naciones Unidas celebrada en septiembre de 2015 e incluye un objetivo independiente para «lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas», así como el compromiso de integrar la igualdad de género en otros objetivos.

En nuestro país, para avanzar en la consecución del principio de igualdad y, 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, se dicta ante la necesidad de una



Dirección General de Mujer  
e Igualdad de Oportunidades

acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos o estereotipos sociales que impiden alcanzarla. La consecución de estos objetivos en el ámbito laboral requiere de la participación activa de las empresas y otras en lo que se refiere a garantizar un acceso al empleo y unas condiciones laborales de calidad y en igualdad para mujeres y hombres, así como a garantizar que sus productos y servicios respondan a las necesidades e intereses de mujeres y hombres.

Desde entonces y en estos años, las mujeres han recuperado una parte importante del espacio público que les corresponde, sin embargo todavía persisten importantes diferencias con respecto a los hombres a la hora de ejercer plenamente este derecho, especialmente en el campo del empleo y las relaciones laborales. Las mujeres, siguen sufriendo un trato desigual y discriminatorio en el acceso al mundo laboral, y más en concreto, en el acceso a los máximos órganos de responsabilidad.

Esta Ley establece en su Título IV: "El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades", capítulo. III: Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad y, concretamente, en su Art.45.1, lo siguiente: *"Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con los representantes legales de los trabajadores y las trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral"*.

El Artículo noveno Dos. b). del Estatuto de Autonomía de la Región de Murcia, aprobado mediante Ley Orgánica 4/1982 de 9 de junio, determina que la Comunidad Autónoma, en el ámbito de su competencia y a través de sus órganos, velará por promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean efectivas y reales, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

Para el cumplimiento de estos objetivos, entre otras medidas, la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia propone hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia mediante la regulación de aquellos aspectos orientados a la promoción y consecución de dicha igualdad, y a combatir de modo integral la violencia de género.



Para tratar de evitar estas consecuencias de la desigualdad la mencionada Ley 7/2007 establece, en su artículo 23.3, que el Gobierno de la Región de Murcia, a propuesta de la Consejería competente en materia de mujer, podrá conceder el "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" a aquellas empresas, públicas o privadas, que se hayan distinguido por el desarrollo e implantación de políticas de igualdad de mujeres y hombres entre su personal.

En el marco de este contexto legal se dicta este decreto como desarrollo reglamentario de las previsiones recogidas en el citado artículo 23.3, regulando todos los aspectos relativos al procedimiento, condiciones, facultades y obligaciones derivadas de la obtención del Distintivo.

Este Decreto se dicta al amparo de lo establecido en los artículos 10.uno.apartado 20 del Estatuto de Autonomía de la Región de Murcia, 10, 14, 23 y 24 de la Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la Administración Pública de la Región de Murcia y 21.1, 22.12 y 52.1 de la citada Ley 6/2004 y en el artículo 23.3 de la Ley 7/2007, de 4 de Abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia.

En su virtud, a propuesta de la Consejera de Familia e Igualdad de Oportunidades, oído/de acuerdo con el Consejo Jurídico de la Región de Murcia, tras la deliberación y acuerdo del Consejo de Gobierno, en sesión de fecha...

## DISPONGO

### Artículo 1. Objeto.

El presente decreto tiene como objeto el desarrollo reglamentario de lo dispuesto en el artículo 23.3 de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia, regulando el procedimiento y las condiciones para la obtención del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia", así como los derechos derivados de su obtención.

### Artículo 2. Denominación del Distintivo y logotipo.

El Distintivo, dirigido a empresas de la Región de Murcia que destaquen por el desarrollo e implantación de planes y políticas de igualdad, se denominará "Distintivo de



Dirección General de Mujer  
e Igualdad de Oportunidades

Igualdad de la Región de Murcia" y se representará con el logotipo recogido en el Anexo que acompaña al Presente Decreto.

### **Artículo 3. Propiedad del Distintivo.**

El logotipo y el nombre de "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" es propiedad exclusiva de la Comunidad Autónoma y quedarán registrados como marca.

### **Artículo 4. Requisitos generales para la solicitud del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia".**

1. Podrán solicitar este Distintivo todas las empresas, sean personas físicas o jurídicas, con capital público o privado, que tengan su domicilio en la Región de Murcia o cuenten con centro de trabajo en la Región de Murcia siempre que hubiese contratado personal en la Región de Murcia y cumplan, además, los siguientes requisitos:

- a) Estar inscrita en la Seguridad Social y, si procede, encontrarse formalmente constituida e inscrita en el registro público que corresponda.
- b) Estar al corriente de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, de conformidad con la normativa vigente.
- c) No haber sido sancionada, en los tres años anteriores a la solicitud, con carácter firme, en vía administrativa, por infracción grave o muy grave en materia de igualdad 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) Haber implantado un plan de igualdad, en aquellos supuestos en que la empresa esté obligada a su implantación por imperativo legal, convencional o de otra naturaleza. En los demás supuestos, haber implantado un plan de igualdad o políticas de igualdad.

2. A estos efectos el término empresa debe entenderse de acuerdo con lo previsto en el artículo 1.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

3. Las empresas que no estén obligadas a implantar planes de igualdad, podrán solicitar el Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia si han establecido políticas de igualdad, entendidas como conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.



Dirección General de Mujer  
e Igualdad de Oportunidades

4. Quedan excluidas de la posibilidad de presentar candidatura las administraciones públicas, entendiéndose por tales las relacionadas en el artículo 2.3 de La Ley 40/2015, de 2 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

#### **Artículo 5. Convocatoria y solicitudes.**

Anualmente se procederá a convocar el procedimiento para la concesión del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia", mediante Orden de la Consejería que tenga atribuidas las competencias en materia de igualdad.

La Orden será publicada en el Boletín Oficial de la Región de Murcia y establecerá las bases de cada convocatoria.

Las solicitudes se presentarán en la forma que determine la orden reguladora de la convocatoria, de conformidad con la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

#### **Artículo 6. Documentación.**

1. Las solicitudes deberán ir acompañadas de la siguiente documentación:
  - a) Vida laboral de la empresa solicitante, documento de constitución o estatutos y sus modificaciones si las hubiera y en su caso, certificación acreditativa de su inscripción en el registro público correspondiente.
  - b) Certificado de encontrarse al corriente de sus obligaciones en materia tributaria y de Seguridad Social.
  - c) Declaración responsable de no haber sido sancionada en los tres años anteriores a la presentación de la solicitud, en los términos establecidos en el artículo 4.
  - d) Texto o textos íntegros en los que conste el plan de igualdad o las políticas de igualdad en la empresa, así como el diagnóstico de situación en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres que sirvió de base para la realización del plan o las políticas de igualdad, así como toda la documentación que complementa unos y otros.
  - e) En los casos en que exista obligación legal, convencional o de otra naturaleza, de implantar un plan de igualdad en la empresa solicitante, así como a aquellas empresas que voluntariamente hubiesen implantado un plan de igualdad, copia de los documentos en los que se haga constar el acuerdo alcanzado.



Dirección General de Mujer  
e Igualdad de Oportunidades

- f) Un balance o informe sobre las medidas de igualdad implantadas en la empresa en relación con las condiciones de trabajo, el modelo organizativo, la responsabilidad social de la empresa y la difusión y publicidad de los productos y servicios ofrecidos por la misma. Este informe no deberá ser aportado si la empresa ha acreditado la implantación de un plan de igualdad.
- g) Cualquier otra documentación que contribuya al mejor conocimiento del plan de igualdad o las medidas de igualdad en la empresa solicitante.
- h) Copia del compromiso explícito en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, la organización y funcionamiento interno de la empresa y la responsabilidad social y la publicidad.
- i) En los supuestos en los que la empresa haya solicitado u obtenido un distintivo análogo de cualesquiera otras administraciones públicas, aportará también copia de la correspondiente solicitud o de la resolución que acredite la concesión de dicho distintivo.
- j) Informe sobre el plan de igualdad o las medidas de igualdad en los que se apoya la solicitud, emitido por la representación del personal de la empresa, en el plazo de 10 días hábiles, a contar desde que se haya solicitado. Si la empresa no cuenta con órganos de representación de la plantilla, suscribirán el informe sus propios trabajadores y trabajadoras, en el mismo plazo. Cuando la empresa no aporte este informe, deberá acreditar, en todo caso, haber ofrecido a la representación legal del personal, allí donde exista o, en su caso, al personal, la posibilidad de informar sobre el plan de igualdad o las medidas de igualdad en los que se apoya la solicitud.

2. La presentación de la solicitud implica la autorización a la administración para la consulta u obtención de documentos elaborados por cualquier Administración, salvo oposición expresa o que la Ley especial aplicable requiera consentimiento expreso.

#### **Artículo 7- Composición de la Comisión Técnica de Evaluación.**

1. Se crea la Comisión Técnica de Evaluación para la concesión del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia", estará integrada por las siguientes personas:

- a. Presidencia: La persona titular de la Dirección General competente en materia de igualdad, o persona en quien delegue.
- b. Vocalías:



Dirección General de Mujer  
e Igualdad de Oportunidades

- 1º. Dos personas adscritas a la Dirección General con competencias en materia de igualdad.
- 2º. Una persona adscrita al Servicio Regional de Empleo y Formación.
- 3º. Una persona adscrita al Instituto de Fomento de la Región de Murcia.
- 4º. Una persona adscrita a la Dirección General competente en materia de mejora de las condiciones laborales.
- 5º. Una persona adscrita a la Consejería competente en materia de agricultura.
- 6º. Una persona adscrita al Instituto de Turismo de la Región de Murcia.

Las vocalías serán designadas por quienes ostenten la titularidad de la Dirección General u Organismo Autónomo al que pertenezcan.

- c. Secretaría: Un funcionario o funcionaria de carrera, adscrito/a a la Consejería competente en materia de igualdad, designada por su titular.

2. En la conformación de éste órgano se atenderá al principio de composición equilibrada entre mujeres y hombres.

3. La Comisión Técnica de Evaluación se regirá, en su funcionamiento, por lo señalado en la Sección 3ª Capítulo II del Título Preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público, relativa a los órganos colegiados de las distintas administraciones públicas.

## **Artículo 8- Valoración.**

### **8.1. Procedimiento de análisis.**

La Comisión Técnica de Evaluación, una vez constituida de conformidad con lo señalado en el artículo anterior, verificará y evaluará la documentación presentada, atendiendo a los criterios de valoración previstos en el artículo 8.2 y a la vista de ello, elevará la oportuna propuesta a la persona titular de la Consejería competente en materia de igualdad.

### **8.2- Criterios de valoración.**

En la evaluación realizada por la Comisión Técnica de Evaluación se atenderá, fundamentalmente, a los siguientes aspectos:

- a) La cultura organizativa y su compromiso por la igualdad.



Dirección General de Mujer  
e Igualdad de Oportunidades

- b) Las actuaciones de responsabilidad social de la organización 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 propia organización o en su entorno social.
- c) La comunicación interna y externa atendiendo al principio de igualdad (lenguaje e imagen igualitarios).
- d) La existencia de una adecuada representación de mujeres en la totalidad de los grupos y categorías profesionales, incluyendo el personal de alta dirección o, en otro caso, la programación de acciones para conseguir el equilibrio en un plan de igualdad.
- e) La aplicación de sistemas y criterios de clasificación profesional que permitan eliminar y prevenir las situaciones de discriminación directa o indirecta.
- f) La aplicación de criterios de acceso al empleo y de promoción profesional adecuados al principio de igualdad y no discriminación.
- g) Las garantías efectivas de igualdad retributiva para los trabajos de igual valor o, en otro caso, la programación de acciones para conseguir el equilibrio salarial en un plan de igualdad.
- h) La implantación o programación de medidas que eviten y sancionen el acoso sexual y de acoso por razón de género.
- i) El establecimiento de medidas específicas que garanticen la prevención de los riesgos laborales de las mujeres y de los hombres respectivamente.
- j) La implantación o programación de garantías y mejoras de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras.
- k) Las medidas de publicidad no sexista de los productos y servicios de la empresa o, en otro caso, la programación de acciones en este sentido.
- l) Los aspectos relativos al diagnóstico, diseño y desarrollo programático de un plan de igualdad, así como la inclusión de temas de paridad en la representación, igualdad retributiva, condiciones de acceso al empleo equilibradas, medidas de conciliación, etc.
- m) La Constitución de un Comité o Comisión de igualdad para velar por el desarrollo del plan.



Dirección General de Mujer  
e Igualdad de Oportunidades

- n) La participación de la representación legal de la plantilla, o en su defecto, de las propias personas trabajadoras en el proceso de elaboración, implantación, seguimiento y evaluación del plan de igualdad.

El orden de prelación, el sistema de valoración y la ponderación de cada uno de los criterios, se determinará en la correspondiente Orden de convocatoria.

## **Artículo 9-Concesión y entrega del Distintivo**

### **9.1-Concesión**

a. A la vista de la propuesta elaborada por la Comisión Técnica de Evaluación, la persona titular de la Consejería competente en materia de igualdad, elevará la propuesta al Consejo de Gobierno que dictará Decreto de concesión del "Distintivo de Igualdad", que será publicado en el BORM.

b. El plazo máximo para dictar y publicar el Decreto de concesión será de seis meses a partir de la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes que se fije anualmente en cada convocatoria. Transcurrido dicho plazo, sin que se haya dictado y publicado, se entenderá estimada la petición.

c. Contra el citado Decreto, que agota la vía administrativa, podrá interponerse recurso potestativo de reposición, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la publicación del mismo, ante el propio Consejo de Gobierno o ser impugnado directamente ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo.

### **9.2- Entrega del Distintivo.**

El/la titular de la Dirección General competente en materia de igualdad procederá a la entrega del certificado acreditativo del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" en acto público convocado al efecto.

## **Artículo 10. Derechos de las empresas concesionarias del Distintivo.**

Las empresas a las que se les otorgue el "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia", tendrán los siguientes derechos:

- a) Recibir un diploma acreditativo de la concesión del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia.
- b) Hacer uso del Distintivo en sus operaciones comerciales.



Dirección General de Mujer  
e Igualdad de Oportunidades

- c) Emplear el Distintivo en sus acciones de comunicación y soportes corporativos.
- d) Integrarse en la Red Emplea en Igualdad de la Región de Murcia, de forma que sea difundida de forma pública su apuesta por la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.
- e) Además, tendrán derecho a recibir materiales e información actualizada en materia de promoción de la igualdad y prevención de la violencia de género.
- f) La valoración del Distintivo a efectos de la obtención de subvenciones públicas en cuyas bases reguladoras se premie la efectiva consecución de la igualdad de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente en los supuestos establecidos en el artículo 35 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.
- g) La consideración del Distintivo en la adjudicación de contratos en los términos y condiciones previstos en la normativa aplicable en esta materia, de conformidad con lo señalado en el artículo 127 de la Ley 9/2017 de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

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

- h) La publicidad y difusión institucional por parte de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia de las empresas que hayan obtenido el Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia.

### **Artículo 11. Obligaciones.**

1. La concesión del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia", compromete a las empresas a:

- a) Promover la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la organización, manteniendo y mejorando las condiciones acreditadas en el momento de la solicitud durante todo el periodo de vigencia.
- b) Difundir y hacer un uso correcto del Distintivo, conforme a la normativa aplicable, especialmente, en materia de publicidad.



Dirección General de Mujer  
e Igualdad de Oportunidades

- c) Participar en las actividades que la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia organice en relación a la promoción del principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la organización.
  - d) Adherirse a la iniciativa de "Empresas por una Sociedad Libre de Violencia", a través del correspondiente convenio o protocolo entre la empresa y la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia que generará los derechos y obligaciones contenidas en el texto de dicho convenio.
  - e) Elaborar, y remitir a la consejería competente en materia de igualdad, anualmente y al finalizar el periodo de vigencia del Distintivo, un informe de seguimiento de los avances realizados en la implantación de su plan de igualdad, o de las políticas de igualdad que se hayan realizado (según modelo que se facilitará por la Dirección General competente en materia de igualdad). El plazo ordinario para dar cumplimiento a la remisión del informe anual será de 30 días naturales inmediatamente posteriores a la fecha de terminación de cada anualidad de vigencia del Distintivo, entendiéndose que la primera anualidad comienza en la fecha de su concesión.
2. El Distintivo debe reproducir exactamente el logotipo original y deberá ir asociado al nombre de la empresa distinguida con indicación del año de su concesión.

### **Artículo 12. Vigencia.**

El "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" tendrá una vigencia de tres años, contados a partir de la publicación de su concesión en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia" sin perjuicio de su revocación, renuncia o renovación.

### **Artículo 13. Renovación y renuncia.**

1. *En el* plazo de noventa días anteriores a la fecha de la terminación del periodo de vigencia del Distintivo, la empresa podrá solicitar la renovación del mismo. Para lo cual deberá aportar, junto con la solicitud de renovación, un informe global de la actividad desarrollada en la organización durante los últimos tres años, que, además, contemple el desarrollo del plan de igualdad, o de las políticas de igualdad, en su caso, incluyéndose todas las actuaciones y resultados previstos y producidos durante el periodo considerado, así como los objetivos a alcanzar en los siguientes tres años.

2. El plazo máximo para dictar y publicar el Decreto de renovación será de seis meses desde su solicitud. Transcurrido dicho plazo, sin que se haya dictado y publicado, se entenderá concedida la renovación.



Dirección General de Mujer  
e Igualdad de Oportunidades

3. 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 Igualdad de la Región de Murcia se mantendrán con carácter provisional hasta que se resuelva o transcurra el plazo de resolución.

4. Cada renovación tendrá una duración de tres años y estará sujeta a las mismas obligaciones establecidas para la concesión.

5. Le corresponde a la Dirección General competente en materia de igualdad realizar el seguimiento y control de la aplicación y los efectos de los planes y las medidas que hayan justificado el otorgamiento del Distintivo.

6. En el caso de que la empresa no solicite la renovación, se entenderá que renuncia al Distintivo y éste le será retirado, mediante Decreto, que será publicado en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, si bien podrá seguir en la Red Emplea en Igualdad de la Región de Murcia si indica expresamente su deseo de continuar perteneciendo a la misma.

7. Del mismo modo las empresas concesionarias del Distintivo podrán comunicar su renuncia a la Dirección General con competencias en materia de igualdad. Dicha renuncia supondrá la pérdida de los derechos derivados de aquélla. El Consejo de Gobierno dictará Decreto aceptando dicha renuncia que será publicado en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, si bien podrá seguir en la Red Emplea en Igualdad de la Región de Murcia si indica expresamente su deseo de continuar perteneciendo a la misma.

#### **Artículo 14. Revocación de la concesión del Distintivo**

1. El Consejo de Gobierno, de oficio o a instancia de parte, a propuesta de la Consejería competente en materia de igualdad, previa audiencia de la empresa distinguida, podrá revocar la concesión del Distintivo, mediante Decreto, en los siguientes supuestos:

- a) Cuando se detecte un uso indebido del Distintivo.
- b) En caso de que se produjera la pérdida de alguno de los requisitos necesarios para solicitar el Distintivo.
- c) Se observe una disminución y/o empeoramiento de las condiciones de implantación del principio de igualdad de oportunidades en la organización.

2. Se procederá a la suspensión cautelar de la concesión durante un plazo de 6 meses, que podrá ser inferior cuando la organización aclare la situación y corrija las deficiencias observadas en un momento anterior. En otro caso, se procederá a la revocación del Distintivo. El plazo para resolver el procedimiento de revocación será de 3 meses desde la finalización del plazo de suspensión. Se producirá la caducidad del



Dirección General de Mujer  
e Igualdad de Oportunidades

procedimiento, una vez haya transcurrido el plazo para resolver, sin que se haya dictado y publicado Decreto al respecto.

3. La revocación del Distintivo conlleva, en todo caso, la pérdida de las facultades derivadas de aquélla.

4. La revocación del Distintivo de Igualdad no implicará la extinción de los derechos y obligaciones derivados del convenio o protocolo de adhesión a la iniciativa "Empresas por una Sociedad Libre de Violencia".

### **Disposición Final. Entrada en vigor.**

El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

*(Documento firmado electrónicamente al margen)*



Región de Murcia  
Consejería de Familia  
e Igualdad de Oportunidades



Dirección General de Mujer  
e Igualdad de Oportunidades

## ANEXO

### LOGOTIPO DISTINTIVO DE IGUALDAD DE LA REGIÓN DE MURCIA

