



## ADMINISTRACIÓN LOCAL

Número 2.673/12

### EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ÁVILA

#### ANUNCIO

Mediante acuerdo de la Junta de Gobierno Local del Excmo. Ayuntamiento de Ávila, en sesión de fecha 19 de julio del corriente, se ha dispuesto la aprobación de las Normas Reguladoras de la empresa socialmente comprometida con la igualdad que a continuación se transcriben, para general conocimiento y a los efectos legales procedentes:

#### **NORMAS REGULADORAS DE LA CONCESIÓN Y UTILIZACIÓN DEL DISTINTIVO “EMPRESA SOCIALMENTE COMPROMETIDA CON LA IGUALDAD”**

##### **MARCO LEGAL:**

La Constitución Española dispone en su artículo 14 la igualdad de los Españoles ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, estableciendo igualmente en su artículo 9.2 la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que 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.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece la obligatoriedad de las empresas en orden a la adopción de medidas que se dirijan a evitar la discriminación laboral entre mujeres y hombres, estableciendo en su artículo 50 la creación de un distintivo empresarial en materia de igualdad en las empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y oportunidades en las condiciones de trabajo y modelos de organización.

Dicha Ley Orgánica, en su artículo 33 dispone que las Administraciones Públicas en el ámbito de sus respectivas competencias, a través de sus órganos de contratación y en relación con la ejecución de los contratos que celebren, podrán establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público.

En cumplimiento de lo establecido en el mencionado artículo a nivel nacional se dispone el Real Decreto 1615/2009 de 26 de Octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa”. Otra normativa de nivel nacional relacionada la constituye el Real Decreto 1615/2009 de 26 de Octubre, mediante el que se regula la concesión y utilización del distintivo empresarial así como la Orden IGD/3195/2009 de 12 de Noviembre que aprueba el logotipo del distintivo “Igualdad en la Empresa”.

En el ámbito local en el III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, en su Área estratégica de Intervención en el Mercado Laboral, y más concretamente dentro del objetivo número cuatro se regula la adopción de medidas para Fomentar el acceso y la permanencia de las mujeres al mercado laboral en los procesos de contratación de servicios a empresas externas



Por lo expuesto, y en el marco de lo dispuesto en el artículo 33 de la Ley Orgánica 3/2007 así como en el III Plan de Igualdad de Oportunidades anteriormente referido, se dispone la creación del distintivo “Empresa Socialmente Comprometida con la Igualdad”, de conformidad con las normas que a continuación se transcriben:

#### **Artículo 1. Objeto de las presentes normas**

Partiendo del hecho innegable de la persistencia en el mercado laboral de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres, y de la necesidad de adoptar medidas que permitan la erradicación de dicha circunstancia, es objeto de las presentes normas desarrollar el distintivo empresarial en materia de igualdad, regulando su denominación, empresas beneficiarias, procedimiento y condiciones para su concesión así como las facultades derivadas de su obtención por parte de las empresas.

#### **Artículo 2.- Denominación, Logotipo y Objetivo del distintivo:**

El objetivo primordial del distintivo es reconocer y estimular la labor de las empresas comprometidas con la igualdad, 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 de la empresa.

La denominación del distintivo será el de “Empresa Socialmente Comprometida con la Igualdad”

En todo caso el logotipo y denominación del distintivo empresarial de “Empresa Socialmente Comprometida con la Igualdad” serán de propiedad Municipal.

#### **Artículo 3.- Empresas Beneficiarias:**

Podrán concurrir a este distintivo cualquier empresa, de capital público o privado, que ejerza su actividad en el municipio de Ávila y reúna los siguientes requisitos:

- a) Estar inscrita en la Seguridad Social y, cuando proceda, encontrarse formalmente constituida e inscrita en el registro público que corresponda.
- b) Encontrarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones en materia tributaria y de Seguridad Social.
- c) 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.
- d) Haber iniciado la implantación de un Plan de Igualdad, en aquellos supuestos en que la empresa esté obligada a su implantación por imperativo legal o convencional. En los demás supuestos, haber iniciado la implantación de un Plan de Igualdad o de Políticas de Igualdad.
- e) Contar con un compromiso explícito en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, la organización y funcionamiento interno de la empresa, y la responsabilidad social. Este compromiso deberá acreditarse por escrito y haberse hecho público.



#### **Artículo 4.- Procedimiento para la Concesión del distintivo**

##### **Artículo 4.1 Convocatoria y Solicitudes.**

Con carácter indefinido desde la publicación de las presentes Normas en el Boletín Oficial de la provincia de Ávila se podrán presentar por las Empresas que así lo estimen oportuno solicitudes a fin de la concesión del distintivo mencionado.

Quienes cumplan los requisitos exigidos podrán presentar sus solicitudes en el Registro Municipal.

##### **Artículo 4.2 Documentación a presentar**

Las solicitudes deberán ir acompañadas de la siguiente documentación:

\* Documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos generales:

a) En el caso de una persona física, fotocopia del Documento Nacional de Identidad (DNI), pasaporte o TIE

En el caso de una persona jurídica, documento de constitución y certificación acreditativa de su inscripción en el Registro Público correspondiente, cuando la ley así lo exija para la adquisición de la personalidad jurídica, estatutos y, en su caso, modificación de los mismos debidamente legalizados.

b) Copia de la tarjeta de identificación fiscal o, en su caso, del Número de Identificación Fiscal (NIF).

c) En caso de actuar por medio de representante, documento acreditativo de su identidad, así como poder bastante en derecho para actuar en nombre y representación de la persona solicitante.

d) Acreditación de hallarse al corriente de las obligaciones tributarias y de Seguridad Social, con vigencia en el día de la presentación de la solicitud.

e) Declaración firmada por la representación legal de la entidad de 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.

f) Declaración firmada por la representación legal de la entidad de tener aprobado e iniciada la implantación de un Plan de igualdad, cuando la empresa este obligada a ello por imperativo legal o convencional o, en los demás casos, de haber iniciado la implantación de un Plan de igualdad o de políticas de igualdad.

Se entenderá que la empresa solicitante ha iniciado la implantación de un Plan de igualdad o de políticas de igualdad cuando conste la ejecución de, al menos, tres de las medidas comprendidas en el Plan de igualdad o en las políticas de igualdad de la empresa.

g) Copia del compromiso explícito en materia de igualdad de mujeres y hombres respecto a las condiciones de trabajo, la organización y funcionamiento interno de la empresa, la responsabilidad social y la publicidad. Este compromiso deberá acreditarse por escrito y haberse hecho público internamente en la empresa, pudiendo acreditar, asimismo, la publicidad externa del mismo.

\* Documentación acreditativa de la situación de la empresa en relación con la implantación de planes y políticas de igualdad:



a) Texto o textos íntegros en los que conste el Plan de igualdad o las políticas de igualdad en la empresa, así como la documentación justificativa de la implantación de, al menos, tres de las medidas comprendidas en los citados documentos.

b) 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 o la voluntad de negociación del mismo.

c) 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.

d) Cualquier otra documentación que contribuya al mejor conocimiento del Plan de igualdad o las políticas de igualdad en la empresa solicitante.

e) En los supuestos en los que la empresa haya solicitado u obtenido un distintivo o reconocimiento análogo de cualesquiera otras administraciones públicas, aportará también copia de la correspondiente solicitud y de la resolución que, en su caso, acredite la concesión del mismo.

- Con carácter facultativo, las empresas solicitantes, podrán aportar un informe de la representación del personal en la empresa sobre el plan de igualdad o las políticas de igualdad en los que se apoya la solicitud. Si la empresa no cuenta con órganos de representación del personal, podrán suscribir el informe sus propios trabajadores y trabajadoras.

- Igualmente, las empresas podrán presentar cualquier documento donde estén reflejadas, las acciones positivas que se hallan llevado a cabo en cuanto al acceso al puesto de trabajo.

\* Las empresas solicitantes comunicaran cualquier circunstancia producida con posterioridad a la fecha de presentación de su solicitud que pueda afectar al cumplimiento de los requisitos generales.

#### 4.3. Subsanación de errores.

1. Si la documentación aportada fuera incompleta o adoleciera de cualquier otro defecto que resulte subsanable, de acuerdo con lo previsto en los artículos 70 y 71.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se le requerirá para que, en el plazo de diez días hábiles, subsane las faltas o acompañe los documentos preceptivos, con indicación expresa de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistido en su petición, previa resolución que se dictará en los términos establecidos en el artículo 42 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

2. Sin perjuicio de lo anterior, en cualquier momento a lo largo del procedimiento, podrá instarse a la empresa solicitante para que cumplimente cualquier otro requisito o trámite omitido, de acuerdo con lo previsto en el artículo 76 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, concediendo a tal efecto un plazo de 10 días hábiles a partir del día siguiente al de la notificación, con expreso apercibimiento de que, de no hacerlo así, se le podrá declarar decaído en su derecho al trámite correspondiente.

3. Igualmente, en el mismo plazo y con idéntico apercibimiento, podrá requerirse a las empresas solicitantes, en cualquier momento del procedimiento, la documentación complementaria que fuera necesaria para valorar adecuadamente, la solicitud presentada, tanto para determinar el cumplimiento de los requisitos generales para concurrir a la presente convocatoria como para constatar la situación de la empresa en relación con la implantación de planes y políticas de igualdad.



#### 4.4 Instrucción del Procedimiento

El personal Municipal que preste sus funciones en los Servicios de Igualdad Municipales, serán los encargados de la instrucción del procedimiento, correspondiendo la evaluación a una Comisión de valoración, cuya composición y funciones se determinan en el siguiente artículo y que formulará la oportuna propuesta de resolución a la Tenencia de Alcaldía de Atención Social e Igualdad de Oportunidades o Concejalía que la sustituya.

Si en el procedimiento figuran hechos, alegaciones o documentos distintos de los aportados o aducidos por las personas interesadas, la Comisión evaluadora elaborará una propuesta de resolución provisional que será comunicada a las entidades solicitantes por el órgano instructor, poniéndose de manifiesto el expediente y concediéndose a los interesados un plazo de diez días hábiles para formular alegaciones.

La resolución será publicada en el «Boletín Oficial de la Provincia de Ávila y contendrá, únicamente, la relación de las empresas a las que se concede el distintivo. Asimismo, se notificará individualmente a las empresas que no hayan obtenido el distintivo una vez concluido e procedimiento, incluyendo la motivación de dicha decisión.

La resolución dictada en este procedimiento pondrá fin a la vía administrativa pudiendo interponerse, frente a la misma, recurso potestativo de reposición o bien ser impugnada directamente ante el Orden Jurisdiccional Contencioso-Administrativo, en la forma y plazos previstos en la Ley reguladora de dicha jurisdicción.

#### Artículo 4.5 Comisión de valoración y Criterios de evaluación de las solicitudes:

La Comisión de Valoración encargada de la evaluación de los requisitos y de la concesión del distintivo estará compuesta por el Pleno del Consejo por la Igualdad.

La Comisión realizará la evaluación de las solicitudes atendiendo especialmente a la implantación de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad así como a los criterios de valoración establecidos en el artículo 10 del Real Decreto 1615/2009 de 26 de Octubre, valorándose especialmente los siguientes:

Uno. Aspectos generales relativos al Plan de igualdad o las políticas de igualdad.

a) La claridad y rigor en el diseño de las medidas que integren el Plan de igualdad, o las políticas de igualdad en la definición de los objetivos que persiguen y de los medios para su implantación y desarrollo, es decir, que exista coherencia entre objetivos, actuaciones y recursos destinados a los planes o políticas de igualdad.

b) La implicación tanto de los representantes del personal, cargos de dirección, como del conjunto de la plantilla en el compromiso empresarial en materia de igualdad, en el diseño, control y evaluación de los Planes o Políticas de Igualdad.

Dos. Aspectos relativos al acceso al empleo y a las condiciones de trabajo.

a) La desagregación por sexo de los datos relativos al conjunto del personal 'que integra la empresa, por edad, tipo de vinculación con la empresa, niveles, grupos, categorías o puestos de trabajo, retribuciones y su evolución en los últimos años.

b) La aplicación de criterios de acceso al empleo y de promoción profesional adecuados al principio de igualdad y no discriminación, que no den lugar a situaciones de discriminación directa o indirecta.

c) El establecimiento de medidas de organización del tiempo de trabajo (jornada y horarios, turnos, vacaciones, entre otras) que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar



o el establecimiento de otras medidas con la misma finalidad, entre ellas, las relativas a las mejoras y beneficios sociales, al teletrabajo o a la movilidad geográfica.

d) La implantación de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo: códigos de conducta, protocolos de actuación para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular en materia de acoso y sensibilización y formación de los trabajadores y trabajadoras y sus representantes.

Tres. Aspectos relativos al modelo organizativo y a la Responsabilidad Social de las Empresas.

a) La información, formación y sensibilización en igualdad y no discriminación, tanto para el conjunto de la empresa como para ciertos grupos o perfiles profesionales.

b) La política de imagen de la empresa, el uso del lenguaje y la publicidad no sexistas que contribuyan a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación.

c) Cualesquiera otros aspectos que contribuyan especialmente a la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

#### **Artículo 5.- Vigencia**

La concesión del distintivo tendrá una vigencia de cuatro años contados desde su concesión, pudiendo renovarse en el supuesto de que la empresa acredite que continúe cumpliendo los requisitos requeridos para su concesión.

El distintivo podrá revocarse a propuesta de la Comisión de Valoración, en el supuesto de que queden comprobadas prácticas empresariales contrarias a la igualdad de oportunidades.

#### **Artículo 6.- Beneficios del distintivo**

En materia de Contratación.

De conformidad con lo dispuesto en el Título II de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, los órganos de contratación Municipales podrán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares, preferencia en la adjudicación de los contratos para las proposiciones presentadas por empresas que en el momento de acreditar su solvencia técnica o profesional, acrediten la ejecución de medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo de conformidad con lo previsto en la legislación de contratos del sector público.

Para dicha acreditación, podrá ser tenido en cuenta tanto el distintivo previsto en las presentes Normas, como el regulado en el Real Decreto 1615/2009 de 26 de Octubre.

Dichos beneficios podrán ser aplicados a aquellas proposiciones que igualen en sus términos a las mas ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base a la adjudicación, respetando en todo caso la prelación establecida en la disposición adicional octava del Texto Refundido de la ley de contratos de las Administraciones públicas aprobado por RDL “/2000 de 16 de Junio.

En materia de Subvenciones.

Igualmente el Ayuntamiento de Ávila, podrá determinar 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 subvenciones públicas, puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva



consecución de la igualdad por parte de las empresas o entidades solicitantes, valorando entre otros términos la obtención de los distintivos previstos en el presente artículo.

**Artículo 7.- Entrada en vigor**

Las presentes Normas entrarán en vigor a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ávila.

Ávila, a 02 de agosto de 2012.

El Alcalde Accidental, *Luis Alberto Plaza Martín*.

DILIGENCIA: Para hacer constar que la presente Convocatoria y Anexos adjuntos, fueron aprobados por la Junta de Gobierno Local en sesión de fecha 19 de julio de 2012.

Ávila, 02 de agosto de 2012.

El Secretario Acctal., *Ilegible*.