

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

1. DISPOSICIONES GENERALES

Consejo de Gobierno

4162 Decreto n.º 152/2018, de 20 de junio, 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) n.º 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 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) n.º 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, de acuerdo con el Consejo Jurídico de la Región de Murcia, tras la deliberación y acuerdo del Consejo de Gobierno, en sesión de fecha 20 de junio de 2018

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 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.

1. 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.

2. 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.

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.

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:

1.º Dos personas adscritas a la Dirección General con competencias en materia de igualdad.

2.º Una persona adscrita al Servicio Regional de Empleo y Formación. 3.º Una persona adscrita al Instituto de Fomento de la Región de Murcia.

4.º Una persona adscrita a la Dirección General competente en materia de mejora de las condiciones laborales.

5.º Una persona adscrita a la Consejería competente en materia de agricultura. 6.º 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 3.ª 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).

a) 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.

b) La aplicación de sistemas y criterios de clasificación profesional que permitan eliminar y prevenir las situaciones de discriminación directa o indirecta.

c) La aplicación de criterios de acceso al empleo y de promoción profesional adecuados al principio de igualdad y no discriminación.

d) 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.

e) La implantación o programación de medidas que eviten y sancionen el acoso sexual y de acoso por razón de género.

f) El establecimiento de medidas específicas que garanticen la prevención de los riesgos laborales de las mujeres y de los hombres respectivamente.

g) La implantación o programación de garantías y mejoras de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras.

h) 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.

i) 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.

j) La Constitución de un Comité o Comisión de igualdad para velar por el desarrollo del plan.

k) 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.

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.

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.

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 aquella. 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 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.

Dado en Murcia, a 20 de junio de 2018.—El Presidente, Fernando López Miras.—
La Consejera de Familia e Igualdad de Oportunidades, Violante Tomás Olivares.



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

