

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

1. DISPOSICIONES GENERALES

Consejo de Gobierno

991 Corrección de errores al 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.

Advertido error en la publicación del Decreto nº 152/2018, de 20 de junio de 2018 (BORM n.º 148, de 29 de junio de 2018), por el que se regula la concesión, renovación y utilización del “distintivo de igualdad de la Región de Murcia” a empresas públicas o privadas; se observa, que en el artículo 8.2, se produce una alteración en la numeración de los criterios de valoración, por lo que procede su corrección en el siguiente sentido:

Donde dice:

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.

.....

Debe decir:

.....

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.

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.

Murcia, 13 de febrero de 2019.—El Secretario del Consejo de Gobierno, Pedro Rivera Barrachina.