

I. DISPOSICIONS GENERALS

MINISTERI DE LA PRESIDÈNCIA

17432 *Reial decret 1615/2009, de 26 d'octubre, pel qual es regula la concessió i utilització del distintiu «Igualtat a l'Empresa».*

L'article 14 de la Constitució espanyola disposa que els espanyols són iguals davant la Llei, sense que pugui prevaler cap discriminació, entre d'altres qüestions, per raó de sexe, i l'article 9.2 assenyala que correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que impedeixin o dificultin la seva plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social.

Així mateix, la igualtat entre dones i homes pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball és un principi fonamental a la Unió Europea, plasmat tant en els Tractats constitutius com en les directives comunitàries en matèria d'igualtat de tracte entre dones i homes.

No obstant això, l'experiència demostra les dificultats que les dones troben per assolir la igualtat real i efectiva en els diferents àmbits de la vida i, especialment, en el laboral.

Per avançar en la consecució d'aquest principi, i en desplegament de les normes constitucionals i comunitàries, es va promulgar la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Aquesta disposició legal obliga les empreses a adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol discriminació laboral entre dones i homes i, si s'escau, a elaborar, concertar i aplicar un pla d'igualtat.

Amb la finalitat de reconèixer i estimular la tasca de les empreses compromeses amb la igualtat, la Llei orgànica 3/2007 preveu a l'article 50 la creació d'un distintiu empresarial en matèria d'igualtat, per a les empreses que destaquin per l'aplicació de polítiques d'igualtat de tracte i d'oportunitats en les condicions de treball, en els models d'organització i en altres àmbits, com els serveis, productes i publicitat de l'empresa.

Entre els aspectes més rellevants que s'han de tenir en compte per a la concessió del distintiu empresarial en matèria d'igualtat es troben la participació equilibrada entre dones i homes en els àmbits de presa de decisió, i l'accés als llocs de més responsabilitat, la presència equilibrada de dones i homes en els grups i categories professionals, l'adopció de plans d'igualtat o altres mesures innovadores de foment de la igualtat, així com la publicitat no sexista dels productes o serveis de l'empresa.

Així mateix s'ha de valorar l'establiment de criteris i sistemes de remuneració i classificació professional actualitzats que permetin valorar equitativament els treballs desenvolupats per dones i per homes, tant si es tracta de feines diferents com si es tracta de les mateixes feines, i eliminar els efectes perversos de l'aplicació de criteris «comuns» en la seva denominació, però que poden estar arrossegant des de fa dècades una apreciació esbiaixada del valor dels treballs des de la perspectiva de gènere.

Igualment, entre els aspectes de més rellevància en la valoració per a la concessió del distintiu empresarial en matèria d'igualtat, s'hi inclouen les actuacions tendents a facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i professional de totes les persones, establint objectius generals i articulant mesures flexibles que permetin la seva adaptació a la diversitat de necessitats, situacions i carències que es puguin presentar en el personal de les empreses.

A la consecució d'aquests objectius, hi contribueix el present Reial decret, desplegant per reglament la denominació del distintiu empresarial en matèria d'igualtat, el procediment i les condicions per a la seva concessió, les facultats derivades de la seva obtenció, les condicions de difusió institucional de les empreses que l'obtinguin i de les polítiques d'igualtat que apliquen, així com els procediments de control sobre el manteniment de les

condicions i polítiques que en justifiquin la concessió i la retirada en cas d'incompliment d'aquelles per part de les empreses, tot això en virtut del que preveu l'article 50.3 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Aquest Reial decret es dicta a l'empara de l'article 149.1.7a de la Constitució, que estableix la competència exclusiva de l'Estat sobre la legislació laboral i d'acord amb l'habilitació que conté la disposició final tercera de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, per portar a efecte la regulació del distintiu empresarial en matèria d'igualtat que estableix l'article 50 de l'esmentada Llei.

En la tramitació del present Reial decret s'ha sol·licitat informe de les organitzacions empresarials i sindicals més representatives.

El Reial decret compta amb informes favorables del Ministeri d'Economia i Hisenda i del Ministeri de Política Territorial.

En virtut d'això, a proposta de la ministra d'Igualtat i del ministre de Treball i Immigració, amb l'aprovació prèvia de la vicepresidenta primera del Govern i ministra de la Presidència, d'acord amb el Consell d'Estat i amb la deliberació prèvia del Consell de Ministres en la reunió del dia 23 d'octubre de 2009,

DISPOSO:

CAPÍTOL I

Disposicions generals

Article 1. *Objecte.*

El present Reial decret té per objecte desplegar el que preveu l'article 50 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, relatiu al distintiu empresarial en matèria d'igualtat, i regular per reglament la seva denominació, el procediment i les condicions per a la seva concessió, les facultats derivades de l'obtenció, les condicions de difusió institucional de les empreses que l'obtinguin i de les polítiques d'igualtat que apliquen, així com els procediments de control sobre el manteniment de les condicions i polítiques que en justifiquin la concessió, i els procediments de retirada en cas d'incompliment d'aquelles per part de les empreses.

Article 2. *Denominació del distintiu empresarial en matèria d'igualtat.*

El distintiu empresarial en matèria d'igualtat que regula el present Reial decret es denomina «Igualtat a l'Empresa» i es representa amb el logotip que es determini mitjançant una ordre de la ministra d'Igualtat.

Article 3. *Propietat del distintiu.*

El logotip i el nom del distintiu empresarial en matèria d'igualtat a què es refereix aquest Reial decret és propietat exclusiva del Ministeri d'Igualtat i ha de quedar registrat com a marca de conformitat amb el que estableix la Llei 17/2001, de 7 de desembre, de marques, i sotmès a la normativa aplicable en aquesta matèria.

Article 4. *Requisits generals per a la sol·licitud del distintiu «Igualtat a l'Empresa».*

Qualsevol empresa, de capital públic o privat, que exerceixi l'activitat en territori espanyol, pot sol·licitar al Ministeri d'Igualtat la concessió del distintiu empresarial, sempre que compleixi els requisits següents:

- a) Estar inscrita a la Seguretat Social i, quan escaigui, estar formalment constituïda i inscrita en el registre públic que correspongui.
- b) Estar al corrent en el compliment de les obligacions en matèria tributària i de Seguretat Social.
- c) No haver estat sancionada, en els tres anys anteriors a la sol·licitud, amb caràcter ferm, per infracció greu o molt greu en matèria d'igualtat d'oportunitats i no-discriminació o

per infracció molt greu en matèria social, d'acord amb el que disposa el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost.

d) Haver iniciat la implantació d'un Pla d'igualtat, en els supòsits en què l'empresa estigui obligada a implantar-lo per imperatiu legal o convencional. En els altres supòsits, haver iniciat la implantació d'un Pla d'igualtat o de Polítiques d'igualtat.

e) Disposar d'un compromís explícit en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en les condicions de treball, l'organització i funcionament intern de l'empresa, i la responsabilitat social. Aquest compromís s'ha d'acreditar per escrit i s'ha d'haver fet públic.

CAPÍTOL II

Procediment per a la concessió del distintiu «Igualtat a l'Empresa»

Article 5. *Convocatòria i sol·licituds.*

1. Anualment, mitjançant una ordre de la ministra d'Igualtat, s'ha de convocar el procediment per a la concessió del distintiu «Igualtat a l'Empresa». L'ordre s'ha de publicar en el «Butlletí Oficial de l'Estat» i ha d'establir les bases de cada convocatòria d'acord amb les disposicions que estableix el present capítol.

2. Els qui compleixin els requisits que exigeix l'article anterior han d'adreçar les seves sol·licituds a la Direcció General per a la Igualtat en l'Ocupació del Ministeri d'Igualtat mitjançant l'imprès normalitzat que estableixi la convocatòria corresponent, que ha de preveure la possibilitat de la tramitació electrònica. Així mateix, es poden presentar en qualsevol dels llocs que preveu l'article 38.4 de la Llei 30/1992, de 26 novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú.

Article 6. *Documentació.*

1. Les sol·licituds han d'anar acompanyades de la documentació següent, sempre que algun dels documents previstos en els apartats següents no estigui ja en poder de l'Administració:

a) Text o textos íntegres en els quals consti el Pla d'igualtat o les Polítiques d'igualtat a l'empresa.

b) En els casos en què existeixi obligació legal, convencional o d'una altra naturalesa d'implantar un Pla d'igualtat a l'empresa, còpia dels documents en els quals es faci constar l'acord assolit o la voluntat de negociació d'aquest.

c) Un balanç o informe sobre les mesures d'igualtat implantades a l'empresa en relació amb les condicions de treball, el model organitzatiu, la responsabilitat social de l'empresa i la difusió i publicitat dels productes i serveis que aquesta ofereix.

d) Qualsevol altra documentació que contribueixi al millor coneixement del Pla d'igualtat o les Polítiques d'igualtat a l'empresa sol·licitant.

e) En els casos en què l'empresa hagi sol·licitat o obtingut un distintiu anàleg de qualssevol altres administracions públiques, també ha d'aportar una còpia de la sol·licitud corresponent o de la resolució que acrediti la concessió del distintiu.

2. Documentació addicional: Amb caràcter facultatiu, un informe dels representants del personal a l'empresa sobre el Pla d'igualtat o les Polítiques d'igualtat en els quals es dona suport a la sol·licitud. Si l'empresa no disposa d'òrgans de representació de la plantilla, poden subscriure l'informe els seus propis treballadors i treballadores.

Article 7. *Comissió avaluadora.*

1. Al ministeri d'Igualtat s'ha de constituir una Comissió avaluadora per a la concessió del distintiu «Igualtat a l'Empresa», integrada per: la persona titular de la Direcció General per a la Igualtat en l'Ocupació, que l'ha de presidir; tres persones, amb rang almenys de subdirector general, dues d'elles pertanyents a la Direcció General per a la Igualtat en

l'Ocupació, i una en representació de l'Institut de la Dona, designada pel seu titular, que han d'exercir les vocalies de la Comissió; i una persona amb nivell almenys de conseller tècnic, de la Direcció General per a la Igualtat en l'Ocupació, que ha d'exercir la secretaria de la Comissió.

2. La Comissió Avaluadora ha de verificar i avaluar la documentació presentada, atenen els criteris de valoració que estableix l'article 10, i en vista d'això ha d'elevat l'oportuna proposta de resolució a la ministra d'Igualtat.

3. La Comissió Avaluadora pot sol·licitar a altres administracions públiques els informes que consideri oportuns sobre les empreses que sol·licitin el distintiu, per al millor desenvolupament de la seva funció avaluadora.

4. La Comissió Avaluadora es regeix en el seu funcionament pel que disposa el capítol II del títol II de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú.

Article 8. *Resolució.*

En vista de la proposta elevada per la Comissió avaluadora, la ministra d'Igualtat ha de dictar resolució motivada sobre les sol·licituds de concessió del distintiu empresarial «Igualtat a l'Empresa». Aquesta resolució s'ha de publicar en el «Butlletí Oficial de l'Estat».

El termini màxim per resoldre i notificar les sol·licituds és de sis mesos, a partir de la data de finalització del termini de presentació de sol·licituds que es fixi anualment en cada convocatòria. Transcorregut aquest termini, si no recau resolució expressa, s'entén estimada la petició.

Article 9. *Lliurament del distintiu.*

El Ministeri d'Igualtat ha de procedir al lliurament del certificat i de la placa acreditatius del distintiu «Igualtat a l'Empresa» en un acte públic convocat a l'efecte i al qual s'ha de dotar de la solemnitat i difusió adequades.

Article 10. *Criteris de valoració.*

La Comissió constituïda a l'efecte d'acord amb el que preveu l'article 7 ha de realitzar l'avaluació de les sol·licituds atenent especialment la implantació i els resultats de les mesures contingudes en els Plans d'igualtat o en les Polítiques d'igualtat, el seu caràcter integral, l'aplicació de mesures d'acció positiva i l'establiment de procediments i criteris d'avaluació periòdica del Pla d'igualtat o de les Polítiques d'igualtat de l'empresa.

L'avaluació ha d'atendre igualment la dimensió de les empreses i, específicament, les especials característiques de les petites i mitjanes.

En l'avaluació s'han d'atendre, fonamentalment, els aspectes següents:

1. Aspectes generals relatius al Pla d'igualtat o les Polítiques d'igualtat.

a) La claredat i rigor en el disseny de les mesures que integrin el Pla d'igualtat, o les Polítiques d'igualtat en la definició dels objectius que persegueixen i dels mitjans per a la seva implantació i desenvolupament.

b) L'adequació del Pla o de les Polítiques d'igualtat a l'objectiu de fer front a les discriminacions per raó de gènere en el conjunt de l'empresa de forma integral.

c) La proporcionalitat i raonabilitat de les mesures que integrin el Pla d'igualtat o les Polítiques d'igualtat, atenent l'equilibri entre els objectius, els mitjans i els terminis establerts.

d) La possible coordinació amb les actuacions similars desenvolupades per altres empreses, especialment, en el mateix sector o sectors d'activitat.

e) La implicació tant dels representants del personal com del conjunt de la plantilla en el compromís empresarial en matèria d'igualtat.

f) La participació dels representants del personal, si n'hi ha, i de la plantilla en conjunt, tant en el diagnòstic, com en el disseny de les mesures que integrin el Pla d'igualtat o les Polítiques d'igualtat, i el seu control i avaluació.

g) La participació en el diagnòstic, disseny, implantació i avaluació del Pla d'igualtat o de les Polítiques d'igualtat de persones amb qualificació especialitzada en igualtat i no discriminació per raó de gènere en les relacions laborals.

h) La constitució de comitès o comissions específics per vetllar pel desenvolupament del Pla d'igualtat o les Polítiques d'igualtat.

i) El compromís de l'alta direcció de l'empresa amb la consecució de la igualtat real i efectiva.

j) El disseny, implantació i avaluació de mesures d'acció positiva contra les discriminacions.

k) L'adopció de mesures innovadores que contribueixin efectivament a l'eliminació i prevenció de les situacions de discriminació entre dones i homes.

2. Aspectes relatius a l'accés a l'ocupació i a les condicions de treball.

a) La desagregació per sexe de les dades relatives al conjunt del personal que integra l'empresa, per edat, tipus de vinculació amb l'empresa, nivells, grups, categories o llocs de treball i la seva evolució els últims anys.

b) La desagregació per sexe de les dades relatives a la retribució del personal que integra l'empresa, per edat, tipus de vinculació amb l'empresa, nivells, grups, categories o llocs de treball i la seva evolució els últims anys.

c) L'aplicació de criteris d'accés a l'ocupació i de promoció professional adequats al principi d'igualtat i no-discriminació, que no donin lloc a situacions de discriminació directa o indirecta.

d) L'aplicació de sistemes i criteris de classificació professional i de retribució que permetin eliminar i prevenir les situacions de discriminació directa o indirecta.

e) L'establiment de mesures d'organització del temps de treball (jornada i horaris, torns, vacances, entre altres) que facilitin la conciliació de la vida laboral, personal i familiar o l'establiment d'altres mesures amb la mateixa finalitat, entre aquestes, les relatives a les millores i beneficis socials, al teletreball o a la mobilitat geogràfica.

f) La posada en marxa d'una oferta formativa que permeti corregir les carències de qualificació de les dones així com facilitar-los l'accés a llocs de treball en què estan subrepresentades, especialment els de més responsabilitat, diversificació, creativitat i remuneració.

g) La implantació de mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina: codis de conducta, protocols d'actuació per donar curs a les denúncies o reclamacions que es puguin formular en matèria d'assetjament i sensibilització i formació dels treballadors i treballadores i els seus representants.

h) L'establiment de polítiques de prevenció de riscos laborals avançades i innovadores, en especial pel que fa a la maternitat, paternitat i lactància.

i) La presència de dones en els diferents àmbits de presa de decisions a l'empresa.

j) La presència de dones, entre d'altres, en llocs de treball d'alt contingut tecnològic, tècnic i científic.

k) La implantació de mesures de revisió dels diferents àmbits de les relacions laborals orientades a l'assoliment de la igualtat real i efectiva entre dones i homes, com ara l'absentisme laboral i la seva possible penalització, els procediments de solució de conflictes, polítiques de formació, polítiques de prevenció de riscos professionals, compromisos relatius a la qualitat de l'ocupació, manteniment i reestructuració de la plantilla, millores i beneficis socials, entre d'altres.

l) L'efectiva difusió i garantia dels drets i facultats relatius al Pla d'igualtat o a les Polítiques d'igualtat i, en especial, als mecanismes de tutela contra la discriminació.

3. Aspectes relatius al model organitzatiu i a la responsabilitat social de les empreses.

a) La informació, formació i sensibilització en igualtat i no-discriminació, tant per al conjunt de l'empresa com per a certs grups o perfils professionals.

b) L'existència d'agents, responsables o unitats d'igualtat, en els àmbits d'organització i direcció, o en altres àmbits de les relacions laborals.

- c) La incorporació de mesures de gestió de la diversitat.
- d) El disseny i les línies de producció que contribueixin a l'eliminació i prevenció de les situacions de discriminació.
- e) La política d'imatge de l'empresa, l'ús del llenguatge i la publicitat no sexistes que contribueixin a l'eliminació i prevenció de les situacions de discriminació.
- f) La implementació d'actuacions de responsabilitat social en matèria d'igualtat consistents en mesures econòmiques, comercials, laborals, assistencials o d'una altra naturalesa, destinades a promoure condicions d'igualtat entre les dones i els homes en el si de l'empresa o en el seu entorn social.
- g) La integració del compromís amb la igualtat efectiva en les relacions amb tercers (proveïdors, clients, usuaris, contractistes i subcontractistes, integrants d'un grup d'empreses, entre d'altres).
- h) Qualsevol altres aspectes que contribueixin especialment a la consecució de la igualtat efectiva de dones i homes.

CAPÍTOL III

Facultats i obligacions derivades de l'obtenció del distintiu «Igualtat a l'Empresa»

Article 11. *Facultats.*

1. Sense perjudici d'altres que es puguin establir, l'obtenció del distintiu «Igualtat a l'Empresa» comporta les facultats següents:

- a) El lliurament a l'empresa en acte públic per part del Ministeri d'Igualtat d'un certificat i una placa acreditatiu de la concessió del distintiu empresarial en matèria d'igualtat.
- b) L'ús del distintiu en el tràfic comercial de l'empresa i amb fins publicitaris, en els termes i amb les condicions que estableix l'article 12 del present Reial decret.
- c) La valoració del distintiu als efectes de l'obtenció de subvencions públiques en les bases reguladores de les quals es premiï l'efectiva consecució de la igualtat en els supòsits que estableix l'article 35 de la Llei orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- d) La consideració del distintiu en l'adjudicació dels contractes en els termes i condicions que estableix l'article 34.2 de la Llei orgànica 3/2007.

A aquests efectes, quan els òrgans de contractació disposin en els plecs de clàusules administratives particulars la preferència per a les empreses que estableixin mesures tendents a promoure la igualtat entre dones i homes a l'empresa, s'entén que compleixen aquest requisit les posseïdors del distintiu empresarial, sense perjudici que aquesta circumstància es pugui acreditar per qualsevol altres mitjans que l'òrgan de contractació determini.

L'empresa que hagi fet ús d'aquesta preferència està obligada a mantenir els paràmetres d'igualtat durant el termini fixat en l'adjudicació.

- e) La publicitat i difusió institucional per part del Ministeri d'Igualtat de les empreses que hagin obtingut el distintiu en matèria d'igualtat i de les polítiques d'igualtat que s'hi apliquen.

2. La concessió del distintiu és compatible amb l'atorgament d'altres distincions o premis concedits per diferents administracions públiques espanyoles o estrangeres o ens públics adscrits o dependents de les administracions esmentades, així com per entitats privades espanyoles o estrangeres en relació amb la consecució de la igualtat real i efectiva.

Article 12. *Obligacions generals per a les empreses distingides en matèria d'igualtat.*

1. Les empreses que obtinguin el distintiu empresarial en matèria d'igualtat han de promoure activament la igualtat efectiva de dones i homes, especialment en el compliment i millora de les mesures que integren el Pla d'igualtat, o les Polítiques d'igualtat, que justifiquin la concessió del seu distintiu.

2. L'ús del distintiu empresarial està sotmès al compliment de les obligacions següents:

- a) El distintiu ha de reproduir amb exactitud el logotip original que es determini, amb els colors i tipus de lletra indicats.
- b) El distintiu ha d'anar associat, en tot cas, al nom de l'empresa distingida amb indicació de l'any de la concessió.
- c) L'ús del distintiu «Igualtat a l'Empresa» s'ha d'ajustar als límits temporals de vigència inicial, pròrroga o pròrrogues de la seva concessió. Igualment, l'ús del distintiu s'ha d'ajustar als efectes temporals que preveu el capítol IV d'aquesta norma, relatius a la suspensió, revocació de la concessió, o renúncia.

L'empresa a la qual s'hagi concedit el distintiu no en pot fer ús a partir del moment en què el període de validesa del distintiu expiri, des que el Ministeri d'Igualtat li comuniqui la suspensió temporal o la retirada definitiva del distintiu, o des que la mateixa empresa sol·liciti una suspensió voluntària temporal o la renúncia.

d) En tot cas, l'ús del distintiu empresarial «Igualtat a l'Empresa» està subjecte a la plena observança de la normativa aplicable, en particular, en matèria de publicitat.

Article 13. *Informe anual.*

L'empresa distingida en matèria d'igualtat ha de remetre a la Direcció General per a la Igualtat en l'Ocupació un informe anual on es reflecteixin les actuacions implantades i els seus efectes en el marc dels Plans d'igualtat o de les Polítiques d'igualtat la valoració de les quals va justificar la concessió del distintiu empresarial en matèria d'igualtat.

El termini ordinari per donar compliment a la tramesa de l'informe anual és de 30 dies naturals immediatament posteriors a la data de terminació de cada anualitat de vigència del distintiu; s'entén que la primera anualitat comença en la data de la seva concessió.

L'informe corresponent a la tercera anualitat ha de preveure tant les actuacions i resultats previstos i produïts durant aquesta, com el conjunt dels que integrin el Pla d'igualtat o les Polítiques d'igualtat i dels que han derivat de la seva implantació al llarg dels tres anys de vigència del distintiu.

Als efectes de tramesa de l'informe anual, és aplicable el que preveu l'article 6.2.

Article 14. *Procediment de control.*

1. Correspon a la Direcció General per a la Igualtat en l'Ocupació realitzar el seguiment i control de l'aplicació i els efectes dels Plans d'igualtat o les polítiques d'igualtat que hagin justificat la concessió del distintiu.

2. Per fer el seguiment i control que assenya l'apartat anterior, la Direcció General per a la Igualtat en l'Ocupació ha d'avaluar els informes anuals que li han de remetre les empreses distingides en matèria d'igualtat i els pot requerir la informació addicional que sigui necessària per a una valoració adequada dels Plans d'igualtat i Polítiques d'igualtat, la seva efectiva implantació i resultats.

CAPÍTOL IV

Vigència, suspensió i finalització de la concessió del distintiu «Igualtat a l'Empresa»

Article 15. *Vigència.*

La concessió del distintiu empresarial en matèria d'igualtat té una vigència inicial de tres anys.

Article 16. *Pròrroga.*

Abans d'expirar el període de vigència, l'empresa distingida pot sol·licitar la pròrroga de la concessió del distintiu.

A aquest efecte, l'empresa distingida en matèria d'igualtat ha de remetre a la Direcció General per a la Igualtat en l'Ocupació la corresponent sol·licitud de pròrroga, acompanyada d'un informe triennal en el qual es reflecteixin les actuacions implantades i els seus efectes en el marc dels Plans d'igualtat o de les Polítiques d'igualtat la valoració dels quals va justificar la concessió del distintiu empresarial en matèria d'igualtat, així com, si s'escau, la documentació addicional que preveu l'article 6.2.

Cada pròrroga té una durada de tres anys i està subjecta al mateix procediment i als mateixos requisits i obligacions establerts per a la concessió inicial.

El termini màxim per resoldre i notificar la sol·licitud de pròrroga és de sis mesos des de la presentació. En els casos en què la sol·licitud de pròrroga es presenti dins el termini i en la forma escaient, les facultats i obligacions derivades de la concessió del distintiu empresarial «Igualtat a l'Empresa» s'han de mantenir amb caràcter provisional fins que es resolgui el procediment.

Article 17. *Suspensió.*

1. La ministra d'Igualtat, d'ofici o a instància de part, prèvia audiència de l'empresa distingida, pot suspendre la concessió del distintiu empresarial en matèria d'igualtat, mitjançant resolució motivada, que ha de ser publicada en el «Butlletí Oficial de l'Estat», en els casos següents:

- a) En cas que l'empresa distingida no compleixi l'obligació de tramesa de l'informe anual en la forma o en els terminis ordinaris que preveu la present norma.
- b) En cas d'alteració de les condicions que van donar lloc a la concessió del distintiu quan suposin empitjoraments no substancials dels paràmetres d'igualtat que van justificar la concessió del distintiu.
- c) En els casos d'incompliment lleu de les obligacions que preveu l'article 12 de la present norma.
- d) Quan s'iniciï un procediment de revocació, com a mesura cautelar, fins que recaigui la resolució que determini la revocació de la concessió.

2. En els casos d'incompliment que preveu la lletra a) de l'article anterior, la suspensió s'ha de mantenir fins que es compleixi l'obligació de tramesa de l'informe anual en el termini extraordinari que pugui establir el Ministeri d'Igualtat o fins que en l'informe anual corresponent se certifiqui que han canviat les circumstàncies que en van justificar la suspensió.

3. La suspensió de la concessió del distintiu empresarial en matèria d'igualtat comporta la de les facultats que en deriven, en els termes que preveu l'article 11. Per a les facultats i obligacions derivades dels supòsits que preveuen els apartats c) i d) de l'article 11.1 del present Reial decret, cal atènyer-se a les especificacions corresponents en cada convocatòria d'ajuda, subvenció o adjudicació de contracte.

Article 18. *Revocació.*

1. Sense perjudici de les responsabilitats que en puguin derivar en els diferents ordres, la ministra d'Igualtat, d'ofici o a instància de part, prèvia audiència de l'empresa distingida, pot revocar la concessió del distintiu empresarial en matèria d'igualtat, mitjançant resolució motivada, que ha de ser publicada en el «Butlletí Oficial de l'Estat», en els supòsits següents:

- a) En cas d'incompliment per part de l'empresa de l'obligació de tramesa de l'informe anual a la Direcció General per a la Igualtat en l'Ocupació en la forma o en els terminis extraordinaris establerts a l'efecte.

b) En cas d'alteració de les condicions que van donar lloc a la concessió del distintiu que suposin l'empitjorament substancial dels paràmetres d'igualtat que en van justificar la concessió.

c) Quan es produeixi la pèrdua d'algun dels requisits necessaris per sol·licitar la concessió del distintiu empresarial en matèria d'igualtat.

d) En cas que a l'empresa es produeixin o s'apreciïn condicions o circumstàncies incompatibles amb els criteris de valoració assenyalats, o contràries a la consecució de la igualtat real i efectiva entre dones i homes.

e) En els casos d'incompliment greu o reiterat de les obligacions derivades de la concessió del distintiu. Específicament, quan l'empresa incorri en publicitat il·lícita.

2. La revocació de la concessió del distintiu empresarial en matèria d'igualtat comporta, en tot cas, pèrdua de les facultats que en deriven. Per a les facultats i obligacions derivades dels supòsits que preveuen els apartats c) i d) de l'article 11.1 del present Reial decret, cal atènyer-se a les especificacions corresponents en cada convocatòria d'ajuda, subvenció o adjudicació de contracte.

3. Aquella empresa a la qual s'hagi revocat el distintiu queda exclosa durant tres anys de la possibilitat de sol·licitar-lo. En el cas d'una segona revocació, l'empresa queda exclosa durant 10 anys dels procediments de concessió del distintiu empresarial en matèria d'igualtat.

Article 19. *Suspensió i renúncia voluntàries.*

L'empresa distingida en matèria d'igualtat pot sol·licitar a la Direcció General per a la Igualtat en l'Ocupació la suspensió de la concessió del seu distintiu o renunciar-hi.

La suspensió comporta la suspensió de les facultats derivades de la concessió en els termes que preveu l'article 17 del present Reial decret.

La renúncia a la concessió del distintiu comporta la pèrdua de les facultats que en deriven en els termes que preveu l'article anterior.

CAPÍTOL V

Registre de concessions, renovacions, renúncies voluntàries, suspensions i revocacions del distintiu empresarial en matèria d'igualtat

Article 20. *Registre de les empreses amb distintiu «Igualtat a l'Empresa».*

El Ministeri d'Igualtat, a través de la Direcció General per a la Igualtat en l'Ocupació, ha de mantenir un Registre públic de les concessions, renovacions, renúncies voluntàries, suspensions i revocacions d'aquest distintiu empresarial.

CAPÍTOL VI

Col·laboració entre administracions públiques

Article 21. *Col·laboració entre administracions públiques.*

Les administracions públiques han de garantir la coordinació i col·laboració necessàries en relació amb la concessió i revocació del distintiu i de qualssevol altres distincions i premis als quals es refereix l'article 11.2. A aquest efecte poden comunicar les corresponents resolucions de concessió, suspensió, renovació i revocació, així com les renúncies voluntàries que es produeixin.

Disposició transitòria única. *«Entitat col·laboradora en igualtat d'oportunitats entre dones i homes».*

Les empreses que hagin estat reconegudes com a «Entitat col·laboradora en igualtat d'oportunitats entre dones i homes» de conformitat amb el que preveu l'Ordre de 25 de gener de 1996 poden seguir utilitzant en la seva publicitat i comunicacions l'esmentat

reconeixement fins que es resolgui la primera de les convocatòries que realitzi el Ministeri d'Igualtat per a la concessió del distintiu que regula el present Reial decret. A partir d'aquesta data cap empresa no pot seguir utilitzant aquest reconeixement.

A les empreses a les quals es refereix el paràgraf anterior, que concorrin a la convocatòria del Ministeri d'Igualtat per a la concessió del distintiu «Igualtat a l'Empresa», els és aplicable en la seva integritat el règim jurídic que preveu el present Reial decret per a la sol·licitud inicial d'aquest distintiu, si bé se'ls ha de valorar el reconeixement com a «Entitat col·laboradora en igualtat d'oportunitats entre dones i homes» juntament amb els altres criteris de valoració que preveu l'article 10.

Disposició final primera. *Títol competencial.*

Aquest Reial decret es dicta a l'empara de l'article 149.1.7a de la Constitució, que estableix la competència exclusiva de l'Estat sobre la legislació laboral.

Disposició final segona. *Facultats de desplegament.*

S'autoritza la ministra d'Igualtat a dictar totes les disposicions que siguin necessàries per al desplegament i l'execució del que disposa el present Reial decret.

Disposició final tercera. *Entrada en vigor.*

El present Reial decret entra en vigor l'endemà de la publicació en el «Butlletí Oficial de l'Estat».

Madrid, 26 d'octubre de 2009.

JUAN CARLOS R.

La vicepresidenta primera del Govern
i ministra de la Presidència,
MARÍA TERESA FERNÁNDEZ DE LA VEGA SANZ