

## I. DISPOSICIÓN XERAIS

### MINISTERIO DA PRESIDENCIA

**17432** *Real decreto 1615/2009, do 26 de outubro, polo que se regula a concesión e utilización do distintivo «Igualdade na empresa»*

O artigo 14 da Constitución española dispón que os españois son iguais ante a lei, sen que poida prevalecer discriminación ningunha, entre outras cuestións, por razón de sexo, e o artigo 9.2 sinala que corresponde aos poderes públicos promover as condicións para que a liberdade e a igualdade do individuo e dos grupos en que se integra sexan reais e efectivas; remover os obstáculos que impidan ou dificulten a súa plenitude e facilitar a participación de todos os cidadáns na vida política, económica, cultural e social.

Así mesmo, a igualdade entre mulleres e homes no que se refire ao acceso ao emprego, á formación e á promoción profesionais, e ás condicións de traballo é un principio fundamental na Unión Europea, plasmado tanto nos tratados constitutivos como nas directivas comunitarias en materia de igualdade de trato entre mulleres e homes.

Non obstante, a experiencia demostra as dificultades que as mulleres encontran para alcanzar a igualdade real e efectiva nos diferentes ámbitos da vida e, especialmente, no laboral.

Para avanzar na consecución deste principio, e en desenvolvemento das normas constitucionais e comunitarias, promulgouse a Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

Esta disposición legal obriga as empresas a adoptar medidas dirixidas a evitar calquera discriminación laboral entre mulleres e homes e, se é o caso, a elaborar, concertar e aplicar un plan de igualdade.

Co fin de recoñecer e estimular o labor das empresas comprometidas coa igualdade, a Lei orgánica 3/2007 prevé no seu artigo 50 a creación dun distintivo empresarial en materia de igualdade, para aquelas empresas que destaquen pola aplicación de políticas de igualdade de trato e de oportunidades nas condicións de traballo, nos modelos de organización e noutros ámbitos, como os servizos, produtos e publicidade da empresa.

Entre os aspectos máis relevantes que hai que ter en conta para a concesión do distintivo empresarial en material de igualdade encóntranse a participación equilibrada entre mulleres e homes nos ámbitos de toma de decisión, e o acceso aos postos de maior responsabilidade, a presenza equilibrada de mulleres e homes nos grupos e categorías profesionais, a adopción de plans de igualdade ou outras medidas innovadoras de fomento da igualdade, así como a publicidade non sexista dos produtos ou servizos da empresa.

Así mesmo valorarase o establecemento de criterios e sistemas de remuneración e clasificación profesional actualizados que permitan valorar equitativamente os traballos desempeñados por mulleres e por homes, tanto se se trata de traballos diferentes como se se trata dos mesmos traballos, e eliminar os efectos perversos da aplicación de criterios «comúns» na súa denominación, pero que poden estar arrastrando desde hai décadas unha apreciación parcial do valor dos traballos desde a perspectiva de xénero.

Igualmente, entre os aspectos de maior relevancia na valoración para a concesión do distintivo empresarial en material de igualdade, inclúense as actuacións tendentes a facilitar a conciliación da vida persoal, familiar e profesional de todas as persoas, establecendo obxectivos xerais e articulando medidas flexibles que permitan a súa adaptación á diversidade de necesidades, situacións e carencias que se poidan presentar no persoal das empresas.

Á consecución destes obxectivos contribúe este real decreto, que desenvolve regulamentariamente a denominación do distintivo empresarial en materia de igualdade, o procedemento e as condicións para a súa concesión, as facultades derivadas da súa obtención, as condicións de difusión institucional das empresas que o obteñan e das

políticas de igualdade aplicadas por elas, así como os procedementos de control sobre o mantemento das condicións e políticas que xustifiquen a súa concesión e de retirada deste en caso de incumprimento daquelas por parte das empresas, todo isto en virtude do previsto no artigo 50.3 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

Este real decreto dítase ao abeiro do artigo 149.1.7.<sup>a</sup> da Constitución, que establece a competencia exclusiva do Estado sobre a lexislación laboral e de acordo coa habilitación contida na disposición derradeira terceira da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, para levar a efecto a regulación do distintivo empresarial en materia de igualdade establecido no artigo 50 da dita lei.

Na tramitación deste real decreto solicitouse informe das organizacións empresariais e sindicais máis representativas.

O real decreto conta con informes favorables do Ministerio de Economía e Facenda e do Ministerio de Política Territorial.

Na súa virtude, por proposta da ministra de Igualdade e do ministro de traballo e Inmigración, coa aprobación previa da vicepresidenta primeira do Goberno e ministra da Presidencia, de acordo co Consello de Estado e logo de deliberación do Consello de Ministros na súa reunión do día 23 de outubro de 2009,

DISPOÑO:

CAPÍTULO I

### Disposicións xerais

#### Artigo 1. *Obxecto.*

O presente real decreto ten por obxecto desenvolver o previsto no artigo 50 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, relativo ao distintivo empresarial en materia de igualdade, regulando regulamentariamente a súa denominación, o procedemento e as condicións para a súa concesión, as facultades derivadas da súa obtención, as condicións de difusión institucional das empresas que o obteñan e das políticas de igualdade aplicadas por elas, así como os procedementos de control sobre o mantemento das condicións e políticas que xustifiquen a súa concesión, e os procedementos de retirada deste en caso de incumprimento daquelas por parte das empresas.

#### Artigo 2. *Denominación do distintivo empresarial en materia de igualdade.*

O distintivo empresarial en materia de igualdade que regula este real decreto denominarase «Igualdade na empresa» e representarase co logotipo que determine mediante orde a ministra de Igualdade.

#### Artigo 3. *Propiedade do distintivo.*

O logotipo e o nome do distintivo empresarial en materia de igualdade a que se refire este real decreto é propiedade exclusiva do Ministerio de Igualdade e quedará rexistrado como marca conforme o establecido na Lei 17/2001, do 7 de decembro, de marcas, e sometido á normativa aplicable nesta materia.

#### Artigo 4. *Requisitos xerais para a solicitude do distintivo «Igualdade na empresa».*

Calquera empresa, de capital público ou privado, que exerza a súa actividade en territorio español, poderá solicitar do Ministerio de Igualdade a concesión do distintivo empresarial, sempre que cumpra os seguintes requisitos:

a) Estar inscrita na Seguranza Social e, cando proceda, encontrarse formalmente constituída e inscrita no rexistro público que corresponda.

b) Encontrarse ao día no cumprimento das obrigas en materia tributaria e de Seguranza Social.

c) Non ter sido sancionada, nos tres anos anteriores á solicitude, con carácter firme, por infracción grave ou moi grave en materia de igualdade de oportunidades e non discriminación ou por infracción moi grave en materia social, de acordo co disposto no texto refundido da Lei sobre infraccións e sancións na orde social, aprobado polo Real decreto lexislativo 5/2000, do 4 de agosto.

d) Ter iniciado a implantación dun Plan de Igualdade, naqueles supostos en que a empresa estea obrigada á súa implantación por imperativo legal ou convencional. Nos demais supostos, ter iniciado a implantación dun Plan de Igualdade ou de políticas de igualdade.

e) Contar cun compromiso explícito en materia de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes nas condicións de traballo, a organización e funcionamento interno da empresa, e a responsabilidade social. Este compromiso deberase acreditar por escrito e terse feito público.

## CAPÍTULO II

### **Procedemento para a concesión do distintivo «Igualdade na empresa»**

#### *Artigo 5. Convocatoria e solicitudes.*

1. Anualmente, mediante orde da ministra de Igualdade convocarase o procedemento para a concesión do distintivo «Igualdade na empresa». A orde será publicada no «Boletín Oficial del Estado» e establecerá as bases de cada convocatoria conforme as disposicións establecidas neste capítulo.

2. Aqueles que cumpran os requisitos exixidos no artigo anterior deberán dirixir as súas solicitudes á Dirección Xeral para a Igualdade no Emprego do Ministerio de Igualdade mediante o impreso normalizado que estableza a correspondente convocatoria, que preverá a posibilidade da súa tramitación electrónica. Así mesmo, poderán ser presentadas en calquera dos lugares previstos no artigo 38.4 da Lei 30/1992, do 26 novembro, de réxime xurídico das administracións públicas e do procedemento administrativo común.

#### *Artigo 6. Documentación.*

1. As solicitudes deberán ir acompañadas da seguinte documentación, sempre e cando algún dos documentos previstos nos seguintes puntos non estea xa en poder da Administración:

a) Texto ou textos íntegros en que conste o Plan de Igualdade ou as políticas de igualdade na empresa.

b) Nos casos en que exista obriga legal, convencional ou doutra natureza de implantar un Plan de Igualdade na empresa, copia dos documentos nos cales se faga constar o acordo alcanzado ou a vontade de negociación deste.

c) Un balance ou informe sobre as medidas de igualdade implantadas na empresa en relación coas condicións de traballo, o modelo organizativo, a responsabilidade social da empresa e a difusión e publicidade dos produtos e servizos ofrecidos por esta.

d) Calquera outra documentación que contribúa ao mellor coñecemento do Plan de Igualdade ou as políticas de igualdade na empresa solicitante.

e) Nos supostos en que a empresa solicítase ou obtívase un distintivo análogo de calquera outra Administración pública, presentará tamén copia da correspondente solicitude ou da resolución que acredite a concesión dese distintivo.

2. Documentación adicional: con carácter facultativo, un informe dos representantes do persoal na empresa sobre o Plan de Igualdade ou as políticas de igualdade en que se apoia a solicitude. Se a empresa non conta con órganos de representación do cadro de persoal, poderán subscribir o informe os seus propios traballadores e traballadoras.

#### Artigo 7. *Comisión avaliadora.*

1. No Ministerio de Igualdade constituirase unha comisión avaliadora para a concesión do distintivo «Igualdade na empresa», integrada pola persoa titular da Dirección Xeral para a Igualdade no Emprego, que a presidirá; tres persoas, con rango polo menos de subdirector xeral, dous deles pertencentes á Dirección Xeral para a Igualdade no Emprego, e unha en representación do Instituto da Muller, designada polo seu titular, que exercerán as vogalías da comisión; e unha persoa con nivel polo menos de conselleiro técnico, da Dirección Xeral para a Igualdade no Emprego, que exercerá a secretaría da comisión.

2. A comisión avaliadora verificará e avaliará a documentación presentada, atendendo aos criterios de valoración establecidos no artigo 10, e á vista disto elevará a oportuna proposta de resolución á ministra de Igualdade.

3. A comisión avaliadora poderá solicitar doutras administracións públicas os informes que considere oportunos sobre as empresas que soliciten o distintivo, para o mellor desenvolvemento da súa función avaliadora.

4. A comisión avaliadora rexerese no seu funcionamento polo disposto no capítulo II do título II da Lei 30/1992, do 26 de novembro, de réxime xurídico das administracións públicas e do procedemento administrativo común.

#### Artigo 8. *Resolución.*

Á vista da proposta elevada pola comisión avaliadora, a ministra de Igualdade ditará resolución motivada sobre as solicitudes de concesión do distintivo empresarial «Igualdade na empresa». Esta resolución será publicada no «Boletín Oficial del Estado».

O prazo máximo para resolver e notificar as solicitudes será de seis meses, a partir da data de finalización do prazo de presentación de solicitudes que se fixe anualmente en cada convocatoria. Transcorrido este prazo, se non recaese resolución expresa, entenderase estimada a petición.

#### Artigo 9. *Entrega do distintivo.*

O Ministerio de Igualdade procederá á entrega do certificado e da placa acreditativos do distintivo «Igualdade na empresa» en acto público convocado para o efecto que será dotado da solemnidade e difusión adecuada.

#### Artigo 10. *Criterios de valoración.*

A comisión constituída para o efecto de acordo co previsto no artigo 7 realizará a avaliación das solicitudes atendendo especialmente á implantación e resultados das medidas contidas nos plans de igualdade ou nas políticas de igualdade, o seu carácter integral, a aplicación de medidas de acción positiva e o establecemento de procedementos e criterios de avaliación periódica do Plan de Igualdade ou das políticas de igualdade da empresa.

A avaliación atenderá igualmente á dimensión das empresas e, especificamente, ás especiais características das pequenas e medianas.

Na avaliación atenderase, fundamentalmente, aos seguintes aspectos:

1. Aspectos xerais relativos ao Plan de Igualdade ou as políticas de igualdade.

a) A claridade e rigor no deseño das medidas que integren o Plan de Igualdade ou as políticas de igualdade na definición dos obxectivos que perseguen e dos medios para a súa implantación e desenvolvemento.

b) A adecuación do plan ou das políticas de igualdade ao obxectivo de facer fronte ás discriminacións por razón de xénero no conxunto da empresa de forma integral.

c) A proporcionalidade e razoabilidade das medidas que integren o Plan de Igualdade ou as políticas de igualdade, atendendo ao equilibrio entre os obxectivos, os medios e os prazos establecidos.

d) A posible coordinación coas actuacións similares desenvolvidas por outras empresas, especialmente, no mesmo sector ou sectores de actividade.

e) A implicación tanto dos representantes do persoal como do conxunto do cadro de persoal no compromiso empresarial en materia de igualdade.

f) A participación dos representantes do persoal, se a houber, e do cadro de persoal no seu conxunto, tanto no diagnóstico, como no deseño das medidas que integren o Plan de Igualdade ou as políticas de igualdade, e o seu control e avaliación.

g) A participación no diagnóstico, deseño, implantación e avaliación do Plan de Igualdade ou das políticas de igualdade de persoas con cualificación especializada en igualdade e non discriminación por razón de xénero nas relacións laborais.

h) A constitución de comités ou comisións específicas para velar polo desenvolvemento do Plan de Igualdade ou as políticas de igualdade.

i) O compromiso da alta dirección da empresa coa consecución da igualdade real e efectiva.

j) O deseño, implantación e avaliación de medidas de acción positiva contra as discriminacións.

k) A adopción de medidas innovadoras que contribúan efectivamente á eliminación e prevención das situacións de discriminación entre mulleres e homes.

## 2. Aspectos relativos ao acceso ao emprego e ás condicións de traballo.

a) A desagregación por sexo dos datos relativos ao conxunto do persoal que integra a empresa, por idade, tipo de vinculación coa empresa, niveis, grupos, categorías ou postos de traballo e a súa evolución nos últimos anos.

b) A desagregación por sexo dos datos relativos á retribución do persoal que integra a empresa, por idade, tipo de vinculación coa empresa, niveis, grupos, categorías ou postos de traballo e a súa evolución nos últimos anos.

c) A aplicación de criterios de acceso ao emprego e de promoción profesional adecuados ao principio de igualdade e non discriminación, que non dean lugar a situacións de discriminación directa ou indirecta.

d) A aplicación de sistemas e criterios de clasificación profesional e de retribución que permitan eliminar e previr as situacións de discriminación directa ou indirecta.

e) O establecemento de medidas de organización do tempo de traballo (xornada e horarios, quendas, vacacións, entre outras) que faciliten a conciliación da vida laboral, persoal e familiar ou o establecemento doutras medidas coa mesma finalidade, entre elas, as relativas ás melloras e beneficios sociais, ao teletraballo ou á mobilidade xeográfica.

f) A posta en marcha dunha oferta formativa que permita corrixir as carencias de cualificación das mulleres así como facilitar o seu acceso a postos de traballo en que se encontran subrepresentadas, especialmente aqueles de maior responsabilidade, diversificación, creatividade e remuneración.

g) A implantación de medidas específicas para previr o acoso sexual e o acoso por razón de sexo no traballo: códigos de conduta, protocolos de actuación para tramitar as denuncias ou reclamacións que se poidan formular en materia de acoso e sensibilización e formación dos traballadores e traballadoras e os seus representantes.

h) O establecemento de políticas de prevención de riscos laborais avanzadas e innovadoras, en especial no relativo á maternidade, paternidade e lactación.

i) A presenza de mulleres nos diferentes ámbitos de toma de decisións na empresa.

j) A presenza de mulleres, entre outros, en postos de traballo de alto contido tecnolóxico, técnico e científico.

k) A implantación de medidas de revisión dos diferentes ámbitos das relacións laborais orientadas ao logro da igualdade real e efectiva entre mulleres e homes, tales como o absentismo laboral e a súa posible penalización, os procedementos de solución de conflitos, políticas de formación, políticas de prevención de riscos profesionais, compromisos relativos á calidade do emprego, mantemento e reestruturación do cadro de persoal, melloras e beneficios sociais, entre outros.

l) A efectiva difusión e garantía dos dereitos e facultades relativos ao Plan de igualdade ou ás políticas de igualdade e, en especial, aos mecanismos de tutela contra a discriminación.

3. Aspectos relativos ao modelo organizativo e á responsabilidade social das empresas.

- a) A información, formación e sensibilización en igualdade e non discriminación, tanto para o conxunto da empresa como para certos grupos ou perfís profesionais.
- b) A existencia de axentes, responsables ou unidades de Igualdade, nos ámbitos de organización e dirección, ou noutros ámbitos das relacións laborais.
- c) A incorporación de medidas de xestión da diversidade.
- d) O deseño e as liñas de produción que contribúan á eliminación e prevención das situacións de discriminación.
- e) A política de imaxe da empresa, o uso da linguaxe e a publicidade non sexistas que contribúan á eliminación e prevención das situacións de discriminación.
- f) A implementación de actuacións de responsabilidade social en materia de igualdade consistentes en medidas económicas, comerciais, laborais, asistenciais ou doutra natureza, destinadas a promover condicións de igualdade entre as mulleres e os homes no seo da empresa ou no seu contorno social.
- g) A integración do compromiso coa igualdade efectiva nas relacións con terceiros (provedores, clientes, usuarios, contratistas e subcontratistas, integrantes dun grupo de empresas, entre outros).
- h) Calquera outro aspecto que contribúan especialmente á consecución da igualdade efectiva de mulleres e homes.

## CAPÍTULO III

### **Facultades e obrigas derivadas da obtención do distintivo «Igualdade na empresa»**

#### Artigo 11. *Facultades.*

1. Sen prexuízo doutros que puidesen establecerse, a obtención do distintivo «Igualdade na empresa» suporá as seguintes facultades:

- a) A entrega á empresa en acto público por parte do Ministerio de Igualdade dun certificado e dunha placa acreditativos da concesión do distintivo empresarial en materia de igualdade.
- b) O uso do distintivo no tráfico comercial da empresa e con fins publicitarios, nos termos e coas condicións establecidas no artigo 12 deste real decreto.
- c) A valoración do distintivo para os efectos da obtención de subvencións públicas en cuxas bases reguladoras se premie a efectiva consecución da igualdade nos supostos establecidos no artigo 35 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.
- d) A consideración do distintivo na adxudicación dos contratos nos termos e condicións establecidos no artigo 34.2 da Lei orgánica 3/2007.

Para estes efectos, cando os órganos de contratación dispoñan nos pregos de cláusulas administrativas particulares a preferencia para aquelas empresas que establezan medidas tendentes a promover a igualdade entre mulleres e homes na empresa, entenderase que cumpren tal requisito as posuidoras do distintivo empresarial, sen prexuízo de que tal circunstancia se poida acreditar por calquera outro medio que o órgano de contratación determine.

A empresa que fixese uso desta preferencia estará obrigada a manter os parámetros de igualdade durante o prazo fixado na adxudicación.

- e) A publicidade e difusión institucional por parte do Ministerio de Igualdade das empresas que obtivesen o distintivo en materia de igualdade e das políticas de igualdade aplicadas nelas.

2. A concesión do distintivo será compatible co outorgamento doutras distincións ou premios concedidos por diferentes administracións públicas españolas ou estranxeiras ou entes públicos adscritos ou dependentes das ditas administracións, así como por entidades

privadas españolas ou estranxeiras en relación coa consecución da igualdade real e efectiva.

*Artigo 12. Obrigas xerais para as empresas distinguidas en materia de igualdade.*

1. As empresas que obteñan o distintivo empresarial en materia de igualdade deberán promover activamente a igualdade efectiva de mulleres e homes, especialmente no cumprimento e mellora das medidas que integran o Plan de Igualdade, ou as políticas de igualdade, que xustifiquen a concesión do seu distintivo.

2. O uso do distintivo empresarial está suxeito ao cumprimento das seguintes obrigas:

a) O distintivo deberá reproducir con exactitude o logotipo orixinal que se determine, nas cores e tipos de letra indicados.

b) O distintivo deberá ir asociado, en todo caso, ao nome da empresa distinguida con indicación do ano da concesión.

c) O uso do distintivo «Igualdade na empresa» deberase axustar aos límites temporais de vixencia inicial, prórroga ou prórrogas da súa concesión. Igualmente, o uso do dito distintivo deberase axustar para os efectos temporais previstos no capítulo IV desta norma, relativos á suspensión, revogación da concesión, ou renuncia a ela.

A empresa a que se lle concedese o distintivo non poderá facer uso del desde o momento en que o período de validez do distintivo expire, desde que o Ministerio de Igualdade lle comunique a suspensión temporal ou a retirada definitiva do distintivo, ou desde que a propia empresa solicite unha suspensión voluntaria temporal ou a renuncia a el.

d) En todo caso, o uso do distintivo empresarial «Igualdade na empresa» estará suxeito á plena observancia da normativa aplicable, en particular, en materia de publicidade.

*Artigo 13. Informe anual.*

A empresa distinguida en materia de igualdade deberá remitir á Dirección Xeral para a Igualdade no Emprego un informe anual onde se reflectan as actuacións implantadas e os efectos delas no marco dos plans de igualdade ou das políticas de igualdade cuxa valoración xustificou a concesión do distintivo empresarial en materia de igualdade.

O prazo ordinario para dar cumprimento á remisión do informe anual será de 30 días naturais inmediatamente posteriores á data de terminación de cada anualidade de vixencia do distintivo, entendéndose que a primeira anualidade comeza na data da súa concesión.

O informe correspondente á terceira anualidade deberá recoller tanto as actuacións e resultados previstos e producidos durante ela como o conxunto dos que integren o Plan de Igualdade ou as políticas de igualdade e dos que derivaron da súa implantación ao longo dos tres anos de vixencia do distintivo.

Para os efectos de remisión do informe anual, resultará de aplicación o previsto no artigo 6.2.

*Artigo 14. Procedemento de control.*

1. Corresponde á Dirección Xeral para a Igualdade no Emprego realizar o seguimento e control da aplicación e os efectos dos plans de igualdade ou as políticas de igualdade que xustificaron a concesión do distintivo.

2. Para realizar o seguimento e control sinalado no punto anterior, a Dirección Xeral para a Igualdade no Emprego avaliará os informes anuais que lle remitirán as empresas distinguidas en materia de igualdade e poderá requirir a estas a información adicional que resulte necesaria para unha adecuada valoración dos plans de igualdade e políticas de igualdade, a súa efectiva implantación e os seus resultados.

## CAPÍTULO IV

**Vixencia, suspensión e finalización da concesión do distintivo «Igualdade na empresa»**Artigo 15. *Vixencia.*

A concesión do distintivo empresarial en materia de igualdade terá unha vixencia inicial de tres anos.

Artigo 16. *Prórroga.*

Antes de expirar o período de vixencia, a empresa distinguida poderá solicitar a prórroga da concesión do distintivo.

Para tal efecto, a empresa distinguida en materia de igualdade deberá remitir á Dirección Xeral para a Igualdade no Emprego a correspondente solicitude de prórroga, acompañada dun informe trienal no cal se reflectan as actuacións implantadas e os efectos delas no marco dos plans de igualdade ou das políticas de igualdade cuxa valoración xustificou a concesión do distintivo empresarial en materia de igualdade, así como, se é o caso, a documentación adicional prevista no artigo 6.2.

Cada prórroga terá unha duración de tres anos e estará suxeita ao mesmo procedemento e aos mesmos requisitos e obrigas establecidos para a concesión inicial.

O prazo máximo para resolver e notificar a solicitude de prórroga será de seis meses desde a súa presentación. Naqueles supostos en que a solicitude de prórroga se presente en prazo e forma, as facultades e obrigas derivadas da concesión do distintivo empresarial «Igualdade na empresa» manteranse con carácter provisional ata que se resolva o procedemento.

Artigo 17. *Suspensión.*

1. A ministra de Igualdade, de oficio ou por instancia de parte, logo de audiencia da empresa distinguida, poderá suspender a concesión do distintivo empresarial en materia de igualdade, mediante resolución motivada, que será publicada no «Boletín Oficial del Estado», nos seguintes supostos:

a) En caso de que a empresa distinguida non cumpra coa obriga de remisión do informe anual na forma ou nos prazos ordinarios previstos nesta norma.

b) En caso de alteración das condicións que deron lugar á concesión do distintivo cando supoñan empeoramentos non substanciais dos parámetros de igualdade que xustificaron a concesión do distintivo.

c) Nos supostos de incumprimento leve das obrigas previstas no artigo 12 desta norma.

d) Cando se inicie un procedemento de revogación, como medida cautelar, ata que recaia a resolución que determine a revogación da dita concesión.

2. Nos supostos de incumprimento previstos na letra a) do artigo anterior, a suspensión manterase ata que se cumpra coa obriga de remisión do informe anual no prazo extraordinario que puidese establecer o Ministerio de Igualdade ou ata que no informe anual correspondente se certifique a emenda das circunstancias que xustificaron a suspensión.

3. A suspensión da concesión do distintivo empresarial en materia de igualdade suporá a das facultades derivadas daquela, nos termos previstos no artigo 11. Para as facultades e obrigas derivadas dos supostos previstos nas alíneas c) e d) do artigo 11.1 deste real decreto, observaranse as especificacións correspondentes en cada convocatoria de axuda, subvención ou adxudicación de contrato.

Artigo 18. *Revogación.*

1. Sen prexuízo das responsabilidades que puidesen derivar nas diferentes ordes, a ministra de Igualdade, de oficio ou por instancia de parte, logo de audiencia da empresa



distinguida, poderá revogar a concesión do distintivo empresarial en materia de igualdade, mediante resolución motivada, que será publicada no «Boletín Oficial del Estado», nos seguintes supostos:

a) En caso de incumprimento por parte da empresa da obriga de remisión do informe anual á Dirección Xeral para a Igualdade no Emprego na forma ou nos prazos extraordinarios establecidos para o efecto.

b) En caso de alteración das condicións que deron lugar á concesión do distintivo que supoñan o empeoramento substancial dos parámetros de igualdade que xustificaron a dita concesión.

c) Cando se producise a perda dalgún dos requisitos necesarios para solicitar a concesión do distintivo empresarial en materia de igualdade.

d) En caso de que na empresa se producisen ou apreciásen condicións ou circunstancias incompatibles cos criterios de valoración sinalados, ou contrarias á consecución da igualdade real e efectiva entre mulleres e homes.

e) Nos supostos de incumprimento grave ou reiterado das obrigas derivadas da concesión do distintivo. Especificamente, cando a empresa incorra en publicidade ilícita.

2. A revogación da concesión do distintivo empresarial en materia de igualdade suporá, en todo caso, perda das facultades derivadas daquela. Para as facultades e obrigas derivadas dos supostos previstos nas alíneas c) e d) do artigo 11.1 deste real decreto, observaranse as especificacións correspondentes en cada convocatoria de axuda, subvención ou adxudicación de contrato.

3. Aquela empresa á cal se revogase o distintivo quedará excluída durante tres anos da posibilidade de solicitalo. No caso dunha segunda revogación, a empresa quedará excluída durante 10 anos nos procedementos de concesión do distintivo empresarial en materia de igualdade.

#### Artigo 19. *Suspensión e renuncia voluntarias.*

A empresa distinguida en materia de igualdade poderá solicitar á Dirección Xeral para a Igualdade no Emprego a suspensión da concesión do seu distintivo ou renunciar a el.

A suspensión suporá a suspensión das facultades derivadas da concesión nos termos previstos no artigo 17 deste real decreto.

A renuncia á concesión do distintivo suporá a perda das facultades derivadas daquela nos termos previstos no artigo anterior.

### CAPÍTULO V

#### **Rexistro de concesións, renovacións, renuncias voluntarias, suspensións e revogacións do distintivo empresarial en materia de igualdade**

#### Artigo 20. *Rexistro das empresas con distintivo «Igualdade na empresa».*

O Ministerio de Igualdade, a través da Dirección Xeral para a Igualdade no Emprego, manterá un Rexistro público das concesións, renovacións, renuncias voluntarias, suspensións e revogacións deste distintivo empresarial.

### CAPÍTULO VI

#### **Colaboración entre administracións públicas**

#### Artigo 21. *Colaboración entre administracións públicas.*

As administracións públicas garantirán a necesaria coordinación e colaboración en relación coa concesión e revogación do distintivo e de calquera outra distinción e premio a que se refire o artigo 11.2. Para tal efecto poderán comunicar as correspondentes resolucións de concesión, suspensión, renovación e revogación, así como as renuncias voluntarias que se produzan.

Disposición transitoria única. *«Entidade colaboradora en igualdade de oportunidades entre mulleres e homes».*

As empresas que fosen recoñecidas como «Entidade colaboradora en igualdade de oportunidades entre mulleres e homes» de conformidade co previsto na Orde do 25 de xaneiro de 1996, poderán seguir utilizando na súa publicidade e comunicacións o citado recoñecemento ata que se resolva a primeira das convocatorias que realice o Ministerio de Igualdade para a concesión do distintivo regulado neste real decreto. A partir desa data ningunha empresa poderá seguir utilizando ese recoñecemento.

As empresas a que se refire o parágrafo anterior, que concorran á convocatoria do Ministerio de Igualdade para a concesión do distintivo «Igualdade na empresa», seralles de aplicación na súa integridade o réxime xurídico previsto neste real decreto para a solicitude inicial deste distintivo, ben que lles será valorado o seu recoñecemento como «Entidade colaboradora en igualdade de oportunidades entre mulleres e homes» xunto cos demais criterios de valoración previstos o artigo 10.

Disposición derradeira primeira. *Título competencial.*

Este real decreto dítase ao abeiro do artigo 149.1.7.<sup>a</sup> da Constitución, que establece a competencia exclusiva do Estado sobre a lexislación laboral.

Disposición derradeira segunda. *Facultades de desenvolvemento.*

Autorízase a ministra de Igualdade para ditar cantas disposicións sexan necesarias para o desenvolvemento e a execución do disposto neste real decreto.

Disposición derradeira terceira. *Entrada en vigor.*

Este real decreto entrará en vigor o día seguinte ao da súa publicación no «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Madrid o 26 de outubro de 2009.

JUAN CARLOS R.

A vicepresidenta primeira do Goberno  
e ministra da Presidencia,  
MARÍA TERESA FERNÁNDEZ DE LA VEGA SANZ