



## LEGISLACIÓN CONSOLIDADA

---

Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa".

---

Ministerio de la Presidencia  
«BOE» núm. 265, de 3 de noviembre de 2009  
Referencia: BOE-A-2009-17432

---

### TEXTO CONSOLIDADO

#### Última modificación: 13 de octubre de 2015

El artículo 14 de la Constitución Española dispone que los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna, entre otras cuestiones, por razón de sexo, y el artículo 9.2 señala 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; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Asimismo, la igualdad entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo es un principio fundamental en la Unión Europea, plasmado tanto en los Tratados constitutivos como en las directivas comunitarias en materia de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

No obstante, la experiencia demuestra las dificultades que las mujeres encuentran para alcanzar la igualdad real y efectiva en los diferentes ámbitos de la vida y, especialmente, en el laboral.

Para avanzar en la consecución de este principio, y en desarrollo de las normas constitucionales y comunitarias, se promulgó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Esta disposición legal obliga a las empresas a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres y, en su caso, a elaborar, concertar y aplicar un plan de igualdad.

Con el fin de reconocer y estimular la labor de las empresas comprometidas con la igualdad, la Ley Orgánica 3/2007 prevé en su artículo 50 la creación de un distintivo empresarial en materia de igualdad, para aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos, como los servicios, productos y publicidad de la empresa.

Entre los aspectos más relevantes a tener en cuenta para la concesión del distintivo empresarial en materia de igualdad se encuentran la participación equilibrada entre mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión, y el acceso a los puestos de mayor responsabilidad, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los grupos y categorías profesionales, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa.

Asimismo se valorará el establecimiento de criterios y sistemas de remuneración y clasificación profesional actualizados que permitan valorar equitativamente los trabajos desempeñados por mujeres y por hombres, tanto si se trata de trabajos diferentes como si

se trata de los mismos trabajos, y eliminar los efectos perversos de la aplicación de criterios «comunes» en su denominación, pero que pueden estar arrastrando desde hace décadas una apreciación sesgada del valor de los trabajos desde la perspectiva de género.

Igualmente, entre los aspectos de mayor relevancia en la valoración para la concesión del distintivo empresarial en materia de igualdad, se incluyen las actuaciones tendentes a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de todas las personas, estableciendo objetivos generales y articulando medidas flexibles que permitan su adaptación a la diversidad de necesidades, situaciones y carencias que se puedan presentar en el personal de las empresas.

A la consecución de estos objetivos contribuye el presente real decreto, desarrollando reglamentariamente la denominación del distintivo empresarial en materia de igualdad, el procedimiento y las condiciones para su concesión, las facultades derivadas de su obtención, las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan y de las políticas de igualdad aplicadas por ellas, así como los procedimientos de control sobre el mantenimiento de las condiciones y políticas que justifiquen su concesión y de retirada del mismo en caso de incumplimiento de aquéllas por parte de las empresas, todo ello en virtud de lo previsto en el artículo 50.3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Este real decreto se dicta al amparo del artículo 149.1.7.<sup>a</sup> de la Constitución, que establece la competencia exclusiva del Estado sobre la legislación laboral y de acuerdo con la habilitación contenida en la disposición final tercera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, para llevar a efecto la regulación del distintivo empresarial en materia de igualdad establecido en el artículo 50 de dicha Ley.

En la tramitación del presente real decreto se ha recabado informe de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

El real decreto cuenta con informes favorables del Ministerio de Economía y Hacienda y del Ministerio de Política Territorial.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Igualdad y del Ministro de Trabajo e Inmigración, con la aprobación previa de la Vicepresidenta Primera del Gobierno y Ministra de la Presidencia, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 23 de octubre de 2009,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

### Disposiciones generales

#### **Artículo 1.** *Objeto.*

El presente real decreto tiene por objeto desarrollar lo previsto en el artículo 50 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, relativo al distintivo empresarial en materia de igualdad, regulando reglamentariamente su denominación, el procedimiento y las condiciones para su concesión, las facultades derivadas de su obtención, las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan y de las políticas de igualdad aplicadas por ellas, así como los procedimientos de control sobre el mantenimiento de las condiciones y políticas que justifiquen su concesión, y los procedimientos de retirada del mismo en caso de incumplimiento de aquéllas por parte de las empresas.

#### **Artículo 2.** *Denominación del distintivo empresarial en materia de igualdad.*

El distintivo empresarial en materia de igualdad que regula el presente real decreto se denominará «Igualdad en la Empresa» y se representará con el logotipo que se determine mediante orden de la Ministra de Igualdad.

#### **Artículo 3.** *Propiedad del distintivo.*

El logotipo y el nombre del distintivo empresarial en materia de igualdad al que se refiere este real decreto es propiedad exclusiva del Ministerio de Igualdad y quedará registrado

como marca conforme a lo establecido en la Ley 17/2001, de 7 de diciembre, de Marcas, y sometido a la normativa aplicable en esta materia.

**Artículo 4.** *Requisitos generales de las entidades candidatas a obtener el distintivo "Igualdad en la Empresa".*

1. Cualquier entidad o empresa, de capital público o privado, que ejerza su actividad en territorio español, podrá presentar su candidatura al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad para la concesión del distintivo empresarial.

A estos efectos los términos entidad o empresa deben entenderse de acuerdo con lo previsto en el artículo 1.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado mediante Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Quedan excluidas de la posibilidad de presentar candidatura las administraciones públicas, entendiéndose por tales las relacionadas en el artículo 3.2 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre.

2. Las entidades candidatas deberán reunir los siguientes requisitos:

a) Estar inscrita en el correspondiente régimen de la Seguridad Social y, cuando proceda, encontrarse formalmente constituida e inscrita en el registro público que corresponda.

b) Encontrarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones en materia tributaria y de Seguridad Social.

c) No haber sido sancionada con carácter firme en los dos o tres años anteriores a la fecha de finalización del plazo de presentación de candidaturas, por infracciones graves o muy graves respectivamente, en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación, de acuerdo con lo dispuesto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

d) No haber sido sancionada con carácter firme en los dos o tres años anteriores a la fecha de finalización del plazo de presentación de candidaturas, por infracciones graves o muy graves respectivamente, en materia de igualdad y no discriminación en el acceso a los bienes y servicios.

e) Contar con un compromiso explícito en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, la organización y funcionamiento interno de la empresa, y la responsabilidad social. Este compromiso deberá acreditarse por escrito y haberse hecho público.

f) Haber implantado un plan de igualdad, en aquellos supuestos en que la empresa esté obligada a su implantación por imperativo legal o convencional. En los demás supuestos, haber implantado un plan de igualdad o políticas de igualdad.

g) Haber realizado balances o informes de seguimiento y evaluación de las medidas o del plan de igualdad en las empresas que dispongan de este. La evaluación deberá haberse realizado después de que haya transcurrido al menos un año desde la implantación de las medidas o de la aprobación del plan de igualdad.

3. Las sociedades que no puedan formular cuenta de pérdidas y ganancias abreviada de conformidad con lo dispuesto por el artículo 258 del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y que cuenten con consejo de administración, deberán cumplir cualquiera de los siguientes requisitos:

a) Acreditar una presencia de mujeres, en su consejo de administración, igual o superior al porcentaje medio de mujeres en dichos órganos recogido en los tres últimos informes anuales de Gobierno Corporativo de las entidades emisoras de valores admitidos a negociación en mercados oficiales que, en su caso, publica y actualiza la Comisión Nacional del Mercado de Valores para el conjunto de estas entidades.

b) Haber suscrito un acuerdo con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad dentro de los programas que este lleve a cabo, al objeto de aquellas incrementen de manera voluntaria la presencia de mujeres en su consejo de administración, de acuerdo con sus características específicas.

CAPÍTULO II

**Procedimiento para la concesión del distintivo «Igualdad en la Empresa»**

**Artículo 5.** *Convocatoria y solicitudes.*

1. Anualmente, mediante orden de la Ministra de Igualdad se procederá a convocar el procedimiento para la concesión del distintivo «Igualdad en la Empresa». La orden será publicada en el «Boletín Oficial del Estado» y establecerá las bases de cada convocatoria con arreglo a las disposiciones establecidas en el presente capítulo.

2. Quienes cumplan los requisitos exigidos en el artículo anterior deberán dirigir sus solicitudes a la Dirección General para la Igualdad en el Empleo del Ministerio de Igualdad mediante el impreso normalizado que establezca la correspondiente convocatoria, que preverá la posibilidad de su tramitación electrónica. Asimismo podrán ser presentadas en cualquiera de los lugares previstos en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

**Artículo 6.** *Documentación.*

1. Las candidaturas además de la documentación acreditativa de los extremos citados en el artículo 4, deberán ir acompañadas de la siguiente documentación:

a) 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 de igualdad, así como toda la documentación que complementa unos y otros.

b) El balance o informe sobre las medidas o planes de igualdad implantados en la empresa conforme al artículo 4.2.g). En aquellas entidades con la obligación legal o convencional de tener aprobado un plan de igualdad abordará aspectos relacionados con las condiciones de trabajo, el modelo organizativo, la responsabilidad social de la empresa o la difusión y publicidad de los productos y servicios ofrecidos por la misma.

c) Cualquier otra documentación que contribuya al mejor conocimiento del plan de igualdad o las políticas de igualdad en la empresa candidata.

d) En los supuestos en los que la empresa o entidad 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.

2. Documentación adicional: Con carácter facultativo, un informe de los representantes del personal de la empresa sobre el plan de igualdad o las políticas de igualdad apoyando la candidatura. Si la empresa no cuenta con órganos de representación de la plantilla, podrán suscribir el informe sus propias trabajadoras y trabajadores.

**Artículo 7.** *Comisión evaluadora.*

1. En el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad se constituirá una Comisión Evaluadora para la concesión del distintivo "Igualdad en la Empresa", con la siguiente composición:

a) Presidencia: la persona titular de la Dirección del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

b) Vocalías: Tres personas que ocupen puestos con nivel orgánico de subdirección general o subdirección adjunta destinadas en el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, nombradas por la Presidencia de la Comisión Evaluadora.

c) Secretaría: Una persona con nivel orgánico al menos de consejero o consejera técnica destinada en el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, nombrada por la Presidencia de la Comisión Evaluadora.

2. La Comisión Evaluadora verificará y evaluará la documentación presentada, atendiendo a los criterios de valoración establecidos en el artículo 10, y a la vista de ello elevará la oportuna propuesta de resolución a la Ministra de Igualdad.

3. La Comisión Evaluadora podrá solicitar de otras administraciones públicas los informes que estime oportunos sobre las empresas candidatas al distintivo, para el mejor desarrollo de su función evaluadora.

4. La Comisión Evaluadora se regirá en su funcionamiento por lo dispuesto en el capítulo II del título II de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

**Artículo 8. Resolución.**

A la vista de la propuesta elevada por la Comisión evaluadora, la Ministra de Igualdad procederá a dictar resolución motivada sobre las solicitudes de concesión del distintivo empresarial «Igualdad en la Empresa». Esta resolución será publicada en el «Boletín Oficial del Estado».

El plazo máximo para resolver y notificar las solicitudes 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 este plazo, si no recayera resolución expresa, se entenderá estimada la petición.

**Artículo 9. Entrega del distintivo.**

El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad procederá a la entrega del certificado del distintivo "Igualdad en la Empresa" en acto público convocado al efecto y al que se dotará de la solemnidad y difusión adecuada.

**Artículo 10. Criterios de valoración.**

La Comisión constituida al efecto de acuerdo con lo previsto en el artículo 7 realizará la evaluación de las solicitudes atendiendo especialmente a la implantación y resultados de las medidas contenidas en los Planes de Igualdad o en las Políticas de Igualdad, su carácter integral, la aplicación de medidas de acción positiva y el establecimiento de procedimientos y criterios de evaluación periódica del Plan de Igualdad o de las políticas de igualdad de la empresa.

La evaluación atenderá igualmente a la dimensión de las empresas y, específicamente, a las especiales características de las pequeñas y medianas.

En la evaluación se atenderá, fundamentalmente, a los siguientes aspectos:

1. Aspectos generales relativos al Plan de Igualdad o las políticas de igualdad.

a) La claridad y rigor en el diseño de las medidas que integren el Plan de Igualdad, o las políticas de igualdad en la definición de los objetivos que persiguen y de los medios para su implantación y desarrollo.

b) La adecuación del Plan o de las políticas de igualdad al objetivo de hacer frente a las discriminaciones por razón de género en el conjunto de la empresa de forma integral.

c) La proporcionalidad y razonabilidad de las medidas que integren el Plan de Igualdad o las políticas de igualdad, atendiendo al equilibrio entre los objetivos, los medios y los plazos establecidos.

d) La posible coordinación con las actuaciones similares desarrolladas por otras empresas, especialmente, en el mismo sector o sectores de actividad.

e) La implicación tanto de los representantes del personal como del conjunto de la plantilla en el compromiso empresarial en materia de igualdad.

f) La participación de los representantes del personal, si la hubiere, y de la plantilla en su conjunto, tanto en el diagnóstico, como en el diseño de las medidas que integren el Plan de Igualdad o las Políticas de Igualdad, y su control y evaluación.

g) La participación en el diagnóstico, diseño, implantación y evaluación del Plan de Igualdad o de las Políticas de Igualdad de personas con cualificación especializada en igualdad y no discriminación por razón de género en las relaciones laborales.

h) La constitución de comités o comisiones específicas para velar por el desarrollo del Plan de Igualdad o las políticas de igualdad.

i) El compromiso de la alta dirección de la empresa con la consecución de la igualdad real y efectiva.

j) El diseño, implantación y evaluación de medidas de acción positiva contra las discriminaciones.

k) La adopción de medidas innovadoras que contribuyan efectivamente a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación entre mujeres y hombres.

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

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

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

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

d) La aplicación de sistemas y criterios de clasificación profesional y de retribución que cumplan con los parámetros de publicidad, objetividad y transparencia y fomenten el principio de igualdad y no discriminación.

e) El establecimiento de medidas de organización del tiempo de trabajo (jornada y horarios, turnos, vacaciones, entre otras) que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar o el establecimiento de otras medidas con la misma finalidad, entre ellas, las relativas a las mejoras y beneficios sociales, al trabajo a distancia o a la movilidad geográfica, en la medida que contribuyan a unos mayores niveles de conciliación.

f) El establecimiento de medidas de sensibilización y divulgación que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar tanto de los hombres como de las mujeres y que conciencien a los hombres sobre la corresponsabilidad, evitando que la maternidad sea una desventaja profesional para las mujeres.

g) La puesta en marcha de una oferta formativa que permita corregir las carencias de capacitación de las mujeres en puestos de trabajo en que se encuentran subrepresentadas, especialmente aquellos de mayor responsabilidad, diversificación, creatividad y remuneración.

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

i) El establecimiento de políticas de prevención de riesgos laborales avanzadas e innovadoras, en especial en lo relativo a la maternidad, paternidad y lactancia.

j) La presencia de mujeres y la adopción de medidas en las empresas para impulsar su presencia en los consejos de administración, en otros órganos colegiados y en el resto de los diferentes puestos de toma de decisión y su evolución en los últimos años.

k) La presencia de mujeres y la adopción de medidas en las empresas para impulsar su presencia, entre otros, en puestos de trabajo de alto contenido tecnológico, técnico y científico, y su evolución en los últimos años.

l) El análisis con perspectiva de género de las decisiones a adoptar en los procedimientos y las relaciones laborales en la empresa, para garantizar que no tengan efectos negativos sobre la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

m) La efectiva difusión y garantía de los derechos y facultades relativos al plan de igualdad o a las políticas de igualdad y, en especial, a los mecanismos de tutela contra la discriminación.

3. Aspectos relativos al modelo organizativo y a la responsabilidad social de las empresas.

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

b) La existencia de agentes, responsables o unidades de Igualdad, en los ámbitos de organización y dirección, o en otros ámbitos de las relaciones laborales.

c) La incorporación de medidas de gestión de la diversidad.



d) El diseño y las líneas de producción que contribuyan a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación.

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

f) La implementación de actuaciones de responsabilidad social 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 empresa o en su entorno social.

g) La integración del compromiso con la igualdad efectiva en las relaciones con terceros (proveedores, clientes, usuarios, contratistas y subcontratistas, integrantes de un grupo de empresas, entre otros).

h) La suscripción de acuerdos voluntarios o de códigos éticos promovidos por la Administración General del Estado que tengan como objeto aumentar la presencia de mujeres en los puestos de alta responsabilidad de las empresas, así como los resultados positivos obtenidos como consecuencia de su suscripción.

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

4. Las empresas que concurran a las convocatorias de concesión del distintivo "Igualdad en la Empresa" que hayan obtenido certificaciones o reconocimientos de calidad en la implantación de un modelo de gestión en el ámbito de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, otorgados por entidades sin ánimo de lucro, que sean auditados por tercera parte independiente y que colabore con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, obtendrán en la valoración de los párrafos e) y f) del artículo 10.2, una puntuación en dichos aspectos directamente proporcional a la graduación o categoría concedida por la entidad certificadora.

5. Para la calificación de las entidades por su tamaño se atenderá a su dimensión de acuerdo con los criterios establecidos en la Recomendación 2003/361/CE de la Comisión, de 6 de mayo de 2003, sobre la definición de microempresas, pequeñas y medianas empresas (Diario Oficial L 124 de 20-05-2003), siendo calificadas de "grandes empresas" aquellas que no cumplan los criterios establecidos en la citada Recomendación.

### CAPÍTULO III

#### **Facultades y obligaciones derivadas de la obtención del distintivo «Igualdad en la Empresa»**

##### **Artículo 11. Facultades.**

1. Sin perjuicio de otros que pudieran establecerse, la obtención del distintivo «Igualdad en la Empresa» conllevará las siguientes facultades:

a) La entrega a la empresa en acto público por parte del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad de un certificado de la concesión del distintivo empresarial en materia de igualdad.

b) El uso del distintivo en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios, en los términos y con las condiciones establecidas en el artículo 12 del presente real decreto.

c) La valoración del distintivo a efectos de la obtención de subvenciones públicas en cuyas bases reguladoras se premie la efectiva consecución de la igualdad en los supuestos establecidos en el artículo 35 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

d) La consideración del distintivo en la adjudicación de los contratos en los términos y condiciones establecidos en el artículo 34.2 de la Ley Orgánica 3/2007.

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 empresa, se entenderá que cumplen tal requisito las poseedoras del distintivo empresarial, sin perjuicio de que tal circunstancia pueda acreditarse por cualesquiera otros medios que el órgano de contratación determine.

La empresa que hubiera hecho uso de esta preferencia, estará obligada a mantener los parámetros de igualdad durante el plazo fijado en la adjudicación.

e) La publicidad y difusión institucional por parte del Ministerio de Igualdad de las empresas que hayan obtenido el distintivo en materia de igualdad y de las políticas de igualdad aplicadas en las mismas.

2. La concesión del distintivo será compatible con el otorgamiento de otras distinciones o premios concedidos por diferentes administraciones públicas españolas o extranjeras o entes públicos adscritos o dependientes de dichas administraciones, así como por entidades privadas españolas o extranjeras en relación con la consecución de la igualdad real y efectiva.

**Artículo 12. Obligaciones generales para las empresas distinguidas en materia de igualdad.**

1. Las empresas que obtengan el distintivo empresarial en materia de igualdad deberán promover activamente la igualdad efectiva de mujeres y hombres, especialmente en el cumplimiento y mejora de las medidas que integran el Plan de Igualdad, o las Políticas de Igualdad, que justifiquen la concesión de su distintivo.

2. El uso del distintivo empresarial está sujeto al cumplimiento de las siguientes obligaciones:

a) El distintivo deberá reproducir con exactitud el logotipo original que se determine, en los colores y tipos de letra indicados.

b) El distintivo deberá ir asociado, en todo caso, al nombre de la empresa distinguida con indicación del año de la concesión.

c) El uso del distintivo «Igualdad en la Empresa» deberá ajustarse a los límites temporales de vigencia inicial, prórroga o prórrogas de su concesión. Igualmente, el uso de dicho distintivo deberá ajustarse a los efectos temporales previstos en el capítulo IV de esta norma, relativos a la suspensión, revocación de la concesión, o renuncia a la misma.

La empresa a la que se le haya concedido el distintivo no podrá hacer uso del mismo desde el momento en que el período de validez del distintivo expire, desde que el Ministerio de Igualdad le comunique la suspensión temporal o la retirada definitiva del distintivo, o desde que la propia empresa solicite una suspensión voluntaria temporal o la renuncia al mismo.

d) En todo caso, el uso del distintivo empresarial «Igualdad en la Empresa» estará sujeto a la plena observancia de la normativa aplicable, en particular, en materia de publicidad.

**Artículo 13. Informe anual.**

La empresa distinguida en materia de igualdad deberá remitir a la Dirección General para la Igualdad en el Empleo un informe anual donde se reflejen las actuaciones implantadas y los efectos de las mismas en el marco de los Planes de Igualdad o de las Políticas de Igualdad cuya valoración justificó la concesión del distintivo empresarial en materia de igualdad.

El plazo para entregar los informes anuales y trienales terminará el último día hábil del mes de marzo de cada ejercicio. Las entidades que tengan que entregar el primer informe anual, se ajustarán a dicho plazo después de que haya transcurrido al menos un año desde la publicación de su concesión en el Boletín Oficial del Estado.

El informe correspondiente a la tercera anualidad deberá contemplar tanto las actuaciones y resultados previstos y producidos durante la misma, como el conjunto de los que integren el Plan de Igualdad o las políticas de igualdad y de los que se han derivado de su implantación a lo largo de los tres años de vigencia del distintivo.

A los efectos de remisión del informe anual, resultará de aplicación lo previsto en el artículo 6.2.

**Artículo 14. Procedimiento de control.**

1. Corresponde a la Dirección General para la Igualdad en el Empleo realizar el seguimiento y control de la aplicación y los efectos de los Planes de Igualdad o las políticas de igualdad que hayan justificado la concesión del distintivo.



2. Para realizar el seguimiento y control señalado en el apartado anterior, la Dirección General para la Igualdad en el Empleo evaluará los informes anuales que le remitirán las empresas distinguidas en materia de igualdad y podrá requerir a éstas la información adicional que resulte necesaria para una adecuada valoración de los Planes de Igualdad y Políticas de Igualdad, su efectiva implantación y sus resultados.

#### CAPÍTULO IV

### **Vigencia, suspensión y finalización de la concesión del distintivo «Igualdad en la Empresa»**

#### **Artículo 15.** *Vigencia.*

La concesión del distintivo "Igualdad en la Empresa" tendrá una vigencia inicial de tres años, entendiéndose que la primera anualidad se cumplirá el último día hábil del mes de marzo siguiente a haber transcurrido al menos un año desde la publicación de su concesión en el "Boletín Oficial del Estado".

#### **Artículo 16.** *Prórroga.*

Antes de expirar el periodo de vigencia, la empresa distinguida podrá solicitar la prórroga de la concesión del distintivo.

A tal efecto, la empresa distinguida en materia de igualdad deberá remitir a la Dirección General para la Igualdad en el Empleo la correspondiente solicitud de prórroga, acompañada de un informe trienal en el que se reflejen las actuaciones implantadas y los efectos de las mismas en el marco de los Planes de Igualdad o de las Políticas de Igualdad cuya valoración justificó la concesión del distintivo empresarial en materia de igualdad, así como, en su caso, la documentación adicional prevista en el artículo 6.2.

Cada prórroga tendrá una duración de tres años y estará sujeta a los mismos requisitos y obligaciones establecidas para la concesión, por lo que el incumplimiento de cualquiera de los extremos establecidos en el artículo 4 impedirá que se prorrogue la vigencia del distintivo, con independencia de que la entidad interesada pueda presentarse en futuras convocatorias si reúne aquellos, sin perjuicio de la aplicación de los plazos previstos en el artículo 18.3.

El plazo máximo para resolver y notificar la solicitud de prórroga será de seis meses desde su presentación. En aquellos supuestos en que la solicitud de prórroga se presente en plazo y forma, las facultades y obligaciones derivadas de la concesión del distintivo empresarial «Igualdad en la Empresa» se mantendrán con carácter provisional hasta que se resuelva el procedimiento.

#### **Artículo 17.** *Suspensión.*

1. La Ministra de Igualdad, de oficio o a instancia de parte, previa audiencia de la empresa distinguida, podrá suspender la concesión del distintivo empresarial en materia de igualdad, mediante resolución motivada, que será publicada en el «Boletín Oficial del Estado», en los siguientes supuestos:

a) En caso de que la empresa distinguida no cumpla con la obligación de remisión del informe anual en la forma o en los plazos ordinarios previstos en la presente norma.

b) En caso de alteración de las condiciones que dieron lugar a la concesión del distintivo cuando supongan empeoramientos no sustanciales de los parámetros de igualdad que justificaron la concesión del distintivo.

c) En los supuestos de incumplimiento leve de las obligaciones previstas en el artículo 12 de la presente norma.

d) Cuando se inicie un procedimiento de revocación, como medida cautelar, hasta que recaiga la resolución que determine la revocación de dicha concesión.

2. En los supuestos de incumplimiento previstos en la letra a) del artículo anterior, la suspensión se mantendrá hasta que se cumpla con la obligación de remisión del informe anual en el plazo extraordinario que pudiera establecerse por el Ministerio de Igualdad o

hasta que en el informe anual correspondiente se certifique la subsanación de las circunstancias que justificaron la suspensión.

3. La suspensión de la concesión del distintivo empresarial en materia de igualdad conllevará la de las facultades derivadas de aquélla, en los términos previstos en el artículo 11. Para las facultades y obligaciones derivadas de los supuestos previstos en los apartados c) y d) del artículo 11.1 del presente real decreto, se estará a las especificaciones correspondientes en cada convocatoria de ayuda, subvención o adjudicación de contrato.

#### **Artículo 18. Revocación.**

1. Sin perjuicio de las responsabilidades que pudieran derivarse en los diferentes órdenes, la Ministra de Igualdad, de oficio o a instancia de parte, previa audiencia de la empresa distinguida, podrá revocar la concesión del distintivo empresarial en materia de igualdad, mediante resolución motivada, que será publicada en el «Boletín Oficial del Estado», en los siguientes supuestos:

a) En caso de incumplimiento por parte de la empresa de la obligación de remisión del informe anual a la Dirección General para la Igualdad en el Empleo en la forma o en los plazos extraordinarios establecidos al efecto.

b) En caso de alteración de las condiciones que dieron lugar a la concesión del distintivo que supongan el empeoramiento sustancial de los parámetros de igualdad que justificaron dicha concesión.

c) Cuando se produjera la pérdida de alguno de los requisitos necesarios para solicitar la concesión del distintivo empresarial en materia de igualdad.

d) En caso de que en la empresa se produjeran o apreciaran condiciones o circunstancias incompatibles con los criterios de valoración señalados, o contrarias a la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

e) En los supuestos de incumplimiento grave o reiterado de las obligaciones derivadas de la concesión del distintivo. Específicamente, cuando la empresa incurra en publicidad ilícita.

2. La revocación de la concesión del distintivo empresarial en materia de igualdad conllevará, en todo caso, pérdida de las facultades derivadas de aquélla. Para las facultades y obligaciones derivadas de los supuestos previstos en los apartados c) y d) del artículo 11.1 del presente real decreto, se estará a las especificaciones correspondientes en cada convocatoria de ayuda, subvención o adjudicación de contrato.

3. Aquella empresa a la que se haya revocado el distintivo quedará excluida durante tres años de la posibilidad de solicitarlo. En el caso de una segunda revocación, la empresa quedará excluida durante 10 años en los procedimientos de concesión del distintivo empresarial en materia de igualdad.

#### **Artículo 19. Suspensión y renuncia voluntarias.**

La empresa distinguida en materia de igualdad podrá solicitar a la Dirección General para la Igualdad en el Empleo la suspensión de la concesión de su distintivo o renunciar a él.

La suspensión conllevará la suspensión de las facultades derivadas de la concesión en los términos previstos en el artículo 17 del presente real decreto.

La renuncia a la concesión del distintivo conllevará la pérdida de las facultades derivadas de aquélla en los términos previstos en el artículo anterior.

### CAPÍTULO V

#### **Registro de concesiones, renovaciones, renunciaciones voluntarias, suspensiones y revocaciones del distintivo empresarial en materia de igualdad**

#### **Artículo 20. Registro de las empresas con distintivo «Igualdad en la Empresa».**

El Ministerio de Igualdad, a través de la Dirección General para la Igualdad en el Empleo, mantendrá un Registro público de las concesiones, renovaciones, renunciaciones voluntarias, suspensiones y revocaciones de este distintivo empresarial.

CAPÍTULO VI

**Colaboración entre Administraciones públicas**

**Artículo 21.** *Colaboración entre Administraciones públicas.*

Las Administraciones públicas garantizarán la necesaria coordinación y colaboración en relación con la concesión y revocación del distintivo y de cualesquiera otras distinciones y premios a los que se refiere el artículo 11.2. A tal efecto podrán comunicar las correspondientes resoluciones de concesión, suspensión, renovación y revocación, así como las renunciaciones voluntarias que se produzcan.

**Disposición adicional única.** *Definición de los términos entidad y empresa.*

Los términos entidad y empresa empleados en este real decreto deben ser entendidos en todo caso de conformidad con lo previsto en el primer párrafo del artículo 4.1.

**Disposición transitoria única.** *«Entidad colaboradora en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres».*

Las empresas que hayan sido reconocidas como «Entidad colaboradora en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres» de conformidad con lo previsto en la Orden de 25 de enero de 1996, podrán seguir utilizando en su publicidad y comunicaciones el citado reconocimiento hasta que se resuelva la primera de las convocatorias que realice el Ministerio de Igualdad para la concesión del distintivo regulado en el presente real decreto. A partir de esa fecha ninguna empresa podrá seguir utilizando ese reconocimiento.

A las empresas a que se refiere el párrafo anterior, que concurren a la convocatoria del Ministerio de Igualdad para la concesión del distintivo «Igualdad en la empresa», les resultará de aplicación en su integridad el régimen jurídico previsto en el presente real decreto para la solicitud inicial de este distintivo, si bien les será valorado su reconocimiento como «Entidad colaboradora en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres» junto con los demás criterios de valoración previstos el artículo 10.

**Disposición final primera.** *Título competencial.*

Este real decreto se dicta al amparo del artículo 149.1.7.<sup>a</sup> de la Constitución, que establece la competencia exclusiva del Estado sobre la legislación laboral.

**Disposición final segunda.** *Facultades de desarrollo.*

Se autoriza a la Ministra de Igualdad a dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de lo dispuesto en el presente real decreto.

**Disposición final tercera.** *Entrada en vigor.*

El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Madrid, el 26 de octubre de 2009.

JUAN CARLOS R.

La Vicepresidenta Primera del Gobierno  
y Ministra de la Presidencia,  
MARÍA TERESA FERNÁNDEZ DE LA VEGA SANZ

Este texto consolidado no tiene valor jurídico.  
Más información en [info@boe.es](mailto:info@boe.es)