

I. DISPOSICIONES GENERALES

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

10984 *Real Decreto 850/2015, de 28 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa».*

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, dispuso en su artículo 50, la creación de un distintivo empresarial en materia de igualdad para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadoras y trabajadores. El Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa», estableció su denominación, el procedimiento y las condiciones de su concesión, los efectos y facultades derivados de su obtención así como los procedimientos de control y de retirada del distintivo.

Con la aprobación de este real decreto se modifican algunas disposiciones para, por una parte adecuar determinados requisitos de participación en las convocatorias a la legislación vigente y, por otra, ajustar los criterios de evaluación para la obtención de esta distinción con el objeto de incorporar o reforzar determinados aspectos para impulsar la igualdad efectiva de mujeres y hombres que no habían sido incorporados a la norma reguladora.

La experiencia acumulada en las diferentes convocatorias anuales del procedimiento de concesión del distintivo «Igualdad en la Empresa» aconseja también reformar algunos aspectos del procedimiento, para introducir un régimen de seguimiento, control y renovación a las entidades distinguidas más ágil y eficaz.

Respecto a los requisitos generales para presentar la candidatura al distintivo o prorrogar su vigencia, éstos se refuerzan al exigir que las entidades no hayan sido sancionadas, en consonancia con lo dispuesto en la propia Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, por infracciones en materia de igualdad y no discriminación en el acceso a los bienes y servicios; por otra parte se adecua el límite temporal en el que las entidades no podrán presentar su candidatura por haber sido sancionadas por infracciones graves en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación al periodo máximo de exclusión de beneficios previstos para las sanciones accesorias en los artículos 46.1.b) y 46 bis.1.b) del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Al mismo tiempo resulta conveniente exigir nuevos requisitos como la acreditación de la incorporación de sistemas de seguimiento y evaluación en los planes de igualdad de las empresas que presenten su candidatura, o la presencia de mujeres en los órganos de administración de aquellas sociedades mercantiles referidas en el artículo 75 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en consonancia con las previsiones contenidas en el nuevo artículo 540, apartado 4.c) 6.º del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, introducido por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo.

Respecto a los criterios de valoración, se modifica el artículo 10 del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por la manifestación de nuevas necesidades que de manera ineludible deben tenerse en cuenta para la concesión del distintivo. Así se incluyen nuevos aspectos, como la valoración de las certificaciones que, avaladas desde este Departamento, acreditan mediante auditorías externas el cumplimiento y la implantación en las empresas de algunos de los aspectos que figuran en el citado real decreto como necesarios para alcanzar la excelencia.

Por otro lado, es conveniente agilizar y clarificar los procedimientos de gestión, y en este marco se encuadran la regulación relativa a la composición y nombramiento de la Comisión

Evaluadora y la modificación de los plazos para la presentación de los informes anuales de seguimiento y trienales de solicitud de prórroga, así como la propia vigencia del distintivo, haciéndolos coincidir en las mismas fechas, a excepción del primer año, con independencia de cuando haya sido publicada su concesión en el «Boletín Oficial del Estado».

Por último, a efectos de atender a las especiales características de las pequeñas y medianas empresas, se define y delimita la dimensión de las empresas mediante la remisión a la regulación de la Unión Europea, en concreto a la Recomendación 2003/361/CE de la Comisión, de 6 de mayo de 2003, sobre la definición de microempresas, pequeñas y medianas empresas.

En la tramitación de este real decreto han sido consultadas las comunidades autónomas, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, así como el Consejo de Participación de la Mujer.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y de la Ministra de Empleo y Seguridad Social, con la aprobación previa del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 25 de septiembre de 2015,

DISPONGO:

Artículo único. *Modificación del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa».*

El Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa» queda modificado de la siguiente forma:

Uno. Se modifica el artículo 4, que queda redactado como sigue:

«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.»

Dos. Se modifica el artículo 6, que queda redactado como sigue:

«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.»

Tres. Se modifican los apartados 1 y 3 del artículo 7, que quedan redactados como sigue:

«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.

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.»

Cuatro. Se modifica el artículo 9 quedando redactado del siguiente modo:

«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.»

Cinco. Se introducen las siguientes modificaciones en el artículo 10:

1. Se modifica el apartado 2 quedando redactado como sigue:

«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.»

2. Se añade un nuevo párrafo h) al apartado 3, que queda redactado como sigue, pasando el actual párrafo h) a denominarse i):

«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.»

3. Se introducen dos nuevos apartados que quedan redactados en los siguientes términos:

«4. Las empresas que concurren 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.»

Seis. El párrafo a) del artículo 11.1, se redacta en los siguientes términos:

«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.»

Siete. El segundo párrafo del artículo 13 queda redactado como sigue:

«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.»

Ocho. Se modifica el artículo 15 en los siguientes términos:

«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".»

Nueve. Se modifica el tercer párrafo del artículo 16 que queda redactado de la siguiente manera:

«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.»

Diez. Se añade una disposición adicional con la siguiente redacción:

«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 adicional única. *No incremento del gasto público.*

Lo dispuesto en este real decreto no supondrá aumento del gasto público.

Disposición transitoria primera. *Régimen transitorio de los procedimientos.*

A los procedimientos ya iniciados antes de la entrada en vigor del presente real decreto no les será de aplicación el mismo, rigiéndose por la normativa anterior.

Disposición transitoria segunda. *Régimen transitorio para los distintivos en vigor.*

Los requisitos exigidos por el artículo 4.3 para la obtención del distintivo no serán exigidos para la renovación de su vigencia a las entidades que a la fecha de la entrada en vigor de este real decreto estén en posesión del distintivo «Igualdad en la Empresa».

Disposición final única. *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 28 de septiembre de 2015.

FELIPE R.

La Vicepresidenta del Gobierno y Ministra de la Presidencia,
SORAYA SÁENZ DE SANTAMARÍA ANTÓN