

## I. DISPOSICIÓN XERAIS

### MINISTERIO DA PRESIDENCIA

**10984** *Real decreto 850/2015, do 28 de setembro, polo que se modifica o Real decreto 1615/2009, do 26 de outubro, polo que se regula a concesión e utilización do distintivo «Igualdade na empresa».*

A Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, dispuxo, no seu artigo 50, a creación dun distintivo empresarial en materia de igualdade para recoñecer aquelas empresas que destaquen pola aplicación de políticas de igualdade de trato e de oportunidades coas súas traballadoras e traballadores. O Real decreto 1615/2009, do 26 de outubro, polo que se regula a concesión e utilización do distintivo «Igualdade na empresa», estableceu a súa denominación, o procedemento e as condicións da súa concesión, os efectos e facultades derivados da súa obtención, así como os procedementos de control e de retirada do distintivo.

Coa aprobación deste real decreto modifícanse algunhas disposicións para, por unha parte, adecuar determinados requisitos de participación nas convocatorias á lexislación vixente e, por outra, axustar os criterios de avaliación para a obtención desta distinción co obxecto de incorporar ou reforzar determinados aspectos para impulsar a igualdade efectiva de mulleres e homes que non foran incorporados á norma reguladora.

A experiencia acumulada nas diferentes convocatorias anuais do procedemento de concesión do distintivo «Igualdade na empresa» aconsella tamén reformar algúns aspectos do procedemento para introducir un réxime de seguimento, control e renovación ás entidades distinguidas máis áxil e eficaz.

Respecto aos requisitos xerais para presentar a candidatura ao distintivo ou prorrogar a súa vixencia, estes refórzanse ao exixir que as entidades non fosen sancionadas, en consonancia co disposto na propia Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, por infraccións en materia de igualdade e non discriminación no acceso aos bens e servizos; por outra parte, adécuase o límite temporal en que as entidades non poderán presentar a súa candidatura por teren sido sancionadas por infraccións graves en materia de igualdade de oportunidades e non discriminación ao período máximo de exclusión de beneficios previstos para as sancións accesorias nos artigos 46.1.b) e 46 bis.1.b) do texto refundido da Lei sobre infraccións e sancións na orde social, aprobado polo Real decreto Lexislativo 5/2000, do 4 de agosto.

Ao mesmo tempo, resulta conveniente exixir novos requisitos como a acreditación da incorporación de sistemas de seguimento e avaliación nos plans de igualdade das empresas que presenten a súa candidatura, ou a presenza de mulleres nos órganos de administración daquelas sociedades mercantís referidas no artigo 75 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, e en consonancia coas previsións contidas no novo artigo 540, número 4.c) 6.º, do texto refundido da Lei de sociedades de capital, aprobado polo Real decreto legislativo 1/2010, do 2 de xullo, introducido pola Lei 31/2014, do 3 de decembro, pola que se modifica a Lei de sociedades de capital para a mellora do goberno corporativo.

Respecto aos criterios de valoración, modifícase o artigo 10 do Real decreto 1615/2009, do 26 de outubro, pola manifestación de novas necesidades que, de maneira ineludible, se deben ter en conta para a concesión do distintivo. Así, inclúense novos aspectos, como a valoración das certificacións que, avaladas desde este departamento, acreditan mediante auditorías externas o cumprimento e a implantación nas empresas dalgúns dos aspectos que figuran no citado real decreto como necesarios para alcanzar a excelencia.

Por outro lado, é conveniente axilizar e clarificar os procedementos de xestión, e neste marco encádranse a regulación relativa á composición e nomeamento da comisión avaliadora e a modificación dos prazos para a presentación dos informes anuais de

seguimento e trienais de solicitude de prórroga, así como a propia vixencia do distintivo, para facelos coincidir nas mesmas datas, a excepción do primeiro ano, con independencia de cando fose publicada a súa concesión no «Boletín Oficial del Estado».

Por último, para efectos de atender ás especiais características das pequenas e medianas empresas, defínese e delimitase a dimensión das empresas mediante a remisión á regulación da Unión Europea, en concreto á Recomendación 2003/361/CE da Comisión, do 6 de maio de 2003, sobre a definición de microempresas, pequenas e medianas empresas.

Na tramitación deste real decreto foron consultadas as comunidades autónomas e as organizacións empresariais e sindicais máis representativas, así como o Consello de Participación da Muller.

Na súa virtude, por proposta do ministro de Sanidade, Servizos Sociais e Igualdade e da ministra de Emprego e Seguridade Social, coa aprobación previa do ministro de Facenda e Administracións Públicas, de acordo co Consello de Estado e logo de deliberación do Consello de Ministros na súa reunión do día 25 de setembro de 2015,

#### DISPOÑO:

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

O Real decreto 1615/2009, do 26 de outubro, polo que se regula a concesión e utilización do distintivo «Igualdade na empresa», queda modificado da seguinte forma:

Un. Modifícase o artigo 4, que queda redactado como segue:

«Artigo 4. *Requisitos xerais das entidades candidatas a obter o distintivo «Igualdade na empresa».*

1. Calquera entidade ou empresa, de capital público ou privado, que exerza a súa actividade en territorio español poderá presentar a súa candidatura ao Ministerio de Sanidade, Servizos Sociais e Igualdade para a concesión do distintivo empresarial.

Para estes efectos, os termos entidade ou empresa débense entender de acordo co previsto no artigo 1.2 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado mediante o Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo.

Quedan excluídas da posibilidade de presentar candidatura as administracións públicas, entendendo por tales as relacionadas no artigo 3.2 do texto refundido da Lei de contratos do sector público, aprobado polo Real decreto legislativo 3/2011, do 14 de novembro.

2. Cada entidade candidata deberá reunir os seguintes requisitos:

a) Estar inscrita no correspondente réxime da Seguridade Social e, cando proceda, encontrarse formalmente constituída e inscrita no rexistro público que corresponda.

b) Encontrarse ao día no cumprimento das obrigacións en materia tributaria e de seguridade social.

c) Non ter sido sancionada con carácter firme nos dous ou tres anos anteriores á data de finalización do prazo de presentación de candidaturas, por infraccións graves ou moi graves, respectivamente, en materia de igualdade de oportunidades e non discriminación, de acordo co disposto no texto refundido da Lei sobre infraccións e sancións na orde social, aprobado polo Real decreto legislativo 5/2000, do 4 de agosto.

d) Non ter sido sancionada con carácter firme nos dous ou tres anos anteriores á data de finalización do prazo de presentación de candidaturas, por infraccións graves ou moi graves, respectivamente, en materia de igualdade e non discriminación no acceso aos bens e servizos.

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

f) Ter implantado un plan de igualdade, naqueles supostos en que a empresa estea obrigada á súa implantación por imperativo legal ou convencional. Nos demais supostos, ter implantado un plan de igualdade ou políticas de igualdade.

g) Ter realizado balances ou informes de seguimento e avaliación das medidas ou do plan de igualdade nas empresas que dispoñan deste. A avaliación deberase ter realizado despois de que transcorrese, ao menos, un ano desde a implantación das medidas ou da aprobación do plan de igualdade.

3. As sociedades que non poidan formular conta de perdas e ganancias abreviada de conformidade co disposto polo artigo 258 do texto refundido da Lei de sociedades de capital, aprobado polo Real decreto legislativo 1/2010, do 2 de xullo, e que contén con consello de administración, deberán cumprir calquera dos seguintes requisitos:

a) Acreditar unha presenza de mulleres, no seu consello de administración, igual ou superior á porcentaxe media de mulleres nos ditos órganos recollida nos tres últimos informes anuais de goberno corporativo das entidades emisoras de valores admitidos a negociación en mercados oficiais que, se for o caso, publica e actualiza a Comisión Nacional do Mercado de Valores para o conxunto destas entidades.

b) Ter suscrito un acordo co Ministerio de Sanidade, Servizos Sociais e Igualdade dentro dos programas que este leve a cabo, co obxecto de que aquelas incrementen de maneira voluntaria a presenza de mulleres no seu consello de administración, de acordo coas súas características específicas.»

Dous. Modifícase o artigo 6, que queda redactado como segue:

«Artigo 6. *Documentación.*

1. As candidaturas, ademais da documentación acreditativa dos aspectos citados no artigo 4, deberán ir acompañadas da seguinte documentación:

a) Texto ou textos íntegros nos cales conste o plan de igualdade ou as políticas de igualdade na empresa, así como o diagnóstico de situación en materia de igualdade de oportunidades de mulleres e homes que serviu de base para a realización do plan de igualdade, así como toda a documentación que complementa uns e outros.

b) O balance ou informe sobre as medidas ou plans de igualdade implantados na empresa conforme o artigo 4.2.g). Naquelas entidades coa obrigaón legal ou convencional de ter aprobado un plan de igualdade, abordará aspectos relacionados coas condicións de traballo, o modelo organizativo, a responsabilidade social da empresa ou a difusión e publicidade dos produtos e servizos ofrecidos por esta.

c) Calquera outra documentación que contribúa ao mellor coñecemento do plan de igualdade ou das políticas de igualdade na empresa candidata.

d) Nos supostos en que a empresa ou entidade solicítase ou obtívase un distintivo análogo de calquera outra Administración pública, achegará tamén copia da correspondente solicitude ou da resolución que acredite a concesión do dito distintivo.

2. Documentación adicional: con carácter facultativo, un informe dos representantes do persoal da empresa sobre o plan de igualdade ou as políticas de igualdade que apoie a candidatura. Se a empresa non conta con órganos de representación do cadro de persoal, poderán subscribir o informe as súas propias traballadoras e traballadores.»

Tres. Modifícanse os números 1 e 3 do artigo 7, que quedan redactados como segue:

«1. No Ministerio de Sanidade, Servizos Sociais e Igualdade constituirase unha comisión avaliadora para a concesión do distintivo «Igaldade na empresa» coa seguinte composición:

a) Presidencia: a persoa titular da Dirección do Instituto da Muller e para a Igualdade de Oportunidades.

b) Vogalías: tres persoas que ocupen postos con nivel orgánico de subdirección xeral ou subdirección adxunta destinadas no Instituto da Muller e para a Igualdade de Oportunidades, nomeadas pola Presidencia da comisión avaliadora.

c) Secretaría: unha persoa con nivel orgánico, ao menos, de conselleiro ou conselleira técnica destinada no Instituto da Muller e para a Igualdade de Oportunidades, nomeada pola Presidencia da comisión avaliadora.

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

Catro. Modifícase o artigo 9, que queda redactado do seguinte modo:

«Artigo 9. *Entrega do distintivo.*

O Ministerio de Sanidade, Servizos Sociais e Igualdade entregará o certificado do distintivo «Igaldade na empresa» en acto público convocado para o efecto que se dotará da solemnidade e difusión adecuada.»

Cinco. Introdúcense as seguintes modificacións no artigo 10:

1. Modifícase o número 2, que queda redactado como segue:

«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 profesionais 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 profesionais 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.

d) A aplicación de sistemas e criterios de clasificación profesional e de retribución que cumpran cos parámetros de publicidade, obxectividade e transparencia e fomenten o principio de igualdade e non discriminación.

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 traballo a distancia ou á mobilidade xeográfica, na medida en que contribúan a uns maiores niveis de conciliación.

f) O establecemento de medidas de sensibilización e divulgación que faciliten a conciliación da vida laboral, persoal e familiar tanto dos homes como das mulleres e que conciencien os homes sobre a corresponsabilidade, co fin de evitar que a maternidade sexa unha desvantaxe profesional para as mulleres.

g) A posta en marcha dunha oferta formativa que permita corrixir as carencias de capacitación das mulleres en postos de traballo en que se encontran subrepresentadas, especialmente aqueles de maior responsabilidade, diversificación, creatividade e remuneración.

h) 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 canalizar as denuncias ou reclamacións que se poidan formular en materia de acoso, así como accións de sensibilización e formación das traballadoras e traballadores e dos seus representantes.

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

j) A presenza de mulleres e a adopción de medidas nas empresas para impulsar a súa presenza nos consellos de administración, noutros órganos colexiados e no resto dos diferentes postos de toma de decisión e a súa evolución nos últimos anos.

k) A presenza de mulleres e a adopción de medidas nas empresas para impulsar a súa presenza, entre outros, en postos de traballo de alto contido tecnolóxico, técnico e científico, e a súa evolución nos últimos anos.

l) A análise con perspectiva de xénero das decisións que se adopten nos procedementos e as relacións laborais na empresa, para garantir que non teñan efectos negativos sobre a igualdade de oportunidades de mulleres e homes.

m) 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.»

2. Engádesse unha nova letra h) ao número 3, que queda redactada como segue, e a actual letra h) pasa a denominarse i):

«h) A subscrición de acordos voluntarios ou de códigos éticos promovidos pola Administración xeral do Estado que teñan como obxecto aumentar a presenza de mulleres nos postos de alta responsabilidade das empresas, así como os resultados positivos obtidos como consecuencia da súa subscrición.»

3. Introdúcense dous novos números, que quedan redactados nos seguintes termos:

«4. As empresas que concorran ás convocatorias de concesión do distintivo «Igualdade na empresa» que obtivesen certificacións ou recoñecementos de calidade na implantación dun modelo de xestión no ámbito da conciliación da vida laboral, persoal e familiar, outorgados por entidades sen ánimo de lucro, que sexan auditados por unha terceira parte independente e que colabore co Ministerio de Sanidade, Servizos Sociais e Igualdade, obterán na valoración das letras e) e f) do artigo 10.2 unha puntuación nos ditos aspectos directamente proporcional á graduación ou categoría concedida pola entidade certificadora.»

«5. Para a cualificación das entidades polo seu tamaño atenderase á dimensión de acordo cos criterios establecidos na Recomendación 2003/361/CE da Comisión, do 6 de maio de 2003, sobre a definición de microempresas, pequenas e medianas empresas (*Diario Oficial* L 124, do 20.5.2003), e cualificaranse como «grandes empresas» aquelas que non cumpran os criterios establecidos na citada recomendación.»

Seis. A letra a) do artigo 11.1 redáctase nos seguintes termos:

«a) A entrega á empresa en acto público por parte do Ministerio de Sanidade, Servizos Sociais e Igualdade dun certificado da concesión do distintivo empresarial en materia de igualdade.»

Sete. O segundo parágrafo do artigo 13 queda redactado como segue:

«O prazo para entregar os informes anuais e trienais finalizará o último día hábil do mes de marzo de cada exercicio. As entidades que teñan que entregar o primeiro informe anual axustaranse ao dito prazo despois de que transcorrese, ao menos, un ano desde a publicación da súa concesión no Boletín Oficial del Estado.»

Oito. Modifícase o artigo 15 nos seguintes termos:

«Artigo 15. *Vixencia.*

A concesión do distintivo «Igualdade na empresa» terá unha vixencia inicial de tres anos, entendéndose que a primeira anualidade se cumprirá o último día hábil do mes de marzo seguinte a ter transcorrido ao menos un ano desde a publicación da súa concesión no «Boletín Oficial del Estado».

Nove. Modifícase o terceiro parágrafo do artigo 16, que queda redactado da seguinte maneira:

«Cada prórroga terá unha duración de tres anos e estará suxeita aos mesmos requisitos e obrigacións establecidas para a concesión, polo que o incumprimento de calquera dos aspectos establecidos no artigo 4 impedirá que se prorrogue a vixencia do distintivo, con independencia de que a entidade interesada se poida presentar en futuras convocatorias se os reúne, sen prexuízo da aplicación dos prazos previstos no artigo 18.3.»

Dez. Engádense unha disposición adicional coa seguinte redacción:

«Disposición adicional única. *Definición dos termos entidade e empresa.*

Os termos entidade e empresa empregados neste real decreto deben ser entendidos en todo caso de conformidade co previsto no primeiro parágrafo do artigo 4.1.»

**Disposición adicional única.** *Non incremento do gasto público.*

O disposto neste real decreto non suporá aumento do gasto público.

**Disposición transitoria primeira.** *Réxime transitorio dos procedementos.*

Aos procedementos xa iniciados antes da entrada en vigor do presente real decreto non lles será de aplicación este e rexeranse pola normativa anterior.

**Disposición transitoria segunda.** *Réxime transitorio para os distintivos en vigor.*

Os requisitos exixidos polo artigo 4.3 para a obtención do distintivo non serán exixidos para a renovación da súa vixencia ás entidades que, na data da entrada en vigor deste real decreto, estean en posesión do distintivo «Igualdade na empresa».

**Disposición derradeira única.** *Entrada en vigor.*

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

Dado en Madrid o 28 de setembro de 2015.

FELIPE R.

A vicepresidenta do Goberno e ministra da Presidencia,  
SORAYA SÁENZ DE SANTAMARÍA ANTÓN