

I. DISPOSICIONS GENERALS

MINISTERI DE LA PRESIDÈNCIA

10984 *Reial decret 850/2015, de 28 de setembre, pel qual es modifica el Reial decret 1615/2009, de 26 d'octubre, pel qual es regula la concessió i utilització del distintiu «Igualtat a l'Empresa».*

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, va disposar a l'article 50 la creació d'un distintiu empresarial en matèria d'igualtat per reconèixer les empreses que destaquin per l'aplicació de polítiques d'igualtat de tracte i d'oportunitats amb les seves treballadores i treballadors. El Reial decret 1615/2009, de 26 d'octubre, pel qual es regula la concessió i utilització del distintiu «Igualtat a l'Empresa», va establir la seva denominació, el procediment i les condicions de la seva concessió, els efectes i les facultats derivats de la seva obtenció, així com els procediments de control i de retirada del distintiu.

Amb l'aprovació d'aquest Reial decret es modifiquen algunes disposicions per, d'una banda, adequar determinats requisits de participació en les convocatòries a la legislació vigent i, de l'altra, ajustar els criteris d'avaluació per obtenir aquesta distinció amb l'objecte d'incorporar o reforçar determinats aspectes per impulsar la igualtat efectiva de dones i homes que no s'havien incorporat a la norma reguladora.

L'experiència acumulada en les diferents convocatòries anuals del procediment de concessió del distintiu «Igualtat a l'Empresa» aconsella també reformar alguns aspectes del procediment, per introduir un règim de seguiment, control i renovació a les entitats distingides més àgil i eficaç.

Respecte als requisits generals per presentar la candidatura al distintiu o prorrogar-ne la vigència, aquests es reforcen amb l'exigència que les entitats no hagin estat sancionades, de conformitat amb el que disposa la mateixa Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, per infraccions en matèria d'igualtat i no-discriminació en l'accés als béns i serveis; d'altra banda, s'adequa el límit temporal en què les entitats no poden presentar la seva candidatura per haver estat sancionades per infraccions greus en matèria d'igualtat d'oportunitats i no-discriminació al període màxim d'exclusió de beneficis que preveuen per a les sancions accessòries els articles 46.1.b) i 46 bis.1.b) del Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost.

Al mateix temps és convenient exigir nous requisits, com l'acreditació de la incorporació de sistemes de seguiment i avaluació en els plans d'igualtat de les empreses que presentin la seva candidatura, o la presència de dones en els òrgans d'administració de les societats mercantils que esmenta l'article 75 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, i de conformitat amb les previsions que conté el nou article 540, apartat 4.c) 6è, del text refós de la Llei de societats de capital, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/2010, de 2 de juliol, introduït per la Llei 31/2014, de 3 de desembre, per la qual es modifica la Llei de societats de capital per a la millora del govern corporatiu.

Respecte als criteris de valoració, es modifica l'article 10 del Reial decret 1615/2009, de 26 d'octubre, per la manifestació de noves necessitats que de manera ineludible s'han de tenir en compte per a la concessió del distintiu. Així, s'inclouen nous aspectes, com la valoració de les certificacions que, avalades des d'aquest Departament, acrediten mitjançant auditories externes el compliment i la implantació a les empreses d'alguns dels aspectes que figuren en el Reial decret esmentat com a necessaris per assolir l'excel·lència.

D'altra banda, és convenient agilitzar i clarificar els procediments de gestió, i en aquest marc s'enquadren la regulació relativa a la composició i el nomenament de la Comissió Avaluadora i la modificació dels terminis per presentar els informes anuals de seguiment i triennals de sol·licitud de pròrroga, així com la mateixa vigència del distintiu, de manera

que es fan coincidir en les mateixes dates, a excepció del primer any, independentment de quan s'hagi publicat la seva concessió en el «Butlletí Oficial de l'Estat».

Finalment, als efectes d'atendre les característiques especials de les petites i mitjanes empreses, es defineix i delimita la dimensió de les empreses mitjançant la remissió a la regulació de la Unió Europea, en concret a la Recomanació 2003/361/CE de la Comissió, de 6 de maig de 2003, sobre la definició de microempreses, petites i mitjanes empreses.

En la tramitació d'aquest Reial decret s'han consultat les comunitats autònomes, les organitzacions empresarials i sindicals més representatives, així com el Consell de Participació de la Dona.

En virtut d'això, a proposta del ministre de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat i de la ministra d'Ocupació i Seguretat Social, amb l'aprovació prèvia del ministre d'Hisenda i Administracions Públiques, d'acord amb el Consell d'Estat i amb la deliberació prèvia del Consell de Ministres en la reunió del dia 25 de setembre de 2015,

DISPOSO:

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

El Reial decret 1615/2009, de 26 d'octubre, pel qual es regula la concessió i utilització del distintiu «Igualtat a l'Empresa», queda modificat de la manera següent:

U. Es modifica l'article 4, que queda redactat de la manera següent:

«Article 4. Requisits generals de les entitats candidates a obtenir el distintiu "Igualtat a l'Empresa".

1. Qualsevol entitat o empresa, de capital públic o privat, que exerceixi la seva activitat en el territori espanyol pot presentar la seva candidatura al Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat per a la concessió del distintiu empresarial.

A aquests efectes, els termes entitat o empresa s'han d'entendre d'acord amb el que preveu l'article 1.2 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat mitjançant el Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.

Queden excloses de la possibilitat de presentar candidatura les administracions públiques, entenent per tals les que consten a l'article 3.2 del text refós de la Llei de contractes del sector públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 3/2011, de 14 de novembre.

2. Les entitats candidates han de complir els requisits següents:

a) Estar inscrita en el règim corresponent de la Seguretat Social i, quan escaigui, estar formalment constituïda i inscrita en el registre públic que correspongui.

b) Estar al corrent en el compliment de les obligacions en matèria tributària i de Seguretat Social.

c) No haver estat sancionada amb caràcter ferm en els dos o tres anys anteriors a la data de finalització del termini de presentació de candidatures, per infraccions greus o molt greus respectivament, en matèria d'igualtat d'oportunitats i no-discriminació, d'acord amb el que disposa el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions de l'ordre social, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost.

d) No haver estat sancionada amb caràcter ferm en els dos o tres anys anteriors a la data de finalització del termini de presentació de candidatures, per infraccions greus o molt greus respectivament, en matèria d'igualtat i no-discriminació en l'accés als béns i serveis.

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

f) Haver implantat un pla d'igualtat, en els supòsits en què l'empresa estigui obligada a implantar-lo per imperatiu legal o convencional. En els altres supòsits, haver implantat un pla d'igualtat o polítiques d'igualtat.

g) Haver efectuat balanços o informes de seguiment i avaluació de les mesures o del pla d'igualtat en les empreses que en disposin. L'avaluació s'ha d'haver fet després que hagi transcorregut almenys un any des de la implantació de les mesures o de l'aprovació del pla d'igualtat.

3. Les societats que no puguin formular un compte de pèrdues i guanys abreujat de conformitat amb el que disposa l'article 258 del text refós de la Llei de societats de capital, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/2010, de 2 de juliol, i que disposin de consell d'administració, han de complir qualsevol dels requisits següents:

a) Acreditar una presència de dones, en el consell d'administració, igual o superior al percentatge mitjà de dones en aquests òrgans recollit en els tres últims informes anuals de govern corporatiu de les entitats emissores de valors admesos a negociació en mercats oficials que, si s'escau, publica i actualitza la Comissió Nacional del Mercat de Valors per al conjunt d'aquestes entitats.

b) Haver subscrit un acord amb el Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat dins dels programes que aquest porti a terme, amb l'objecte que aquelles incrementin de manera voluntària la presència de dones en el seu consell d'administració, d'acord amb les seves característiques específiques.»

Dos. Es modifica l'article 6, que queda redactat de la manera següent:

«Article 6. *Documentació.*

1. Les candidatures, a més de la documentació acreditativa dels aspectes que esmenta l'article 4, han d'anar acompanyades de la documentació següent:

a) Text o textos íntegres en els quals consti el pla d'igualtat o les polítiques d'igualtat a l'empresa, així com el diagnòstic de situació en matèria d'igualtat d'oportunitats de dones i homes que va servir de base per a la realització del pla d'igualtat, així com tota la documentació que complementi els uns i els altres.

b) El balanç o l'informe sobre les mesures o els plans d'igualtat implantats a l'empresa de conformitat amb l'article 4.2.g). A les entitats amb l'obligació legal o convencional de tenir aprovat un pla d'igualtat ha d'abordar aspectes relacionats amb les condicions de treball, el model organitzatiu, la responsabilitat social de l'empresa o la difusió i publicitat dels productes i serveis que aquesta ofereix.

c) Qualsevol altra documentació que contribueixi al millor coneixement del pla d'igualtat o les polítiques d'igualtat a l'empresa candidata.

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

2. Documentació addicional: amb caràcter facultatiu, un informe dels representants del personal de l'empresa sobre el pla d'igualtat o les polítiques d'igualtat en què donin suport a la candidatura. Si l'empresa no disposa d'òrgans de representació de la plantilla, poden subscriure l'informe les seves pròpies treballadores i treballadors.»

Tres. Es modifiquen els apartats 1 i 3 de l'article 7, que queden redactats de la manera següent:

«1. En el Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat s'ha de constituir una Comissió Avaluadora per a la concessió del distintiu "Igualtat a l'Empresa", amb la composició següent:

a) Presidència: la persona titular de la Direcció de l'Institut de la Dona i per a la Igualtat d'Oportunitats.

b) Vocalies: tres persones que ocupin llocs amb nivell orgànic de subdirecció general o subdirecció adjunta destinades a l'Institut de la Dona i per a la Igualtat d'Oportunitats, nomenades per la Presidència de la Comissió Avaluadora.

c) Secretaria: una persona amb nivell orgànic almenys de conseller o consellera tècnica destinada a l'Institut de la Dona i per a la Igualtat d'Oportunitats, nomenada per la Presidència de la Comissió Avaluadora.

3. La Comissió Avaluadora pot sol·licitar d'altres administracions públiques els informes que consideri oportuns sobre les empreses candidates al distintiu, per exercir millor la seva funció avaluadora.»

Quatre. Es modifica l'article 9, que queda redactat de la manera següent:

«Article 9. *Lliurament del distintiu.*

El Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat ha de procedir al lliurament del certificat del distintiu "Igualtat a l'Empresa" en un acte públic convocat a l'efecte i el qual s'ha de dotar de la solemnitat i difusió adequades.»

Cinc. S'introdueixen les modificacions següents a l'article 10:

1. Es modifica l'apartat 2, que queda redactat de la manera següent:

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

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

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

c) L'aplicació de criteris d'accés a l'ocupació i de promoció professional adequats al principi d'igualtat i no-discriminació.

d) L'aplicació de sistemes i criteris de classificació professional i de retribució que compleixin els paràmetres de publicitat, objectivitat i transparència i fomentin el principi d'igualtat i no-discriminació.

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

f) L'establiment de mesures de sensibilització i divulgació que facilitin la conciliació de la vida laboral, personal i familiar tant dels homes com de les dones i que conscienciïn els homes sobre la coresponsabilitat, per tal d'evitar que la maternitat sigui un desavantatge professional per a les dones.

g) La posada en marxa d'una oferta formativa que permeti corregir les carencies de capacitació de les dones en llocs de treball en què estan subrepresentades, especialment els de més responsabilitat, diversificació, creativitat i remuneració.

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

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

j) La presència de dones i l'adopció de mesures a les empreses per impulsar-ne la presència en els consells d'administració, en altres òrgans col·legiats i a la resta dels diferents llocs de presa de decisions, i la seva evolució en els últims anys.

k) La presència de dones i l'adopció de mesures a les empreses per impulsar-ne la presència, entre d'altres, en llocs de treball d'alt contingut tecnològic, tècnic i científic, i la seva evolució en els últims anys.

l) L'anàlisi amb perspectiva de gènere de les decisions a adoptar en els procediments i les relacions laborals a l'empresa, per garantir que no tinguin efectes negatius sobre la igualtat d'oportunitats de dones i homes.

m) La difusió i garantia efectives dels drets i les facultats relatius al pla d'igualtat o a les polítiques d'igualtat i, en especial, als mecanismes de tutela contra la discriminació.»

2. S'afegeix un nou paràgraf h) a l'apartat 3, que queda redactat de la manera següent, i l'actual paràgraf h) passa a denominar-se i):

«h) La subscripció d'acords voluntaris o de codis ètics promoguts per l'Administració General de l'Estat que tinguin com a objecte augmentar la presència de dones en els llocs d'alta responsabilitat de les empreses, així com els resultats positius obtinguts com a conseqüència de la seva subscripció.»

3. S'introdueixen dos nous apartats, que queden redactats en els termes següents:

«4. Les empreses que concorrin a les convocatòries de concessió del distintiu "Igualtat a l'Empresa" que hagin obtingut certificacions o reconeixements de qualitat en la implantació d'un model de gestió en l'àmbit de la conciliació de la vida laboral, personal i familiar, atorgats per entitats sense ànim de lucre, que siguin auditats per una tercera part independent i que col·labori amb el Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat, han d'obtenir en la valoració dels paràgrafs e) i f) de l'article 10.2 una puntuació en aquests aspectes directament proporcional a la graduació o categoria concedida per l'entitat certificadora.»

«5. Per a la qualificació de les entitats per la seva mida s'ha d'atendre la seva dimensió d'acord amb els criteris que estableix la Recomanació 2003/361/CE de la Comissió, de 6 de maig de 2003, sobre la definició de microempreses, petites i mitjanes empreses (Diari Oficial L 124 de 20-05-2003), i s'han de qualificar de "grans empreses" les que no compleixin els criteris que estableix la Recomanació esmentada.»

Sis. El paràgraf a) de l'article 11.1 es redacta en els termes següents:

«a) El lliurament a l'empresa en un acte públic per part del Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat d'un certificat de la concessió del distintiu empresarial en matèria d'igualtat.»

Set. El segon paràgraf de l'article 13 queda redactat de la manera següent:

«El termini per lliurar els informes anuals i triennals acaba l'últim dia hàbil del mes de març de cada exercici. Les entitats que hagin de lliurar el primer informe anual s'han d'ajustar al termini esmentat després que hagi transcorregut almenys un any des de la publicació de la seva concessió en el "Butlletí Oficial de l'Estat".»

Vuit. Es modifica l'article 15 en els termes següents:

«Article 15. Vigència.

La concessió del distintiu "Igualtat a l'Empresa" té una vigència inicial de tres anys, i s'entén que la primera anualitat es compleix l'últim dia hàbil del mes de març

següent després que hagi transcorregut almenys un any des de la publicació de la seva concessió en el "Butlletí Oficial de l'Estat".»

Nou. Es modifica el tercer paràgraf de l'article 16, que queda redactat de la manera següent:

«Cada pròrroga té una durada de tres anys i està subjecta als mateixos requisits i obligacions que s'estableixen per a la concessió, per la qual cosa l'incompliment de qualsevol dels aspectes que estableix l'article 4 impedeix que es prorrogui la vigència del distintiu, amb independència que l'entitat interessada es pugui presentar a futures convocatòries si compleix aquells, sense perjudici de l'aplicació dels terminis que preveu l'article 18.3.»

Deu. S'afegeix una disposició addicional amb la redacció següent:

«Disposició addicional única. *Definició dels termes entitat i empresa.*

Els termes entitat i empresa utilitzats en aquest Reial decret s'han d'entendre en tot cas de conformitat amb el que preveu el primer paràgraf de l'article 4.1.»

Disposició addicional única. *No-increment de la despesa pública.*

El que disposa aquest Reial decret no ha de suposar un augment de la despesa pública.

Disposició transitòria primera. *Règim transitori dels procediments.*

Aquest Reial decret no és aplicable als procediments ja iniciats abans de la seva entrada en vigor, que es regeixen per la normativa anterior.

Disposició transitòria segona. *Règim transitori per als distintius en vigor.*

Els requisits que exigeix l'article 4.3 per a l'obtenció del distintiu no s'exigeixen per a la renovació de la seva vigència a les entitats que a la data de l'entrada en vigor d'aquest Reial decret estiguin en possessió del distintiu «Igualtat a l'Empresa».

Disposició final única. *Entrada en vigor.*

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

Madrid, 28 de setembre de 2015.

FELIPE R.

La vicepresidenta del Govern i ministra de la Presidència,
SORAYA SÁENZ DE SANTAMARÍA ANTÓN