



ASUNTO: 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».

I.- INTRODUCCIÓN.

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** personifica el punto de inicio de la creación del distintivo de Igualdad en la Empresa, encargado de dar visibilidad y reconocimiento a aquellas entidades comprometidas con las políticas en materia de igualdad y con la aplicación de las mismas a sus trabajadoras y trabajadores. Posteriormente, el **Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre**, reguló las condiciones para la obtención y uso del distintivo y el **Real Decreto** que ahora analizamos, el **850/2015, de 28 de septiembre**, modifica alguna de las menciones que el anterior contenía.

II.- LAS MODIFICACIONES DEL REAL DECRETO 850/2015, DE 28 DE SEPTIEMBRE.

Las modificaciones que introduce el Real Decreto se centran en los siguientes aspectos:

- Sobre los requisitos generales de las entidades candidatas a obtener el distintivo «Igualdad en la Empresa». Se exige a las entidades la acreditación de no haber sido sancionadas por infracciones en materia de igualdad y no discriminación en el acceso a los bienes y servicios, en consonancia con la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**. El periodo de tiempo por el que las entidades no podrán presentar su candidatura por haber sido sancionadas en este ámbito se determina en 2 y 3 años, para las sanciones graves y muy graves respectivamente, en conexión con lo dispuesto en el **Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social** aprobado por **Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto**.
- En relación con la documentación a presentar en la candidatura. Se refuerzan las exigencias en relación al seguimiento y evaluación de los planes de igualdad o políticas de igualdad en la empresa que la entidad ha de tener implantados y en relación a la presencia de mujeres en los órganos de administración de las mercantiles en relación con las nuevas disposiciones de la **Ley de Sociedades de Capital** para la mejora del gobierno corporativo.



- Sobre los criterios de valoración. Se introduce la acreditación de valoraciones que emanen de auditorías externas que avalen el cumplimiento de las exigencias contenidas en el Real Decreto.
- Sobre la clarificación y agilización de los procedimientos de gestión y entrega del distintivo «Igualdad en la Empresa». Se perfila la regulación sobre la composición y nombramiento de la Comisión Evaluadora, se modifican los plazos para la presentación de los informes de seguimiento y de solicitud de prórrogas y la vigencia misma del distintivo, que tendrá una vigencia inicial de 3 años.
- En atención a las características de las Pequeñas y Medianas Empresas. *«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».*

III.- CONCLUSIONES.

Las innovaciones que se implementan vienen dadas por la experiencia adquirida y se centran en mejorar el régimen de seguimiento, control y renovación a que se someten las entidades «distinguidas» y en continuar el impulso para la consecución de la igualdad efectiva entre hombre y mujeres, todo ello, en el marco de la adecuación a las nuevas disposiciones legales vigentes de aplicación a la materia.

En relación a la publicidad y transparencia, podemos apuntar que se determina que *«La entrega a la empresa [del distintivo se hará] 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»* y, en general, debemos discernir que estas modificaciones aumentan el nivel de exigencia en el cumplimiento de las premisas que el Real Decreto determina para alcanzar la efectiva excelencia.