



### CONSULTA PÚBLICA PREVIA

## PROYECTO DE 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” (DIE)

De conformidad con lo previsto en los artículos 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y 26 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, se convoca, con carácter previo a la modificación planteada, una consulta pública en la que se recabará la opinión de personas, organizaciones y asociaciones potencialmente afectadas por la futura norma.

Se podrá participar remitiendo las contribuciones a través del portal web del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, apartado *Participación pública en proyectos normativos*, subapartado *Consulta pública previa* conforme a lo establecido en la Orden PRE/1590/2016, de 3 de octubre, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros, de 30 de septiembre de 2016, por el que se dictan instrucciones para habilitar la participación pública en el proceso de elaboración normativa a través de los portales web de los departamentos ministeriales. Asimismo, también podrán remitir sus contribuciones a la dirección de correo electrónico [buzon-sgienc@msssi.es](mailto:buzon-sgienc@msssi.es)

La consulta pública estará abierta hasta el 5 de junio inclusive. Al objeto de facilitar la participación en esta consulta, se facilita la siguiente información sobre el proyecto de modificación de la citada norma.

<b>Antecedentes de la norma</b>	<p>El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, al mismo tiempo que el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas.</p> <p>La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, siguiendo los mandatos constitucionales citados, en su artículo 1.1) establece, entre sus objetivos, hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular, mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente en la esfera laboral, entre otras.</p> <p>El artículo 50 de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo contiene un mandato al Gobierno en los siguientes términos “<i>El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales creará un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras...</i>”.</p> <p>El artículo 4 del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre establece los requisitos para participar en las convocatorias anuales de esta distinción. Por su parte, el artículo 10 establece los criterios de valoración para la concesión de esta distinción de excelencia en materia de igualdad de trato y oportunidades en las empresas. Y el artículo 11 establece las facultades que suponen para las empresas la obtención</p>
---------------------------------	--



	<p>del mismo, entre las que destaca su valoración a efectos de la obtención de subvenciones públicas y en la adjudicación de los contratos, todo ello en los términos y condiciones establecidos en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo.</p> <p>La medida 53 del Congreso Pacto de Estado contra la Violencia de Género señala: “Elaborar, desde la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, y en colaboración con el Instituto de la Mujer, un sello identificativo para los servicios públicos y empresas privadas que establezcan políticas de responsabilidad social corporativa respecto de la violencia de género, y manifiesten sensibilidad en el trato hacia las trabajadoras y personas que la hayan padecido, prestando atención especializada o dando facilidades a sus trabajadoras afectadas. Estos sellos deberán ser valorados positivamente en los pliegos de condiciones para la contratación pública”.</p> <p>Adaptación a la normativa Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público, introduciendo entre otros aspectos, acciones en materia de transparencia.</p>
<b>Problemas que se pretenden solucionar con la nueva norma</b>	<p>No es conveniente ni adecuado que se produzca una duplicación de las distinciones o reconocimientos de ámbito estatal en esta materia, dado que el distintivo “Igualdad en la Empresa” es el establecido por la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo y presenta un recorrido temporal y una aceptación por parte del tejido empresarial español en correspondencia con su valor. Por ello, es más viable la modificación de la normativa en vigor relacionada con esta distinción para incorporar en sus criterios de valoración, la sensibilidad de las empresas en la lucha contra la violencia de género.</p> <p>Asimismo, y derivado de la experiencia acumulada en todas las anteriores convocatorias de esta distinción se pretende establecer como requisito de participación en esta convocatoria que la empresa o entidad tenga aprobado un Plan de igualdad en su organización. Se entiende que es prácticamente incompatible el desarrollo excelente de las políticas de igualdad sin la implantación del citado Plan, instrumento de mayor eficiencia y eficacia a la hora de incorporar en las empresas estructuras y dinámicas permanentes, en igualdad de oportunidades, en general y, en la lucha contra la violencia de género, en particular.</p>
<b>Necesidad y oportunidad de su aprobación</b>	<p>La inclusión tanto en los requisitos de participación como en la valoración de las candidaturas de las empresas para la próxima convocatoria anual del distintivo “Igualdad en la Empresa” de la actitud de las empresas en la lucha contra la violencia de género, dando cobertura a la citada medida del Pacto de Estado contra la Violencia de Género.</p>
<b>Objetivo de la norma</b>	<p>El reconocimiento de la sensibilidad de las entidades públicas y privadas</p>



	en el trato hacia las trabajadoras que hayan padecido violencia de género, prestando atención especializada o dando facilidades a sus trabajadoras afectadas. En este contexto, el distintivo “Igualdad en la Empresa” deberá ser valorado positivamente en los pliegos de condiciones para la contratación pública.
<b>Posibles soluciones alternativas y no regulatorias</b>	No existe una alternativa que no sea la modificación de la normativa actual, evitando con ello la duplicidad de las distinciones estatales en esta materia.