

**CONSULTA PÚBLICA PREVIA A LA ELABORACIÓN DE UN BORRADOR DE PROYECTO DE REAL DECRETO 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” (DIE)**

De conformidad con lo previsto en el artículo 133.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en relación con el artículo 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, se sustancia, con carácter previo a la elaboración de un proyecto normativo sobre el asunto de referencia, una consulta pública al objeto de recabar la opinión de las personas y de las organizaciones más representativas potencialmente afectadas por la futura norma.

Las personas interesadas podrán participar remitiendo sus aportaciones al correo electrónico [reformaDIE@igualdad.gob.es](mailto:reformaDIE@igualdad.gob.es).

La consulta pública estará abierta desde el día 29 de octubre de 2021 hasta el día 13 de noviembre de 2021, ambos inclusive.

Al objeto de favorecer la participación en la consulta pública, se facilita la siguiente información sobre el proyecto normativo.

**Antecedentes de la norma.**

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, 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.

El artículo 50 de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, contiene un mandato al Gobierno en los siguientes términos *“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, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios”*.

El Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa” (en adelante DIE), modificado por el Real Decreto 850/2015, de 28 de septiembre, establece el procedimiento y las condiciones para su concesión, las facultades derivadas de su obtención, las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan y de las políticas de igualdad aplicadas por ellas, así como los procedimientos de control sobre el mantenimiento de las condiciones y políticas que justifiquen su concesión, y los procedimientos de retirada del mismo en caso de incumplimiento de aquéllas por parte de las empresas.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, incorporó cambios muy significativos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en materia de planes de igualdad, estableciendo la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras elaboren y apliquen un plan de igualdad.

Por su parte, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, desarrolla el citado Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, entre otros aspectos, en lo relativo al contenido de los planes de igualdad.

A su vez el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, desarrolla los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en materia retributiva y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes.

#### **Problemas que se pretenden solucionar con la nueva norma.**

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, ha incorporado cambios muy significativos en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, que, en parte, han sido desarrollados por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, especialmente la ampliación del número de empresas obligadas a elaborar e implantar planes de igualdad, estableciendo la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras elaboren y apliquen un plan de igualdad. De este modo quedó considerablemente ampliado el número de empresas obligadas a tener un plan de igualdad, dado que con anterioridad solo las empresas con más de doscientas cincuenta personas trabajadoras tenían esta obligación, y estableció importantes precisiones con respecto al contenido del diagnóstico y del plan de igualdad.

La aprobación de los dos nuevos reales decretos (Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre y Real Decreto 902/2013, de 13 de octubre) hace necesaria una modificación del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del DIE, para adaptar dicha regulación a lo establecido en la nueva normativa.

Con este proyecto se pretende modificar determinadas disposiciones de dicho real decreto para adecuar los requisitos generales de las entidades candidatas y establecer criterios de valoración diferentes a las empresas con cincuenta o más personas en plantilla, que tienen obligación de elaborar e implantar planes de igualdad, de las empresas con menos de cincuenta personas en su plantilla, que no están obligadas.

Asimismo, la experiencia acumulada en las diferentes convocatorias del procedimiento de concesión del DIE aconseja modificar algunos aspectos del procedimiento para mejorar su gestión y reducir las cargas administrativas de las empresas distinguidas y de la propia Administración.

También es necesario adaptar el real decreto a la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y a la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público, introduciendo entre otros aspectos, acciones en materia de transparencia.

#### **Necesidad y oportunidad.**

La modificación proyectada es necesaria para adaptar la regulación del DIE a la nueva realidad derivada de la aprobación del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, y del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, diferenciando, entre otros aspectos, los criterios de valoración para la obtención y renovación del distintivo, atendiendo a si la empresa tiene o no obligación de implantar un plan de igualdad.

Además, teniendo en cuenta la experiencia en las diferentes convocatorias anuales del procedimiento de concesión del DIE, se considera oportuno revisar el procedimiento para su obtención, introduciendo modificaciones en su periodo de vigencia, así como el procedimiento de seguimiento, control y renovación del mismo.

#### **Objetivo de la norma.**

El objetivo pretendido con esta modificación es la adaptación del real decreto por el que se regula el DIE a la nueva normativa, así como a la Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Además, se pretende mejorar aspectos procedimentales de gestión y reducir las cargas administrativas de las empresas distinguidas respecto a la documentación exigida para la concesión y control del distintivo DIE, así como de la propia Administración.

#### **Posibles soluciones alternativas regulatorias y no regulatorias.**

No se considera válida la alternativa no regulatoria, siendo necesaria una modificación del real decreto para adecuarlo a la nueva realidad derivada de los últimos reales decretos aprobados.