



MEMORIA DE ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO DEL PROYECTO DE REAL DECRETO POR EL QUE SE REGULA LA CONCESIÓN Y UTILIZACIÓN DEL DISTINTIVO “IGUALDAD EN LA EMPRESA”

RESUMEN EJECUTIVO

La presente memoria se elabora de conformidad con la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno; el Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo; y la Guía Metodológica para la Elaboración de la Memoria del Análisis del Impacto Normativo aprobada por el Consejo de Ministros de 1 de diciembre de 2009.

Ministerio / Órgano Proponente	Ministerio de Igualdad Coproponente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.	Fecha	Enero 2026
---------------------------------------	--	-------	------------

Título de la Propuesta	Real Decreto por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa y por una sociedad libre de violencia de género”.
-------------------------------	---

Tipo de Memoria	<input checked="" type="checkbox"/> Normal	<input type="checkbox"/> Abreviada
------------------------	--	------------------------------------

OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA

Situación que se regula.	La concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa”, previsto en el artículo 50 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
---------------------------------	---

Objetivos que se persiguen.	<ul style="list-style-type: none">– Desarrollo reglamentario de la denominación del distintivo empresarial en materia de igualdad (actualizando su denominación para incluir los nuevos requisitos en materia de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral), el procedimiento y las condiciones para su concesión y mantenimiento, 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 la retirada del mismo en caso de incumplimiento de aquéllas por parte de las empresas, todo ello en virtud de lo previsto en el artículo 50.3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.– Integración de las modificaciones legales introducidas por la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, y por la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y
------------------------------------	--



	<p>hombres, adecuando los requisitos de las entidades o empresas candidatas y los criterios de valoración a la nueva normativa.</p> <ul style="list-style-type: none">– Simplificación, mejora y modernización del procedimiento de concesión y mantenimiento del distintivo en materia de igualdad y contra la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, facilitando tanto la solicitud por parte de las empresas como la gestión por parte de la Administración.– Promoción de la igualdad en la empresa para incentivar que las empresas pasen del mero cumplimiento de la ley a la excelencia en materia de igualdad de mujeres y hombres y se conviertan en motor de cambio social– Ampliación del número de entidades con distintivo a través de la simplificación del procedimiento, de su definición como de no concurrencia competitiva y de la extensión del ámbito subjetivo de aplicación de la norma, a través de la posibilidad de que puedan presentarse cooperativas de trabajo asociado y otras cooperativas con socios y socias de trabajo.– Mejora de la capacidad de la normativa reguladora para hacer frente a la diversidad de tamaños y sectores de actividad de las entidades.
Principales alternativas consideradas.	<p>Es necesario integrar los cambios derivados de los últimos desarrollos normativos en materia de igualdad, en concreto de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, y la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto.</p> <p>– Las modificaciones acumuladas en el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa”, modificado por el Real Decreto 850/2015, de 28 de septiembre, y por el Real Decreto 333/2023, de 3 de mayo, la necesaria integración de los nuevos cambios normativos, así como la experiencia en la gestión y aplicación del distintivo, aconsejan dejar sin efecto la normativa vigente y aprobar una nueva normativa actualizada y completamente revisada que pueda dar desarrollo, de manera más eficiente, al artículo 50 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de manera coherente con las todas los cambios legislativos en esta materia.</p> <p>Durante la elaboración del real decreto se analizaron distintas alternativas regulatorias. Se descartó la modificación parcial del distintivo “Igualdad en la Empresa”, por resultar insuficiente para integrar las obligaciones derivadas de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, y de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, así como para corregir las necesidades detectadas en la gestión del distintivo vigente.</p>



	<p>Asimismo, se valoró la unificación del distintivo previsto en el artículo 50 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con el contemplado en el artículo 12.3 de la Ley Orgánica 10/2022, opción descartada por no resultar conforme con el marco habilitante, de acuerdo con el informe de la Abogacía del Estado de fecha 15.07.2025 (ref.228/2025).</p> <p>Por todo lo anterior, se ha optado finalmente por modificar de forma integral el distintivo previsto en el artículo 50 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, integrando los últimos desarrollos normativos en materia de igualdad, incluidas las obligaciones materiales de los apartados 1 y 2 del artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, 6 de septiembre. Reforzando así en un único distintivo todos los aspectos relativos a la igualdad y la prevención de las violencias contra las mujeres en el ámbito laboral.</p>
--	---

CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO

Tipo de propuesta	Real Decreto
Estructura de la propuesta.	El proyecto de Real Decreto consta de un preámbulo, 20 artículos, dos disposiciones adicionales, una disposición transitoria única, una disposición derogatoria única y tres disposiciones finales.
Informes recabados.	<p>Se prevé recabar los siguientes informes:</p> <ul style="list-style-type: none">– Informe del Consejo de Participación de la Mujer, de conformidad con el artículo 26.5, párrafo primero, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.– Aprobación previa del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, de conformidad con el artículo 26.5, párrafo quinto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.– Informe de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa, de conformidad con el artículo 26.9 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.– Informe del Ministerio de Política Territorial y Memoria Democrática, de conformidad con el artículo 26.5, párrafo sexto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.– Informe del Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030, de conformidad con el artículo 26.5, párrafo primero, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.– Informe del Ministerio de Economía, Comercio y Empresa, de conformidad con el artículo 26.5, párrafo primero, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.



	<ul style="list-style-type: none">– Informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Igualdad, de conformidad con el artículo 26.5, párrafo cuarto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.– Informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo y Economía Social, de conformidad con el artículo 26.5, párrafo cuarto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno. <p>Por último, será sometido a dictamen del Consejo de Estado, de conformidad con lo previsto en los artículos 22.3 de la Ley Orgánica 3/1980, de 22 de abril, del Consejo de Estado y 26.7 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.</p>
Consulta pública y trámite de audiencia.	<p>Se ha llevado a cabo el trámite de consulta pública previa a través del portal web del Ministerio de Igualdad, desde el 8 al 23 de mayo de 2025.</p> <p>El proyecto será objeto del trámite de información y audiencia pública mediante su publicación en el portal web del Ministerio de Igualdad.</p> <p>En el marco de este trámite se prevé solicitar informe a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.</p>

ANÁLISIS DE IMPACTOS

ADECUACIÓN AL ORDEN DE COMPETENCIAS	El proyecto de real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7 ^a de la Constitución española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral; sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.	
IMPACTO ECONÓMICO Y PRESUPUESTARIO.	Efectos sobre la economía en general.	Serán positivos ya que adoptar medidas para alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas permite optimizar los recursos humanos, atraer y retener mejor talento, aumentar la motivación y mejorar el clima laboral, lo que redundará en una mayor productividad y competitividad empresarial, convirtiéndose además las empresas distinguidas en motor de cambio y modelo para otras empresas y, sin duda, repercutirá positivamente sobre la economía en general.
	En relación con la competencia.	<input checked="" type="checkbox"/> No tiene efectos significativos sobre la competencia. <input type="checkbox"/> Efectos positivos sobre la competencia.



		<input type="checkbox"/> Efectos negativos sobre la competencia.
	Desde el punto de vista de las cargas administrativas.	<input checked="" type="checkbox"/> Supone una reducción de cargas administrativas. <input type="checkbox"/> Incorpora nuevas cargas administrativas <input type="checkbox"/> No afecta a las cargas administrativas.
	Desde el punto de vista de los presupuestos, la norma <input checked="" type="checkbox"/> No afecta a los presupuestos de la AGE. <input type="checkbox"/> Afecta a los presupuestos de la AGE. <input type="checkbox"/> Afecta a los presupuestos de otras Administraciones Territoriales.	<input checked="" type="checkbox"/> No implica un gasto. <input type="checkbox"/> Implica un gasto. <input type="checkbox"/> Implica un ingreso.
IMPACTO DE GÉNERO.	La norma tiene un impacto positivo, dado que promueve la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas, incentivando a las empresas a adoptar políticas de igualdad que van más allá del mero cumplimiento normativo, promoviendo la igualdad también en su imagen, productos y en las relaciones con terceras partes (entidades proveedoras y clientela) e impulsando a su vez, la adopción de medidas frente a la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, contribuyendo de esta forma también a la lucha contra la violencia de género.	
IMPACTO SOBRE LA FAMILIA	La norma tiene un impacto positivo, ya que una de las medidas que valora el procedimiento de concesión y mantenimiento del distintivo es el fomento de la conciliación y la corresponsabilidad.	
IMPACTO SOBRE INFANCIA Y ADOLESCENCIA	La norma tiene un impacto positivo, ya que una de las medidas que valora el procedimiento de concesión y mantenimiento del distintivo es el fomento de la conciliación y la corresponsabilidad.	

I. OPORTUNIDAD DE LA NORMA

1. Antecedentes y motivación

El artículo 50 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres establece que *“se 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". Este artículo se ubica en el título IV de dicha ley, titulado "El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades", concretamente en su capítulo IV, " Distintivo empresarial en materia de igualdad".

En cumplimiento de dicho mandato, el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa", modificado por el Real Decreto 850/2015, de 28 de septiembre, y por Real Decreto 333/2023, de 3 de mayo, 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.

La modificación operada por el Real Decreto 333/2023, de 3 de mayo, introdujo cambios relativos a los requisitos de las entidades o empresas candidatas y los criterios de valoración, para adaptarlo a lo establecido en 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, y en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Estos dos últimos reales decretos desarrollaron 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, que incorporó cambios muy significativos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en concreto 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.

Además, el Real Decreto 333/2023, de 3 de mayo, pretendía simplificar los requisitos de las entidades o empresas candidatas para solicitar el distintivo, así como el procedimiento de concesión y prórroga.

Mediante la Orden IGD 3195/2009, de 12 de noviembre, dictada en cumplimiento de lo previsto en el artículo segundo del citado real decreto, se aprobó el logotipo y representación gráfica del distintivo "Igualdad en la Empresa".

El logotipo y el nombre del distintivo están actualmente registrados en la Oficina de Patentes y Marcas, O.A., con la marca figurativa M2897374 y su titularidad corresponde al Ministerio de Igualdad.



La mención al “distintivo Igualdad en la Empresa”, al “órgano competente” o al “procedimiento de concesión” de este distintivo, se entiende hecha a los efectos de esta norma, sin perjuicio de la normativa de propiedad industrial y de las competencias que en base a la legislación vigente ejerce la Oficina Española de Patentes y Marcas, O.A.

La experiencia acumulada desde la aprobación del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, y de sus posteriores modificaciones, tras 12 convocatorias, evidencia la complejidad de tramitación que supone el distintivo, tanto para las entidades como para la administración. Esta circunstancia, unida a la entrada en vigor de nuevas normas en materia de igualdad y de lucha contra la violencia contra las mujeres que afectan al ámbito laboral, hacen oportuna la revisión completa de los requisitos y del procedimiento para la obtención y mantenimiento del distintivo.

En este contexto, el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, dispone medidas de prevención y sensibilización contra las violencias sexuales en el ámbito laboral, estableciendo obligaciones para las empresas con el fin de promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Estas obligaciones constituyen estándares legales mínimos de obligado cumplimiento, cuya efectiva implantación, seguimiento y evaluación resultan imprescindibles para avanzar en la erradicación de las violencias sexuales en el ámbito laboral. El real decreto incorpora dichas exigencias legales en un marco más amplio de políticas integrales de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Por otra parte, la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, traspone, específicamente, la Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de noviembre de 2022, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y medidas conexas. A través de esta trasposición se modifica el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, de la Ley de Sociedades de Capital, para exigir que las sociedades cotizadas aseguren que el consejo de administración tenga una composición que garantice la presencia, como mínimo, de un 40% de miembros del consejo del sexo menos representado. Al mismo tiempo se establece un principio de presencia equilibrada en los puestos de alta dirección para estas sociedades con el objetivo de



alcanzar, igualmente, el 40% del sexo menos representado, configurándose como una obligación de cumplir o explicar.

También las entidades de interés público que cuenten con más de 250 personas trabajadoras, o una cifra de negocios de más de 50 millones de euros, o un activo superior a 43 millones, deberán tener una composición acorde con el principio de paridad, no pudiendo ser el número de mujeres inferior al 40%. Respecto a estas entidades, y cuando se trate de sociedades controladas, directa o indirectamente por una familia, podrán excluirse del cómputo, a criterio de la sociedad, los consejeros ejecutivos y los dominicales contemplados en el artículo 529 duodecies.3 del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, de la Ley de Sociedades de Capital.

El principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres será también de aplicación a las personas titulares de las presidencias, vicepresidencias, direcciones generales, direcciones ejecutivas y asimilados de las entidades del sector público institucional estatal que tengan la condición de máximos responsables, así como a las personas con contratos de alta dirección en las citadas entidades.

Además, la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, introduce modificaciones en tres leyes fundamentales -la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones; la Ley 43/2015, de 9 de octubre, del Tercer Sector de Acción Social; y la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social- con el objetivo de garantizar una representación equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos de gobierno y representación de las entidades reguladas por dichas normas.

En concreto, establece que los órganos de gobierno y representación se nombrarán atendiendo al principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres, de tal manera que las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%. Esta obligación será exigible únicamente cuando concurren las siguientes circunstancias: que el número medio de personas empleadas durante el ejercicio sea superior a 125 y que el volumen de presupuesto anual supere los 20 millones de euros.

Asimismo, en el caso de las fundaciones y organizaciones del tercer sector, se contempla la posibilidad de exención de esta obligación cuando sus fines u objeto lo justifiquen. En el caso de las fundaciones se detallarán las razones fundadas y los objetivos que justifican dicha exención en el plan de actuación.

Por otra parte, y a pesar de las modificaciones previas de la normativa reguladora del distintivo, la gestión de su concesión y renovación ha demostrado seguir siendo, en la práctica, excesiva-



mente exigente, burocrática y costosa para las empresas, así como para la administración, persistiendo cargas administrativas significativas que, en el actual contexto político, social y económico, en el que además, estamos viviendo un reto constante a las políticas de igualdad, se considera imprescindible reducir.

Además, el desarrollo normativo experimentado desde la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, hace necesario reforzar el papel del distintivo como instrumento incentivador, de modo que un número creciente de empresas y entidades avance desde el mero cumplimiento normativo hacia la excelencia en materia de igualdad y de prevención de las violencias contra las mujeres, contribuyendo activamente al cambio cultural necesario para alcanzar una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres

El presente real decreto acomete, en consecuencia, una modernización integral del procedimiento, orientada por los principios de agilidad, eficacia y proporcionalidad, con el objetivo de, por una parte, integrar las recientes modificaciones legales introducidas por la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, y por la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, adecuando los requisitos de las entidades o empresas candidatas y los criterios de valoración a la nueva normativa y, por otra, simplificar y mejorar el procedimiento de concesión y mantenimiento del distintivo “Igualdad en la Empresa y por una sociedad libre de violencia de género”, facilitando tanto la solicitud por parte de las empresas como la gestión por parte de la Administración. A tal fin, se introducen mejoras sustantivas y procedimentales que buscan incentivar la participación del tejido empresarial, promover la mejora continua de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres y favorecer la consolidación y permanencia de las buenas prácticas en el tiempo en un mayor número de empresas.

Asimismo, por la relevancia y gravedad de la violencia contra las mujeres y, en particular de las violencias sexuales en el ámbito laboral, esta norma incorpora plenamente de forma expresa las medidas de prevención, sensibilización y actuación necesarias previstas en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre. Entre ellas se incluyen: la promoción de las condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; la existencia de procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital; la sensibilización y formación a todo el personal;



y la inclusión de la violencia sexual en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras.

Por todo ello, el presente real decreto deroga el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa", y establece la nueva regulación del distintivo "Igualdad en la Empresa y por una sociedad libre de violencia de género" como un instrumento único de reconocimiento público a nivel estatal. Su finalidad es identificar a aquellas empresas y entidades que, más allá del cumplimiento estricto de las obligaciones normativas, acreditan un compromiso avanzado, evaluable y sostenido con la igualdad entre mujeres y hombres y con la erradicación de la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.

2. Objetivos

Los objetivos principales que persigue esta norma son los siguientes:

- Desarrollo reglamentario de la denominación del distintivo empresarial en materia de igualdad, que pasa a denominarse distintivo "Igualdad en la Empresa y por una sociedad libre de violencia de género", 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 de retirada del mismo en caso de incumplimiento de aquéllas por parte de las empresas, todo ello en virtud de lo previsto en el artículo 50.3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.
- Integración de las modificaciones introducidas por la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, y por la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, adecuando los requisitos de las entidades o empresas candidatas y los criterios de valoración a la nueva normativa.
- Simplificación, mejora y modernización del procedimiento de concesión y mantenimiento del distintivo "Igualdad en la Empresa y por una sociedad libre de violencia de género", facilitando tanto la solicitud por parte de las empresas como la gestión por parte de la Administración.



- Promoción de la igualdad en las empresas, desde el cumplimiento de la ley hasta la excelencia en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- Ampliación del número de entidades con distintivo en materia de igualdad y contra la violencia de género,” a través de la simplificación del procedimiento y de su definición como de no concurrencia competitiva y, a su vez, la extensión del ámbito subjetivo de aplicación de la norma, mediante la posibilidad de que puedan presentarse cooperativas de trabajo asociado y otras cooperativas con socios y socias de trabajo.
- Mejora de la capacidad de la normativa reguladora para hacer frente a la diversidad de tamaños y sectores de actividad de las entidades.

3. Análisis de alternativas

En la elaboración del presente real decreto se analizaron distintas alternativas regulatorias con el fin de adaptar la normativa vigente del distintivo empresarial en materia de igualdad al nuevo marco normativo y reforzar su función incentivadora.

En primer lugar, se valoró la alternativa de modificar la regulación actualmente vigente del distintivo “Igualdad en la Empresa”, sin proceder a su modificación integral. Esta opción fue descartada, al no permitir integrar de forma adecuada y coherente las obligaciones legales introducidas por la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, en materia de prevención y sensibilización frente a las violencias sexuales en el ámbito laboral, ni las modificaciones derivadas de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, ni responder a las necesidades detectadas en la gestión del distintivo tras las sucesivas modificaciones del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre.

En segundo lugar, se valoró la posibilidad de unificar en un solo distintivo el distintivo previsto en el artículo 50 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y el distintivo previsto en el artículo 12.3 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, con el objetivo de contar con un único instrumento estatal de reconocimiento empresarial que integrara ambas dimensiones. Esta opción fue objeto de un análisis jurídico específico y fue finalmente descartada en base al informe de la Abogacía del Estado de fecha 15 de julio de 2025 (referencia 228/2025). Dicho informe concluye que el desarrollo reglamentario del artículo 12.3 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, no puede extenderse a materias distintas de las expresamente previstas en dicho precepto, ni incorporar requisitos o condiciones adicionales relativos a la estructura y normas de



funcionamiento de las empresas, propios del distintivo regulado en el artículo 50 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. En consecuencia, la unificación normativa de ambos distintivos en un único real decreto con un régimen común de concesión, evaluación y mantenimiento no es conforme con el marco habilitante previsto en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre.

Además por razones de eficacia administrativa, simplificación normativa, no duplicación de procedimientos, ni incremento de las cargas administrativas para las empresas y para la Administración, así como para garantizar la efectividad del reconocimiento institucional, con efectos limitados en términos de incentivo y de impacto real, la única alternativa posible consiste en modificar de forma integral el distintivo previsto en el artículo 50 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, integrando los últimos desarrollos normativos en materia de igualdad, incluidas las obligaciones materiales de los apartados 1 y 2 del artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, 6 de septiembre. Reforzando así en un único distintivo todos los aspectos relativos a la igualdad y la prevención de las violencias contra las mujeres en el ámbito laboral.

Por tanto, no se contempla alternativas, dado que, por un lado, es necesario integrar los cambios derivados de los últimos desarrollos normativos en materia de igualdad, en concreto de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, y la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto. Así mismo, dicha integración en la actual redacción fruto de la experiencia y las modificaciones acumuladas en el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa”, modificado por el Real Decreto 850/2015, de 28 de septiembre, y por Real Decreto 333/2023, de 3 de mayo, aconsejan dejar sin efecto la normativa vigente y aprobar normativa actualizada y completamente revisada que pueda dar desarrollo más eficiente al artículo 50 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y que sea conforme y ajustada a lo previsto en todas las normas que se han aprobado sobre esta materia en los últimos años.

4. Adecuación a los principios de buena regulación.

Este real decreto se adecua a los principios de buena regulación contenidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.



En lo que se refiere a los principios de necesidad y eficacia, el proyecto se justifica en la necesidad de adaptar la normativa vigente en esta materia a los cambios realizados por medio de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, y de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto.

Respecto al principio de proporcionalidad, este real decreto contiene la regulación indispensable para atender a la necesidad descrita. Asimismo, es plenamente conforme con el principio de seguridad jurídica, al resultar coherente con el resto del ordenamiento jurídico. Cumple también con el principio de transparencia, ya que identifica claramente su propósito, y la memoria de análisis de impacto normativo, accesible a la ciudadanía, ofrece una explicación completa de su contenido.

En relación con el principio de eficiencia, el real decreto simplifica el procedimiento para la concesión y mantenimiento del distintivo, lo que redunda en una reducción de las cargas administrativas para las empresas y entidades solicitantes y para la propia Administración, sin imponer nuevas obligaciones innecesarias.

El real decreto es eficaz y proporcional, en la medida en que regula exclusivamente los aspectos necesarios para alcanzar los fines perseguidos. Al mismo tiempo, se configura como un instrumento idóneo para impulsar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y la eliminación de la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española y en el artículo 50 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre.

A través del distintivo “Igualdad en la empresa y por una sociedad libre de violencia de género”, se incentiva a las entidades a prevenir y combatir las distintas formas de discriminación, incluido el acoso sexual y por razón de sexo, así como otras formas de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral y a promover un cambio cultural sostenido. Este compromiso se proyecta tanto en el funcionamiento interno de las organizaciones como en su relación con el entorno social y económico, favoreciendo prácticas más igualitarias, representativas y justas, e incorporando de manera efectiva las medidas de prevención, sensibilización y actuación frente a la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.

Además, el distintivo se articula como un instrumento de mejora de las organizaciones con efectos positivos en la imagen corporativa, el clima laboral, la atracción y retención del talento y la sostenibilidad económica de las entidades distinguidas, al promover entornos de trabajo seguros, respetuosos y alineados con los estándares normativos y sociales vigentes en materia de igualdad y de erradicación de las violencias contra las mujeres.



En cuanto al principio de seguridad jurídica, la norma es clara, comprensible y coherente con el marco legal y reglamentario actual.

Además, cumple con el principio de transparencia ya que en su elaboración ha habido una amplia participación de las organizaciones y sectores implicados, y se ha consultado a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas y a las comunidades autónomas.

Por último, la norma es coherente con el principio de eficiencia, dado que su aplicación no impone nuevas e innecesarias cargas administrativas

5. Plan Anual Normativo

Este real decreto no estaba incluido en el Plan Anual Normativo de la Administración General del Estado para 2025, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 15 de abril de 2025. No obstante, se inicia su tramitación y se incluirá en el Plan Anual Normativo de 2026

II. CONTENIDO.

1. Contenido y estructura

La norma se estructura en un preámbulo, 20 artículos, divididos en seis capítulos, dos disposiciones adicionales, una disposición transitoria única, una disposición derogatoria única y tres disposiciones finales.

El capítulo I establece las disposiciones generales, en los artículos 1 a 4, que regulan el objeto de la norma, la denominación del distintivo “Igualdad en la Empresa y por una sociedad libre de violencia de género”, la titularidad exclusiva del logotipo y el nombre del distintivo del Ministerio de Igualdad y los requisitos generales para su solicitud que incluyen, como novedades, en el procedimiento de concesión, la posibilidad de que opten a la obtención las cooperativas de trabajo asociado y otras cooperativas con socios y socias de trabajo; la posibilidad de que en cada convocatoria se establezca como requisito un número mínimo de personas trabajadoras en la plantilla de la empresa o entidad candidata.

En relación con los criterios de valoración, se detallan aquellos acordes a la normativa vigente, introduciendo matices que evidencien la excelencia de las entidades más allá del cumplimiento estricto de lo previsto en la norma. Y, pasando a considerarse el apoyo a la candidatura de la mayoría de la representación legal de las personas trabajadoras (RLT) o de la plantilla (si la



empresa no cuenta con RLT), como un criterio de valoración, y no como un requisito, como se regula actualmente. Una modificación que, en la práctica, si bien sigue teniendo en cuenta la importancia de la participación de la RLT o de las personas trabajadoras, facilita enormemente la solicitud, sobre todo en aquellas empresas con una casuística múltiple o compleja.

Destaca también la posibilidad de que en cada convocatoria se detallen los aspectos más concretos a valorar, así como la puntuación máxima asignada a cada uno de ellos, y las puntuaciones mínimas requeridas para la obtención del distintivo, teniendo en cuenta la dimensión de las empresas y entidades participantes, pudiéndose establecer también, puntuaciones mínimas en determinados aspectos y/o ámbitos objeto de valoración.

Asimismo, entre los requisitos a cumplir por las entidades, se incluyen, entre otros, haber ofertado protección integral contra las violencias sexuales, haber considerado en la valoración de riesgos de los puestos de trabajo, la violencia sexual o cumplir con la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto. Asimismo, se regulan dos procedimientos, manteniendo la distinción entre las entidades obligadas y las no obligadas a contar con un plan de igualdad de acuerdo con la normativa vigente.

El capítulo II regula el procedimiento para la concesión del distintivo “Igualdad en la empresa y por una sociedad libre de violencia de género”, en los artículos 5 a 10, con las principales novedades relativas a la concurrencia no competitiva de las convocatorias, superando así algunas de las limitaciones de la normativa actualmente vigente, que hacían que empresas con parámetros elevados en sus políticas y prácticas de igualdad, pudieran ver limitado su acceso al distintivo al tener que competir con otras empresas y organizaciones mejor posicionadas en sus políticas y en su avance en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. y la ampliación y concreción de los criterios de valoración, de acuerdo con la normativa actual.

El capítulo III establece la vigencia, suspensión y finalización de la concesión del distintivo “Igualdad en la Empresa y por una sociedad libre de violencia de género”, en los artículos 11 a 14, y regula, entre otras, la vigencia indefinida mientras se acredite el cumplimiento de las obligaciones, así como la posibilidad de revocación y suspensión del distintivo. De esta manera, siempre que le sea solicitado, y a fin de que continúe vigente el reconocimiento otorgado, la entidad o empresa distinguida habrá de acreditar ante el Ministerio de Igualdad, a través del Instituto de las Mujeres O.A., el mantenimiento de los requisitos que permitieron la concesión del mismo, así como el cumplimiento de cualquier previsión normativa en materia de igualdad de oportunidades



entre mujeres y hombres en el ámbito laboral que pudiera haber entrado en vigor con carácter posterior a la concesión del distintivo.

El capítulo IV regula las facultades y obligaciones derivadas de la obtención del distintivo “Igualdad en la Empresa y por una sociedad libre de violencia de género”, en los artículos 15 a 18, e incluye el mantenimiento del distintivo con la acreditación periódica, siempre que le sea solicitado, ante el Instituto de las Mujeres de los requisitos que permitieron la concesión, en el plazo de un mes desde el requerimiento del órgano instructor, así como el procedimiento de control.

El capítulo V establece el registro de concesiones, renovaciones, renuncias voluntarias, suspensiones y revocaciones del distintivo “Igualdad en la Empresa y por una sociedad libre de violencia de género”, en el artículo 19, que será público y se mantendrá por el Ministerio de Igualdad, a través del Instituto de las Mujeres.

El capítulo VI regula la colaboración entre Administraciones Públicas en el artículo 20.

La disposición adicional primera establece la definición de los términos entidad, empresa y cooperativas de trabajo asociado y otras cooperativas con socios y socias de trabajo; y la disposición adicional segunda regula el no incremento del gasto público.

La disposición transitoria única establece el régimen transitorio en dos apartados. Por una parte, las empresas o entidades que ostentan el distintivo conforme al anterior real decreto, pasarán automáticamente a poseer, con carácter indefinido, el distintivo “Igualdad en la empresa y por una sociedad libre de violencia de género”, siéndoles de aplicación todas las previsiones que se recogen en la nueva norma. No obstante, estas entidades o empresas dispondrán de 1 año desde la entrada en vigor de la norma para adaptarse a los requisitos previstos en el artículo 4, así como cualquier otra previsión legal en la materia que pudiera ser de aplicación con carácter posterior a la entrada en vigor de la norma.

La disposición derogatoria única deroga expresamente el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa”, así como todas las normas de igual o inferior rango en lo que contradigan o se opongan a lo dispuesto en el real decreto.

La disposición final primera establece el título competencial del artículo 149.1.7^a de la Constitución Española; la disposición final segunda regula las facultades de desarrollo en la persona titular del Ministerio de Igualdad; y la disposición final tercera establece la entrada en vigor el día siguiente al de su publicación en el “Boletín Oficial del Estado”.



III. ANÁLISIS JURÍDICO.

a) Fundamento jurídico y rango normativo.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal, reconocido en los ámbitos internacional, europeo y nacional al máximo nivel. Así, el artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

El artículo 1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, dispone que su objeto es “*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 las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria*

”.

Por su parte, el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en materia de “Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo” establece que el “*el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas*

”.

El capítulo IV del título IV de la misma ley orgánica, en el ámbito del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, regula el Distintivo empresarial en materia de igualdad como herramienta básica para lograr la igualdad efectiva en la esfera de las empresas. Como medida de impulso y apoyo a la adopción de medidas de promoción de la igualdad en las empresas, el artículo 50 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece que “*se creará un distintivo para reconocer a aquéllas empresas que destaque 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 que se propone es la norma que desarrolla



dicho artículo y que regula la concesión y utilización del citado distintivo empresarial, considerando para ello todas las previsiones normativas que en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito laboral se han aprobado desde la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y teniendo en cuenta que la excelencia va más allá del estricto cumplimiento de la legalidad.

Dado que el objeto de la norma es el desarrollo del artículo 50 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, el rango jurídico de la norma debe ser el de real decreto.

Asimismo, el real decreto que se propone incorpora las previsiones relativas a la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral que introduce el artículo 12, apartados 1 y 2, en materia de prevención y sensibilización.

b) Coherencia con el resto del ordenamiento jurídico.

El proyecto tiene como objetivo principal el desarrollo reglamentario de la denominación del distintivo empresarial en materia de igualdad, 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 de retirada del mismo en caso de incumplimiento de aquéllas por parte de las empresas, todo ello en virtud de lo previsto en el artículo 50.3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo e integrando todas las modificaciones legislativas en materia de igualdad de mujeres y hombres introducidas desde la aprobación de la mencionada ley.

-El proyecto se adapta a lo establecido en toda la normativa aplicable en materia de igualdad en el ámbito laboral, y en particular a:

- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo: especialmente a lo establecido en sus artículos 45 (elaboración y aplicación de los planes de igualdad), artículo 46 (concepto y contenido de los planes de igualdad) y artículo 50 (distintivo para las empresas en materia de igualdad) y a toda su normativa de desarrollo.
- La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, que dispone en su artículo 12 medidas de prevención y sensibilización contra las violencias sexuales en el ámbito laboral, estableciendo obligaciones para las empresas con el fin de promover



condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007,

- La Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, que traspone, específicamente, la Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de noviembre de 2022, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y medidas conexas.

c) Entrada en vigor y vigencia

La norma entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el “Boletín Oficial del Estado”, sin que resulte de aplicación el primer párrafo del artículo 23 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, al no imponer nuevas obligaciones a las personas físicas o jurídicas que desempeñen una actividad económica o profesional como consecuencia del ejercicio de esta.

Se considera necesaria la entrada en vigor de la norma al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, a los efectos de convocar el procedimiento para la concesión del distintivo “Igualdad en la Empresa” en el plazo más breve posible, teniendo en cuenta que la última convocatoria se realizó en septiembre de 2024.

d) Derogación y modificaciones normativas.

El real decreto deroga todas las normas de igual o inferior rango en lo que contradigan o se opongan a lo dispuesto en el texto, quedando derogado expresamente 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 su versión consolidada.

Con la entrada en vigor de este real decreto, las empresas o entidades que hubieran obtenido el distintivo “Igualdad en la Empresa” conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, pasan automáticamente a ostentar el distintivo “Igualdad en la Empresa y por una sociedad libre de violencia de género”, y dispondrán de un año desde la entrada en vigor de este real decreto para adaptarse al cumplimiento de los requisitos previstos en la misma.



Se mantiene en vigor la Orden SPI/1292/2011, de 17 de mayo por la que se crea el Registro de las empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa”, y la Orden IGD/3195/2009, de 12 de noviembre, por la que se aprueba el logotipo y representación gráfica del distintivo “Igualdad en la Empresa”.

IV. **DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN**

1. Consulta pública.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, el texto del proyecto ha sido objeto de publicación en el [portal web del Ministerio de Igualdad](#), a efectos de consulta pública, desde el 8 al 23 de mayo de 2025.

En el trámite de consulta pública, a través del portal Web de Igualdad, se recibieron las aportaciones efectuadas por un total de 21 entidades, 17 de ellas correspondiente a empresas de la Red de Empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa”.

Las principales aportaciones recibidas fueron las siguientes:

- Simplificación de la tramitación: vincular planes de igualdad al distintivo (duración, requisitos); revisar las fechas de las convocatorias, informes y solicitudes de prórroga para que puedan encajar con las de las auditorías y registros retributivos; solicitar evidencias solamente de algunas actuaciones y no de todas; realizar visitas de seguimiento en vez de requerir informes; renovaciones automáticas, procedimientos simplificados para los grupos de empresas; extensión de las declaraciones responsables en lugar de documentación probatoria.
- Mejora de las herramientas para la presentación de las candidaturas e informes: ampliar capacidad de los archivos; facilitar tutoriales; simplificar las plantillas y modelos; admitir documentación en cualquier lengua oficial.
- Promoción de mayores facultades al distintivo en licitaciones y subvenciones.
- Revisión de criterios de valoración: considerar el apoyo de la representación legal de la plantilla como criterio de valoración, no como requisito; dar mayor protagonismo a las actuaciones concretas para la lucha contra las violencias sexuales y por razón de sexo; mejor adecuación de las evaluaciones en consideración al tamaño y al sector de actividad de las empresas.



2. Audiencia e información pública

Asimismo, se ha llevado a cabo el trámite de audiencia e información pública del día XX al XX de XX de 202X. El artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, establece que cuando la norma afecte a los derechos e intereses legítimos de las personas, el centro directivo competente publicará el texto en el portal web correspondiente, con el objeto de dar audiencia a los ciudadanos afectados y obtener cuantas aportaciones adicionales puedan hacerse por otras personas o entidades.

Asimismo, podrá recabarse directamente la opinión de las organizaciones o asociaciones reconocidas por ley que agrupen o representen a las personas cuyos derechos o intereses legítimos se vieren afectados por la norma y cuyos fines guarden relación directa con su objeto.

En el trámite de audiencia pública, a través del portal Web del Ministerio de Igualdad, se han recibido un total de XX aportaciones de diferentes ciudadanos y asociaciones representativas de diversos intereses:

En aplicación del artículo 26.5, párrafo primero, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, se ha solicitado informe de las comunidades autónomas y a los sindicatos y organizaciones más representativas.

Se ha recibido informe de las siguientes comunidades autónomas:

Se ha recibido informe de los siguientes sindicatos y organizaciones más representativas:

Se han analizado por las unidades competentes las aportaciones presentadas, habiéndose introducido al texto aquellas que han sido aceptadas, entre ellas:

3. Informes evacuados

En la tramitación de la norma proyectada se han recabado los siguientes informes:

Informe del Consejo de Participación de la Mujer, de conformidad con el artículo 26.5, párrafo primero, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, recibido en fecha XX de XX de 20XX.

Informe de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática, de conformidad con el artículo 26.9 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre y al artículo 2 del Real Decreto 1081/2017, de 29 de diciembre, por



el que se establece el régimen de funcionamiento de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa, recibido en fecha XX de XX de 202X.

Informe del Ministerio de Política Territorial y Memoria Democrática, de conformidad con el artículo 26.5, párrafo sexto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, recibido en fecha XX de XX de 2026.

Informe del Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030, de conformidad con el artículo 26.5, párrafo primero, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, recibido en fecha XX de XX de 202X.

Informe del Ministerio de Economía, Comercio y Empresa, de conformidad con el artículo 26.5, párrafo primero, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, recibido en fecha XX de XX de 202X.

Informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Igualdad, de conformidad con el artículo 26.5, párrafo cuarto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, recibido en fecha XX de XX de 202X.

Informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo y Economía Social, de conformidad con el artículo 26.5, párrafo cuarto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, recibido en fecha XX de XX de 202X.

Aprobación previa del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, de conformidad con el artículo 26.5, párrafo quinto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, recibido en fecha XX de XX de 202X.

Asimismo, se ha recabado dictamen del Consejo de Estrado, de conformidad con lo previsto en los artículos 22.3 de la Ley Orgánica 3/1980, de 22 de abril, del Consejo de Estado y 26.7 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, recibido en fecha XX de XX de 202X.

V. ADECUACIÓN DE LA NORMA AL ORDEN DE DISTRIBUCIÓN DE LAS COMPETENCIAS

El proyecto normativo se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7^a de la Constitución española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas. En este sentido, la disposición final primera, apartado tercero, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece



que los preceptos contenidos en el Título IV –entre los que se encuentra el artículo 50 que es fundamento de este real decreto– constituyen legislación laboral de aplicación en todo el Estado, de acuerdo con el artículo 149.1. 7^a de la Constitución.

VI. ANÁLISIS DE IMPACTOS

1. Impacto presupuestario.

El impacto presupuestario es nulo, dado que la resolución de las diferentes convocatorias no supone ninguna aportación dineraria o bienes en especie a las entidades distinguidas.

2. Impacto económico.

El impacto económico positivo de la norma puede apreciarse desde varios puntos de vista:

El primero de ellos concierne a los efectos que se derivarán de la aprobación de la norma, dado que la norma contribuirá a que se incorporen al sector productivo y/o a puestos de responsabilidad de las empresas, mujeres cuyas capacidades y conocimientos están actualmente infrautilizados o simplemente fuera de los circuitos económicos. No obstante, resulta difícil estimar la cuantificación de esta aportación a la economía, pues los resultados dependerán de la metodología utilizada en cada caso y, además, para ello sería necesario hacer un seguimiento empresa a empresa de las mujeres que se han incorporado a ellas de acuerdo con las características descritas.

El segundo punto de vista sobre el que se puede analizar el impacto económico, es el relativo a los efectos positivos que pueden producirse en las entidades distinguidas, bien por la publicidad gratuita de la que éstas son objeto con motivo de obtener el distintivo y por su pertenencia a la Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa y por una sociedad libre de violencia de género” o Red DIE, bien por el aumento de su clientela, la mejor retención del talento o bien por los mejores resultados económico-financieros que obtienen las empresas que incorporan, de forma excelente, la igualdad de oportunidades a sus políticas empresariales. El Ministerio de Igualdad, con independencia de que publique en el Boletín Oficial del Estado la relación de las empresas galardonadas, lleva a cabo un acto público solemne que visibiliza la obtención del distintivo “Igualdad en la Empresa y por una sociedad libre de violencia de género”, al mismo tiempo que éstas se incorporan directamente a la Red DIE, donde se llevan a cabo, entre otras, acciones de intercambio de experiencias y buenas prácticas, así como promoción y visibilidad.



Por otro lado, las empresas pueden utilizar en el tráfico comercial y en su política de comunicación la posesión de esta distinción y su pertenencia a la Red, lo que les puede hacer llegar a sectores de la población que hasta ese momento no estaban dentro de su potencial clientela, mejorando también su imagen y marca.

En cualquier caso, no cabe ninguna duda de que el impacto económico será positivo a largo plazo, aunque difícilmente cuantificable en estos momentos, lo que redundará en una mayor generación de riqueza y, por tanto, de bienestar social, sobre todo teniendo en cuenta que el impulso, la voluntad, el trabajo, el talento, la determinación y las cualidades de las personas son la clave para contribuir de manera efectiva al crecimiento económico.

La concesión del distintivo “Igualdad en la empresa y por una sociedad libre de violencia de género” aporta beneficios a las empresas y a la sociedad en general: la igualdad entre mujeres y hombres, como ponen de manifiesto diversos estudios nacionales e internacionales, permite optimizar los recursos humanos, aumentar la motivación y el clima laboral, y la atracción y retención de talento, todo lo cual redunda en una mayor productividad de las personas trabajadoras y de las empresas, así como en una mayor competitividad empresarial, que, sin duda, repercutirá positivamente sobre la economía en general.

El impacto económico será, por tanto y sin duda, positivo, ya que adoptar medidas para alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas permite, en definitiva, optimizar los recursos humanos, atraer y retener mejor talento, aumentar la motivación y mejorar el clima laboral, lo que redunda en una mayor productividad y competitividad empresarial, convirtiendo a las empresas distinguidas en motor de cambio y modelo para otras empresas.

3. Impacto sobre las cargas administrativas

La norma regula el procedimiento para la obtención, vigencia (que pasa a ser indefinida) y mantenimiento del distintivo, simplificando tanto la gestión administrativa de concesión, como de seguimiento, por tanto, conllevando una reducción de las cargas administrativas para las empresas y entidades.

No obstante el carácter indefinido del distintivo, siempre que le sea solicitado y, a fin de que continúe vigente el reconocimiento otorgado, la entidad o empresa distinguida habrá de acreditar ante el Ministerio de Igualdad, a través del Instituto de las Mujeres O.A., el mantenimiento de los



requisitos que permitieron la concesión del mismo, así como el cumplimiento de cualquier prevención normativa en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral que pudiera haber entrado en vigor con carácter posterior a la concesión del distintivo.

Igualmente, la norma prevé la posibilidad de requerir a las entidades distinguidas la presentación de un informe que refleje las actuaciones implantadas y los efectos de las mismas en el marco de los planes de igualdad o de las medidas de igualdad cuya valoración justificó la concesión del distintivo “Igualdad en la Empresa y por una sociedad libre de violencia de género”. Esto supone que se elimina la obligatoriedad de que todas las entidades y en todo caso, presenten informes de seguimiento con una periodicidad concreta, lo que alivia cargas para la administración y administrados/as.

Las cargas administrativas derivadas de este proyecto, como es la obligación de acreditar siempre que le sea solicitado el mantenimiento de los requisitos que permitieron la concesión del distintivo, de presentar un informe de seguimiento en caso de serle requerido, de que las empresas comuniquen a la representación legal de las personas trabajadora la resolución sobre la concesión del distintivo y la comunicación en su caso, de la ampliación del plazo, así como la obligación de las empresas de comunicar al Instituto de las Mujeres cualquier modificación o un incumplimiento o litigio, se consideran necesarias y resultan proporcionadas al objeto perseguido, siendo en todo caso menores a las actualmente contempladas con la normativa vigente..

Para el análisis de las cargas administrativas asociadas a este real decreto se ha tenido en cuenta el anexo V de la Guía Metodológica para la elaboración de la memoria del análisis del impacto normativo y las tablas que se incluían en la MAIN que acompañó a la última modificación del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, operada mediante el Real Decreto 333/2023, de 3 de mayo, que se presentan a continuación:



Real Decreto Real Decreto 333/2023, de 3 de mayo, 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".

Obligaciones de tipo administrativo	Artículo	Tipo carga	Coste unitario	Frecuencia	Población	Coste anual
Presentación de informe de seguimiento, en lugar de un informe anual, después de que hayan transcurrido dos años naturales, desde la publicación de su concesión en el "Boletín Oficial del Estado" o desde la concesión de la prórroga del distintivo	Art 13	10	500	0,5	190	47.500
Obligación de comunicar a la representación legal de las personas trabajadoras: la resolución sobre la concesión del distintivo y la comunicación del acuerdo de ampliación del plazo	Art. 8.2 Art. 8.3	19 19	100 100	0,5 0,2	120 120	6.000 2.400
Obligación de comunicar cualquier modificación o incumplimiento o litigio	Art.12.2	6	2	1	20	40
Presentación de solicitud de prórroga del distintivo electrónicamente, acompañada de todas las medidas previstas y/o implantadas en la entidad candidata cada 5 años	Art.14 y art.16	10 2	500 5	0,2 0,2	190 190	19.000 190
TOTAL						75.130



Nuevo Proyecto de Real Decreto por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa y por una sociedad libre de violencia de género"

Obligaciones de tipo administrativo	Artículo	Tipo carga	Coste unitario	Frecuencia	Población	Coste anual
Una vez revisada la acreditación del cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 4 y de cualquier otra previsión normativa en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral posterior a la concesión del distintivo, la entidad o empresa podrá ser requerida para que presente un informe, en modelo normalizado, que refleje las actuaciones implantadas y los efectos de las mismas en el marco de los planes de igualdad o de las medidas de igualdad cuya valoración justificó la concesión del distintivo "Igualdad en la Empresa".	Art 17	10	500	0,2	293	29.300
Obligación de comunicar a la representación legal de las personas trabajadoras: la resolución sobre la concesión del distintivo y la comunicación del acuerdo de ampliación del plazo	Art. 8.2 Art. 8.3	19 19	100 100	0,5 0,2	100 100	5.000 2000



Obligación de comunicar cualquier modificación o incumplimiento o litigio	Art.12.2	6	2	1	20	40
No obstante el carácter indefinido del distintivo, periódicamente, y a fin de que continúe vigente el reconocimiento otorgado, la entidad o empresa distinguida habrá de acreditar ante el Ministerio de Igualdad, a través del Instituto de las Mujeres O.A., el mantenimiento de los requisitos que permitieron la concesión del mismo, así como el cumplimiento de cualquier previsión normativa en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral que pudiera haber entrado en vigor con carácter posterior a la concesión del distintivo	Art.17	4	5	0,33	293	483,45
TOTAL						36.823,45

Para el cálculo de la población afectada respecto a la presentación del informe y la acreditación de los requisitos, se ha tomado como referencia el número de entidades que cuentan actualmente con el distintivo (193), incluyendo una previsión de las que lo pueden obtener en la próxima convocatoria (100).



Para el cálculo de la población afectada sobre la obligación de comunicar a la representación legal de las personas trabajadoras, la resolución sobre la concesión del distintivo y la comunicación del acuerdo de ampliación del plazo se ha tomado como referencia una media aproximada del número de candidaturas presentadas en las últimas convocatorias.

Para el cálculo de la frecuencia respecto a la comunicación a la representación legal de las personas trabajadoras de la resolución sobre la concesión del distintivo, se ha considerado una frecuencia de dos años, teniendo en cuenta que las convocatorias del procedimiento para la concesión del distintivo pueden tener carácter bienal.

Para el cálculo de la frecuencia de la comunicación a la representación legal de las personas trabajadoras del acuerdo de ampliación del plazo, teniendo en cuenta los antecedentes –en las 10 convocatorias solo se ha realizado una vez– se ha considerado una frecuencia de cinco años.

Cabe señalar que, tras la modificación introducida en 2023, se ha constatado una carga administrativa considerable: en concreto respecto al requisito de presentar junto con la candidatura una declaración de apoyo a la candidatura, firmada por la mayoría de la representación legal de las personas trabajadoras cuando exista en la entidad o empresa o, en su defecto, por la mayoría de la plantilla (artículo 4, 3.f.). La existencia de este requisito ha generado el 90 % aproximadamente de los requerimientos de subsanación realizados, así como un elevado número de recursos potestativos de reposición (el doble en la última convocatoria respecto a las convocatorias previas). El proyecto de real decreto que se tramita ahora incluye la consideración de esta declaración de apoyo como criterio de valoración y, no como requisito indispensable, lo que aliviará de manera muy significativa la carga administrativa para las entidades candidatas.

4. Impacto por razón de género.

a. Objetivos en materia de igualdad

El artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas. No obstante, el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo sido un paso decisivo, ha resultado insuficiente, por lo que es necesario



una acción normativa que se enfrente a cualquier manifestación discriminatoria, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, eliminando los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, dedica su Título IV, titulado “El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades”, a la incorporación de medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo. Y el artículo 50 de dicho Título, Distintivo empresarial en materia de igualdad, presenta el siguiente literal:

“Art. 50. Distintivo para las empresas en materia de igualdad

1. *El Ministerio de [Igualdad] creará un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaque 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.*

2. *Con el fin de obtener este distintivo, cualquier empresa, sea de capital público o privado, podrá presentar al Ministerio de [Igualdad] un balance sobre los parámetros de igualdad implantados respecto de las relaciones de trabajo y la publicidad de los productos y servicios prestados.*

3. *Reglamentariamente, se determinarán la denominación de este distintivo, el procedimiento y las condiciones para su concesión, las facultades derivadas de su obtención y las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan y de las políticas de igualdad aplicadas por ellas.*

4. *Para la concesión de este distintivo se tendrán en cuenta, entre otros criterios, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa.*

5. *El Ministerio de [Igualdad] controlará que las empresas que obtengan el distintivo mantengan permanentemente la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras y, en caso de incumplirlas, les retirará el distintivo.”*



Este artículo ha sido desarrollado hasta ahora mediante las siguientes normas: Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa” y su modificación por Real Decreto 850/2015, de 28 de septiembre, la Orden IGD/3195/2009, de 12 de noviembre, por la que se aprueba el logotipo y representación gráfica del distintivo “Igualdad en la Empresa” y la Orden SPI/1292/2011, de 17 de mayo, por la que se crea el Registro de las empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” y el Real Decreto 333/2023, de 3 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre.

Las modificaciones acumuladas en el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa”, modificado por el Real Decreto 850/2015, de 28 de septiembre, y por Real Decreto 333/2023, de 3 de mayo, aconsejan dejar sin efecto la normativa vigente y aprobar normativa actualizada y completamente revisada que pueda dar desarrollo al artículo 50 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de manera coherente con las todas los cambios legislativos en esta materia, y simplificar la tramitación y aliviar cargas para administración y entidades administradas.

La concesión del distintivo “Igualdad en la Empresa” reconoce la excelencia y las buenas prácticas en material de igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, fomentando que dichas políticas y medidas se extiendan a todo el tejido empresarial español.

b. Descripción de la situación de partida

La incorporación de las mujeres al mercado laboral ha constituido uno de los cambios de mayor trascendencia en los últimos tiempos, no sólo en la estructura del propio mercado, sino en la organización social. El empleo, además de estar vinculado a la productividad de la actividad económica y a la capacidad de la población de proveerse de un ingreso y un nivel de bienestar adecuado, constituye una de las actividades sociales fundamentales para la construcción de la propia identidad, la independencia económica y la autoestima de la persona. Asimismo, se configura como una de las claves para lograr, de forma efectiva, la igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad. Concretamente, en materia de lucha contra la violencia de género, el empleo no solo es una fuente de ingresos: es un factor de protección, un motor de autonomía y un pilar para la recuperación de las mujeres.



No obstante, y a pesar de los esfuerzos invertidos en ello y los avances conseguidos, todavía persisten desigualdades entre mujeres y hombres tanto en la sociedad en general, como en el ámbito laboral. Claramente se pone de manifiesto que, si bien desde el punto de vista legal hay un reconocimiento de igualdad de derechos entre ambos sexos, en el ámbito del empleo dicho reconocimiento no se ha visto traducido completamente a la realidad, disponiendo, en general, los hombres de mayores oportunidades en el empleo.

Según la Encuesta de Población Activa (EPA) correspondiente al cuarto trimestre de 2025, publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) el 27 de enero de 2026, en el cuarto trimestre de 2025, la tasa de paro general en España fue del 9,93 %: 11,24 % para las mujeres, 8,76 % para el caso de los hombres.

Según esta misma fuente, la tasa de actividad en España fue del 58,94 %, siendo la tasa de actividad de las mujeres del 54,29% y la de los hombres del 63,84%.

Por otra parte, y según la Encuesta Anual de Estructura Salarial del INE en 2023, el salario medio anual de las mujeres fue de 25.591,31 euros y el de los hombres de 30.372,49. Esto implica una brecha retributiva entre mujeres y hombres del 15,7 %. El 25,78% de las mujeres tuvo un salario anual menor o igual que el Salario Mínimo Interprofesional en 2023, frente al 11,64% de los hombres.

En relación a la incidencia de la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, cabe señalar que el 28,4% de las mujeres de entre 16 a 74 años que viven en nuestro país ha sido víctima de acoso sexual en el ámbito laboral, según la Encuesta Europea de Violencia de Género, coordinada por Eurostat. Además, en un estudio promovido y coordinado por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género y realizado por CCOO, el 80% de las mujeres participantes manifestó haber sufrido algún tipo de discriminación en el trabajo basada en el sexo que pudiera ser constitutiva de acoso por razón de sexo.

La gravedad de estos datos evidencia que en este ámbito concreto también es preciso avanzar de manera decisiva. En este sentido, la completa integración de las previsiones del apartado 1 y 2 del artículo 12 de la LOGISL en la normativa reguladora del distintivo de “Igualdad en la Empresa y por una sociedad libre de violencia de género” se prevé tenga una impacto transformador en las empresas que forman parte de la red DIE o que quiere obtener este distintivo,



promoviendo el compromiso real y el aumento y refuerzo de las acciones de prevención y sensibilización en materia de lucha contra la violencia de género en el ámbito laboral.

A través del distintivo “Igualdad en la Empresa y por una sociedad libre de violencia de género”, se incentiva a las entidades a prevenir y combatir las distintas formas de discriminación, incluido el acoso sexual y por razón de sexo, así como otras violencias contra las mujeres en el ámbito laboral y a promover un cambio cultural sostenido. Este compromiso se proyecta tanto en el funcionamiento interno de las organizaciones como en su relación con el entorno social y económico, favoreciendo prácticas más igualitarias, representativas y justas, e incorporando de manera efectiva las medidas de prevención, sensibilización y actuación frente a las violencias contra las mujeres e el ámbito laboral.

Además, el distintivo se articula como un instrumento de mejora de las organizaciones con efectos positivos en la imagen corporativa, el clima laboral, la atracción y retención del talento y la sostenibilidad económica de las entidades distinguidas, al promover entornos de trabajo seguros, respetuosos y alineados con los estándares legales y sociales vigentes en materia de igualdad y de erradicación de la violencia contra las mujeres

A través del análisis de la situación actual y de la exposición de los indicadores clave, se pone de manifiesto el camino que aún falta por recorrer en la igualdad de mujeres y hombres en lo que al empleo respecta. La concesión del distintivo “Igualdad en la Empresa” aspira a superar dichas desigualdades fomentando la aplicación de políticas y medidas de igualdad en las empresas, a través del reconocimiento, por parte de la Administración General del Estado, de la excelencia en la aplicación dichas políticas y medidas.

c. Previsión de resultados

Con la concesión del distintivo se contribuye a conseguir los siguientes objetivos:

1. Incrementar las tasas de actividad y de empleo de las mujeres.
2. Fomentar la estabilidad de las mujeres en el empleo e impulsar su promoción profesional.



3. El establecimiento y consolidación en el ámbito empresarial de mayor número y diferentes medidas para la conciliación de la vida laboral y personal y el aumento de su uso por parte de los hombres.
4. Que los hombres asuman progresivamente su responsabilidad en las tareas de cuidados a personas dependientes y en las tareas del hogar (corresponsabilidad).
5. Combatir la brecha salarial de género y la consiguiente reducción de la brecha de pensiones.
6. Reducir la segregación horizontal y vertical en el mercado laboral.
7. Impulsar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de decisión y administración de empresas y organizaciones.
8. Reforzar la igualdad en el ámbito empresarial y en la formación y en la capacitación para el empleo, con el fin de avanzar hacia una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los sectores de actividad.
9. Fortalecer la implicación de las empresas en la lucha con las violencias sexuales en el ámbito laboral.
10. Reducir la incidencia de todas las manifestaciones de la violencia contra las mujeres, especialmente la violencia sexual y por razón de sexo, en el ámbito laboral.
11. Impulsar el cumplimiento de la extensa normativa en materia de igualdad en el ámbito laboral.

d. Valoración del impacto

Esta norma tiene un impacto de género positivo.

La obtención de esta distinción sirve de estímulo al resto de entidades del tejido empresarial español, al constatar las ventajas que supone para las políticas internas y externas de las entidades y empresas distinguidas, el haber incorporado las políticas de igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, alcanzando patrones de excelencia, equiparándola con las ya existentes en su estructura de gestión.

Se estima que este proyecto de Real Decreto contribuirá a fomentar un cambio cultural dentro y fuera de las organizaciones que contribuya a combatir las desigualdades estructurales del mercado laboral, así como a eliminar o reducir políticas y actuaciones discriminatorias por razones



de sexo en las empresas, favoreciendo en consecuencia, que se alcance una sociedad más democrática, justa e igualitaria.

5. Impacto de la normativa en la infancia y la adolescencia

Esta norma tiene un impacto positivo sobre la infancia y la adolescencia, ya que una de las medidas que valora el procedimiento de concesión y mantenimiento del distintivo es el fomento de la conciliación y la corresponsabilidad

6. Impacto de la normativa en la familia.

La aplicación de esta norma tenderá a beneficiar a las familias de un modo indirecto, aunque determinante para su bienestar, ya que este distintivo promueve la aplicación de medidas de conciliación y corresponsabilidad. Así las empresas que consiguen el distintivo disponen de medidas de conciliación y corresponsabilidad para las personas que forman sus plantillas que van más allá de las normas establecidas por la legislación vigente. En este sentido se muestran algunos ejemplos de estas medidas de las empresas actualmente en la Red DIE:

a) Mejora de permisos legales y convencionales de conciliación:

- Contratación con empresas de servicios a la familia para uso por parte de la plantilla, ya sea de forma gratuita (por ejemplo, 20 horas de cuidados de menores de edad) o mediante pago de un precio inferior al de mercado.
- Diferentes permisos no retribuidos por razones de carácter personal.
- Ofrecimiento de instalaciones propias de guardería o sufragar dichos gastos.
- Pago único de una cantidad concreta por maternidad, paternidad o acogimiento.

b) Adaptación y flexibilización de horarios, jornadas, turnos, permisos, licencia y vacaciones a las circunstancias de cada persona de la plantilla:

- Facilidad para cambiar el turno a las personas con responsabilidades familiares.
- Flexibilidad horaria en la entrada y salida del trabajo, así como en la hora de comer.
- Consideración de la situación familiar ante posibles traslados de municipio, excluyéndose a los progenitores con descendientes menores de 15 meses.
- Especial consideración con las personas que afrontan solas la responsabilidad de su descendencia menor de edad o con personas dependientes.



- c) Adaptación y flexibilización de los usos del tiempo y espacio para posibilitar la gestión de situaciones de conciliación/corresponsabilidad:
 - Fomento de las videoconferencias para evitar desplazamientos.
 - Instrucciones para que las reuniones no se prolonguen después de las 17:30 h.
 - Políticas de luces apagadas.
 - Promoción del teletrabajo.
- d) Potenciar el uso de medidas de conciliación entre los empleados hombres:
 - Campañas específicas de información de las medidas de conciliación dirigidas especialmente a los hombres.
- e) Servicios de asesoramiento, apoyo o guía para resolución o canalización de necesidades de conciliación.
 - Creación, actualización, difusión y publicidad de un único documento recopilatorio de todas las medidas de conciliación aplicables en la entidad.
 - Creación de la figura de interlocutor laboral y personal, cuya función principal es asesorar y apoyar la resolución o canalización de las necesidades de conciliación de la plantilla.

VIII. EVALUACIÓN EX POST

Este real decreto no está sujeto a evaluación ex post.