



## 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”

Propuesta 5 de febrero de 2025

### I

El artículo 14 de la Constitución Española dispone que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna, entre otras cuestiones, por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 señala que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Asimismo, la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesionales, así como a las condiciones de trabajo constituyen un principio fundamental en la Unión Europea, reconocido tanto en los Tratados constitutivos como en las Directivas Comunitarias en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

No obstante, la experiencia demuestra las dificultades persistentes para alcanzar una igualdad real y efectiva en los distintos ámbitos de la vida y, de manera particular, en el ámbito laboral.

Para avanzar en la consecución de este principio, y en desarrollo de las normas constitucionales y comunitarias, se promulgó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Esta ley obliga a las empresas a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres y, en su caso, a elaborar, aplicar y evaluar planes de igualdad, así como a 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, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Con el fin de reconocer y estimular la labor de las empresas comprometidas con la igualdad, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, prevé en su artículo 50 la creación de un distintivo empresarial en materia de igualdad, para aquellas empresas que destaquen por la aplicación de



políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, teniendo 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 sus productos o servicios.

En cumplimiento de dicho mandato, el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, reguló la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa”. Esta norma fue posteriormente modificada por el Real Decreto 850/2015, de 28 de septiembre, y por el Real Decreto 333/2023, de 3 de mayo, que establecieron 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 lo dispuesto en 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, tenía por objeto simplificar los requisitos de las entidades o empresas candidatas para solicitar el distintivo, así como el procedimiento de concesión y prórroga.

Sin embargo, la experiencia acumulada desde la aprobación del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, y de sus posteriores modificaciones evidencia la complejidad que supone la tramitación del 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



prevención de la violencia contra las mujeres en el 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, establece medidas de prevención y sensibilización contra las violencias sexuales en el ámbito laboral, estableciendo obligaciones para las empresas orientadas a 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 la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral. El presente 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 la Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de noviembre de 2022, relativa a un mayor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y medidas conexas. Esta norma modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, 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 sexo menos representado. Asimismo, se establece el principio de presencia equilibrada en los puestos de alta dirección para estas sociedades con el objetivo de alcanzar, igualmente, dicho porcentaje, configurándose esta exigencia como una obligación de cumplir o, en su caso, motivar.

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, es decir, deberán asegurar la presencia como mínimo de un cuarenta por ciento de personas del sexo menos representado en sus consejos de administración. 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 texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por Real Decreto Legislativo, 1/2010, de 2 de julio.



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 continuado siendo, en la práctica, excesivamente exigente, burocrática y costosa tanto para las empresas como para la Administración. Persisten cargas administrativas significativas que, en el actual contexto político, social y económico, 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 la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, contribuyendo activamente al cambio cultural necesario para alcanzar una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.



En consecuencia, este real decreto tiene por objeto llevar a cabo una modernización integral del procedimiento, orientada por los principios de agilidad, eficacia y proporcionalidad. A tal fin, integra las recientes modificaciones legales introducidas por la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, y por la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, adecuando los requisitos de las entidades o empresas candidatas y los criterios de valoración a la nueva normativa vigente. Asimismo, simplifica y mejora el procedimiento de concesión y mantenimiento del distintivo de igualdad, preservando su naturaleza de reconocimiento de excelencia y diferenciación de las organizaciones que acreditan resultados y mejora continua, 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 en el ámbito laboral, en particular de las violencias sexuales, 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. Su finalidad es identificar a aquellas empresas y entidades que, más allá del cumplimiento estricto de las obligaciones legales, 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.



## II

En cuanto a los principales cambios que introduce esta nueva regulación, cabe señalar, en primer lugar, que se extiende el ámbito de aplicación del distintivo, permitiendo la presentación de candidaturas a cooperativas de trabajo asociado y otras cooperativas con socios y socias de trabajo, siempre que cumplan los requisitos generales establecidos en este real decreto respecto de sus personas socias y trabajadoras.

A su vez, se amplían los requisitos exigidos para la obtención del distintivo, incorporando de forma expresa aquellos relativos a las medidas de prevención, sensibilización y actuación contra las violencias sexuales en el ámbito laboral, previstas en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, así como los derivados del cumplimiento de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto.

En relación con los criterios de valoración, se simplifica su definición, delegando en cada convocatoria el deber de concretar los aspectos específicos a evaluar, 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 de actuación.

Respecto al procedimiento de concesión, se mantiene el carácter mínimo bienal de las convocatorias. La principal novedad radica en la adopción de un régimen de concurrencia no competitiva, superando así algunas de las limitaciones de la normativa anterior, que hacían que empresas con parámetros elevados en sus políticas y prácticas de igualdad, pudieran ver limitado su acceso al distintivo al verse obligadas a competir entre sí.

Otra novedad destacada es que se considera como aspecto valorable, no como requisito, el apoyo a la candidatura de la representación legal de la plantilla (RLT) o, en su ausencia, de la propia plantilla, valorándose, además, su participación en la elaboración del plan, o en las medidas de igualdad, así como en su implantación y seguimiento y evaluación.

En relación con la vigencia del distintivo, cabe destacar su carácter indefinido desde la publicación de la resolución de concesión en el "Boletín Oficial del Estado", aunque sometida a los mecanismos de control, supervisión y revocación, mantenimiento y revisión, previstos en este real decreto, en caso de incumplimiento de la normativa en materia de igualdad o de las condiciones que justificaron su concesión.



En definitiva, este real decreto establece una regulación actualizada y coherente del distintivo empresarial, adaptada al marco normativo vigente y orientada a reforzar su función incentivadora, garantizando al mismo tiempo la plena incorporación de las obligaciones legales en materia de igualdad y de prevención de la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, y contribuyendo de manera efectiva al avance hacia una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Asimismo, regula su denominación, 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.

Con este real decreto se contribuye al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, en particular de los ODS 5 («Igualdad de género») y 8 («Trabajo decente y crecimiento económico»). En este marco, la norma contribuye, así mismo, a la eliminación de todas las formas de discriminación y de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, con especial foco en las violencias sexuales, a la promoción de la corresponsabilidad, a la participación plena y efectiva en los ámbitos de decisión y liderazgo, así como a la consecución del empleo pleno y productivo, y de la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

### III

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 del 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 de concesión y mantenimiento del distintivo, lo que redunda en una reducción de las cargas administrativas tanto para las empresas y entidades solicitantes como 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 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 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 legales y sociales vigentes en materia de igualdad y de erradicación de la violencia 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. 8



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

Este real decreto se dicta al amparo del artículo 149.1.7<sup>a</sup>. de la Constitución, que establece la competencia exclusiva del Estado sobre la legislación laboral y de acuerdo con la habilitación contenida en la disposición final tercera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, para llevar a efecto la regulación del distintivo empresarial en materia de igualdad establecido en el artículo 50 de dicha ley.

En su virtud, a propuesta conjunta de la Ministra de Igualdad y de la Ministra de Trabajo y Economía Social, con la aprobación previa del Ministro para la Transformación Digital y de la Función Pública, de acuerdo con el Consejo de Estado, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día XXX de xxxxxx de 20XXXX.

DISPONGO:

CAPITULO I

### **Disposiciones generales**

#### **Artículo 1. Objeto.**

El presente real decreto tiene por objeto regular el distintivo “Igualdad en la empresa y por una sociedad libre de violencia de género” en desarrollo de lo previsto en el artículo 50 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, relativo al distintivo empresarial en materia de igualdad, estableciendo reglamentariamente su denominación, 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.



## **Artículo 2. Denominación del distintivo empresarial**

El distintivo empresarial que regula el presente real decreto se denomina “Igualdad en la empresa y por una sociedad libre de violencia de género” y se representa con el logotipo aprobado por Orden de la persona titular del Ministerio de Igualdad, por la que se aprueba el logotipo y representación gráfica del distintivo “Igualdad en la empresa”.

No obstante, dicho logotipo podrá ser objeto de modificación mediante la aprobación y publicación de una nueva Orden de la persona titular del Ministerio de Igualdad o de la persona titular del Ministerio con competencias en la materia, que sustituya, actualice o complemente la vigente.

## **Artículo 3. Titularidad del distintivo.**

El logotipo y el nombre del distintivo empresarial en materia de igualdad y violencia de género al que se refiere este real decreto es titularidad exclusiva del Ministerio de Igualdad, y se registrará en la Oficina Española de Patentes y Marcas, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 17/2001, de 7 de diciembre, de Marcas.

## **Artículo 4. Requisitos generales para la solicitud del distintivo “Igualdad en la empresa y por una sociedad libre de violencia de género”.**

1. Cualquier entidad o empresa, de capital público o privado, que ejerza su actividad en territorio español, podrá presentar su candidatura al Ministerio de Igualdad, a través del Instituto de las Mujeres O.A., para la concesión del distintivo “Igualdad en la empresa y por una sociedad libre de violencia de género”, mediante sede electrónica por el procedimiento habilitado al efecto.

A estos efectos los términos entidad o empresa deben entenderse de acuerdo con lo previsto en el artículo 1.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado mediante el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Quedan excluidas de la posibilidad de presentar candidatura las administraciones públicas, entendiendo por tales las relacionadas en el artículo 3.2 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.



Podrán también optar a este distintivo las cooperativas de trabajo asociado y otras cooperativas con socios y socias de trabajo, siempre que cumplan los requisitos generales establecidos en este real decreto respecto de sus personas socias y trabajadoras, a la fecha de finalización del plazo de presentación de las solicitudes.

2. Las entidades o empresas candidatas se diferenciarán en dos grupos en función de la obligatoriedad de elaborar y aplicar un plan de igualdad:

- a) Empresas o entidades que tienen la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.
- b) Empresas o entidades que no tienen la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Las cooperativas de trabajo asociado y otras cooperativas con socios y socias de trabajo quedarán encuadradas en uno de los dos grupos anteriores, según tengan la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad de acuerdo a lo establecido en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, respecto de sus personas trabajadoras.

3. Todas las entidades o empresas candidatas deberán reunir los siguientes requisitos:

- a) Estar inscrita en el correspondiente régimen de la Seguridad Social y, cuando proceda, encontrarse formalmente constituida e inscrita en el registro público que corresponda.
- b) Encontrarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones en materia tributaria y de Seguridad Social.
- c) No haber sido sancionada con carácter firme, por infracciones graves o muy graves en materia de igualdad y no discriminación, en los tres años anteriores a la fecha de finalización del plazo de presentación de candidaturas, de acuerdo con lo dispuesto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.
- d) No haber sido sancionada con carácter firme, por infracciones graves o muy graves en materia de igualdad y no discriminación en el acceso a los bienes y servicios, en los tres años anteriores a la fecha de finalización del plazo de presentación de candidaturas, de acuerdo con lo establecido en el texto refundido de la Ley General para la Defensa de los



Consumidores y Usuarios y otras leyes complementarias, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2007, de 16 de noviembre.

- e) No haber sido sancionada con carácter firme, por infracciones graves o muy graves en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, en los tres años anteriores a la fecha de finalización del plazo de presentación de candidaturas, de acuerdo con lo dispuesto en el texto refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.
  - f) Disponer de un procedimiento específico para la prevención y presentación de denuncias o reclamaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, conforme a lo dispuesto en el artículo 48 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, conforme a lo establecido en la normativa aplicable. Los procedimientos deberán recoger explícitamente las formas de acoso sufridas en el ámbito digital.
  - g) Haber ofertado, en alguno de los dos últimos años anteriores a la solicitud, formación para la protección integral contra las violencias sexuales a toda la plantilla, incluidos cargos directivos.
  - h) Haber considerado en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, formando e informando a las trabajadoras.
  - i) Disponer del registro retributivo actualizado conforme a lo previsto en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y los artículos 5 y 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. En el caso de las cooperativas de trabajo asociado y otras cooperativas con socios y socias de trabajo, haber realizado un análisis de la situación retributiva, referido al anticipo cooperativo, para comprobar si el sistema retributivo, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.
  - j) Cumplir, en su caso, lo dispuesto en la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.
4. Además de reunir los requisitos establecidos en el apartado 3, las entidades o empresas candidatas que tengan la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad, de acuerdo con



lo establecido en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, deberán, en el momento de la presentación de su candidatura:

- a) Contar con un plan de igualdad vigente y debidamente registrado, con una antigüedad mínima de 2 años contados desde el inicio de vigencia indicada en el registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (REGCON) o, en caso de que el plan tenga una antigüedad inferior, que dicho plan no sea el primer plan de igualdad de la entidad.
- b) Disponer de un informe de evaluación de un plan de igualdad.
  - 1º Para empresas que tengan un plan de igualdad con, al menos dos años de antigüedad, disponer del informe de evaluación intermedia del plan de igualdad vigente.
  - 2º Para empresas que tengan un plan de igualdad con menos de dos años de antigüedad, disponer del informe de evaluación final del plan de igualdad anterior al vigente.
- c) Disponer de la valoración de los puestos de trabajo conforme a lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.
- d) Acreditar el cumplimiento del principio de presencia equilibrada en los órganos de gobierno y representación, de acuerdo con las siguientes reglas:
  - 1ª Las sociedades que no puedan formular una cuenta de pérdidas y ganancias abreviada de conformidad con lo dispuesto por el artículo 258 del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y que cuenten con consejo de administración, deberán acreditar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en su consejo de administración, de forma que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento, ni sean menores del cuarenta por ciento.

Respecto a estas entidades, cuando se trate de sociedades directa o indirectamente controladas por una familia, estarán exceptuadas del cumplimiento de este requisito.

- 2ª Las entidades de la economía social relacionadas en el artículo 5 de la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, deberán acreditar una participación equilibrada



de mujeres y hombres en sus órganos de gobierno y representación, cuando concurran las siguientes circunstancias:

- i. que el número medio de personas empleadas durante el ejercicio sea superior a 125 y;
- ii. que el importe del volumen del presupuesto anual supere los 20 millones de euros.

Las entidades, cuyos fines u objeto así lo justifiquen estarán exentas de cumplir con esta obligación, de conformidad con lo previsto en los artículos decimosexto, decimoséptimo y decimoctavo de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto.

3<sup>a</sup> De conformidad con la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, podrá no aplicarse el criterio de representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres, en consonancia con el principio de acción positiva, cuando exista una representación de mujeres superior al sesenta por ciento que, en todo caso, deberá justificarse.

5. Además de reunir los requisitos establecidos en el apartado 3, las entidades o empresas candidatas que no tengan la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, deberán, en el momento de la presentación de su candidatura, reunir los requisitos de una de las dos opciones siguientes:

a). OPCIÓN A:

1<sup>a</sup> Tener vigente y registrado un plan de igualdad voluntario que deberá tener una antigüedad de, al menos, un año (desde el inicio de vigencia indicado en REGCON o en el registro correspondiente en el caso de las cooperativas de trabajo asociado y otras cooperativas con socios y socias de trabajo, que en su caso pudiera ser de aplicación), o, en caso de tener menos de un año de antigüedad, que el vigente no sea el primer plan de igualdad.

2<sup>a</sup> Disponer de un informe de seguimiento del plan de igualdad voluntario correspondiente a un periodo mínimo de un año, que tendrá que ser uno de los dos años naturales inmediatamente anteriores a la convocatoria. Para empresas que tengan un plan de igualdad con menos de un año de antigüedad, disponer del informe de evaluación final del plan de igualdad anterior al vigente.



b). OPCIÓN B:

- 1<sup>a</sup> Tener medidas de igualdad aprobadas, al menos un año antes de la publicación de la correspondiente convocatoria.
  - 2<sup>a</sup> Disponer de un informe de seguimiento, de las medidas de igualdad aprobadas, correspondiente a un periodo mínimo de un año, que tendrá que ser uno de los dos años naturales inmediatamente anteriores a la convocatoria.
6. En cada convocatoria se podrá establecer como requisito un número mínimo de personas trabajadoras en la plantilla de la empresa o entidad candidata.

## CAPITULO II

### **Procedimiento para la concesión del distintivo “Igualdad en la empresa y por una sociedad libre de violencia de género”**

#### **Artículo 5. Convocatoria y solicitudes.**

1. Mediante orden de la persona titular del Ministerio de Igualdad se procederá a convocar el procedimiento para la concesión del distintivo "Igualdad en la empresa y por una sociedad libre de violencia de género", que tendrá como mínimo un carácter bienal. La orden se publicará en el "Boletín Oficial del Estado" y establecerá las bases de cada convocatoria con arreglo a las disposiciones establecidas en el presente capítulo.
2. Las convocatorias se realizarán en régimen de concurrencia no competitiva, siendo necesario alcanzar en cualquier caso un umbral mínimo de puntuación que será establecido en cada convocatoria, teniendo en cuenta la dimensión de las empresas y entidades participantes, y pudiéndose establecerse también, puntuaciones mínimas en determinados aspectos y/o ámbitos de actuación.
3. Las entidades o empresas que cumplan los requisitos exigidos en el artículo anterior deberán dirigir sus solicitudes al Ministerio de Igualdad, a través de sede electrónica, en modelos normalizados y conforme se establezca en la convocatoria de acuerdo a lo establecido en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.



## **Artículo 6. Documentación.**

Las candidaturas que se presenten para la obtención del distintivo deberán ir acompañadas de:

- a) Documentación acreditativa de los requisitos establecidos en el artículo 4.
- b) Documentación que acredite la información facilitada por la entidad o empresa candidata sobre cada uno de los apartados previstos en la solicitud que acompañará a la convocatoria por la que se desarrolle este real decreto.

## **Artículo 7. Comisión Evaluadora.**

1. El Ministerio de Igualdad constituirá una Comisión Evaluadora para la concesión del distintivo "Igualdad en la empresa y por una sociedad libre de violencia de género", que respetará el principio de presencia equilibrada que para la composición de órganos para la concesión de premios o condecoraciones financiados o concedidos por la Administración General del Estado o entidades integrantes del sector público institucional estatal establece la disposición adicional segunda de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, y que estará integrada por:

- a) Presidencia: la persona titular de la Dirección del Instituto de las Mujeres O.A.
- b) Vocalías: cinco personas funcionarias del Ministerio de Igualdad que ocupen puestos con nivel orgánico de subdirección general o subdirección adjunta, o nivel equivalente, nombradas por la Presidencia de la Comisión Evaluadora. De estas cinco personas, tres de ellas estarán destinadas en el Instituto de las Mujeres O.A., otra en la Secretaría de Estado de Igualdad y para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres y una última con destino en la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. Estas dos últimas vocalías serán designadas a propuesta de la persona titular de la Secretaría de Estado de Igualdad y para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres.
- c) Secretaría: una persona funcionaria de nivel mínimo 26, destinada en el Instituto de las Mujeres O.A., nombrada por la Presidencia de la Comisión Evaluadora, que actuará con voz, pero sin voto.

Las personas suplentes de las vocalías y de la secretaría serán nombradas por la Presidencia de la Comisión Evaluadora.



2. La Comisión Evaluadora verificará y evaluará la documentación presentada, atendiendo a los criterios de valoración establecidos en el artículo 10 y en la correspondiente convocatoria, y a la vista de ello elevará la oportuna propuesta de resolución a la persona titular del Ministerio de Igualdad.
3. La Comisión Evaluadora podrá solicitar de otras administraciones públicas los informes que estime oportunos sobre las empresas o entidades candidatas al distintivo, para el mejor desarrollo de su función evaluadora.
4. La Comisión Evaluadora se regirá en su funcionamiento por lo dispuesto en el título preliminar, capítulo II, sección 3.<sup>a</sup> de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

## **Artículo 8. Resolución.**

1. A la vista de la propuesta elevada por la Comisión evaluadora, la persona titular del Ministerio de Igualdad procederá a dictar resolución motivada sobre las solicitudes de concesión del distintivo "Igualdad en la empresa y por una sociedad libre de violencia de género", que será publicada en el "Boletín Oficial del Estado".

La resolución se notificará, individualmente, a las entidades o empresas solicitantes, en el plazo máximo de seis meses, contados desde el día siguiente a la finalización del plazo de presentación de solicitudes establecido en la convocatoria. Esta resolución pondrá fin a la vía administrativa, pudiendo interponerse contra la misma recurso potestativo de reposición en el plazo de un mes a contar desde el siguiente al día de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado", o recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos previstos en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

Las entidades o empresas solicitantes deberán enviar comunicación de esta resolución a la representación legal de las personas trabajadoras o, en el caso de las cooperativas de trabajo asociado y otras cooperativas con socios y socias de trabajo, a la Comisión de Igualdad u órgano que haya asumido las competencias atribuidas a esta.

2. De acuerdo con lo previsto en el artículo 25.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, transcurrido el plazo máximo establecido sin que se haya dictado y notificado resolución expresa, se entenderá desestimada la solicitud. En todo caso se resolverá la concesión mediante



resolución motivada y se notificará a las empresas y entidades el motivo que, en su caso, justifica la no concesión del distintivo.

Excepcionalmente, la persona titular del Ministerio de Igualdad podrá acordar una ampliación del referido plazo máximo de resolución y notificación, en los términos y con las limitaciones establecidas en el artículo 23 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, comunicándose dicho acuerdo a las entidades o empresas solicitantes, que deberán comunicar esta ampliación de plazo a la representación legal de las personas trabajadoras.

## **Artículo 9. Entrega del distintivo.**

El Ministerio de Igualdad procederá a la entrega del certificado del distintivo "Igualdad en la empresa y por una sociedad libre de violencia de género" en acto público convocado al efecto y al que se dotará de la solemnidad y difusión adecuada.

## **Artículo 10. Criterios de valoración.**

1. La Comisión constituida al efecto de acuerdo con lo previsto en el artículo 7, realizará la evaluación de las solicitudes atendiendo especialmente a la implantación, seguimiento, evaluación y resultados de las medidas contenidas en los planes de igualdad o en las políticas de igualdad y contra la violencia hacia las mujeres en el ámbito laboral, considerando su carácter integral, la aplicación de medidas de acción positiva, la desagregación por sexo de los datos, así como la evolución de la situación de las mujeres y los hombres en la plantilla.
2. La evaluación se realizará diferenciando si las empresas o entidades tienen la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad, y además se atenderá a la dimensión de las empresas y entidades, específicamente, a las especiales características de las pequeñas y medianas, así como al sector de actividad de estas.
3. Para la calificación de la dimensión de las empresas o entidades candidatas se atenderá a los criterios establecidos en la Recomendación 2003/361/CE de la Comisión, de 6 de mayo de 2003, sobre la definición de microempresas, pequeñas y medianas empresas, siendo calificadas de "grandes empresas" aquellas que no cumplan alguno de los tres criterios establecidos en la citada recomendación.



4. En particular, la Comisión valorará los siguientes aspectos:

- a) La presencia equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla, en los distintos puestos de trabajo, incluyendo puestos directivos y mandos intermedios, y en el Consejo de Administración u otro órgano de gobierno de la entidad.
- b) La equidad en la contratación indefinida y en la contratación a tiempo completo.
- c) La antigüedad del primer plan de igualdad o de las medidas de igualdad según se trate de empresas o entidades obligadas o no a tener plan de igualdad.
- d) La participación de la representación legal de las personas trabajadoras y de la plantilla en la elaboración del plan, o en las medidas de igualdad, así como en su implantación y seguimiento y evaluación.
- e) El apoyo a la candidatura de la mayoría de la representación legal de la plantilla (RLT) a través de la presentación de una declaración de apoyo (conforme a modelo normalizado). Si la empresa no cuenta con órganos de representación de la plantilla, podrán suscribir la declaración la mayoría de sus propias trabajadoras y trabajadores. Para el caso de las cooperativas de trabajo asociado y otras cooperativas con socios y socias de trabajo, el apoyo de la Comisión de Igualdad u órgano que haya asumido las competencias atribuidas a esta.
- f) La implantación, seguimiento, resultados y evaluación de las políticas y medidas de igualdad en los siguientes ámbitos:
  - 1º Selección y contratación o acceso a la condición de persona socia trabajadora.
  - 2º Clasificación profesional.
  - 3º Promoción profesional.
  - 4º Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
  - 5º Retribuciones, que para las cooperativas de trabajo asociado y otras cooperativas con socios y socias de trabajo vendrán referidas al anticipo cooperativo en relación con las personas socias.
  - 6º Prevención, detección y erradicación del acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual.
  - 7º Atención a las víctimas de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.
  - 8º Salud laboral desde una perspectiva de género.



- 9º Información, sensibilización y formación.
- 10º Comunicación incluyente, lenguaje, imágenes y publicidad no sexista.
- 11º Incorporación del enfoque de género en la actividad de la empresa.
- 12º Relación de la empresa con su entorno.
- 13º Cualquier otro aspecto que se considere relevante en las correspondientes convocatorias.

5. En cada convocatoria se detallarán los aspectos concretos a valorar, así como la puntuación máxima asignada a cada uno de ellos. Asimismo, se establecerán 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 de los referidos anteriormente.

### CAPITULO III

## **Vigencia, suspensión y finalización de la concesión del distintivo “Igualdad en la empresa y por una sociedad libre de violencia de género”**

### **Artículo 11. Vigencia.**

La concesión del distintivo "Igualdad en la empresa y por una sociedad libre de violencia de género" tendrá vigencia indefinida mientras se acredite el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 17 en relación con el mantenimiento del distintivo, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 12, 13 y 14 respecto de la suspensión, revocación, y suspensión y renuncia voluntaria.

### **Artículo 12. Suspensión.**

1. La persona titular del Ministerio de Igualdad, de oficio, previa audiencia de la empresa o entidad distinguida notificará, mediante resolución motivada, la suspensión de concesión del distintivo “Igualdad en la empresa y por una sociedad libre de violencia de género” en los siguientes supuestos:
  - a) En caso de que la empresa o entidad distinguida no cumpla con las obligaciones previstas en el artículo 17.



- b) En caso de alteración de las condiciones que dieron lugar a la concesión del distintivo, cuando supongan empeoramientos no sustanciales de los parámetros de igualdad que justificaron la concesión del distintivo.
- c) En los supuestos de incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 16.3.
- d) En los supuestos en que la empresa se negara a la realización de las acciones de verificación aleatoria presencial o virtual previstas en el artículo 18, cuando el rechazo no estuviera suficientemente justificado.
- e) Cuando se inicie un procedimiento de revocación, como medida cautelar, hasta que recaiga la resolución.
- f) Cuando la empresa o entidad haya sido sancionada mediante resolución susceptible de recurso por infracciones graves o muy graves en materia de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres hasta la firmeza de la resolución.

En los supuestos de incumplimiento previstos en la letra a) del apartado anterior, la suspensión se mantendrá hasta que se cumpla con la obligación de acreditar el mantenimiento de los requisitos que permitieron la concesión del distintivo, así como el cumplimiento de cualquier previsión normativa en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y/o prevención y sensibilización frente a la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral que pudiera haber entrado en vigor con carácter posterior a la concesión del distintivo o de remitir el informe a que se refiere en el artículo 17, en caso de requerírsele en el plazo extraordinario que pudiera establecerse por la persona titular de la Dirección del Instituto de las Mujeres O.A., o, en los supuestos previstos en las letras b), c) d) y e) del apartado anterior, hasta que se certifique la subsanación de las circunstancias que justificaron la suspensión, y, en el supuesto previsto en la letra f), hasta que recaiga resolución firme.

2. La suspensión de la concesión del distintivo empresarial en materia de igualdad y contra la violencia de género conllevará la de las facultades derivadas de aquélla, en los términos previstos en el artículo 15. Para las facultades derivadas de los supuestos previstos en las letras c) y d) del artículo 15.1, se estará a las especificaciones correspondientes en cada convocatoria de ayuda, subvención o adjudicación de contrato.
3. Contra la resolución de suspensión, que pone fin a la vía administrativa, puede interponerse ~~recurso potestativo de reposición en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al~~



de la notificación de la resolución, o recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos previstos en la Ley 29/1998, de 13 de julio.

### **Artículo 13. Revocación.**

1. Sin perjuicio de las responsabilidades que pudieran derivarse en los diferentes órdenes, la persona titular del Ministerio de Igualdad, de oficio, previa audiencia de la entidad o empresa distinguida podrá revocar la concesión del distintivo “Igualdad en la empresa y por sociedad libre de violencia de género”, mediante resolución motivada, en los siguientes supuestos:
  - a) En caso de incumplimiento por parte de la empresa o entidad de la obligación de acreditar el mantenimiento de los requisitos que permitieron la concesión del distintivo, así como el cumplimiento de cualquier previsión legal en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres o prevención y sensibilización frente a la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral que pudiera haber entrado en vigor con carácter posterior a la concesión del distintivo o de remitir el informe indicado en el artículo 17, en caso de requerírselle, en la forma o en el plazo extraordinario que se establezca.
  - b) En caso de que recaiga resolución firme que declare la existencia de incumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
  - c) En caso de alteración de las condiciones que dieron lugar a la concesión del distintivo que supongan el empeoramiento sustancial de los parámetros de igualdad que justificaron dicha concesión.
  - d) Cuando se produjera la pérdida de alguno de los requisitos necesarios para solicitar la concesión del distintivo empresarial en materia de igualdad y contra la violencia de género.
  - e) Cuando, en su caso, la entidad o empresa no cumpla lo previsto en la disposición transitoria única respecto al régimen transitorio de las empresas que ya poseen el distintivo.
  - f) En caso de que en la entidad o empresa se produjeran o apreciaran condiciones o circunstancias incompatibles con los criterios de valoración.
  - g) En los supuestos de incumplimiento grave o reiterado de las obligaciones derivadas de la concesión del distintivo. Específicamente, cuando la entidad o empresa incurra en publicidad ilícita.



2. La revocación de la concesión del distintivo “Igualdad en la empresa y por una sociedad libre de violencia de género” conllevará, en todo caso, la pérdida de las facultades derivadas de aquélla. Para las facultades derivadas de los supuestos previstos en los apartados c) y d) del artículo 15.1, se estará a las especificaciones correspondientes en cada convocatoria de ayuda, subvención o adjudicación de contrato.
3. Aquella empresa o entidad a la que se haya revocado el distintivo quedará excluida durante tres años de la posibilidad de solicitarlo. En el caso de una segunda revocación, la empresa quedará excluida durante diez años en los procedimientos de concesión del distintivo “Igualdad en la empresa y por una sociedad libre de violencia de género”.
4. Contra la resolución de revocación, que pone fin a la vía administrativa, puede interponerse recurso potestativo de reposición en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la notificación de la resolución, o recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos previstos en la Ley 29/1998, de 13 de julio.

#### **Artículo 14. Suspensión y renuncia voluntaria**

La entidad o empresa distinguida en materia de igualdad podrá solicitar al Ministerio de Igualdad, a través del Instituto de las Mujeres O.A., la suspensión de la concesión de su distintivo, o renunciar a él.

La suspensión conllevará la suspensión de las facultades derivadas de la concesión en los términos previstos en el artículo 12.

La renuncia al distintivo conllevará la pérdida de las facultades derivadas de aquélla en los términos previstos en el artículo anterior.

### **CAPITULO IV**

#### **Facultades y obligaciones derivadas de la obtención del distintivo “Igualdad en la empresa y por una sociedad libre de violencia de género”**

#### **Artículo 15. Facultades.**

1. Sin perjuicio de otras que pudieran establecerse, la obtención del distintivo “Igualdad en la empresa y por una sociedad libre de violencia de género” conllevará las siguientes facultades<sup>23</sup>



- a) La entrega a la empresa o entidad en acto público por parte del Ministerio de Igualdad de un certificado acreditativo de su concesión.
- b) El uso del distintivo en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios, en los términos y con las condiciones establecidas en el artículo 16 del presente Real Decreto.
- c) La valoración del distintivo a efectos de la obtención de subvenciones públicas en cuyas bases reguladoras se premie la efectiva consecución de la igualdad en los supuestos establecidos en el artículo 35 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo.
- d) La consideración del distintivo en la adjudicación de los contratos en los términos y condiciones establecidos en el apartado 2 del artículo 34 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

A estos efectos, cuando los órganos de contratación dispongan en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia para aquellas empresas que establezcan medidas tendentes a promover la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y de la prevención y sensibilización frente a las violencias contra las mujeres en el trabajo, se entenderá que cumplen tal requisito las poseedoras del distintivo "Igualdad en la empresa y por una sociedad libre de violencia de género", sin perjuicio de que tal circunstancia pueda acreditarse por cualesquiera otros medios que el órgano de contratación determine.

La empresa que hubiera hecho uso de esta preferencia estará obligada a mantener los parámetros de igualdad durante el plazo fijado en la adjudicación.

- e) La publicidad y difusión institucional por parte del Ministerio de Igualdad de las empresas que hayan obtenido el distintivo en materia de igualdad y de las políticas de igualdad aplicadas en las mismas.
2. La concesión del distintivo será compatible con el otorgamiento de otras distinciones o premios concedidos por diferentes administraciones públicas españolas o extranjeras o entes públicos adscritos o dependientes de dichas administraciones, así como por entidades privadas españolas o extranjeras en relación con la consecución de la igualdad real y efectiva.



## **Artículo 16. Obligaciones generales para las empresas con distintivo.**

1. Las empresas que obtengan el distintivo “Igualdad en la empresa y por una sociedad libre de violencia de género” deberán promover activamente la igualdad efectiva de mujeres y hombres, especialmente en el cumplimiento y mejora de las medidas que integran el Plan de Igualdad, o las Políticas de igualdad, que justifiquen la concesión de su distintivo.
2. Las empresas o entidades distinguidas están obligadas a comunicar al Ministerio de Igualdad, a través del Instituto de las Mujeres O.A., cualquier modificación de las circunstancias que dieron lugar a la concesión del distintivo, así como cualquier incumplimiento de la normativa en materia de igualdad entre mujeres y hombres y/o frente a la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, o cualquier litigio en que se encuentre inmersa relacionado con posibles infracciones graves o muy graves en materia de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres, y el resultado del mismo, que pueda dar lugar a la suspensión o revocación del distintivo, conforme se recoge en los artículos 12 y 13.
3. El uso del distintivo empresarial está sujeto al cumplimiento de las siguientes obligaciones:
  - a) El distintivo deberá reproducir con exactitud el logotipo que figure en la orden ministerial que aprueba el logotipo y representación gráfica del distintivo "Igualdad en la empresa y por una sociedad libre de violencia de género", en los colores y tipos de letra indicados.
  - b) El distintivo deberá ir asociado, en todo caso, al nombre de la empresa o entidad distinguida con indicación del año de la concesión.
  - c) El distintivo podrá reproducirse en cualquier tipo de soporte, a título enunciativo y no limitativo, en soportes electrónicos, sobre papel, textil, superficies metálicas, plásticas, metacrilatos o maderas, siempre que reproduzcan fielmente el logotipo original.
  - d) Las empresas o entidades que hayan obtenido el distintivo deberán observar las especificaciones que, en cuanto a la forma de representación gráfica o reproducción, pueda aprobar el Ministerio de Igualdad.
  - e) El uso del distintivo “Igualdad en la empresa y por una sociedad libre de violencia de género” deberá ajustarse a lo previsto en el capítulo III, relativo a la vigencia, suspensión, revocación de la concesión, o renuncia a la misma.



La empresa o entidad a la que se le haya concedido el distintivo no podrá hacer uso de este desde el momento en que el Ministerio de Igualdad le comunique la suspensión temporal o la retirada definitiva del distintivo, o desde que la propia empresa o entidad solicite una suspensión voluntaria temporal o la renuncia al mismo.

- f) En todo caso, el uso del distintivo “Igualdad en la empresa y por una sociedad libre de violencia de género” estará sujeto a la plena observancia de la normativa aplicable, en particular, en materia de publicidad.

#### **Artículo 17. Mantenimiento del distintivo.**

1. No obstante el carácter indefinido del distintivo, 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., y siempre que le sea solicitado, 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 y/o prevención y sensibilización frente a la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral que pudiera haber entrado en vigor con carácter posterior a la concesión del distintivo.

A su vez, 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 y/o prevención y sensibilización frente a las violencia contra las mujeres 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 y por una sociedad libre de violencia de género”.

2. El plazo para acreditar el mantenimiento de los requisitos que dieron lugar a la concesión del distintivo “Igualdad en la empresa y por una sociedad libre de violencia de género” será de un mes natural desde el día siguiente al requerimiento por el órgano instructor.



De serle requerida la presentación del informe previsto en el apartado primero de este artículo, la entidad o empresa dispondrá de un mes natural desde su solicitud para su presentación a través de la sede electrónica del Ministerio de Igualdad, según procedimiento que se habilite.

### **Artículo 18. Procedimiento de control.**

1. Corresponde al Ministerio de Igualdad, a través del Instituto de las Mujeres O.A., realizar el seguimiento del mantenimiento de los requisitos que hayan permitido la concesión del distintivo. Para ello, las entidades o empresas están obligadas a notificar cualquier modificación de las circunstancias que dieron lugar a dicha concesión conforme a lo dispuesto en el artículo 16.2.

Para realizar el seguimiento señalado en el apartado anterior, el Ministerio de Igualdad, a través del Instituto de las Mujeres O.A., controlará periódicamente la acreditación del mantenimiento de los requisitos que dieron lugar a la concesión del distintivo, así como el cumplimiento de cualquier previsión legal en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y/o prevención y sensibilización frente a la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral que pudiera haber entrado en vigor con carácter posterior a la concesión del distintivo, según corresponda.

A su vez, evaluará los informes que podrá requerir a las empresas y entidades distinguidas en materia de igualdad conforme a lo previsto en el artículo 17.1, pudiendo solicitar a éstas la información adicional que resulte necesaria para una adecuada valoración de los planes y medidas de Igualdad, su implantación y resultados.

Con este mismo propósito, podrán realizarse por el Instituto de las Mujeres O.A., previa comunicación a las empresas o entidades interesadas, acciones de verificación aleatoria presencial o virtual en las empresas o entidades distinguidas.



## CAPITULO V

### **Registro de concesiones, renovaciones, renuncias voluntarias, suspensiones y revocaciones del distintivo “Igualdad en la empresa y por una sociedad libre de violencia de género”**

#### **Artículo 19. Registro de las empresas y entidades con distintivo “Igualdad en la empresa y por una sociedad libre de violencia de género”.**

El Ministerio de Igualdad, a través del Instituto de las Mujeres O.A., mantendrá un registro público de las concesiones, renuncias voluntarias, suspensiones y revocaciones de este distintivo.

## CAPITULO VI

### **Colaboración entre Administraciones Públicas**

#### **Artículo 20. Colaboración entre Administraciones Públicas.**

Las Administraciones Públicas garantizarán la necesaria coordinación y colaboración en relación con la concesión y revocación del distintivo y de cualesquiera otras distinciones y premios a los que se refiere el artículo 15.2. A tal efecto podrán comunicar las correspondientes resoluciones de concesión, suspensión, renovación y revocación, así como las renuncias voluntarias que se produzcan.

#### **Disposición adicional primera. Definición de los términos entidad y empresa y cooperativas de trabajo asociado y otras cooperativas con socios y socias de trabajo.**

Los términos entidad y empresa empleados en este Real Decreto deben ser entendidos en todo caso de conformidad con lo previsto en el primer párrafo del artículo 4.1. El término las cooperativas de trabajo asociado y otras cooperativas con socios y socias de trabajo debe ser entendido de conformidad con lo previsto en la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, especialmente en lo señalado en la Sección 1<sup>a</sup>, capítulo X.



## **Disposición adicional segunda. No incremento del gasto público.**

Lo dispuesto en este real decreto no supondrá aumento del gasto público.

## **Disposición transitoria única. Régimen transitorio.**

1. Con motivo de la entrada en vigor de este real decreto, las empresas o entidades que ostentan el distintivo "Igualdad en la Empresa" conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, pasaran 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 en esta normativa se recogen.
2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, las entidades o empresas a las que hace referencia el apartado 1 de esta disposición transitoria , dispondrán de un año desde la entrada en vigor de este real decreto para adaptarse al cumplimiento de los requisitos previstos en el artículo 4, así como a cualquier previsión legal en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y/o prevención y sensibilización frente a la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral que pudiera ser de aplicación con carácter posterior a la entrada en vigor de este real decreto.

## **Disposición derogatoria única. Derogación normativa.**

Quedan derogadas todas las normas de igual o inferior rango en lo que contradigan o se opongan a lo dispuesto en el presente real decreto, 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".

## **Disposición final primera. Título competencial.**

Este real decreto se dicta al amparo del artículo 149.1.7<sup>a</sup> de la Constitución, que establece la competencia exclusiva del Estado sobre la legislación laboral.

## **Disposición final segunda. Facultades de desarrollo.**

Se autoriza a la persona titular del Ministerio de Igualdad a dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de lo dispuesto en el presente real decreto.



### **Disposición final tercera. Entrada en vigor.**

El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el “Boletín Oficial del Estado”.

ELÉVESE AL CONSEJO DE MINISTROS,  
MADRID,

LA MINISTRA DE IGUALDAD

LA VICEPRESIDENTA SEGUNDA Y  
MINISTRA DE TRABAJO Y ECONOMÍA  
SOCIAL