



CONSULTA PÚBLICA PREVIA A LA ELABORACIÓN DE UN BORRADOR DE PROYECTO DE NUEVO REAL DECRETO POR EL QUE SE REGULE LA CONCESIÓN Y UTILIZACIÓN DEL DISTINTIVO “IGUALDAD EN LA EMPRESA”, QUE DEROGUE EL REAL DECRETO 1615/2009, DE 26 DE OCTUBRE Y DESARROLLE LA INTEGRACIÓN DEL DISTINTIVO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 12 LEY ORGÁNICA 10/2022, DE 6 DE SEPTIEMBRE.

I. CONTEXTO

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

Las personas, empresa u organizaciones interesadas podrán participar remitiendo sus aportaciones al correo electrónico ConsultaPublicaDIE@inmujeres.es

La consulta pública estará abierta desde el día 8 de mayo de 2025 hasta el día 23 de mayo de 2025, ambos inclusive.

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

II. ANTECEDENTES DE LA NORMA

La [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#), en su **artículo. 1.1** establece, entre sus objetivos, hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular, mediante la eliminación de la discriminación de la mujeres, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente en la esfera laboral, entre otras. El Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las

condiciones de trabajo. Se incluye, además, entre los derechos laborales de las personas trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, regulando el contenido mínimo de los planes de igualdad.

El **artículo 50** de la citada **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, contiene un mandato al Gobierno en los siguientes términos *“El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales creará un **distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades** con sus trabajadores y trabajadoras, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios”*.

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”](#) (en adelante DIE), 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, por el que se modifica el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre**, que regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa", introdujo cambios relativos a los requisitos de las entidades o empresas candidatas y los criterios de valoración, para adaptarlo a lo establecido en los [Reales Decretos 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 [902/2020, de 13 de octubre](#), de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en desarrollo de 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**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, 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.

Por otro lado, el **artículo 12 de la [Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual \(LOGILS\)](#)**, prevé la creación del distintivo «Empresas por una sociedad libre de violencia de género», en su **apartado 3, y en el apartado 4** establece *“4. Por real decreto se determinará el procedimiento y las condiciones para la concesión, revisión periódica y retirada del distintivo al que se refiere el apartado anterior, las facultades derivadas de su obtención y las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan.”*

III. **PROBLEMAS QUE SE PRETENDEN SOLUCIONAR CON LA NUEVA NORMA**

- **Desarrollo e integración del distintivo previsto en el artículo 12 de la LOGILS en el DIE por coherencia, eficacia y simplificación normativa:**

El artículo 12 de la LOGILS prevé una distinción para aquellas empresas que implantan de manera efectiva mecanismos de prevención, la sensibilización y formación sobre conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, así como en materia de protección integral contra las violencias sexuales.

Sin embargo, la normativa vigente reguladora del DIE ya valora y tiene en cuenta muchos aspectos recogidos en el artículo 12 de la LOGILS. Se trataría, por tanto, de aunar esfuerzos para dar respuesta al objetivo que persigue dicho precepto legal, dotando de coherencia al ordenamiento jurídico, simplificando cargas y procedimientos complejos, así como una pluralidad de reconocimientos con una misma o similar finalidad. De esta forma, se pretende dotar de mayor eficacia a los instrumentos existentes para conseguir un objetivo común.

- **Simplificación y mejora del procedimiento de concesión, mantenimiento y renovación.**

Actualmente, la **gestión de la concesión y renovación del DIE ha demostrado ser, en la práctica, excesivamente exigente, burocrática y costosa para las empresas**, consumiendo además numerosos recursos públicos, limitando el número de entidades que acceden a la misma, culminan con y mantienen este galardón.

Hay que tener en cuenta que, en la práctica, a pesar de la última modificación introducida por el 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", siguen existiendo numerosas cargas administrativas que en el actual contexto político, social y económico es preciso reducir.

Por eso, con este proyecto se pretende simplificar y modernizar el procedimiento de concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa".

Asimismo, la experiencia acumulada en las diferentes convocatorias del procedimiento de concesión del DIE aconseja modificar varios aspectos del procedimiento para mejorar su gestión y reducir las cargas administrativas de las empresas distinguidas y de la propia Administración para incentivar a las empresas a que participen para la obtención de este distintivo, animándolas a la mejora continua en sus políticas de igualdad.

- **Motivar a las empresas para la creación de lugares de trabajo seguros para las mujeres**, que promuevan de manera efectiva mecanismos de prevención, la sensibilización y formación sobre conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, así como en materia de protección integral contra las violencias sexuales, en los términos previstos en la Ley 10/2022, de 6 de septiembre, facilitando también la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.

Con la nueva regulación se pretende dar cumplimiento a lo previsto en los apartados 3 y 4 del artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, regulando el distintivo «Empresas por una sociedad libre de violencia de género», y las condiciones para la concesión, revisión periódica y retirada del mismo, y las facultades derivadas de su obtención y las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan.

- **Aumentar significativamente el número de empresas que trascienden del mero cumplimiento de la normativa aplicable a la excelencia** en materia de igualdad entre mujeres y hombres y erradicación de las violencias machista. De forma que aquellas empresas y organizaciones que obtengan el distintivo "Igualdad en la Empresa", así como las que ya lo tienen, impulsen también en la práctica y de forma efectiva 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, promoviendo y sensibilizando sobre la importancia de la prevención y erradicación de dichas conductas.

IV. NECESIDAD Y OPORTUNIDAD

Este proyecto surge de la necesidad de, por un lado, dar respuesta a lo previsto en el artículo 12 de la LOGILS y, por otro, reducir las cargas administrativas del actual procedimiento de concesión, mantenimiento y renovación del DIE, aunando en una sola norma, por coherencia y eficacia para atender al objeto previsto, lo establecido en el Real Decreto regulador del distintivo de “Igualdad en la empresa” y lo dispuesto en el artículo 12 de la LOGILS.

Además, teniendo en cuenta la experiencia en las diferentes convocatorias anuales del procedimiento de concesión del DIE, se considera oportuno y necesario revisar el procedimiento para su obtención, mantenimiento y renovación, introduciendo modificaciones que redunden en una amplia reducción de cargas administrativas, tanto para las empresas y organizaciones solicitantes como para la Administración.

Así mismo, se ha constatado que tras numerosos años de vigencia del DIE, el número de empresas que solicitan la distinción y de empresas distinguidas sigue siendo reducido frente el número de empresas existentes y al número de empresas obligadas a disponer de plan de igualdad. Dado el potencial transformador de las empresas en el cambio cultural necesario para conseguir una igualdad real y efectiva, se estima necesario revisar de forma global el procedimiento para incentivar a un número de empresas muy significativamente superior a optar y obtener la distinción, de forma que cada vez más empresas en nuestro país pasen del mero cumplimiento normativo a la excelencia en materia de igualdad.

V. OBJETIVO DE LA NORMA

El objetivo pretendido con la nueva norma es hacer una revisión profunda del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa y tramitar un nuevo real decreto que, por un lado, integre en esta distinción, de forma coherente, lo previsto en el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, para cumplir con dicho mandato legal, y, por otro, simplifique cargas e incentive a un mayor número de empresas a pasar del mero cumplimiento normativo a la excelencia en materia de igualdad en sentido amplio.

VI. POSIBLES SOLUCIONES ALTERNATIVAS REGULATORIAS Y NO REGULATORIAS

No se considera válida la alternativa no regulatoria, ya que es preciso cumplir con lo establecido en el artículo 50 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y



hombres, así como en el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.