



MINISTERIO DE IGUALDAD

MINISTERIO DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

**MEMORIA ABREVIADA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO DEL PROYECTO DE REAL DECRETO POR EL QUE SE MODIFICA EL REAL DECRETO 1615/2009, DE 26 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE REGULA LA CONCESIÓN Y UTILIZACIÓN DEL DISTINTIVO “IGUALDAD EN LA EMPRESA”**

**MEMORIA ABREVIADA**

- I. Resumen ejecutivo**
- II. Justificación de la memoria abreviada**
- III. Oportunidad de la norma**
- IV. Contenido**
- V. Análisis jurídico**
- VI. Tramitación y consultas**
- VII. Análisis de impactos**
- VIII. Evaluación**



MINISTERIO DE IGUALDAD

MINISTERIO DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

**MEMORIA ABREVIADA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO DEL PROYECTO DE REAL DECRETO POR EL QUE SE MODIFICA EL REAL DECRETO 1615/2009 DE 26 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE REGULA LA CONCESIÓN Y UTILIZACIÓN DEL DISTINTIVO “IGUALDAD EN LA EMPRESA”**

**I. 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 de impacto normativo aprobada por el Consejo de Ministros de 1 de diciembre de 2009.

<b>Ministerio / Órgano Proponente</b>	Ministerio de Igualdad	Fecha	5 de septiembre de 2022
<b>Título de la Propuesta</b>	Real Decreto por el que se modifica el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa”.		
<b>Tipo de Memoria</b>	<input type="checkbox"/> Normal <input checked="" type="checkbox"/> Abreviada		
<b>OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA</b>			
<b>Situación que se regula.</b>	Modificación del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa”.		
<b>Objetivos que se persiguen.</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Adaptar la regulación del distintivo a la nueva normativa aprobada:<ul style="list-style-type: none"><li>- 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 al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.</li><li>- la Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.</li><li>- los nuevos reales decretos de estructura orgánica de departamentos ministeriales</li></ul></li><li>- Mejorar los aspectos procedimentales de gestión y reducir las cargas administrativas de las empresas distinguidas respecto a la documentación exigida para la concesión y control del distintivo</li></ul>		



	<p>“Igualdad en la Empresa”, así como de la propia Administración Pública.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Impulsar la adopción de planes de igualdad en las empresas y entidades.</li><li>- Garantizar que todas las empresas del territorio nacional tengan las mismas posibilidades de obtener el distintivo “Igualdad en la Empresa”.</li></ul>
<b>Principales alternativas consideradas.</b>	<p>No se contemplan alternativas, por los siguientes motivos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- La aprobación de los reales decretos 901/2020 y 902/2020, de 13 de octubre, exige modificar la normativa actualmente vigente.</li></ul>
<b>CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO</b>	
<b>Tipo de propuesta</b>	Real Decreto
<b>Estructura de la propuesta.</b>	El proyecto de real decreto consta de una parte expositiva y un artículo único con dieciocho apartados, una disposición adicional, una disposición transitoria y una disposición final.
<b>Informes recabados.</b>	<p>Los preceptivos del art. 26 de la Ley 50/1997, del Gobierno.</p> <p>En concreto, se recabarán los siguientes informes: informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Igualdad y del Ministerios de Trabajo y Economía Social; aprobación previa del Ministerio de Hacienda y Función Pública; informe de los Ministerios de Asuntos Económicos y Transformación Digital, Política territorial e Industria, Comercio y Turismo; informe de las Comunidades Autónomas; informe de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática; informe del Consejo de Participación de la Mujer.</p> <p>Por último, será sometido a dictamen del Consejo de Estado.</p>
<b>Consulta pública y trámite de audiencia.</b>	<p>Se ha llevado a cabo el trámite de consulta pública previa a través del portal web del Ministerio de Igualdad, desde el 29 de octubre hasta el 13 de noviembre de 2021.</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	
<b>ADECUACIÓN AL ORDEN DE COMPETENCIAS</b>	El proyecto de real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7ª 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.
<b>IMPACTO ECONÓMICO Y PRESUPUESTARIO.</b>	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, aumentar la motivación y mejorar el clima laboral, lo que redundará en una mayor productividad y competitividad empresarial 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 checked="" type="checkbox"/> No implica un gasto. <input type="checkbox"/> Implica un gasto. <input type="checkbox"/> Implica un ingreso.



	<input type="checkbox"/> Afecta a los presupuestos de otras Administraciones Territoriales.	
<b>IMPACTO DE GÉNERO.</b>	La norma tiene un impacto positivo	
<b>IMPACTO SOBRE LA FAMILIA</b>	La norma tiene un impacto positivo	
<b>IMPACTO SOBRE INFANCIA Y ADOLESCENCIA</b>	La norma tiene un impacto nulo	

## II. JUSTIFICACIÓN DE LA MEMORIA ABREVIADA.

De conformidad con el artículo 3 del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo, en los casos en los que se estime que de la propuesta normativa no se derivan impactos apreciables en alguno de los ámbitos citados anteriormente, se realizará una memoria abreviada.

La elección de la memoria abreviada se explica por el propio contenido del proyecto de real decreto, que no es de carácter general ni abstracto, pues se limita a regular la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE).

## III. OPORTUNIDAD DE LA NORMA.

### 1. 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” y en su capítulo IV, titulado “Distintivo empresarial en materia de igualdad”.

Mediante el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, que tiene por objeto el desarrollo de dicho artículo, se procedió a regular la concesión y utilización del citado distintivo empresarial. El real decreto establece la denominación del distintivo, el procedimiento y las condiciones para su concesión, las facultades derivadas de su obtención, las condiciones de difusión institucional de



MINISTERIO DE IGUALDAD

MINISTERIO DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

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.

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”.

La modificación proyectada es necesaria para adaptar la regulación del distintivo “Igualdad en la Empresa” al 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 al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, para diferenciar, entre otros aspectos, los criterios de valoración para la obtención y renovación del distintivo, atendiendo a si la empresa tiene o no obligación de implantar un plan de igualdad.

Asimismo, el real decreto adapta la normativa vigente a la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, a la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público, y a los cambios introducidos por la nueva estructura orgánica.

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

## **2. Objetivos.**

El objetivo pretendido con esta modificación es la adaptación del real decreto por el que se regula el distintivo “Igualdad en la Empresa” a los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, así como a la Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Además, teniendo en cuenta la amplia experiencia acumulada en los años de gestión del DIE, se pretende mejorar aspectos procedimentales de gestión y reducir las cargas administrativas



MINISTERIO DE IGUALDAD

MINISTERIO DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

para las empresas distinguidas respecto a la documentación exigida para la concesión y control del distintivo DIE, así como de la propia Administración

### **3. Análisis de alternativas.**

No se contemplan alternativas a la aprobación de la norma proyectada porque la aprobación de los reales decretos 901/2020 y 902/2020, de 13 de octubre, exigen modificar la normativa actualmente vigente en esta materia.

Se ha planteado la opción de realizar un nuevo real decreto, si bien, debido a que el objeto y contenido principal del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, se mantienen, y las principales modificaciones consisten en la adaptación a lo establecido en los citados Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, de 13 de octubre, referidas a los requisitos de las entidades o empresas candidatas y los criterios de valoración, se ha optado por proceder a hacer una modificación del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre.

### **4. Adecuación a los principios de buena regulación.**

El presente real decreto se adecua a los principios de buena regulación previstos en el artículo 129.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

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 recientemente realizados por medio de los reales decretos 901/2020 y 902/2020, de 13 de octubre.

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

### **5. Adecuación a los principios de buena regulación.**

El proyecto normativo se encuentra incluido en el Plan Anual Normativo de la Administración General del Estado para 2022, aprobado por Acuerdo de Consejo de Ministros, de 11 de enero de 2022.



#### **IV. CONTENIDO.**

Este real decreto se estructura en un preámbulo, un artículo único, una disposición adicional, una disposición transitoria y una disposición final.

Este real decreto adecua los requisitos generales de las entidades candidatas y establece criterios de valoración acordes con los reales decretos 901/2020 y 902/2020, de 13 de octubre.

Así, se modifica el artículo 4 respecto a los requisitos generales para la solicitud del distintivo "Igualdad en la Empresa", en primer lugar, se establecen dos grupos de entidades o empresas candidatas en función de la obligatoriedad 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, con requisitos comunes y específicos para cada grupo.

Se establece el requisito contar con un plan de igualdad conforme lo establecido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, y, en el caso de empresas o entidades no obligadas a elaborar un plan de igualdad, deben disponer de medidas de igualdad depositadas en el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad o, en su caso, contar con un plan de igualdad voluntario conforme al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Se confiere mayor importancia a la trayectoria en el desarrollo de planes o medidas de igualdad, exigiendo la presentación de un informe de seguimiento que comprenda un periodo mínimo de dos años, así como a disponer de un procedimiento específico para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, conforme a lo establecido en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Se refuerza el papel de la representación legal de las personas trabajadoras, exigiendo la presentación de una declaración de apoyo firmada por la mayoría de dicha representación o, en su ausencia, por la mayoría de la plantilla.

Se establece la obligación de que las sociedades que no puedan formular cuenta de pérdidas y ganancias abreviada y que cuenten con consejo de administración, tengan una presencia mínima de mujeres en su consejo de administración del 30%, dando la posibilidad de ampliarse hasta un 40% en las sucesivas ordenes de convocatoria. A las empresas o entidades que ya cuentan con el distintivo se les da un periodo transitorio de dos años contados a partir de la concesión de la prórroga del distintivo para el cumplimiento de este requisito. Respecto a los criterios de valoración, se modifica el artículo 10 atendiendo a la nueva normativa, valorándose la implantación, seguimiento, evaluación y resultados de las medidas contenidas en los planes de igualdad o en



las políticas de igualdad, su carácter integral, la aplicación de medidas de acción positiva, la implantación, seguimiento y evaluación del protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo, la desagregación por sexo de los datos, así como a aspectos relativos a la evolución y grado de implantación de las medidas de igualdad y de la situación de las mujeres y los hombres en la plantilla .

Se modifica el artículo 13 estableciendo la obligación de entregar un informe de seguimiento intermedio después de transcurridos dos años naturales desde la concesión del distintivo o de su prórroga.

Sobre el procedimiento para la concesión y la prórroga del distintivo, se introducen modificaciones en el periodo de vigencia del distintivo, que pasa a tener una duración de cinco años, y en el seguimiento y control sobre el mantenimiento de las condiciones que dieron lugar a la concesión del mismo, así como criterios para su prórroga que consideran las obligaciones derivadas de la normativa que pudiera aprobarse con posterioridad a su obtención.

## V. 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”* insiste en que *“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 aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios”*. El Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, es la norma que desarrolla dicho artículo y que regula la concesión y utilización del citado distintivo empresarial.

En este contexto, la norma proyectada se dicta con el objeto de adaptar el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre a los cambios recientemente introducidos por los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, de 13 de octubre. Estas normas traen causa, a su vez, de la aprobación del 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.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, incorporó cambios muy significativos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en materia de planes de igualdad, estableciendo la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras elaboraran y aplicaran un plan de igualdad; fijando importantes precisiones con respecto al contenido del diagnóstico y el plan de igualdad; y disponiendo un registro en el que debían quedar inscritos todos los planes de igualdad. Además, este real decreto-ley ordenó al Gobierno (por medio del nuevo artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo) llevar a cabo el desarrollo reglamentario del diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad, así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, da cumplimiento al mandato recogido en el Real Decreto-ley 6/2019. A su vez, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, desarrolla los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en materia retributiva y luchar contra la misma,



MINISTERIO DE IGUALDAD

MINISTERIO DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

complementando la regulación contenida en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, en lo relativo al desarrollo del concepto y contenido de las auditorías salariales.

Dado que el objeto de la norma es la modificación del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, el rango jurídico de la norma debe ser el de real decreto.

#### **b) 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.

#### **c) Derogación y modificaciones normativas.**

El proyecto de real decreto modifica el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre y no contiene disposiciones derogatorias.

### **VI. TRAMITACIÓN Y CONSULTAS.**

#### **1. Consulta pública, audiencia e información 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 29 de octubre hasta el 13 de noviembre de 2021.

En el trámite de consulta pública, a través del portal Web del Ministerio de Igualdad, se recibieron las aportaciones efectuadas por un total de 11 entidades.

Las principales aportaciones fueron:

- Valoración de los criterios para la obtención y renovación del DIE de forma distinta en función del tamaño de la empresa y en función del sector al que pertenece la empresa, considerando la existencia de sectores masculinizados y feminizados.
- Inclusión del enfoque interseccional de género asociado a otros factores, entre ellos a la discapacidad, entre los criterios de valoración.
- Simplificación del proceso administrativo de presentación de informes anuales y prórrogas.
- Prolongación del periodo de vigencia del DIE.



MINISTERIO DE IGUALDAD

MINISTERIO DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

- Establecimiento de una batería de indicadores mínimos que permitan ver evolución, cuantitativos y cualitativos.
- Registro del plan de igualdad con, al menos, un año de vigencia.
- Valoración de las acciones realizadas que impacten en la sociedad en materia de igualdad.
- Presentación de un informe de seguimiento del año de vigencia o intermedio del plan, realizado por una profesional de igualdad externa a la organización.
- Presentación de la solicitud del distintivo por profesionales del área de consultoría de género, acreditada por su formación y experiencia.
- Ejecución de los planes anteriores de, al menos, un 80% de las acciones.
- Inclusión de la posibilidad de obtención del DIE para un grupo de empresas.

Asimismo, está previsto llevar a cabo el trámite de audiencia e información pública.

El artículo 26.6 de la Ley 50/1997, 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.

Se considera de interés recabar informes de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

## **2. Informes evacuados.**

En la tramitación de la norma proyectada está previsto que se evacúen los siguientes informes.

- Informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Igualdad y del Ministerio de Trabajo y Economía Social, conforme al artículo 26.5, párrafo 4º de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.
- Aprobación previa del Ministerio de Hacienda y Función Pública, conforme al artículo 26.5, párrafo 5º, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.
- Informe de otros ministerios: Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, e Ministerio de Industria, Comercio y Turismo.
- Informe del Ministerio de Política Territorial, de conformidad con el artículo 26.5, párrafo 6º, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.



MINISTERIO DE IGUALDAD

MINISTERIO DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

- En aplicación del artículo 26.5, párrafo primero, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, se solicitará informe de las Comunidades Autónomas.
- Informe de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática, conforme al 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.
- Asimismo, en aplicación del artículo 26.5 párrafo 1º, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, se solicitará informe al Consejo de Participación de la Mujer, que fue remitido con fecha.
- Asimismo, debe recabarse 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.

## **VII. ANÁLISIS DE IMPACTOS.**

### **1. Adecuación de la norma al orden de distribución de competencias.**

El proyecto normativo se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7ª 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. 7ª de la Constitución.

### **2. 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.

### **3. Impacto económico.**

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



MINISTERIO DE IGUALDAD

MINISTERIO DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

El primero de ellos concierne a los efectos que se derivarán de la aprobación de la norma, dado que este real decreto contribuirá a que se incorporen al sector productivo y/o a puestos de responsabilidad de las empresas, mujeres cuyas capacidades y conocimientos están actualmente infrutilizados o simplemente fuera de los circuitos económicos. No obstante, estimar la cuantificación de esta aportación a la economía no es una cuestión sencilla, 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” o Red DIE, bien por el aumento de su clientela 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”, al mismo tiempo que éstas se incorporan directamente a la Red DIE, donde se llevan a cabo, entre otras, acciones de promoción y publicidad. 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.

En cualquier caso, no cabe ninguna duda de que el impacto económico será positivo a largo plazo, aunque muy difícilmente cuantificable, 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” aporta beneficios a las empresas y a la sociedad en general: la igualdad entre mujeres y hombres permite optimizar los recursos humanos, aumentar la motivación y el clima laboral, que redundan 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.



#### **4. Impacto sobre las cargas administrativas.**

En este real decreto se modifica el procedimiento para la obtención y la prórroga del distintivo, simplificando tanto la gestión administrativa de concesión, como de seguimiento y solicitud de prórroga, que, por tanto, conlleva una reducción de las cargas administrativas para las empresas y entidades.

Se amplía el periodo de vigencia del distintivo que pasa de tres a cinco años y, además, se modifica el procedimiento para el seguimiento, cambiando la obligación de presentar un informe con carácter anual, a la obligación de presentar un informe intermedio de seguimiento después de que hayan transcurrido dos años de la concesión del distintivo o de la concesión de la prórroga.

#### **5. 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.

La 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 destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con*



MINISTERIO DE IGUALDAD

MINISTERIO DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

*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 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”.

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



MINISTERIO DE IGUALDAD

MINISTERIO DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

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.

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.

Actualmente comprobamos que:

- La tasa de paro general se sitúa en el 13,65%, siendo la tasa de paro de las mujeres del 15,44%, mientras que la de los hombres se encuentra en el 12,04%.
- La tasa de actividad se sitúa en el 58,50%, siendo la de los hombres el 63,53%, y la de las mujeres el 53,75%.
- La brecha salarial por cómputo anual en 2019: 19,5%. En 2019 la ganancia media anual fue de 26.934,38 euros para los hombres y de 21.682,02 euros para las mujeres. El salario medio anual femenino representó el 80,5% del masculino.

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.



MINISTERIO DE IGUALDAD

MINISTERIO DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

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.
- 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 las empresas, organizaciones sindicales y empresariales, así como en el sector público.
- 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.

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 eliminar o reducir los actos discriminatorios de trato y oportunidades en las empresas por razones de sexo, favoreciendo en consecuencia, que se alcance una sociedad más justa.

## **6. Impacto de la normativa en la infancia y la adolescencia**

Esta norma no prevé ningún efecto sobre la infancia y la adolescencia, ya que el ámbito de aplicación se encuentra en el mundo laboral, al que legalmente no tienen acceso los menores de



16 años, a excepción de ámbitos muy específicos relacionados, por ejemplo, con el mundo del espectáculo.

## **7. Impacto de la normativa en la familia.**

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

### **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.



MINISTERIO DE IGUALDAD

MINISTERIO DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

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

La presente norma no se encuentra incluida entre las susceptibles de evaluación ex post en el correspondiente Plan Anual Normativo 2022.