Real Decreto 1042/2026, de 25 de noviembre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la empresa y por una sociedad libre de violencia de género».

Ministerio de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes
«BOE» núm. 295, de 27 de noviembre de 2026
Referencia: BOE-A-2026-24914

ÍNDICE

Preámbulo . . . 3

CAPÍTULO I. Disposiciones generales . . . 7

Artículo 1. Objeto. . . . 7

Artículo 2. Denominación del distintivo empresarial. . . . 8

Artículo 3. Titularidad del distintivo.. . . . 8

Artículo 4. Requisitos generales para la solicitud del distintivo «Igualdad en la empresa y por una sociedad libre de violencia de género».. . . . 8

CAPÍTULO II. Procedimiento para la concesión del distintivo «Igualdad en la empresa y por una sociedad libre de violencia de género». . . . 11

Artículo 5. Convocatorias y solicitudes. . . . 11

Artículo 6. Documentación.. . . . 11

Artículo 7. Comisión evaluadora. . . . 11

Artículo 8. Resolución.. . . . 12

Artículo 9. Entrega del distintivo. . . . 12

Artículo 10. Criterios de valoración. . . . 12

CAPÍTULO III. Vigencia, suspensión y finalización de la concesión del distintivo «Igualdad en la empresa y por una sociedad libre de violencia de género» . . . 13

Artículo 11. Vigencia. . . . 13

Artículo 12. Suspensión. . . . 14

Artículo 13. Revocación. 14

Artículo 14. Renuncia voluntaria. 15

CAPÍTULO IV. Facultades y obligaciones derivadas de la obtención del distintivo «Igualdad en la empresa y por una sociedad libre de violencia de género» 15

Artículo 15. Facultades. 15

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

Artículo 17. Mantenimiento del distintivo. 17

Artículo 18. Procedimiento de control. 17

CAPÍTULO V. Registro de empresas y entidades con distintivo «Igualdad en la empresa y por una sociedad libre de violencia de género». 18

Artículo 19. Registro de empresas y entidades con distintivo «Igualdad en la empresa y por una sociedad libre de violencia de género».. 18

CAPÍTULO VI. Colaboración entre Administraciones públicas 18

Artículo 20. Colaboración y coordinación entre Administraciones públicas.. 18

Disposiciones adicionales 18

Disposición adicional primera. Definición de los términos entidad y empresa y cooperativas de trabajo asociado y otras cooperativas con socios y socias de trabajo. 18

Disposición adicional segunda. No incremento del gasto público. 18

Disposiciones transitorias 19

Disposición transitoria única. Régimen transitorio. 19

Disposiciones derogatorias 19

Disposición derogatoria única. Derogación normativa.. 19

Disposiciones finales 19

Disposición final primera. Título competencial. 19

Disposición final segunda. Facultades de desarrollo. 19

Disposición final tercera. Entrada en vigor. 19

TEXTO CONSOLIDADO
Última modificación: sin modificaciones

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, constituye 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 orgánica 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, el artículo 50 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, prevé 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, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa», reguló la concesión y utilización de este distintivo. Esta norma fue posteriormente modificada por el Real Decreto 850/2015, de 28 de septiembre, 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», y 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».

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 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 de 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, hace 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, contempla 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 mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a 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 cuarenta por ciento 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, explicar conforme a lo dispuesto en su artículo noveno.

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 en sus consejos de administración acorde con el principio de presencia equilibrada. 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.

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. Esta obligación será exigible únicamente cuando concurran 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.

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 compleja y costosa tanto para las empresas y entidades como para la Administración. Persisten cargas administrativas significativas que, en un contexto orientado a la simplificación de los procedimientos, es aconsejable reducir.

Además, el desarrollo normativo 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 del mero cumplimiento normativo hacia la excelencia sostenida y estable en materia de igualdad y de prevención de la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, aportando estabilidad jurídica y mayor prestigio institucional, 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. Para ello, 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, este real decreto deroga el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, 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 solicitudes 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 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 para facilitar la presentación de solicitudes atendiendo a la diversidad de las empresas y evitar cargas que pudieran, en ocasiones, ser demasiado elevadas, es la posibilidad de que la declaración de apoyo a la candidatura pueda ser avalada también por la Comisión de Seguimiento del plan de igualdad. Cabe destacar, además, que la nueva normativa reconoce como aspecto valorable la participación de la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT), de la Comisión de Seguimiento del plan de igualdad o de la propia plantilla en la implantación, seguimiento y evaluación del plan o de las medidas de igualdad. También se valorará, por primera vez, que el plan de igualdad haya sido acordado entre las partes legitimadas para su negociación conforme a lo previsto en la normativa aplicable y se obliga a la empresa a informar a la RLPT y a la Comisión de Seguimiento del plan de igualdad del estado de la tramitación de su candidatura a este distintivo. Con estas medidas se refuerza el papel central que juega la representación legal de las personas trabajadoras, los agentes sociales y la negociación colectiva en nuestro sistema de relaciones laborales, siendo dicha participación de gran importancia para valorar la calidad de las políticas de igualdad desarrolladas por las empresas.

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, mantenimiento, revisión y en su caso revocación, previstos en este real decreto, en caso de incumplimiento de la normativa en materia de igualdad o de las condiciones que justificaron su concesión. Mecanismos que, en todo caso, garantizan que la vigencia sea compatible con el mantenimiento de los niveles de exigencia y calidad requeridos en base a la supervisión y verificación continua.

Por otra parte y por primera vez, la normativa reguladora de esta marca de excelencia reconoce como una facultad propia de las empresas y entidades distinguidas la pertenencia a la red de empresas con distintivo «Igualdad en la empresa y por una sociedad libre de violencia de género», como instrumento de colaboración, intercambio de buenas prácticas, aprendizaje mutuo y difusión de políticas de igualdad, contribuyendo además al seguimiento y mejora continua de las actuaciones desarrolladas por las entidades distinguidas.

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 revocación en caso de incumplimiento de aquéllas por parte de las empresas.

De conformidad con lo previsto en el artículo 14.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y dado que este procedimiento va dirigido a entidades y empresas de capital público o privado, que ejerzan su actividad en territorio español, la tramitación y gestión del distintivo se realizará exclusivamente por medios electrónicos.

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»).

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.

En lo que se refiere al principio de necesidad, 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 marco legal y reglamentario actual, incorporando las novedades legislativas introducidas por la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, y la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de manera clara, comprensible y coherente.

Además, 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. A su vez, en su elaboración ha habido una amplia participación de las entidades y empresas afectadas, las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas y las comunidades autónomas, a través de la consulta pública y del trámite de audiencia e información pública.

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 ya que, 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.

IV

Este real decreto se dicta al amparo del artículo 149.1.7.ª de la Constitución Española, 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 llevar a efecto la regulación del distintivo empresarial en materia de igualdad establecido en el artículo 50 de dicha ley orgánica.

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 24 de noviembre de 2026,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

Este real decreto tiene por objeto regular el distintivo «Igualdad en la empresa y por una sociedad libre de violencia de género» en desarrollo del 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 y entidades 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 el procedimiento de revocación en caso de incumplimiento.

Artículo 2. *Denominación del distintivo empresarial.*

El distintivo empresarial se denomina «Igualdad en la empresa y por una sociedad libre de violencia de género» y se representa con el logotipo aprobado por 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».

Artículo 3. *Titularidad del distintivo.*

El logotipo y el nombre del distintivo empresarial en materia de igualdad y violencia de género son titularidad exclusiva del Ministerio de Igualdad, y se registrarán en la Oficina Española de Patentes y Marcas O.A., 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 para la concesión del distintivo «Igualdad en la empresa y por una sociedad libre de violencia de género».

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.

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.

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 con 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 solicitudes, de acuerdo con lo dispuesto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el 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 solicitudes, 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 solicitudes, 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, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

f) No haber sido sancionada con carácter firme, por infracciones muy graves en materia de extranjería, en los tres años anteriores a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

g) 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.

h) Haber ofertado, en alguno de los dos últimos años anteriores a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes, formación para la protección integral contra las violencias sexuales en el ámbito laboral a toda la plantilla, incluidos cargos directivos.

i) 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.

j) 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.

k) 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.

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

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.

l) Presentar una declaración de apoyo a la candidatura de la mayoría de la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) o de la Comisión de Seguimiento del plan de igualdad, conforme al modelo normalizado que se establezca en la correspondiente convocatoria. En el caso de empresas que, por no estar obligadas, no tengan plan de igualdad, esta declaración podrá estar suscrita también por la mayoría de las personas trabajadoras. Para el caso de las cooperativas de trabajo asociado y otras cooperativas con socios y socias de trabajo, el apoyo podrá ser suscrito por la Comisión de Igualdad u órgano que haya asumido las competencias atribuidas a ésta.

4. Además de reunir los requisitos establecidos en el apartado anterior, 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 dos 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.

1.º Para empresas y entidades que tengan un plan de igualdad con, al menos dos años de antigüedad, disponer del informe de evaluación intermedia del plan de igualdad vigente.

2.º Para empresas y entidades 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) 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 menos del cuarenta por ciento. No obstante, cuando exista una representación de mujeres superior al sesenta por ciento, podrá no aplicarse este criterio, en consonancia con el principio de acción positiva previsto en la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto.

Las sociedades directa o indirectamente controladas por una familia quedan exceptuadas del cumplimiento de este requisito.

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.ª 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, hasta la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes), o, en caso de tener menos de un año de antigüedad, que el vigente no sea el primer plan de igualdad.

2.ª 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 fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes. Para empresas y entidades 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.ª Tener medidas de igualdad aprobadas, al menos un año antes de la fecha de finalización de presentación de solicitudes.

2.ª 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 fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes.

CAPÍTULO II

Procedimiento para la concesión del distintivo «Igualdad en la empresa y por una sociedad libre de violencia de género»

Artículo 5. *Convocatorias y solicitudes.*

1. Las convocatorias del procedimiento para la concesión del distintivo «Igualdad en la empresa y por una sociedad libre de violencia de género» se realizarán mediante orden de la persona titular del Ministerio de Igualdad, al menos cada dos años. La orden de cada convocatoria se publicará en el «Boletín Oficial del Estado» y establecerá las bases con arreglo a las disposiciones establecidas en este 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 establecer, también, puntuaciones mínimas en determinados aspectos 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 la sede electrónica asociada, en modelos normalizados y conforme se establezca en la convocatoria de acuerdo con lo establecido en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

4. Las comunicaciones, notificaciones y demás trámites relacionados con los procedimientos y actuaciones que se recogen en este real decreto se realizarán por medios electrónicos, teniendo en cuenta lo previsto en el artículo 14.2 y 3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

Artículo 6. *Documentación.*

Las solicitudes que se presenten para la obtención del distintivo deberán ir acompañadas de la documentación acreditativa y justificativa de los requisitos establecidos en el artículo 4 conforme a lo que se disponga en cada convocatoria.

Artículo 7. *Comisión evaluadora.*

1. La Comisión evaluadora para la concesión del distintivo estará integrada por:

a) Presidencia: la persona que ejerza la presidencia 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 que ocupe un puesto de trabajo de, al menos, nivel 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.

En la composición de la Comisión evaluadora se atenderá al principio de presencia equilibrada, de conformidad con la disposición adicional segunda de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto.

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 a 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.ª 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 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 publicación de la convocatoria en el «Boletín Oficial del Estado». Esta resolución pondrá fin a la vía administrativa, pudiendo interponerse contra la misma recurso potestativo de reposición en el plazo previsto en el artículo 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre 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 y a la Comisión de Seguimiento del plan de igualdad 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.

3. 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 y a la Comisión de Seguimiento del plan de igualdad.

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 adecuadas.

Artículo 10. *Criterios de valoración.*

1. La Comisión evaluadora 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, la evolución de la situación de las mujeres y los hombres en la plantilla, así como la integración del enfoque de género interseccional.

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 en el que desarrollan su actividad.

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.

4. En particular, la Comisión evaluadora 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) Que el plan de igualdad haya sido acordado entre las partes legitimadas para su negociación conforme a lo previsto en la normativa aplicable.

e) La implantación, seguimiento, resultados y evaluación de las políticas y medidas de igualdad en los siguientes ámbitos:

1.º Selección y contratación o acceso a la condición de persona socia trabajadora.
2.º Clasificación profesional.
3.º Promoción profesional.
4.º Formación.
5.º Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
6.º 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.
7.º Prevención, detección y erradicación del acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual, considerando la efectiva implantación de medidas y procedimientos específicos, así como el desarrollo de acciones de información y formación.
8.º Atención a las víctimas de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.
9.º Salud laboral desde una perspectiva de género.
10.º Información, sensibilización y formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
11.º Comunicación incluyente, lenguaje, imágenes y publicidad no sexista.
12.º Incorporación del enfoque de género en la actividad de la empresa.
13.º Relación de la empresa con su entorno, compromiso con terceros, clientela, entidades proveedoras y contratistas, entre otras.
14.º La participación de la representación legal de las personas trabajadoras o de la Comisión de Seguimiento del plan de igualdad. En el caso de empresas o entidades no obligadas a elaborar plan de igualdad, la participación de la plantilla.
15.º 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 o ámbitos de los referidos anteriormente.

6. En cualquier caso, para la valoración de las entidades solicitantes se incorporarán indicadores cuantitativos y cualitativos que permitan valorar el impacto real y sostenido en materia de igualdad efectiva, más allá del cumplimiento formal de obligaciones legales.

CAPÍTULO 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 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 renuncia voluntaria.

Artículo 12. *Suspensión.*

1. La persona titular del Ministerio de Igualdad, de oficio, y previa audiencia de la entidad o empresa distinguida, notificará, mediante resolución motivada, la suspensión del distintivo 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 o entidad se negara a la realización de las acciones de verificación presencial o a distancia a través de sistema de información y comunicación en línea, previstas en el artículo 18, cuando el rechazo no estuviera suficientemente justificado.

e) Iniciado un procedimiento de revocación, podrá acordarse la suspensión como medida provisional, de forma motivada y en los términos previstos en el artículo 56 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre. Esta medida se extinguirá cuando surta efectos la resolución que ponga fin al procedimiento de revocación, sin perjuicio de la posibilidad de alzarla o modificarla durante su tramitación conforme a lo dispuesto en dicho artículo.

f) Cuando la empresa o entidad haya sido sancionada por infracciones graves o muy graves en materia de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres por la autoridad laboral competente, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, mediante resolución susceptible de recurso y hasta la firmeza de la resolución.

2. En el supuesto de incumplimiento previsto en la letra a) del apartado anterior, cuando se refiera a la obligación de acreditación documental establecida en el artículo 17.1, párrafo primero, la suspensión se mantendrá hasta que se acredite 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 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.

Cuando el incumplimiento se refiera a la presentación del informe previsto en el artículo 17.1, párrafo segundo, la suspensión se mantendrá hasta que se remita dicho informe dentro del plazo extraordinario que pudiera establecerse por la persona titular de la Presidencia del Instituto de las Mujeres, O.A.

En los supuestos previstos en las letras b), c), d) y e) del apartado anterior, la suspensión se mantendrá hasta que se acredite la subsanación de las circunstancias que justificaron la suspensión, o hasta que se dicte, en su caso, resolución de revocación conforme a lo previsto en el artículo 13.

En el supuesto previsto en la letra f), la suspensión se mantendrá hasta que recaiga resolución firme.

3. La suspensión del distintivo empresarial en materia de igualdad y contra la violencia de género conllevará la de las facultades derivadas de su concesión, 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.

4. El plazo máximo para resolver y notificar el procedimiento de suspensión previsto en este artículo será de seis meses, a computar según lo previsto en el artículo 21.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

5. 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, 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 requerírsele, en la forma o en el plazo extraordinario que se establezca.

b) En caso de que recaiga resolución firme, no susceptible de recurso en vía administrativa ni judicial, 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 o entidades 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 conllevará, en todo caso, la pérdida de las facultades derivadas de aquélla. 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. Aquella empresa o entidad a la que se haya revocado el distintivo quedará excluida durante tres años de la posibilidad de solicitarlo.

4. El plazo máximo para resolver y notificar el procedimiento de revocación previsto en este artículo será de seis meses, a computar según lo previsto en el artículo 21.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

5. 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. *Renuncia voluntaria.*

La entidad o empresa distinguida podrá renunciar al distintivo mediante comunicación formal dirigida al Ministerio de Igualdad, a través del Instituto de las Mujeres, O.A.

La renuncia al distintivo conllevará la pérdida de las facultades derivadas de la concesión previstas en el artículo 15.

CAPÍTULO 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. La obtención del distintivo conllevará las siguientes facultades:

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.

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 artículo 34.2 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 o entidades que establezcan medidas tendentes a promover la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y la prevención y sensibilización frente a la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, 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 y entidades que hayan obtenido el distintivo en materia de igualdad y de las políticas de igualdad aplicadas en las mismas.

f) La pertenencia a la red de empresas con distintivo «Igualdad en la empresa y por una sociedad libre de violencia de género», como espacio de colaboración institucional, intercambio de buenas prácticas, aprendizaje mutuo, difusión de políticas de igualdad, que podrá asimismo contribuir al seguimiento y mejora continua de las actuaciones desarrolladas por las entidades distinguidas.

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 y entidades que obtengan el distintivo 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 su concesión.

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 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, 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 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 revocación definitiva del distintivo, o desde que la propia empresa o entidad renuncie de forma voluntaria al mismo.

f) En todo caso, el uso del distintivo 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 documentalmente, 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 su concesión, así como el cumplimiento de cualquier previsión normativa 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.

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 o prevención y sensibilización frente a la 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», tomando en consideración los criterios de valoración descritos en el artículo 10.

2. El plazo para acreditar el mantenimiento de los requisitos que dieron lugar a la concesión del distintivo será de un mes desde el día siguiente al requerimiento por el órgano instructor.

De serle requerida la presentación del informe previsto en el apartado anterior, la entidad o empresa dispondrá de un mes, desde la notificación del requerimiento, para su presentación a través de la sede electrónica del Ministerio de Igualdad, según el 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 comunicar cualquier modificación de las circunstancias que dieron lugar a dicha concesión conforme a lo dispuesto en el artículo 16.2.

2. Para realizar el seguimiento el 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 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 distinguidas y con su autorización, acciones de verificación presencial o a distancia a través de sistema de información y comunicación en línea, en las empresas o entidades distinguidas. Estas actuaciones podrán consistir, entre otras, en reuniones con la dirección o con el personal responsable de recursos humanos, entrevistas con la representación legal de las personas trabajadoras o con la plantilla, así

como revisión documental, tanto *in situ* como en remoto, y cualesquiera otras actuaciones necesarias para comprobar el mantenimiento de los requisitos que motivaron la concesión del distintivo.

Estas actuaciones se ajustarán a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE, garantizándose, en todo caso, el pleno respeto a los derechos de las personas trabajadoras, la protección de sus datos personales, y la confidencialidad de la información a la que pudiera accederse en el ejercicio de las mismas.

CAPÍTULO V

Registro de empresas y entidades con distintivo «Igualdad en la empresa y por una sociedad libre de violencia de género»

Artículo 19. *Registro de empresas y entidades con distintivo «Igualdad en la empresa y por una sociedad libre de violencia de género».*

1. El Ministerio de Igualdad, a través del Instituto de las Mujeres, O.A., mantendrá un registro de empresas y entidades con distintivo «Igualdad en la empresa y por una sociedad libre de violencia de género».

2. En el registro constarán los datos identificativos de las empresas y entidades distinguidas incluyendo el año de concesión del distintivo, la denominación de la empresa o entidad, el número de identificación fiscal, la sección de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas, el domicilio social, y los datos de contacto e identificación de su representante legal.

3. La información pública del registro estará disponible a través de la página web del Instituto de las Mujeres, O.A., y consistirá en la relación actualizada de las empresas y entidades que mantengan vigente y no suspendido el distintivo, con indicación de su denominación, número de identificación fiscal, sección de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas, domicilio social y año de concesión.

CAPÍTULO VI

Colaboración entre Administraciones públicas

Artículo 20. *Colaboración y coordinación 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 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.*

1. 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 por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

2. 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 el capítulo X, sección 1 y en su caso, de conformidad con la normativa autonómica que resulte de aplicación.

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

La aprobación de este real decreto no supone un 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, pasarán automáticamente a poseer, con carácter indefinido, el distintivo «Igualdad en la empresa y por una sociedad libre de violencia de género», siéndoles de aplicación todas las previsiones que en esta normativa se recogen.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, y sin perjuicio de la obligación de cumplir con todas las exigencias legales desde el momento en que resulten aplicables, a efectos del mantenimiento de este distintivo, las entidades o empresas a las que hace referencia el apartado anterior 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 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», así como 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».

Disposición final primera. *Título competencial.*

Este real decreto se dicta al amparo del artículo 149.1.7.ª de la Constitución Española, 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».

Dado el 25 de noviembre de 2026.

FELIPE R.

El Ministro de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes,
FÉLIX BOLAÑOS GARCÍA

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico.