Dictamen 7
2026

SESIÓN ORDINARIA DEL PLENO DE
24 DE JUNIO DE 2026

Sobre el Proyecto de Real Decreto por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la empresa y por una sociedad libre de violencia de género”

CONSEJO ECONÓMICO
Y SOCIAL ESPAÑA

CONSEJO ECONÓMICO
Y SOCIAL **ESPAÑA**

DEPARTAMENTO DE PUBLICACIONES
NICES: 904-2026

Colección Dictámenes
Número 7/2026
La reproducción de este dictamen
está permitida citando su procedencia.
Primera edición, junio de 2026

Edita y distribuye
Consejo Económico y Social
Huertas, 73
28014 Madrid. España
T 91 429 00 18
publicaciones@ces.es
www.ces.es
ISSN 1134-5152
D.L. M-16954-2026

Imprime
Solana e hijos, A.G.

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

De conformidad con las competencias atribuidas al Consejo Económico y Social por la Ley 21/1991, de 17 de junio, previo análisis y tramitación por la Comisión de Trabajo sobre la Realidad Social y el Trabajo de las Mujeres en España, y de acuerdo con el procedimiento previsto en el Reglamento de organización y funcionamiento interno, el Pleno del Consejo Económico y Social aprueba, en su sesión ordinaria del día 24 de junio de 2026, el siguiente dictamen:

1. Antecedentes

El 4 de junio de 2026 tuvo entrada en el Consejo Económico y Social un escrito del Ministerio de Igualdad en el que se solicitaba, al amparo de lo dispuesto en la Ley 21/1991, de 17 de junio, de Creación del Consejo Económico y Social, que el CES emitiera, en el plazo de un mes, dictamen sobre el Proyecto de Real Decreto por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la empresa y por una sociedad libre de violencia de género". De esta iniciativa ha sido coproponente el Ministerio de Trabajo y Economía Social. La solicitud fue trasladada a la Comisión de Trabajo sobre la Realidad Social y el Trabajo de las Mujeres en España para la elaboración de una propuesta.

El texto remitido se acompaña de una Memoria del análisis de impacto normativo (MAIN) que incluye los siguientes apartados: oportunidad de la propuesta, contenido, análisis jurídico, e impactos esperados de la norma desde los ángulos del género, la familia y la infancia y la adolescencia.

El Proyecto de Real Decreto, que regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la empresa y por una sociedad libre de violencia de género", tiene por objeto regular el citado distintivo, en desarrollo del artículo 50 de la Ley Orgá-

nica 3/2007, 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.

Las empresas que obtienen el distintivo "Igualdad en la empresa y por una sociedad libre de violencia de género" se adhieren a la denominada Red de empresa con distintivo "Igualdad en la empresa y por una sociedad libre de violencia de género", o Red DIE que, en la actualidad, tras doce convocatorias celebradas entre los años 2010 y 2024, cuenta con 192 empresas. El 38 por 100 son pymes, pertenecientes a distintos sectores de actividad y con más de 430.000 personas trabajadoras, de las que aproximadamente el 48 por 100 son mujeres.

Tal y como señala el proyecto de Real Decreto, la obtención del distintivo conlleva una serie de beneficios para la empresa, entre las que cabe destacar su uso en el tráfico comercial y con fines publicitarios, su valoración a efectos de la obtención de determinadas subvenciones públicas, o su consideración en la adjudicación de contratos públicos. Además, por primera vez, se reconoce como una facultad propia de las empresas y entidades distinguidas la pertenencia a la Red DIE como instrumento de colaboración, intercambio de buenas prácticas, aprendizaje mutuo y difusión de políticas de igualdad, contribuyendo al seguimiento y mejora continua de las actuaciones desarrolladas por las entidades distinguidas.

En este sentido, y de acuerdo con la MAIN, el impacto económico para las empresas y entidades distinguidas con el distintivo es positivo por diversos motivos: por la publicidad de la que estas son objeto con motivo de obtener el distintivo y por su pertenencia a la Red DIE; por el potencial aumento de su clientela y la mejora de su imagen y marca; por la mejor retención del talento, o por los mejores resultados económico-financieros derivados de incorporar la igualdad de oportunidades a sus políticas empresariales.

En definitiva, según señala la MAIN, la adopción de medidas dirigidas a 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, así como la atracción y retención de talento, con el consiguiente impacto positivo en la productividad y competitividad empresarial y, por tanto, del conjunto de la economía.

Sin embargo, también según la MAIN, la concesión y utilización del distintivo lleva asociada una serie de cargas administrativas para las empresas que el Proyecto de Real Decreto pretende reducir, puesto que, con la normativa vigente, la gestión de su concesión y renovación sigue siendo excesivamente compleja y costosa tanto para las empresas y entidades como para la Administración.

En consecuencia, entre los objetivos declarados del Proyecto de Real Decreto se encuentra el de simplificar, mejorar y modernizar el procedimiento de concesión y mantenimiento del distintivo para facilitar tanto la solicitud por parte de las empresas como la gestión llevada a cabo por la Administración.

Con el fin de reconocer y estimular la labor de las empresas comprometidas con la igualdad, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, previó en su artículo 50 la creación de un distintivo empresarial en materia de igualdad, para aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos, como los servicios, productos y publicidad de la empresa. El Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa", estableció la 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. La norma fue modificada en dos ocasiones. La primera modificación se articuló a través del Real Decreto 850/2015, de 28 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 1615/2009, introduciendo cambios en los requisitos y procedimiento para la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa". Por su parte el Real Decreto 333/2023, de 3 de mayo, volvió a modificar el Real Decreto 1615/2009 para actualizar los requisitos y la vigencia del distintivo, ampliándola a cinco años, entre otros aspectos.

En el ámbito específico de la protección frente a las violencias sexuales, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía integral de la libertad sexual, vino a reforzar el marco de prevención, protección y respuesta institucional frente a las violencias sexuales. La adopción y puesta en práctica de políticas efectivas, globales y coordinadas entre las distintas administraciones públicas competentes, para garantizar la sensibilización, prevención, detección y la sanción de las violencias sexuales, incluyó el establecimiento de obligaciones para las empresas. Estas deberán 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, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

En lo relativo a la composición paritaria de los órganos de decisión y de representación, la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de Representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, estableció una serie de obligaciones para las sociedades cotizadas y para las entidades de interés público con más de 250 personas trabajadoras, orientadas a

garantizar una presencia mínima del sexo menos representado en sus consejos de administración y en los puestos de alta dirección, de acuerdo con los porcentajes y plazos fijados en dicha norma.

En consecuencia, el motivo fundamental del Proyecto de Real Decreto radica precisamente en actualizar la regulación de este distintivo incorporando las previsiones de medidas y políticas contempladas en las dos leyes orgánicas mencionadas, y ello con el fin de profundizar en los objetivos de excelencia asociados a la obtención y disfrute del distintivo y de las facultades que conlleva. Así pues, la MAIN señala la necesidad de promover la igualdad efectiva en empresas y entidades, así como la efectiva prevención y lucha contra la violencia hacia las mujeres en el entorno laboral, pasando desde el cumplimiento formal de la ley a la excelencia en la persecución de estos objetivos y buscando su compromiso como motores del cambio social. Y, en conexión con ello, ampliar el número de entidades con distintivo mediante la extensión del ámbito de aplicación de la norma.

El Consejo Económico y Social ha tenido ocasión de pronunciarse sobre una parte importante de los instrumentos normativos que configuran el entramado institucional y normativo en materia de igualdad en España, incluidos los antecedentes más inmediatos del texto objeto de dictamen. Cabe citar, sin ánimo de exhaustividad, el Dictamen 2/2004 Sobre el Anteproyecto de Ley Orgánica integral de Medidas contra la violencia ejercida sobre las mujeres; el Dictamen 8/2005 sobre el Real Decreto por el que se regula la ayuda económica establecida en el artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la violencia de género; el Dictamen 08/2006, sobre el Anteproyecto de Ley Orgánica de Igualdad entre mujeres y hombres; el Dictamen 4/2020 sobre el Anteproyecto de Ley de Garantía integral de la libertad sexual; el Dictamen 7/2023 sobre el Anteproyecto de Ley Orgánica de Representación paritaria de mujeres y hombres en órganos de decisión; el Dictamen 10/2023 sobre el Proyecto de Real Decreto por el que se regula la ayuda económica establecida en el artículo 41 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía integral de la libertad sexual; el Dictamen 8/2025, sobre el Anteproyecto de Ley Orgánica de Medidas en materia de violencia vicaria, el Dictamen 9/2025 sobre el Estatuto de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, y el Dictamen 2/2026 sobre el Anteproyecto de Ley por la que se regula el ejercicio de la profesión de agente de igualdad.

A ello se unen otros trabajos en los que el CES ha manifestado su interés en el cumplimiento eficaz de las medidas dirigidas a superar las desigualdades entre mujeres y hombres. Entre ellos cabe citar los sucesivos informes de iniciativa propia sobre la realidad social y laboral de las mujeres en España, como, entre otros y citando el más reciente, el Informe 1/2022, *Mujeres, trabajos y cuidados: propuestas y perspectivas de futuro.*

2. Contenido

El Proyecto de Real Decreto por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la empresa y por una sociedad libre de violencia de género", objeto de dictamen, se compone de veinte artículos, estructurados en seis títulos, dos disposiciones adicionales, una disposición transitoria, una disposición derogatoria, y tres disposiciones finales. El Proyecto mantiene, en lo esencial, la estructura de capítulos del Real Decreto vigente en esta materia, a excepción de los capítulos III y IV, que intercambian el orden.

El **capítulo I**, relativo a las **disposiciones generales** (arts. 1 al 4) regula el objeto de la norma, que engloba los diferentes elementos necesarios para regular este distintivo empresarial, en desarrollo del artículo 50 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, su denominación y titularidad, y los requisitos generales para su solicitud.

Esta parte del proyecto incorpora varias novedades, entre las cuales destaca la nueva denominación del distintivo, en coherencia con la motivación de la futura norma, la ampliación del universo de entidades que pueden optar a su concesión, incluyendo a las cooperativas de trabajo asociado y otras cooperativas con socios y socias de trabajo, y el cambio operado en la declaración de apoyo a la candidatura, por la mayoría de la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) o, en su defecto, por la plantilla, que pasa de ser un requisito general a recogerse como uno de los criterios de valoración en el artículo 10.

También cabe mencionar, como novedades entre los requisitos para todas las empresas o entidades candidatas (art. 4.3), el disponer de un procedimiento específico, no solo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, sino ahora también para la presentación de denuncias o reclamaciones, el haber ofertado, con las condiciones que se recogen, formación para la protección integral contra las violencias sexuales a toda la plantilla, incluidos cargos directivos, el 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, así como cumplir, en su caso, lo dispuesto en la Ley Orgánica de Representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Asimismo, el proyecto incluye varias novedades más de detalle en cuanto a los requisitos que deberán cumplir, tanto para las entidades o empresas candidatas que tengan la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad (art. 4.4), como para las que no tengan tal obligación (art. 4.5).

El **capítulo II**, sobre el **procedimiento para la concesión del distintivo** (arts. 8 a 10), regula las convocatorias y las solicitudes, la documentación a aportar, la composición de la comisión evaluadora de las candidaturas, la resolución del procedimiento y, en su caso, la entrega del distintivo, así como los criterios de valoración de las solicitudes que se presenten.

Entre otras novedades figura el carácter de régimen de concurrencia no competitiva en que se basarán las convocatorias, la incorporación, como una quinta vocalía en la comisión, de una persona con destino en la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, la mención expresa, entre los criterios de valoración, a las medidas adoptadas contra la violencia hacia las mujeres en el ámbito laboral y a la integración del enfoque de género interseccional, la inclusión como aspecto a valorar de 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, o el ya mencionado criterio del apoyo a la candidatura de la mayoría de la RLPT (en su defecto, la mayoría de la plantilla) o de la comisión de seguimiento del plan de igualdad, o el órgano correspondiente en el caso de las cooperativas.

También se recoge expresamente como criterio de valoración que el plan de igualdad haya sido acordado entre las partes legitimadas para su negociación, y la previsión de incorporar 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. Desaparece la referencia a la posibilidad de convocar a la comisión evaluadora a personas representantes de los interlocutores sociales, organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

El **capítulo III**, relativo a la **vigencia, suspensión y finalización de la concesión del distintivo** (arts. 11 al 14), regula estas introduciendo determinados ajustes y algunos cambios sustanciales. Cabe destacar la vigencia indefinida que se prevé dar a la concesión del distintivo, que modificaría la actual de cinco años con carácter inicial, y, en consecuencia, desaparecen las previsiones sobre una posible solicitud de prórroga por parte de las empresas o las cooperativas; también, consecuentemente, se introduce un artículo, el 17, que regula el mantenimiento del distintivo; y, asimismo, se incluyen algunas modificaciones en los supuestos de suspensión y revocación del distintivo, como es añadir en las obligaciones de la empresa o entidad el acreditar 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.

El **capítulo IV**, sobre las **facultades y obligaciones derivadas de la obtención del distintivo** (arts. 15 al 18) regula los beneficios para las empresas que obtengan el distintivo mediante el ejercicio de las consiguientes facultades que tendrán, pero también las obligaciones que lleva aparejadas, tanto de carácter general como las específicas, necesarias para el mantenimiento del distintivo (incluidas estas en un nuevo artículo 17), ya que como se ha mencionado tendrá vigencia indefinida, y el procedimiento de control para monitorizar que se mantienen los requisitos que hayan permitido su concesión.

Cabe mencionar como novedades, además de los ajustes y adaptaciones derivados de la incorporación a este distintivo de las medidas empresariales frente a las violencias contra las mujeres en el trabajo, una nueva facultad consistente en la pertenencia a la red de empresas con este distintivo como espacio de colaboración institucional, intercambio de buenas prácticas, aprendizaje mutuo y difusión de políticas de igualdad, entre otras actividades. Asimismo, en el procedimiento de control se incorpora, junto a la acreditación del mantenimiento de los requisitos que dieron lugar a su concesión, y en consonancia con las reglas relativas a la suspensión y la revocación, el cumplimiento de cualquier previsión legal en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y/o prevención y sensibilización frente a la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral que pudiera haber entrado en vigor con carácter posterior a la concesión del distintivo, según corresponda. Se introduce la posibilidad de que las acciones de verificación de la continuidad en el cumplimiento de los requisitos que permitieron su concesión también se puedan llevar a cabo a distancia, a través de sistemas en línea.

Por su parte, el **capítulo V** prevé el **Registro de empresas y entidades con el distintivo** sin más novedades que una redacción simplificada.

Por último, el **capítulo VI** regula la **colaboración entre Administraciones públicas**, sin novedades en el texto.

Las dos **disposiciones adicionales** se refieren, la primera, a las definiciones de empresa, entidad y cooperativas, siendo esta última lo novedoso por la inclusión de estas ya mencionada; y la segunda, nueva, contiene el no incremento del gasto público. Se actualiza la **disposición transitoria única**, para regular la situación y la adaptación a las nuevas reglas por parte de las empresas que ya ostenten el distintivo "Igualdad en la Empresa". Se introduce una **disposición derogatoria única** que, además de la fórmula general, deroga expresamente el vigente Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre y la Orden SPI/1292/2011, de 17 de mayo, y se incluyen las **tres disposiciones finales** sobre, respectivamente, el título competencial, el desarrollo reglamentario y la entrada en vigor, que se prevé el día siguiente a la publicación oficial.

3. Observaciones

Valoración general del Proyecto de Real Decreto

El Consejo Económico y Social valora la actualización del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa", incorporando las novedades introducidas por la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía integral de la libertad sexual, así como por la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de Representación paritaria y pre-

sencia equilibrada de mujeres y hombres, modernizando, al mismo tiempo, el procedimiento de solicitud y concesión para las entidades que deseen optar al distintivo.

La redefinición del marco jurídico sobre igualdad, violencia sexual y paridad, operada con la aprobación de estas dos normas, hacía necesaria su integración en el régimen del distintivo "Igualdad en la Empresa" para evitar su desfase y su falta de coherencia con la normativa vigente. En este sentido, las obligaciones específicas en materia de prevención, sensibilización y actuación frente a la violencia y el acoso sexuales en el ámbito laboral, incorporadas por la Ley Orgánica 10/2022, debían tener reflejo en la batería de requisitos y criterios de valoración del distintivo. Al mismo tiempo, el refuerzo de la representación paritaria y la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de decisión introducido por la Ley Orgánica 2/2024, debía materializarse en los criterios de valoración del distintivo asumiendo el nuevo estándar, lo que obliga también a ajustar el contenido del Real Decreto 1615/2009.

Más allá de la necesidad formal de actualizar los criterios de valoración, el CES considera que la integración de estas novedades debe permitir que el distintivo evolucione desde el mero cumplimiento de la ley hacia la excelencia en materia de igualdad, al incorporar medidas efectivas frente a la violencia contra las mujeres y reforzar la igualdad en la toma de decisiones empresariales. Además, la alineación de los criterios del distintivo con las nuevas leyes debe facilitar que más empresas adopten planes y medidas de igualdad actualizados, incluyendo protocolos frente al acoso sexual y criterios de paridad real en sus órganos de gobierno, lo que en último término repercutirá en la mejora en las condiciones de igualdad entre mujeres y hombres en el entorno laboral y por ende en el conjunto de la sociedad.

Por otro lado, el CES valora la ampliación de los requisitos y los procedimientos de control sobre el mantenimiento de las condiciones que justifique su concesión y la revocación en caso de incumplimiento, propuesta en el capítulo III del Proyecto de Real Decreto, en la medida en que refuerza la eficacia del distintivo, contribuyendo a evitar un uso meramente formal o reputacional del reconocimiento, y garantizando que las entidades beneficiarias mantengan de forma continuada compromisos reales y verificables con la igualdad y la erradicación de la violencia de género.

Sobre la participación de los órganos de representación de las personas trabajadoras

El CES comparte el objetivo de lograr que un mayor número de empresas y entidades se sumen a la promoción de la igualdad efectiva y a la prevención y erradicación de las violencias contra las mujeres en el trabajo, actuando como motores de cambio social en relación con estos objetivos, a través del incentivo que supone la obtención del distintivo "Igualdad en la empresa y por una sociedad libre de violencia de género". Y, al mismo tiempo, considera

que ello debe alcanzarse sin perjuicio de mantener unos altos estándares de exigencia que conduzcan a la obtención del distintivo y al disfrute de las facultades y los beneficios que lleva aparejados.

España cuenta con un sistema maduro de relaciones laborales que descansa, entre otros elementos, en la participación de las personas trabajadoras en las empresas a través de sus representantes legalmente constituidos. Lo anterior se proyecta en el ejercicio de los derechos de representación, información y negociación colectiva por parte de la representación legal de las personas trabajadoras, reconocidos en el ordenamiento jurídico-laboral, para la tutela de los intereses colectivos de estas. Esta actividad de representación colectiva se lleva a cabo de forma regular y continuada, entre otros, en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación en el empleo y las condiciones de trabajo, así como en la prevención y erradicación de la violencia hacia las mujeres en los entornos laborales.

El recordatorio de estas cuestiones básicas, que configuran una realidad totalmente implantada y normalizada en las relaciones laborales de numerosas empresas en España, sirve para manifestar la extrañeza que le supone al Consejo Económico y Social la asimilación que se produce del apoyo a la candidatura al distintivo empresarial por los órganos de representación de la plantilla y el concepto de cargas administrativas para las empresas, asimilación que se recoge en el preámbulo del Proyecto de Real Decreto (página 6) y en la MAIN que lo acompaña (página 32).

A juicio de este Consejo, esta identificación no se explica suficientemente ni en el citado preámbulo, ni, sobre todo, en la MAIN, que, si bien ofrece algún dato porcentual sobre requerimientos de subsanación y refiere, sin determinarlo, "un elevado número de recursos de reposición", no indica, por ejemplo, el perfil de las empresas que estarían en esa situación, tales como el tamaño o el sector de actividad, entre otras características que sería de indudable interés conocer. Esta circunstancia ha planteado un intenso debate en el CES acerca de la tipología de empresas a las que pueden estar refiriéndose el Proyecto y la MAIN. Pero, sobre todo, no se justifica la conexión que pueda haber entre contar con el aval de los órganos de representación del personal en un ámbito de intereses que les es tan indudablemente propio y el concepto administrativo-económico de cargas para las empresas.

En opinión del CES, por tanto, no se justifica ni en el preámbulo ni en la MAIN el cambio que se propone en el Proyecto de Real Decreto para el apoyo a la candidatura por parte de los órganos de representación del personal, convirtiéndolo de requisito general en criterio de valoración, una modificación que debería fundamentarse, máxime teniendo en cuenta que no ha habido previamente un proceso de diálogo con los interlocutores sociales sobre estas cuestiones.

Por todo ello, este Consejo reconoce la importancia de que exista un adecua-

do reconocimiento de la declaración de apoyo a la candidatura por los órganos de representación de las personas trabajadoras en los procedimientos sobre el distintivo de igualdad, si bien persisten diferencias significativas entre las organizaciones representadas en este órgano consultivo respecto de la fórmula jurídica para satisfacer este objetivo. Así, mientras las organizaciones sindicales consideran que debería mantenerse su consideración como requisito para todas las entidades o empresas candidatas, como recoge la norma vigente y en atención al papel de los órganos de representación de las personas trabajadoras antes mencionado, las organizaciones empresariales estiman adecuada su consideración como aspecto a valorar por la comisión evaluadora, teniendo en cuenta el carácter voluntario del distintivo y la implicación de las empresas que destinan recursos de distinta naturaleza para su obtención.

Sobre la valoración en base a resultados

Las normas y las políticas de igualdad entre mujeres y hombres deben orientarse a alcanzar la igualdad real y efectiva. Conseguir esta finalidad solo es posible mediante la implantación de medidas evaluables sobre la base de indicadores de impacto y resultados. La misma finalidad e iguales instrumentos son aplicables a la prevención y la lucha contra las violencias hacia las mujeres en los entornos de trabajo, un ámbito que, con acierto, incorpora el Proyecto de Real Decreto actualizando la normativa vigente.

Un avance indiscutible hacia todos estos objetivos ha consistido, precisamente, en superar una concepción basada en el mero cumplimiento de hitos formales, tales como medidas programáticas, aprobación de documentos, etc., para incorporar el cumplimiento efectivo de medidas eficaces y evaluables, y la comprobación y el seguimiento de resultados en la reducción de las brechas de género y en la corrección de situaciones discriminatorias. Estas palancas de efectividad de las políticas actualmente están presentes en las normas de origen comunitario y en las normas necesarias para su incorporación al ordenamiento interno.

En consecuencia, en el ámbito normativo objeto de este dictamen, el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa", cuya actualización y mejora pretende el proyecto sometido a consulta al CES, prevé que la evaluación de las solicitudes se realice atendiendo especialmente a la implantación, seguimiento, evaluación y resultados de las medidas (art. 10), previsión que se mantiene en el Proyecto de Real Decreto extendiéndolo a las políticas contra la violencia hacia las mujeres en el ámbito laboral.

En este sentido, el CES considera que la evaluación en base a resultados efectivos debería recogerse expresamente también en relación con el mantenimiento del distintivo (art. 17 del Proyecto).

En la misma línea, el CES valora positivamente la previsión del Proyecto nor-

mativo de que se incorporen 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 (art. 10.6), atendiendo a las aportaciones recibidas en el trámite de audiencia e información pública, como recoge la MAIN del Proyecto. Y, en aras de mejora de esta previsión, el CES estima aconsejable que el Proyecto objeto de dictamen concrete más este importante aspecto señalando cómo y cuándo se deberán incluir tales indicadores, incluyendo posibles ejemplos de estos, así como criterios para su definición.

Sobre los aspectos a valorar por la comisión evaluadora

En lo que concierne a los criterios de valoración previstos en el artículo 10, el Consejo estima conveniente incorporar expresamente, en el apartado 4.f), la referencia a las políticas y medidas de igualdad en el acceso a la formación profesional, un ámbito estrechamente relacionado con la promoción profesional, que sí se recoge. A juicio del CES, se trata de ámbitos especialmente relevantes para apreciar la igualdad real de oportunidades en las organizaciones, tal y como reconoce la propia Ley Orgánica 3/2007, al incluir de forma expresa la formación y la promoción profesionales entre los espacios en los que debe garantizarse la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Su inclusión reforzaría, a juicio del CES, el alcance del distintivo, al permitir valorar las posibilidades efectivas de desarrollo profesional y progresión en la carrera laboral, contribuyendo a reducir desequilibrios en esos ámbitos.

Por otra parte, el CES llama la atención sobre la omisión material que se advierte en el numeral 4.º de ese mismo apartado del artículo 10, echándose en falta la expresión "de conciliación" a continuación de "los derechos".

Sobre el procedimiento de control

El CES echa en falta una mayor concreción del procedimiento de control previsto en al artículo 18, dirigido a garantizar el mantenimiento de los requisitos que dieron lugar a la concesión del distintivo. A juicio de este Consejo, el Real Decreto debería establecer, entre otros aspectos, la forma de iniciación del procedimiento, los plazos para realizar actuaciones y formular alegaciones, el plazo máximo de resolución, o la forma de terminación y notificación del procedimiento, con el objetivo de dotar al procedimiento de la necesaria certidumbre y garantizar la seguridad jurídica.

Sobre algunos conceptos indeterminados

El CES considera que, a fin de mejorar la aplicación de la norma y reforzar la seguridad jurídica para las empresas y entidades que estén en posesión del distintivo "Igualdad en la empresa y por una sociedad libre de violencia de género", sería aconsejable precisar en el texto del Proyecto algunos conceptos jurídicos indeterminados, tales como los "empeora-

mientos no sustanciales de los parámetros de igualdad", en relación con la suspensión, o "el empeoramiento sustancial" de esos parámetros en relación con las causas de revocación del distintivo, evitando que queden expuestos a una interpretación discrecional.

Sobre la vigencia del distintivo

Entre las modificaciones que incorpora el Proyecto de Real Decreto objeto de dictamen, se encuentra el establecimiento de la vigencia indefinida del distintivo (art. 11), mientras se acredite el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 17 en relación con el mantenimiento del distintivo, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 12, 13 y 14 respecto de la suspensión, revocación, y suspensión y renuncia voluntaria. En cambio, con la normativa vigente, regulada en el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa", la vigencia inicial del distintivo es de cinco años, prorrogables.

Cabe recordar al respecto que la mayor parte de los instrumentos dirigidos a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a la prevención de la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, como son los planes de igualdad o las auditorías retributivas, cuentan con plazos temporales delimitados.

En este sentido, y en aras de garantizar la implementación y activación constante de las políticas de igualdad en la empresa, el CES considera más adecuado mantener una vigencia limitada del distintivo "Igualdad en la empresa y por una sociedad libre de violencia de género", que podría coincidir con la vigencia máxima de los planes de igualdad, establecida en cuatro años.

Sobre el establecimiento de un marco de apoyo para las pymes

El artículo 4 del Proyecto de Real Decreto prevé que cualquier entidad o empresa, de capital público o privado, que ejerza su actividad en territorio español, podrá presentar voluntariamente su candidatura al Ministerio de Igualdad para la concesión del distintivo "Igualdad en la empresa y por una sociedad libre de violencia de género". Actualmente, 192 empresas se encuentran adheridas a la Red DIE, de las cuales, cerca de dos terceras partes (el 62 por 100) son grandes empresas. Las pymes y, sobre todo, las empresas de menor tamaño encuentran especiales dificultades a la hora de acceder a mecanismos como el distintivo de igualdad, debido, principalmente, a la falta de recursos económicos, humanos y técnicos.

En este sentido, el CES valora positivamente que el Proyecto de Real Decreto tenga en cuenta en los criterios de valoración la dimensión de las empresas y entidades, específicamente, las especiales características de las pequeñas y medianas empresas.

No obstante, y teniendo en cuenta que las pymes constituyen el grueso del tejido empresarial español, el CES considera necesario establecer un marco de apoyo

dirigido especialmente a estas empresas, que favorezca que un número creciente de entidades avance, tal y como señala la exposición de motivos, del mero cumplimiento normativo hacia la excelencia en materia de igualdad y de prevención de la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral. Este avance contribuirá, en última instancia, al cambio cultural necesario para alcanzar una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Para ello, el CES aboga por facilitar a las pequeñas empresas el proceso de acceso al distintivo de igualdad mediante apoyo y asesoramiento técnico especializado; ámbito en el que la participación de los interlocutores sociales –organizaciones empresariales y sindicales más representativas–, puede resultar especialmente relevante a través de acciones de sensibilización, formación, acompañamiento, orientación y difusión de buenas prácticas, favoreciendo así que las pymes incorporen la igualdad como un elemento estratégico de gestión empresarial.

Sobre el impacto presupuestario de la norma

De acuerdo con la disposición adicional segunda del Proyecto objeto de dictamen, el Real Decreto no implica un aumento del gasto público, y así lo recoge la MAIN, que señala que el impacto presupuestario será nulo dado que la resolución de las diferentes convocatorias no supone ninguna aportación dineraria o bienes en especie a las entidades distinguidas, no afectando, por tanto, a los presupuestos de la Administración General del Estado.

El CES entiende, sin embargo, que el desarrollo de la norma, en aspectos como el control o la evaluación, puede llevar asociado un coste para la Administración, si bien es cierto que podría no implicar un aumento de gasto público siempre y cuando se lleve a cabo mediante la reorganización de medios y efectivos. En todo caso, el CES considera que esta cuestión no queda suficientemente explicada ni justificada en la Memoria de impacto que acompaña al Proyecto.

4. Conclusiones

El Consejo Económico y Social remite las conclusiones de este dictamen a las que se desprenden de las observaciones anteriormente expresadas.

Madrid, 24 de junio de 2026

V.º B.º El Presidente
Antón Costas Comesaña

La Secretaria General
María Soledad Serrano Ponz

CONSEJO ECONÓMICO
Y SOCIAL **ESPAÑA**