



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE  
TÉCNICO DE  
*Igualdade*

RESUMEN DECRETO POR EL QUE SE REGULA LA  
"CERTIFICACIÓN GALLEGA DE EXCELENCIA EN IGUALDAD"



CONFEDERACION  
DE EMPRESARIOS  
DE LA CORUÑA



Confederación de  
Empresarios de Lugo



Confederación  
empresarial de  
Ourense



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE PONTEVEDRA

Con la financiación de:



XUNTA  
DE GALICIA



MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO  
DE EMPLEO ESTATAL  
SEPE

## CERTIFICACIÓN GALEGA DE EXCELENCIA EN IGUALDADE

El presente documento constituye un resumen del proyecto de decreto por el que se regula la Certificación Galega de Excelencia en Igualdade y el registro de empresas o entidades del tercer sector reconocidas con dicha certificación. En él se recogen los principales requisitos, condiciones y criterios de igualdad que deben observarse para la obtención de esta distinción.

El objetivo de este resumen es facilitar a las empresas y entidades interesadas una visión clara y estructurada de todas las exigencias demandadas, con el fin de ayudarles en la tarea de recopilar la documentación requerida para optar a la certificación, y así agilizar el proceso de solicitud una vez aprobado.

Este esquema pretende servir de guía práctica para optimizar la preparación de la solicitud y aumentar las posibilidades de éxito en la obtención de la Certificación Galega de Excelencia en Igualdade.

Este proyecto de decreto responde al desarrollo reglamentario previsto en el art. 111.3 de la Ley 7/2023, de 30 de noviembre, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de Galicia que dice: “Reglamentariamente, se determinarán el contenido y funcionamiento del registro establecido en el número anterior, y también el procedimiento y el desarrollo de los requisitos para la concesión, utilización, renovación y pérdida de la Certificación Galega de Excelencia en Igualdade, así como los derechos y facultades derivados de su obtención y el logotipo con que se represente.”

## LOGO

Este es el logotipo propuesto para la certificación. Las empresas que la obtengan podrán utilizarlo en su tráfico comercial y con fines publicitarios.



## OBJETO

El decreto regulará la **concesión, utilización, renovación y pérdida de la Certificación Galega de Excelencia en Igualdade**, así como los derechos, facultades y obligaciones derivados de la misma y la creación y regulación del Registro de empresas y entidades del tercer sector reconocidas con este distintivo.

El objetivo es reconocer a aquellas organizaciones que destaquen en la aplicación de políticas de igualdad para la equiparación laboral entre mujeres y hombres.

## RECONOCIMIENTO

La **Certificación Galega de Excelencia en Igualdade** es un **distintivo** otorgado por la Administración Autonómica Gallega para reconocer a empresas y entidades del tercer sector que destaquen en la aplicación de políticas de igualdad para la equiparación laboral entre mujeres y hombres.

El logotipo y la denominación son propiedad exclusiva de la Xunta de Galicia y están registrados como marca.

Tendrá una vigencia de 4 años , pudiendo renovarse sucesivamente por períodos de cuatro años a solicitud de la empresa.

## REQUISITOS PARA LA OBTENCIÓN

Las empresas, sean de capital público o privado, y las entidades del tercer sector deben cumplir los siguientes requisitos:

1. Tener domicilio social, agencia, sucursal, delegación o representación en Galicia y personal contratado en la comunidad.
2. No haber sido sancionadas por infracciones graves o muy graves en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación, o muy graves en materia social, en los plazos establecidos.
3. Contar con un **PLAN DE IGUALDAD** ( en adelante PI) (obligatorio o voluntario) negociado e inscrito en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (REGCON).
4. Haber implantado al menos **el 25%** de las medidas del PI, pero, **EN TODO CASO**, tendrán que tener implantadas la totalidad de las medidas programadas para el periodo comprendido entre la fecha de aprobación del PI y la fecha de aprobación del informe de evaluación y seguimiento por la correspondiente comisión de seguimiento, según lo previsto en el punto siguiente,  aunque supere el porcentaje del 25%.
5. Presentar un **informe de seguimiento y evaluación del plan**, que debe tener los siguientes requisitos:
  - a. Deberá elaborarse , por lo menos, después de transcurrir un año desde la aprobación del PI.
  - b. Debe estar aprobado por la comisión de seguimiento y evaluación en el mes anterior a la presentación de la solicitud.
  - c. Debe recoger cuáles son las medidas programadas en el PI para el período comprendido desde la entrada en vigor del plan hasta la fecha de aprobación del informe, identificando las medidas realizadas. Además, la empresa o entidad deberá aportar un compromiso de realización , en los plazos previstos, de la parte del plan que no estuviera ejecutada.
6. Acreditar una **composición equilibrada** (mín. 40% y máx. 60% de cada sexo) en el consejo de administración. Cuando se trate de consejos de administración formados por un número mínimo de tres personas se entenderá acreditada la composición equilibrada cuando esté integrado el consejo por una persona de un sexo y dos de otro.
  - a. MEDIDA DE ACCIÓN POSITIVA: las empresas o entidades dedicadas a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres quedarán exentas de cumplir el requisito 6, únicamente será exigible que acrediten la presencia de mujeres en un 40%.
7. Tener contratadas en Galicia, al menos , **6 personas trabajadoras** de media , en los seis meses anteriores a la solicitud.
8. Estar inscrita en la Seguridad Social y al corriente de obligaciones tributarias estatales y autonómicas y de Seguridad Social, así como no tener pendiente ninguna deuda con la administración general de la Comunidad Autónoma.

9. Haber suscrito y hecho público un **compromiso explícito en materia de igualdad de oportunidades** entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, organización y funcionamiento interno de la entidad y responsabilidad social. Tendrá que haber sido publicado, antes de la solicitud del distintivo, a través de la web o de otros medios de comunicación utilizados por la empresa.

## CONDICIONES Y CRITERIOS DE IGUALDAD

Además de los requisitos anteriores, deben cumplirse, las siguientes

### CONDICIONES<sup>1</sup> ( Art. 4.1 j)

1. La política de imagen, uso del lenguaje y la publicidad no sexista deben contribuir a la eliminación y prevención de situaciones de discriminación.
2. Comunicación interna y externa debe atender al principio de igualdad.
3. Formación mínima de 8 horas en igualdad laboral, para representantes de la empresa en comisiones negociadoras y de seguimiento del PI.
4. Acreditar tener implantadas las medidas que garanticen la aplicación de criterios igualitarios de retribución de mujeres y hombres, así como la adecuada valoración de los puestos de trabajo para alcanzar la igualdad en la retribución, o bien, que se comprometan a acreditar tal implantación en el periodo de vigencia del distintivo.
5. Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, de conformidad con el art 26 de la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales.

### CRITERIOS DE IGUALDAD VALORABLES:

**Para cumplir con los criterios de valoración, se debe alcanzar una puntuación mínima. Esta puntuación, y el método de valoración y ponderación, serán establecidos por una orden específica, que se publicará dentro de los tres meses siguientes a la publicación del decreto en el DOG. El plazo de solicitud se abrirá cuando esta orden entre en vigor.**

- a) Constatar que entre la fecha de aprobación del PI y la data de aprobación del informe de seguimiento al que se refiere el [punto 5 de los requisitos](#), se establecieron procesos de selección y contratación con perspectiva de género.
- b) Aplicación de sistemas o criterios de clasificación profesional que eliminen y prevengan situaciones de discriminación directa o indirecta.
- c) Tener planes de carrera que permitan el acceso de mujeres a puestos masculinizados y viceversa.
- d) *Tener contratada una persona experta en igualdad* que tenga como mínimo 150 horas de formación en igualdad y dos años de experiencia.

---

<sup>1</sup> El contenido de la memoria y la documentación que se deberá aportar para acreditar el cumplimiento de las condiciones serán determinados mediante orden.

- e) Disponer, de forma debidamente acreditada, de certificaciones de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), que podrán ser las que se mencionan u otras equivalentes:
  - a. Empresa Familiarmente Responsable-EFR (conciliación),
  - b. ISO 19600,
  - c. SAA 8000,
  - d. ISO 45001 (seguridad y salud laboral),
  - e. Certificación de Empresa Saludable,
  - f. Sello Horarios Racionales (SHR)
  - g. La acreditación de participación en el programa Responsabilízate de la Xunta de Galicia.
- f) Establecimiento de medidas/servicios de corresponsabilidad y conciliación que superen el marco legal y convencional, distintas de las del punto siguiente.
- g) Establecimiento de medidas de organización del tiempo de trabajo (jornada y horarios, turnos, vacaciones, etc.) que mejoren lo establecido en la normativa legal o convencional aplicable en la empresa.
- h) Criterios de responsabilidad social en materia de igualdad en la contratación de empresas proveedoras o colaboradoras.
- i) Acciones formativas en materia de igualdad de oportunidades dirigidas a las personas trabajadoras.(distintas de las previstas en la línea n)
- j) Colaboración con entidades educativas con el fin de avanzar en el objetivo de alcanzar una representación equilibrada(60/40) de mujeres y hombres en las distintas categorías de la empresa.
- k) Acreditar la realización de actuaciones de visibilización , sensibilización o captación de personas trabajadoras para alcanzar una representación equilibrada(60/40).
- l) Inclusión, en el PI vigente, de medidas específicas e innovadoras en materias no recogidas en el contenido mínimo del diagnóstico, según el art 7 del RD 901/2020, pero que sí fuesen objeto de análisis en el mismo (*protección de la salud, violencia de género, beneficios sociales, o cualquier otra que tenga incidencia en la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa*).
- m) Existencia de representación equilibrada (60/40)en todos los grupos y categorías profesionales, incluyendo el personal de alta dirección. Si no existiera esta representación equilibrada, se valorará la inclusión de medidas de acción positiva con el objeto de favorecer el acceso al empleo y promoción a los niveles en los que las mujeres o los hombres se hayan infrarrepresentadas/os. Pero habrá que constatar en el informe de seguimiento y evaluación que se exige en el [punto 5 de los requisitos](#), si estas medidas han sido eficaces para avanzar en ese equilibrio.
- n) Puesta en marcha de una oferta formativa para facilitar y promover el acceso a personas del sexo menos representado a aquellos puestos en los que estén infrarrepresentadas.

- o) Realización de acciones de sensibilización y formación a toda la plantilla y a sus representantes, en materia de violencia en el trabajo, acoso sexual y por razón de sexo.
- p) El establecimiento de medidas de sensibilización y divulgación que faciliten la conciliación de la vida laboral y personal tanto de hombres como de mujeres y que conciencien a los hombres sobre la corresponsabilidad, evitando que la maternidad y los cuidados constituyan una desventaja profesional para las mujeres.

## DOCUMENTACIÓN COMPLEMENTARIA<sup>2</sup>

Junto a la solicitud, debe presentarse:

- 1. Escritura de constitución, acreditación del domicilio social y de la representación legal.
- 2. Documentación acreditativa de que la empresa o entidad del tercer sector consta inscrita en la SS.
- 3. Informe de vida laboral de todos los códigos de cuenta cotización de los últimos seis meses anteriores a la presentación de la solicitud.
- 4. Código de inscripción del PI y textos completos de:
  - a. Diagnóstico (incluida Auditoría Retributiva y la valoración de puestos de trabajo) y el PI.
  - b. Registro Retributivo.
  - c. Protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo.

( Salvo el código de inscripción, si estos documentos están inscritos en el REGCON de Galicia no hace falta aportarlos).

- 5. Informe de seguimiento y evaluación del PI ( conforme a lo previsto en el [punto 5 de los requisitos](#)).
- 6. Documentación acreditativa de las medidas implantadas recogidas en el PI y compromiso de ejecución de las pendientes EN LOS PLAZOS PREVISTOS.
- 7. El compromiso explícito en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, organización y funcionamiento interno de la entidad y responsabilidad social , así como documentación acreditativa de su publicación con anterioridad a la presentación de la solicitud.
- 8. Documentación acreditativa sobre la composición equilibrada del consejo de administración ( si es el caso).
- 9. Memoria justificativa y documentación del cumplimiento de las [condiciones exigidas](#).

---

<sup>2</sup> No será necesaria aportar los documentos que ya fuesen presentados ante cualquier Administración. Se deberá de indicar en qué momento y ante qué órgano administrativo se presentaron dichos documentos.

10. Cualquier otro documento que acredite las acciones y medidas del plan relacionadas con los criterios de igualdad.

## DERECHOS Y OBLIGACIONES DERIVADAS DE LA CERTIFICACIÓN GALLEGA DE EXCELENCIA EN IGUALDAD

### DERECHOS Y FACULTADES

1. La utilización del logotipo de la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad en el tráfico comercial de la entidad, incluida su utilización con fines publicitarios.
2. La publicidad y difusión institucional por parte de la Consellería competente en materia de empleo de las empresas y entidades del tercer sector que hayan obtenido la certificación .
3. La valoración de la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad como criterio objetivo para adjudicar las subvenciones cuando así lo establezcan las correspondientes bases reguladoras.
4. La valoración de la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad en el ámbito de la contratación pública como criterio de desempate entre dos o más ofertas cuando así lo establezcan los pliegos.
5. La concesión de esta certificación será compatible con el otorgamiento de otros distintivos o premios concedidos por otras administraciones públicas, españolas o extranjeras, o entes públicos adscritos o dependientes de dichas administraciones.

### OBLIGACIONES

1. Las empresas y entidades del tercer sector que obtengan la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad deberán promover activamente la igualdad efectiva de mujeres y hombres, especialmente en el cumplimiento y mejora de las medidas que integran el PI, y deberán participar en la difusión de políticas de igualdad en los ámbitos emprendedores y empresariales y de responsabilidad social.
2. El uso de la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad estará sujeto al cumplimiento de las siguientes obligaciones:
  - a. El distintivo deberá reproducir con exactitud el logotipo.
  - b. El distintivo deberá ir asociado, en todo caso, al nombre de la empresa o de la entidad distinguida ,con indicación del código de inscripción y del año de concesión.
  - c. El uso del distintivo deberá ajustarse a los límites temporales de vigencia inicial o renovación de su concesión.

# PLAZO MÁXIMO PARA RESOLVER Y NOTIFICAR

El **plazo máximo para resolver y notificar la resolución es de seis meses** desde el día siguiente a la presentación de la solicitud. Transcurrido este plazo sin resolución expresa, se entenderá estimada la petición por silencio administrativo .

## PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES:

El plazo para presentar las solicitudes se iniciará con la entrada en vigor de la orden prevista. Esta orden será publicada en el *Diario Oficial de Galicia* (DOG) en un plazo máximo de tres meses, a contar desde el 29 de octubre de 2025, fecha de publicación de este decreto .

Esta **ORDEN** regulará:

- a) El contenido de la memoria justificativa y la documentación oportuna para acreditar el cumplimiento de las condiciones exigidas.
- b) LA PUNTUACIÓN MÍNIMA para la obtención o renovación del distintivo y el METODO DE VALORACIÓN Y PONDERACIÓN de los criterios de igualdad.

Desde el **Gabinete Técnico de Igualdad de la #CEG**, resolvemos cualquier duda y prestamos asesoramiento personalizado para fomentar la igualdad laboral. No dudes en ponerte en contacto.

 [igualdade@ceg.es](mailto:igualdade@ceg.es)

 981 555 888