

Proyecto de Orden de XX de XXXXX de 2026, por la que se desarrollan las condiciones y los criterios de igualdad para la obtención de la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad.

El 29 de octubre del 2025 se publicó en el Diario Oficial de Galicia el Decreto 96/2025, de 6 de octubre, por el que se regula la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad y el Registro de empresas y entidades del tercer sector reconocidas con la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad.

El citado decreto tiene por objeto desarrollar la regulación de la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad, así como crear y regular el registro de empresas y entidades del tercer sector reconocidas con el citado distintivo, dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 111.3 de la Ley 7/2023, de 30 de noviembre, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en Galicia. Esta Ley dedica su Título III a la igualdad de mujeres y hombres en el empleo y en las relaciones laborales, y el capítulo II del citado título, relativo a la sostenibilidad social empresarial y bienestar laboral, regula la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad, que se configura como un distintivo otorgado por la Administración autonómica para reconocer aquellas empresas o entidades del tercero sector que destaquen en la aplicación de las políticas de igualdad para la equiparación laboral entre mujeres y hombres.

El Decreto 96/2025, de 6 de octubre, regula, entre otros aspectos, los requisitos y condiciones de igualdad que deben cumplir las empresas y entidades del tercer sector para poder optar a la obtención y renovación de la certificación, así como los criterios de igualdad que se van a valorar para el otorgamiento del citado distintivo.

La disposición final primera del decreto establece que, mediante orden, se determinará el contenido de la memoria justificativa y la documentación oportuna para acreditar el cumplimiento de las condiciones de igualdad y los supuestos de alteración o incumplimiento de dichas condiciones que supongan el empeoramiento sustancial de los criterios de igualdad a los efectos de la aplicación de una causa de revocación, así como la puntuación mínima para la obtención o renovación del distintivo y el método de valoración y ponderación de los criterios de igualdad.

De acuerdo con lo anterior, y en cumplimiento de la citada habilitación normativa es preciso dictar la presente orden, cuya regulación se estructura en ocho artículos y una disposición final.

Esta disposición cumple con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia, que constituyen los principios de buena regulación establecidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.

En la elaboración de esta norma se siguieron los trámites previstos en la Ley 16/2010, de 17 de diciembre, de organización y funcionamiento de la Administración general y del sector público autonómico de Galicia. Así, en cumplimiento del principio de transparencia, la iniciativa normativa se expuso en el Portal de Transparencia y Gobierno Abierto y se sometió al trámite de audiencia pública de las entidades representativas de los grupos o sectores afectados. Además, se sometió al dictamen del Consejo Gallego de Relaciones Laborales, al informe de sostenibilidad financiera de la Dirección General de Presupuestos y Financiación Autonómico, al de impacto de género de la Dirección General de Promoción de la Igualdad, y al informe de la Asesoría Jurídica.

En consecuencia, conforme a lo expuesto, haciendo uso de las facultades que me confiere el artículo 34.6 de la Ley 1/1983, de 22 de febrero, de normas reguladoras de la Xunta y de su Presidencia, y de la habilitación contenida en la disposición final primera del Decreto 96/2025, de 6 de octubre, por el que se regula la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad y el Registro de empresas y entidades del tercer sector reconocidas con la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad,

DISPONGO:

Artículo 1. *Objeto*

Esta orden tiene por objeto desarrollar la habilitación normativa prevista en la disposición final primera del Decreto 96/2025, de 6 de octubre, por el que se regula la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad y el Registro de empresas y entidades del tercer sector reconocidas con la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad.

En base a la referida habilitación, la orden regula, en concreto:

- a) El contenido de la memoria justificativa y la documentación oportuna para acreditar el cumplimiento de las condiciones exigidas en el artículo 4.1.j) del Decreto 96/2025, de 6 de octubre.
- b) Los supuestos de alteración o incumplimiento de condiciones del citado artículo 4.1.j), siempre que dicha alteración suponga el empeoramiento sustancial de los criterios de igualdad previstos en el artículo 5 del decreto a los efectos de la aplicación de la causa de revocación contenida en el artículo 14.1.c).3º del Decreto 96/2025, de 6 de octubre.
- c) El método de valoración y ponderación de los criterios de igualdad regulados en el artículo 5 del Decreto 96/2025, de 6 de octubre.
- d) La puntuación mínima que deberá alcanzarse, para la obtención o renovación del distintivo, en la valoración establecida en la letra anterior.

Artículo 2. Acreditación de las condiciones de igualdad

1. Las condiciones de igualdad exigibles a todas las empresas y entidades del tercer sector que soliciten la obtención o renovación del distintivo están previstas en el artículo 4.1.j) del Decreto 96/2025, de 6 de octubre.

2. Su cumplimiento debe ser acreditado por medio de una memoria justificativa y la documentación oportuna, según se establece en el artículo 7.1.j) del citado decreto, y de acuerdo con lo establecido en los siguientes apartados.

2.1. La memoria justificativa deberá proporcionar información y demostrar el cumplimiento de las diferentes condiciones de igualdad.

Esta memoria, que será complementada con la documentación acreditativa exigida en el apartado 2.2 de este artículo, y que se corresponda con cada una de las condiciones previstas en lo referido artículo 4.1.j), tendrá el siguiente contenido:

- Información y descripción de la imagen corporativa, direcciones URL e imágenes de la web, imágenes o carteles de campañas publicitarias, eslogan, etc., para acreditar que la política de imagen de la empresa o de la entidad, el uso del lenguaje y la publicidad no sexistas contribuyen a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación.
- Explicación de la política de comunicación interna y externa empleada por la empresa o entidad.
- Información de la formación recibida en materia de igualdad laboral.

- La relación de las medidas y acciones realizadas para la consecución de la igualdad retributiva, así como de las medidas pendientes que deberán ejecutarse durante el período de vigencia del distintivo.
- Descripción de la prevención de riesgos laborales de la empresa o entidad teniendo en cuenta la perspectiva de género, de conformidad con el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (LPRL).

La memoria justificativa se desarrollará en un máximo de 10 páginas (5 folios) con un tamaño de fuente no inferior a 10, letra arial, interlineado sencillo, sin incluir en esta limitación aquella documentación gráfica que se anexe para acreditar la veracidad del texto de la memoria. El formato de las páginas será DIN A4. Aún cumpliéndose tales requisitos, si se superara el tamaño de la memoria justificativa, no serán evaluadas más que las 10 primeras páginas de la memoria y la documentación gráfica del anexo que justifique el contenido de esas páginas.

2.2. La documentación acreditativa que deberá presentarse para acreditar el cumplimiento de las condiciones establecidas en el artículo 4.1.j) del Decreto 96/2025, de 6 de octubre es la siguiente:

- a) Para acreditar que la política de imagen de la empresa o de la entidad, y que el uso del lenguaje y la publicidad no sexistas contribuyan a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación, bastará con la información contenida en la memoria justificativa.
- b) En relación con la condición de que en la comunicación interna y externa se atienda al principio de igualdad, esta se acreditará mediante tres documentos de comunicación realizados dentro de la empresa o entidad y tres documentos de comunicación externa realizados desde la fecha de aprobación del plan de igualdad en vigor, por cualquier medio que deje constancia de la fecha de su realización, tales como correos electrónicos, notas en el tablero de anuncios, circulares, anuncios, documentos dirigidos al exterior, etc.
- c) En relación con la formación mínima de 8 horas en igualdad laboral de las personas que representan a la empresa o entidad en la comisión negociadora y en la comisión o órgano paritario de seguimiento del plan de igualdad vigente en el momento de presentar la solicitud, esta condición se acreditará por medio de certificados o diplomas acreditativos de los cursos realizados donde constará las fechas de impartición, el contenido y la duración de la formación.

d) Respecto de la acreditación de tener implantadas medidas que garanticen la aplicación de criterios igualitarios de retribución de mujeres y hombres, así como la adecuada valoración de puestos de trabajo para alcanzar la igualdad en la retribución por trabajos de igual valor, siguiendo la normativa en materia de igualdad, o bien que se comprometen a acreditar tal implantación en el período de vigencia del distintivo, la misma se realizará con el informe de seguimiento y evaluación previsto en el artículo 4.1.d) del Decreto 96/2025, de 6 de octubre, donde, partiendo de lo recogido en la auditoría retributiva, se identificará: la metodología de valoración de puestos de trabajo empleada, confirmando el cumplimiento de los criterios establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 4 del Real decreto 902/2020, de 13 de octubre; las medidas retributivas implantadas, junto con los resultados obtenidos en su aplicación y las pendientes de implantación, respecto de las cuáles se recogerá un compromiso expreso de la empresa o entidad de implantarlas durante el período de vigencia del distintivo.

e) En relación con la condición de que la prevención de riesgos laborales se ejecute teniendo en cuenta la perspectiva de género, de conformidad con el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, a efectos de comprobación, se entregará para su acreditación:

- Copia de la evaluación de riesgos y de la planificación de la actividad preventiva en lo relativo al artículo 26.1 LPRL
- Relación de puestos de trabajo exentos de riesgos para el embarazo y la lactancia, determinada previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras, conforme el artículo 26.2 LPRL.
- Protocolo interno de actuación en el caso de maternidad que describa el procedimiento a seguir tras la comunicación del embarazo o lactancia.

Artículo 3. Supuestos de alteración o incumplimiento de condiciones de igualdad

Los supuestos de alteración o incumplimiento de condiciones del artículo 4.1.j) del Decreto 96/2025, de 6 de octubre, siempre que dicha alteración suponga el empeoramiento sustancial de los criterios de igualdad previstos en el artículo 5, serán causa de revocación según el artículo 14.1.c) 3º del citado decreto.

A los efectos de esta orden se entenderá que existe una alteración o incumplimiento de las condiciones de igualdad en los siguientes supuestos:

a) Cuando exista una resolución administrativa o sentencia judicial firme que acrediten, en relación a dichas condiciones, un incumplimiento cierto.

b) Cuando sin existir dichas resoluciones o sentencias firmes, existan incumplimientos o alteraciones sustanciales de las condiciones que fueron alegadas en la solicitud inicial, siempre que hubieran tenido lugar durante el período de vigencia de la certificación, y fueran debidamente comprobadas, atendiendo a:

1. Realización de campañas publicitarias, gestión de redes sociales, comunicaciones externas o internas, etc. con la suficiente relevancia que utilicen imágenes, contenidos, lenguaje sexista o que no atiendan al principio de igualdad y no discriminación.

2. Realización de procesos de selección y contratación, sistemas o criterios de clasificación profesional, planes de carrera profesional, actuaciones de visibilización, sensibilización o captación de personas trabajadoras que usen imágenes, contenidos, lenguaje sexista, o que sean contrarios al principio de igualdad y no discriminación.

3. Que en la oferta formativa o en las medidas de sensibilización y divulgación de la conciliación y corresponsabilidad se empleen imágenes, contenidos o lenguaje sexista.

4. Que, en el caso de sustitución de las personas que representan a la empresa o entidad en la comisión negociadora y en la comisión u órgano paritario de seguimiento del plan de igualdad vigente, las personas sustitutas carezcan de la formación en igualdad laboral mínima prevista en el Decreto 96/2025, de 6 de octubre.

5. Que los criterios igualitarios de retribución de mujeres y hombres, o la adecuada valoración de puestos de trabajo para alcanzar la igualdad en la retribución por trabajos de igual valor, hayan sido incumplidos por la titular de la certificación.

6. Que se demuestre que la prevención de riesgos laborales fue insuficiente en su aplicación para hacer efectivo el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

7. Cualquier otra que, por afectar a las condiciones del artículo 4.1.j) en relación a los criterios del artículo 5 del Decreto 96/2025, de 6 de octubre, sea contraria a la finalidad de la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad, tal y como se prevé en la legislación de igualdad vigente.

Artículo 4. Método de valoración de los criterios de igualdad

1. La valoración de los criterios de igualdad relacionados en el artículo 5 del Decreto 96/2025, de 6 de octubre, se realizará de conformidad con lo indicado a continuación.

Con el objeto de valorar de forma singularizada actuaciones homogéneas y relacionadas entre sí, los referidos criterios de igualdad se estructuran en los siguientes cuatro bloques:

- Estrategias generales de igualdad en el entorno laboral.
- Participación equilibrada entre mujeres y hombres en la organización de la empresa o entidad del tercer sector.
- Condiciones laborales relativas a la ordenación del tiempo de trabajo, a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y a la corresponsabilidad.
- Y, por último, inclusión en el plan de igualdad, vigente en el momento de presentar la solicitud de obtención o renovación de la certificación, de medidas específicas e innovadoras en materias analizadas en el diagnóstico de situación aún cuando no formen parte de su contenido mínimo obligatorio.

2. Tal y como se establece en el artículo 5 del Decreto 96/2025, de 6 de octubre, además de cumplir los requisitos establecidos en el artículo 4 del referido Decreto, para poder obtener la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad las empresas y entidades del tercer sector deberán alcanzar la puntuación mínima general y la establecida para cada uno de los bloques según lo señalado en el artículo 6 de esta orden.

3. Las medidas que conforman los criterios de valoración, para poder ser tenidas en cuenta, deberán estar diseñadas con claridad y rigor y ser adecuadas a las carencias detectadas en el diagnóstico de situación de la empresa o entidad del tercer sector. Deberán guardar la necesaria proporcionalidad y ser razonables, atendiendo también al equilibrio entre los objetivos formulados, los medios disponibles y los plazos establecidos para su implantación. Asimismo, para que puedan ser objeto de valoración, la implantación y ejecución de las diferentes medidas deberán acreditarse documentalmente.

Artículo 5. Acreditación y ponderación de los criterios de igualdad

Las solicitudes para la obtención y renovación de la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad se valorarán, por bloques y criterios, de acuerdo con las puntuaciones siguientes:

1. Estrategias generales de igualdad en el entorno laboral.

La puntuación máxima de este bloque es de 30 puntos.

1.1 Las acciones formativas en materia de igualdad de oportunidades dirigidas a las personas trabajadoras, distintas de las previstas en el apartado 2.7 y 1.3 de este artículo.

Podrá alcanzarse en este apartado hasta un máximo de 10 puntos, en función del nivel de formación y de las personas participantes en los mismos, de acuerdo con lo siguiente:

a) Cursos de formación de 8 horas hasta menos de 35 horas: 6 puntos si está formado el 90% del cuadro personal y 2 puntos se alcanza al 50%.

b) Cursos de formación de 35 horas o más: 4 puntos si participaron las personas con responsabilidad en la empresa o entidad del tercer sector como integrantes de las comisiones negociadoras y de seguimiento del plan de igualdad.

Las letras a) y b) se acreditarán mediante certificado expedido por la entidad o persona formadora, en el que se indique los contenidos, las fechas de impartición, número de horas y relación nominal de las personas participantes desglosada por sexo, sin perjuicio de que la administración pueda exigir la presentación de los diplomas o certificados acreditativos de los cursos realizados.

En caso de que la formación se realizara a través del campus de igualdad laboral de la Consellería de Empleo, Comercio y Emigración, se considerará suficiente, a los efectos de acreditación, la identificación de los cursos y la relación de las personas trabajadoras que los realizaron.

Para acreditar el porcentaje de personas formadas se presentará la vida laboral de todos los códigos de cuenta de cotización de la empresa o entidad del tercer sector a la fecha de presentación de la solicitud, identificando en base a la misma las personas formadas e indicando el porcentaje de cobertura formativa alcanzado.

A estos efectos, se considerará que una persona está formada cuando, en la fecha de presentación de la solicitud, alcance como mínimo 8 horas de formación en materia de igualdad de oportunidades distintas de las previstas en el apartado 2.7 y 1.3, en el caso previsto en la letra a), o como mínimo 35

horas, en el caso previsto en la letra b), que podrá obtener tanto a través de una única acción formativa como mediante la suma de varias acciones formativas de esta materia.

1.2 Se valorará con 5 puntos tener contratada a una persona experta para desarrollar actuaciones en materia de igualdad. La persona contratada deberá contar con un mínimo de 150 horas de formación en igualdad y dos años de experiencia.

Se presentará copia del contrato y la experiencia y formación de la persona experta en igualdad deberá ser acreditada mediante la presentación de *curriculum vitae* con inclusión de los certificados, títulos, diplomas en materia de igualdad, así como de certificados emitidos por las empresas o entidades en las que desarrolló su actividad que indiquen su experiencia en esta materia.

1.3 Las acciones de sensibilización y formación, a todo el personal de la empresa o de la entidad y las personas que las representen, en materia de violencia en el trabajo, acoso sexual y por razón de sexo, se valorarán hasta un máximo de 5 puntos, de acuerdo con lo siguiente:

- a) La realización de acciones de sensibilización a todo el personal: 1 punto.
- b) La realización de acciones de formación de entre dos y ocho horas a todo el personal: 2 puntos.
- c) La realización de acciones de formación de más de 8 horas a todo el personal: 5 puntos.

Se presentará para justificar las medidas realizadas documentación probatoria suficiente, tales como material gráfico y/o audiovisual, programas, evidencias de su difusión, relación nominal de las personas participantes a la sesión/taller desglosado por sexo con las correspondientes firmas, fecha y duración, certificados de formación, etc, que permitan verificar su efectiva realización.

En los certificados de la formación constarán los contenidos, las fechas de impartición, número de horas y relación nominal de las personas participantes desglosada por sexo, sin perjuicio de que la Administración pueda exigir la presentación de los diplomas o certificados acreditativos de los cursos realizados.

En caso de que la formación se realizara a través del campus de igualdad laboral de la Consellería de Empleo, Comercio y Emigración, se considerará

suficiente, a los efectos de acreditación, la identificación de los cursos y la relación de las personas trabajadoras que los realizaron.

Para acreditar el porcentaje de personas formadas se presentará la vida laboral de todos los códigos de cuenta de cotización de la empresa o entidad del tercer sector a la fecha de presentación de la solicitud, identificando en base a la misma las personas formadas e indicando el porcentaje de cobertura formativa alcanzado.

A estos efectos, se considerará que una persona está formada cuando, en la fecha de presentación de la solicitud, alcance como mínimo 2 horas de formación en materia de violencia en el trabajo, acoso sexual y por razón de sexo, en el caso previsto en la letra b), o más de 8 horas en esta materia, en el caso previsto en la letra c). Esta formación podrá obtenerse tanto a través de una única acción formativa como mediante la suma de varias acciones formativas de esta materia.

1.4 La disposición, debidamente acreditada, de certificaciones de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), que podrán ser las que se relacionan u otras equivalentes: Empresa Familiarmente Responsable-EFR (conciliación), ISO 19600, SAA 8000, ISO 45001 (seguridad y salud laboral), Certificación Empresa Saludable o Sello Horarios Racionales (SHR) , etc o bien la acreditación de participar en el programa Responsabilízate de la Xunta de Galicia, se valorará con un (1) punto por cada acreditación, hasta un máximo de 5 puntos.

Se presentará certificado oficial expedido por la entidad certificadora.

1.5 Los criterios de responsabilidad social en materia de igualdad de oportunidades en la contratación a empresas proveedoras y/o colaboradoras se valorarán hasta un máximo de 5 puntos, obteniendo 1 punto por cada contrato firmado con empresas proveedoras/colaboradoras.

En caso de que la empresa proveedora y/o colaboradora cuente con la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad la puntuación será de 2 puntos, respetando, en todo caso, la puntuación máxima de 5 puntos.

Se consideran empresas proveedoras o colaboradoras responsables aquellas que cumplan, al menos, uno de los siguientes requisitos:

- Disponer de un plan de igualdad vigente
- Tener acuerdo/s laborales de teletrabajo.
- Aplicación de acuerdos laborales de flexibilidad horaria

- Disponer de certificaciones de RSE: Empresa Familiarmente Responsable-EFR (conciliación), ISO 19600, SAA 8000, ISO 45001 (seguridad y salud laboral), Certificación Empresa Saludable o Sello Horarios Racionales (SHR) , etc o bien la acreditación de participar en el programa Responsabilízate de la Xunta de Galicia.

- Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad

Se presentará copia del contrato o documento análogo y declaración responsable de la empresa colaboradora/proveedora.

2. Participación equilibrada de mujeres y hombres en la organización de la empresa o entidad del tercer sector.

La puntuación máxima de este bloque es de 30 puntos.

2.1. El establecimiento de procesos de selección y contratación bajo la perspectiva de género, adecuados al principio de igualdad y no discriminación. Para eso se constatará que se tuvo en cuenta la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación desarrollados entre la fecha de aprobación del plan de igualdad y la aprobación del informe de seguimiento y evaluación al que se refiere la letra d) del apartado primero del artículo 4 del Decreto 96/2025, de 6 de octubre.

Se valorará este apartado con un máximo 4 puntos, de acuerdo con lo siguiente:

- 2 puntos por presentar el protocolo de selección y contratación con perspectiva de género, adecuado al principio de igualdad y no discriminación.

- 2 puntos adicionales si a través del informe de seguimiento y evaluación se constata que se tuvo en cuenta la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación, presentando indicadores y resultados desglosados por sexo.

2.2 La aplicación de sistemas y criterios de clasificación profesional que permitan eliminar y prevenir las situaciones de discriminación directa o indirecta. En la aplicación de los dichos sistemas y criterios deberán cumplirse los parámetros de publicidad, objetividad y transparencia.

Se alcanzará la puntuación de 4 puntos si la empresa o entidad del tercer sector, a través del informe de seguimiento y evaluación exigido en el artículo 4.1.d) del Decreto 96/2025, de 6 de octubre, constata que aplica sistemas y criterios de clasificación profesional que se ajustan a lo recogido en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores justificando la utilización

de criterios neutros, objetivos y no discriminatorios que contribuyen a eliminar y prevenir situaciones de discriminación directa o indirecta.

Asimismo, deberá constatar que dicho sistema está publicado y es accesible para todo el personal a través de los canales habituales de comunicación de la empresa o entidad, configurándose como un procedimiento claro, comprensible, transparente y accesible a todo el personal.

2.3 El establecimiento de un plan de carrera en la empresa o en la entidad del tercer sector que permita que las mujeres puedan acceder a puestos masculinizados y viceversa. Recibirá una puntuación máxima de 3 puntos de acuerdo con lo siguiente:

- 1 punto por presentar el plan de carrera establecido en la empresa o entidad, que con perspectiva de género, permita que las mujeres puedan acceder a puestos masculinizados y los hombres a puestos feminizados. Además se acreditará su difusión entre la plantilla de personal por cualquier medio que deje constancia de su conocimiento.
- 2 puntos adicionales cuando la empresa o entidad constate en el informe de seguimiento y evaluación, exigido en el artículo 4.1.d) del Decreto 96/2025, de 6 de octubre, la efectiva aplicación del dicho plan de carrera en los procesos de promoción a lo largo del último año. A estos efectos deberá acreditarse la integración de la perspectiva de género presentando indicadores y resultados desglosados por sexo.

2.4 La colaboración con entidades educativas o que desarrollen actuaciones de formación para el empleo, con el fin de avanzar en el objetivo de alcanzar una representación equilibrada de mujeres y hombres en las distintas categorías de la empresa o de la entidad del tercer sector, se valorará con 3 puntos, siempre que estén recogidos en convenios o protocolos de colaboración que tengan ese fin.

Para justificar esta medida las entidades deberán presentar los convenios o protocolos de colaboración debidamente firmados y en los que figure explícitamente su fin.

Las entidades educativas serán de los niveles de enseñanza primaria, secundaria, formación profesional reglada y no reglada o estudios universitarios

2.5 La realización de actuaciones de visibilización, sensibilización o captación de personas trabajadoras para alcanzar una representación equilibrada siempre que queden debidamente acreditadas, se valorará con 3 puntos.

Se presentará para justificar las medidas realizadas documentación probatoria suficiente: material gráfico y/o audiovisual, programas, evidencias de su difusión, relación nominal de las personas participantes a la sesión/taller desglosado por sexo con las correspondientes firmas, fecha y duración, etc, que permitan verificar su efectiva realización.

2.6 La existencia de una adecuada representación de mujeres y hombres en la totalidad de los grupos y categorías profesionales, incluyendo el personal de alta dirección. A estos efectos, se entiende por una adecuada representación o composición equilibrada cuando la presencia de cada sexo no supere el 60% ni sea menos del 40%.

10 puntos, cuando en el informe de seguimiento y evaluación, exigido en el artículo 4.1d) del Decreto 96/2025, de 6 de febrero, quede acreditada la existencia de una representación equilibrada en la totalidad de grupos y categorías profesionales.

Como criterio alternativo a lo previsto en el párrafo anterior se permite que para alcanzar ese equilibrio se establezcan en el plan de igualdad vigente en el momento de presentar la solicitud, medidas de acción positiva, diferentes de las recogidas en el artículo 5.2 del Decreto 96/2025, de 6 de octubre, con el objeto de favorecer el acceso al empleo y a la promoción en los niveles en los que las mujeres o los hombres están subrepresentadas/os. La empresa o entidad recibirá 5 puntos siempre que en el informe de seguimiento y evaluación que se exige en el artículo 4.1.d) del citado decreto, se constate que dichas medidas fueron eficaces para avanzar en ese equilibrio en los grupos o categorías profesionales de la empresa o de la entidad del tercer sector, con resultados medibles.

2.7 La 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, distintas de las previstas en el apartado 1.1 y 1.3 de este artículo, se valorará con 3 puntos.

Se presentará la programación formativa, acreditación de su entrega al personal y puesta en marcha por cualquier medio que permita dejar constancia de su recepción por las personas trabajadoras.

3. Condiciones laborales relativas a la ordenación del tiempo de trabajo, a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y a la corresponsabilidad. La puntuación máxima de este bloque es de 30 puntos.

3.1 La adopción de medidas y/o servicios concretos que amplíen el marco legal y convencional en materia de corresponsabilidad y conciliación de la

vida personal, familiar y laboral distintas de las medidas que son objeto de una valoración específica en el siguiente apartado se valorará hasta un máximo 12 puntos, obteniendo 2 puntos por medida o servicio.

3.2 El establecimiento de medidas de organización del tiempo de trabajo (jornada y horarios, turnos, vacaciones, entre otras) que mejoren lo establecido en la normativa legal y convencional aplicable y contribuyan a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se valorará hasta un máximo 12 puntos, obteniendo 2 puntos por medida o servicio.

Las medidas o servicios de los apartados 3.1 y 3.2 deberán figurar en el plan de igualdad o en acuerdos específicos con la representación legal de las personas trabajadoras.

3.3 El establecimiento de medidas de sensibilización y divulgación que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral tanto de los hombres como de las mujeres y que conciencien a los hombres sobre la corresponsabilidad, evitando que la maternidad y los cuidados constituyan una desventaja profesional para las mujeres se valorará hasta un máximo de 6 puntos de acuerdo con lo siguiente:

- Hasta dos campañas de sensibilización y divulgación en un año, 1 punto
- Tres campañas, 2 puntos
- Cuatro campañas, 3 puntos
- Más de cuatro campañas, 6 puntos.

A los efectos de este criterio, se entiende por campaña cada medida de sensibilización y divulgación realizada en esta materia, con independencia de que sean uno o varios los medios de difusión o comunicación.

Se presentará para justificar las medidas realizadas documentación probatoria suficiente, tales como material gráfico y/o audiovisual, programas, evidencias de su difusión, relación nominal de las personas participantes a la sesión/taller desglosado por sexo con las correspondientes firmas, fecha y duración, etc, que permita verificar su efectiva realización.

4. La inclusión en el plan de igualdad, vigente en el momento de presentar la solicitud de obtención o renovación de la certificación, de medidas específicas e innovadoras en materias no incluidas como contenido mínimo del diagnóstico en el artículo 7 del Real decreto 901/2020, de 13 de octubre, pero que sí fueran analizadas en el diagnóstico, como la protección de la salud, la violencia de género, beneficios sociales, que tengan incidencia en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa o en la entidad. La

puntuación máxima de este bloque es de 10 puntos, obteniendo 2 puntos por cada una de las medidas innovadoras.

Se presentará una relación de medidas incluidas en el plan de igualdad, dividida por materias.

Artículo 6. Puntuaciones mínimas en los criterios de igualdad

1. La valoración de los diferentes criterios se realizará individualmente, de acuerdo con la puntuación y el desglose establecido en el artículo 4 de esta orden. La puntuación máxima es de 100 puntos.

La puntuación general mínima necesaria para poder obtener el distintivo se modula en atención al tamaño de las empresas o entidades del tercer sector según el número de personas trabajadoras, de acuerdo con lo siguiente:

Tamaño empresa o entidad del tercer sector	Puntuación mínima
De 6 a menos de 50 personas trabajadoras	70 puntos
De 50 hasta 150 personas trabajadoras	75 puntos
Más de 150 hasta 250 personas trabajadoras	80 puntos
Más de 250 personas trabajadoras	85 puntos

2. Para valorar el carácter integral y la calidad del plan y de la política de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la empresa o entidad del tercer sector, se fija una puntuación mínima en cada uno de los bloques, que se tiene que alcanzar en todo caso con independencia del tamaño de la empresa o entidad del tercer sector. La puntuación mínima en cada uno de los bloques es la siguiente:

Criterios de valoración bloques	Puntuación mínima
1. Estrategias generales de igualdad en el entorno laboral.	15 puntos
2. Participación equilibrada entre mujeres y hombres en la organización de la empresa o entidad del tercer sector.	15 puntos
3. Condiciones laborales relativas a la ordenación del tiempo de trabajo, a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y a la	15 puntos

corresponsabilidad.	
4. La inclusión en el plan de igualdad, vigente en el momento de presentar la solicitud de obtención o renovación de la certificación, de medidas específicas e innovadoras en materias analizadas en el diagnóstico de situación aún cando no formen parte de su contenido mínimo obligatorio.	2 puntos

Artículo 7. Plazo, forma y lugar de presentación de las solicitudes

1. El plazo de presentación de solicitudes para la obtención de la Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad permanecerá abierto de forma permanente, pudiendo las entidades interesadas presentar su solicitud en cualquier momento a partir de la entrada en vigor de la presente orden.

2. La solicitud de concesión o renovación del distintivo será presentada ante el órgano superior o directivo que tenga atribuida la competencia de impulso y desarrollo de las políticas de igualdad laboral y de conformidad con lo establecido en los artículos 6 a 10 del Decreto 96/2025, de 6 de octubre.

Artículo 8. Régimen de recursos

Las resoluciones del procedimiento dictadas al amparo de esta orden pondrán fin a la vía administrativa y contra ellas podrán interponerse los siguientes recursos, sin perjuicio de que las empresas y entidades del tercer sector interesadas puedan ejercer cualquier otro que consideren procedente:

a) Recurso potestativo de reposición ante el órgano que la dictó, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de la notificación de la resolución, si esta fuera expresa, o en cualquier momento a partir del día siguiente a aquel en que la resolución debería haber sido dictada.

b) Recurso contencioso-administrativo ante la Sala del Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Xustiza de Galicia, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de la notificación de la resolución.

Disposición final única. Entrada en vigor

Esta orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el *Diario Oficial de Galicia*.