

Proxecto de Orde do XX de XXXXX do 2026, pola que se desenvolven as condicións e os criterios de igualdade para a obtención da Certificación Galega de Excelencia en Igualdade.

O 29 de outubro do 2025 publicouse no *Diario Oficial de Galicia* o Decreto 96/2025, do 6 de outubro, polo que se regula a Certificación Galega de Excelencia en Igualdade e o Rexistro de empresas e entidades do terceiro sector recoñecidas coa Certificación Galega de Excelencia en Igualdade.

O citado decreto ten por obxecto desenvolver a regulación da Certificación Galega de Excelencia en Igualdade, así como crear e regular o rexistro de empresas e entidades do terceiro sector recoñecidas co citado distintivo, dando cumprimento ao disposto no artigo 111.3 da Lei 7/2023, de 30 de novembro, para a igualdade efectiva de mulleres e homes en Galicia. Esta Lei adica o seu Título III á igualdade de mulleres e homes no emprego e nas relacións laborais, e o capítulo II do citado título, relativo á sostibilidade social empresarial e benestar laboral, regula a Certificación Galega de Excelencia en Igualdade, que se configura como un distintivo outorgado pola Administración autonómica para recoñecer aquelas empresas ou entidades do terceiro sector que destaquen na aplicación das políticas de igualdade para a equiparación laboral entre mulleres e homes.

O Decreto 96/2025, do 6 de outubro, regula, entre outros aspectos, os requisitos e condicións de igualdade que deben cumprir as empresas e entidades do terceiro sector para poder optar á obtención e renovación da certificación, así como os criterios de igualdade que se van valorar para o outorgamento do citado distintivo.

A disposición derradeira primeira do decreto establece que, mediante orde, se determinará o contido da memoria xustificativa e a documentación oportuna para acreditar o cumprimento das condicións de igualdade e os supostos de alteración ou incumprimento das ditas condicións que supoñan o empeoramento substancial dos criterios de igualdade para os efectos da aplicación dunha causa de revogación, así como a puntuación mínima para a obtención ou renovación do distintivo e o método de valoración e ponderación dos criterios de igualdade.

De acordo co anterior, e en cumprimento da citada habilitación normativa é preciso ditar a presente orde, cuxa regulación se estrutura en oito artigos e unha disposición derradeira.

Esta disposición cumpre cos principios de necesidade, eficacia, proporcionalidade, seguridade xurídica, transparencia e eficiencia, que constitúen os principios de boa regulación establecidos no artigo 129 da Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo común das administracións públicas.

Na elaboración desta norma seguíronse os trámites previstos na Lei 16/2010, do 17 de decembro, de organización e funcionamento da Administración xeral e do sector público autonómico de Galicia. Así, en cumprimento do principio de transparencia, a iniciativa normativa expúxose no Portal de Transparencia e Goberno Aberto e someteuse ao trámite de audiencia pública das entidades representativas dos grupos ou sectores afectados. Ademais, someteuse ao ditame do Consello Galego de Relacións Laborais, ao informe de sostibilidade financeira da Dirección Xeral de Orzamentos e Financiamento Autonómico, ao de impacto de xénero da Dirección Xeral de Promoción da Igualdade, e ao informe da Asesoría Xurídica.

En consecuencia, conforme ao exposto, facendo uso das facultades que me confire o artigo 34.6 da Lei 1/1983, do 22 de febreiro, de normas reguladoras da Xunta e da súa Presidencia, e da habilitación contida na disposición derradeira primeira do Decreto 96/2025, do 6 de outubro, polo que se regula a Certificación Galega de Excelencia en Igualdade e o Rexistro de empresas e entidades do terceiro sector recoñecidas coa Certificación Galega de Excelencia en Igualdade,

DISPÓÑO:

Artigo 1. *Obxecto*

Esta orde ten por obxecto desenvolver a habilitación normativa prevista na disposición derradeira primeira do Decreto 96/2025, do 6 de outubro, polo que se regula a Certificación Galega de Excelencia en Igualdade e o Rexistro de empresas e entidades do terceiro sector recoñecidas coa Certificación Galega de Excelencia en Igualdade.

En base á referida habilitación, a orde regula, en concreto:

- a) O contido da memoria xustificativa e a documentación oportuna para acreditar o cumprimento das condicións esixidas no artigo 4.1.j) do Decreto 96/2025, do 6 de outubro.
- b) Os supostos de alteración ou incumprimento de condicións do citado artigo 4.1.j), sempre que a dita alteración supoña o empeoramento substancial dos criterios de igualdade previstos no artigo 5 do decreto para os efectos da aplicación da causa de revogación contida no artigo 14.1.c).3º do Decreto 96/2025, do 6 de outubro.
- c) O método de valoración e ponderación dos criterios de igualdade regulados no artigo 5 do Decreto 96/2025, do 6 de outubro.
- d) A puntuación mínima que deberá acadarse, para a obtención ou renovación do distintivo, na valoración establecida na letra anterior.

Artigo 2. Acreditación das condicións de igualdade

- 1. As condicións de igualdade esixibles a todas as empresas e entidades do terceiro sector que soliciten a obtención ou renovación do distintivo están previstas no artigo 4.1.j) do Decreto 96/2025, do 6 de outubro,
- 2. O seu cumprimento debe ser acreditado por medio dunha memoria xustificativa e a documentación oportuna, segundo o establece o artigo 7.1.j) do citado decreto, e de acordo co establecido nos seguintes apartados.
 - 2.1. A memoria xustificativa deberá proporcionar información e demostrar o cumprimento das diferentes condicións de igualdade.

Esta memoria, que será complementada coa documentación acreditativa esixida no apartado 2.2 deste artigo, e que se corresponda con cada unha das condicións previstas no referido artigo 4.1.j), terá o seguinte contido:

- Información e descrición da imaxe corporativa, direccións URL e imaxes da web, imaxes ou carteis de campañas publicitarias, slogan, etc. para acreditar que a política de imaxe da empresa ou da entidade, o uso da linguaxe e a publicidade non sexistas contribúen á eliminación e prevención das situacións de discriminación.
- Explicación da política de comunicación interna e externa empregada pola empresa ou entidade.
- Información da formación recibida en materia de igualdade laboral.

- A relación das medidas e accións realizadas para a consecución da igualdade retributiva, así como, das medidas pendentes que deberán executarse durante o período de vixencia do distintivo.

- Descrición da prevención de riscos laborais da empresa ou entidade tendo en conta a perspectiva de xénero, de conformidade co artigo 26 da Lei 31/1995, de 8 de novembro, de prevención de riscos laborais (LPRL).

A memoria xustificativa desenvolverase nun máximo de 10 páxinas (5 folios) cun tamaño de fonte non inferior a 10, letra arial, interliñado sinxelo, e sen incluír nesta limitación aquela documentación gráfica que se achegue en anexo para acreditar a veracidade do texto da memoria. O formato das páxinas será DIN A4. Aínda cumpríndose tales requisitos, se se superase o tamaño da memoria xustificativa, non serán avaliadas máis que as 10 primeiras páxinas da memoria e a documentación gráfica do anexo que xustifique o contido desas páxinas

2.2. A documentación acreditativa que deberá achegarse para acreditar o cumprimento das condicións establecidas no artigo 4.1.j) do Decreto 96/2025, do 6 de outubro é a seguinte:

- a) Para acreditar que a política de imaxe da empresa ou da entidade, e que o uso da linguaxe e a publicidade non sexistas contribúan á eliminación e prevención das situacións de discriminación, bastará coa información contida na memoria xustificativa.

- b) En relación coa condición de que na comunicación interna e externa se atenda ao principio de igualdade, esta acreditarase mediante tres documentos de comunicación realizados dentro da empresa ou entidade e tres documentos de comunicación externa realizados dende a data de aprobación do plan de igualdade en vigor, por calquera medio que deixe constancia da data da súa realización, tales coma correos electrónicos, notas no taboleiro de anuncios, circulares, anuncios, documentos dirixidos ao exterior, etc.

- c) En relación coa formación mínima de 8 horas en igualdade laboral das persoas que representan á empresa ou entidade na comisión negociadora e na comisión ou órgano paritario de seguimento do plan de igualdade vixente no momento de presentar a solicitude, esta condición acreditarase por medio de certificados ou diplomas acreditativos dos cursos realizados onde constará as datas de impartición, o contido e a duración da formación.

- d) Respecto da acreditación de ter implantadas medidas que garantan a aplicación de criterios igualitarios de retribución de mulleres e homes, así como a adecuada valoración de postos de traballo para acadar a igualdade na

retribución por traballos de igual valor, seguindo a normativa en materia de igualdade, ou ben que se comprometen a acreditar tal implantación no período de vixencia do distintivo, a mesma realizarase co informe de seguimento e avaliación previsto no artigo 4.1.d) do Decreto 96/2025, do 6 de outubro, onde, partindo do recollido na auditoría retributiva, identificarase: a metodoloxía de valoración de postos de traballo empregada, confirmando o cumprimento dos criterios establecidos no artigo 28.1 do Estatuto dos Traballadores e no artigo 4 do Real decreto 902/2020, do 13 de outubro; as medidas retributivas implantadas, xunto cos resultados obtidos na súa aplicación e as pendentes de implantación, respecto das cales se recollerá un compromiso expreso da empresa ou entidade de implantalas durante o período de vixencia do distintivo.

e) En relación coa condición de que a prevención de riscos laborais se execute tendo en conta a perspectiva de xénero, de conformidade co artigo 26 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, a efectos de comprobación, entregarase, para a súa acreditación:

- Copia da avaliación de riscos e da planificación da actividade preventiva no relativo ao artigo 26.1 LPRL
- Relación de postos de traballo exentos de riscos para o embarazo e a lactancia, determinada previa consulta coa representación legal das persoas traballadoras, conforme o artigo 26.2 LPRL.
- Protocolo interno de actuación no caso de maternidade que describa o procedemento a seguir trala comunicación do embarazo ou lactancia.

Artigo 3. Supostos de alteración ou incumprimento de condicións de igualdade

Os supostos de alteración ou incumprimento de condicións do artigo 4.1.j) do Decreto 96/2025, do 6 de outubro, sempre que a dita alteración supoña o empeoramento substancial dos criterios de igualdade previstos no artigo 5, serán causa de revogación segundo o artigo 14.1.c) 3º do citado decreto.

Para os efectos de esta orde entenderase que existe unha alteración ou incumprimento das condicións de igualdade nos seguintes supostos:

- a) Cando exista unha resolución administrativa ou sentenza xudicial firme que acrediten, en relación ás ditas condicións, un incumprimento certo.
- b) Cando sen existir ditas resolucións ou sentenzas firmes, existan incumprimentos ou alteracións substanciais das condicións que foron alegadas

na solicitude inicial, sempre que tiveran lugar durante o período de vixencia da certificación, e fosen debidamente comprobadas, atendendo a:

1. Realización de campañas publicitarias, ou xestión de redes sociais, comunicacións externas ou internas, etc. coa suficiente relevancia que utilicen imaxes, contidos, linguaxe sexista ou que non atendan ao principio de igualdade e non discriminación.
2. Realización de procesos de selección e contratación, sistemas ou criterios de clasificación profesional, plans de carreira profesional, actuacións de visibilización, sensibilización ou captación de persoas traballadoras que usen imaxes, contidos, linguaxe sexista, ou que sexan contrarios ao principio de igualdade e non discriminación.
3. Que na oferta formativa ou nas medidas de sensibilización e divulgación da conciliación e corresponsabilidade se empreguen imaxes, contidos ou linguaxe sexista.
4. Que, no caso de substitución das persoas que representan á empresa ou entidade na comisión negociadora e na comisión ou órgano paritario de seguimento do plan de igualdade vixente, as persoas substitutas carezan da formación en igualdade laboral mínima prevista no Decreto 96/2025, do 6 de outubro.
5. Que os criterios igualitarios de retribución de mulleres e homes, ou a adecuada valoración de postos de traballo para acadar a igualdade na retribución por traballos de igual valor, foran incumpridos pola titular da certificación.
6. Que se demostre que a prevención de riscos laborais foi insuficiente na súa aplicación para facer efectivo o artigo 26 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais.
7. Calquera outra que, por afectar ás condicións do artigo 4.1.j) en relación aos criterios do artigo 5 do Decreto 96/2025, do 6 de outubro, sexa contraria á finalidade da Certificación Galega de Excelencia en Igualdade tal e como se prevé na lexislación de igualdade vixente.

Artigo 4. Método de valoración dos criterios de igualdade

1. A valoración dos criterios de igualdade relacionados no artigo 5 do Decreto 96/2025, do 6 de outubro, realizarase de conformidade co indicado a continuación.

Co obxecto de valorar de forma singularizada actuacións homoxéneas e relacionadas entre si, os referidos criterios de igualdade estrutúranse nos seguintes catro bloques:

- Estratexias xerais de igualdade na contorna laboral.
- Participación equilibrada entre mulleres e homes na organización da empresa ou entidade do terceiro sector.
- Condicións laborais relativas á ordenación do tempo de traballo, á conciliación da vida persoal, familiar e laboral, e á corresponsabilidade.
- E, por último, inclusión no plan de igualdade, vixente no momento de presentar a solicitude de obtención ou renovación da certificación, de medidas específicas e innovadoras en materias analizadas no diagnóstico de situación aínda cando non formen parte do seu contido mínimo obrigatorio.

2. Tal e como se establece no artigo 5 do Decreto 96/2025, do 6 de outubro, ademais de cumprir os requisitos establecidos no artigo 4 do referido Decreto, para poder obter a Certificación Galega de Excelencia en Igualdade as empresas e entidades do terceiro sector deberán alcanzar a puntuación mínima xeral e a establecida para cada un dos bloques segundo o sinalado no artigo 6 desta orde.

3. As medidas que conforman os criterios de valoración, para poder ser tidas en conta, deberán estar deseñadas con claridade e rigor e ser adecuadas ás carencias detectadas no diagnóstico de situación da empresa ou entidade do terceiro sector. Deberán gardar a necesaria proporcionalidade e ser razoables, atendendo tamén ao equilibrio entre os obxectivos formulados, os medios dispoñibles e os prazos establecidos para a súa implantación. Así mesmo, para que poida ser obxecto de valoración a implantación e execución das diferentes medidas, deberá acreditarse documentalmente.

Artigo 5. Acreditación e ponderación dos criterios de igualdade

As solicitudes para a obtención e renovación da Certificación Galega de Excelencia en Igualdade valoraranse, por bloques e criterios, de acordo con as puntuacións seguintes:

1. Estratexias xerais de igualdade na contorna laboral.

A puntuación máxima deste bloque é de 30 puntos.

1.1 As accións formativas en materia de igualdade de oportunidades dirixidas ás persoas traballadoras, distintas das previstas no apartado 2.7 e 1.3 deste artigo.

Poderá acadarse neste apartado ata un máximo de 10 puntos, en función do nivel de formación e das persoas participantes nos mesmos, de acordo co seguinte:

a) Cursos de formación de 8 horas ata menos de 35 horas: 6 puntos se está formado o 90% do cadro persoal e 2 puntos se alcanza ao 50%.

b) Cursos de formación de 35 horas ou máis: 4 puntos se participaron as persoas con responsabilidade na empresa ou entidade do terceiro sector como integrantes das comisións negociadoras e de seguimento do plan de igualdade.

As letras a) e b) acreditaranse mediante certificado expedido pola entidade ou persoa formadora, no que se indique os contidos, as datas de impartición, número de horas e relación nominal das persoas participantes desagregada por sexo, sen prexuízo de que a administración poida exixir a presentación dos diplomas ou certificados acreditativos dos cursos realizados.

No caso de que a formación se realizase a través do campus de igualdade laboral da Consellería de Emprego, Comercio e Emigración, considerárase suficiente, para os efectos de acreditación, a identificación dos cursos e a relación das persoas traballadoras que os realizaron.

Para acreditar a porcentaxe de persoas formadas achegarase a vida laboral de todos os códigos de conta de cotización da empresa ou entidade do terceiro sector á data de presentación da solicitude, identificando en base á mesma as persoas formadas e indicando a porcentaxe de cobertura formativa acadado.

Para estes efectos, considerárase que unha persoa está formada cando, na data de presentación da solicitude, acade como mínimo 8 horas de formación en materia de igualdade de oportunidades distintas de las previstas no apartado 2.7 e 1.3, no caso previsto na letra a), ou como mínimo 35 horas, no caso previsto na letra b), que poderá obter tanto a través dunha única acción formativa como mediante a suma de varias accións formativas desta materia.

1.2 Valorárase con 5 puntos ter contratada a unha persoa experta para desenvolver actuacións en materia de igualdade. A persoa contratada deberá contar cun mínimo de 150 horas de formación en igualdade e dous anos de experiencia.

Presentarase copia do contrato e a experiencia e formación da persoa experta en igualdade deberá ser acreditada mediante a presentación de *currículum vitae* con inclusión dos certificados, títulos, diplomas en materia de igualdade, así como de certificados emitidos polas empresas ou entidades nas que desenvolveu a súa actividade que indiquen a súa experiencia nesta materia.

1.3 As accións de sensibilización e formación a todo o persoal da empresa ou da entidade e as persoas que as representen en materia de violencia no traballo, acoso sexual e por razón de sexo, valoraranse ata un máximo de 5 puntos, de acordo co seguinte:

- a) A realización de accións de sensibilización a todo o cadro de persoal: 1 punto.
- b) A realización de accións de formación de entre dúas e oito horas a todo o cadro de persoal: 2 puntos.
- c) A realización de accións de formación de máis de 8 horas a todo o cadro de persoal: 5 puntos.

Achegarase para xustificar as medidas realizadas documentación probatoria suficiente, tales coma material gráfico e/ou audiovisual, programas, evidencias de súa difusión, relación nominal das persoas participantes á sesión/taller desagregado por sexo coas correspondentes sinaturas, data e duración, certificados de formación, etc, que permitan verificar a súa efectiva realización.

Nos certificados da formación constarán os contidos, as datas de impartición, número de horas e relación nominal das persoas participantes desagregada por sexo, sen prexuízo de que a Administración poida exixir a presentación dos diplomas ou certificados acreditativos dos cursos realizados.

No caso de que a formación se realizase a través do campus de igualdade laboral da Consellería de Emprego, Comercio e Emigración, considerárase suficiente, para os efectos de acreditación, a identificación dos cursos e a relación das persoas traballadoras que os realizaron.

Para acreditar a porcentaxe de persoas formadas achegarase a vida laboral de todos os códigos de conta de cotización da empresa ou entidade do terceiro sector á data de presentación da solicitude, identificando en base a mesma as persoas formadas e indicando a porcentaxe de cobertura formativa acadado.

Para estes efectos, considerárase que unha persoa está formada cando, na data de presentación da solicitude, acade como mínimo 2 horas de formación en materia de violencia no traballo, acoso sexual e por razón de sexo, no caso previsto na letra b), ou máis de 8 horas nesta materia, no caso previsto na letra

c). Esta formación poderá obterse tanto a través dunha única acción formativa como mediante a suma de varias accións formativas desta materia.

1.4 A disposición, debidamente acreditada, de certificacións de Responsabilidade Social Empresarial (RSE), que poderán ser as que se relacionan ou outras equivalentes: Empresa Familiarmente Responsable-EFR (conciliación), ISO 19600, SAA 8000, ISO 45001 (seguridade e saúde laboral), Certificación Empresa Saudable ou Selo Horarios Racionais (SHR) , etc ou ben a acreditación de participar no programa Responsabilízate da Xunta de Galicia, valorarase cun (1) punto por cada acreditación, ata un máximo de 5 puntos.

Presentarase certificado oficial expedido pola entidade certificadora.

1.5 Os criterios de responsabilidade social en materia de igualdade de oportunidades na contratación a empresas provedoras e/ou colaboradoras valoraranse ata un máximo de 5 puntos, obtendo 1 punto por cada contrato asinado con empresas provedoras/colaboradoras.

No caso de que a empresa provedora e/ou colaboradora conte coa Certificación Galega de Excelencia en Igualdade a puntuación será de 2 puntos, respectando, en todo caso, a puntuación máxima de 5 puntos.

Consideranse empresas proveedoras ou colaboradoras responsables aquelas que cumpran, alo menos, un dos seguintes requisitos:

- Dispor dun plan de igualdade vixente
- Ter acordo/s laborais de teletraballo.
- Aplicación de acordos laborais de flexibilidade horaria
- Dispor de certificacións de RSE: Empresa Familiarmente Responsable-EFR (conciliación), ISO 19600, SAA 8000, ISO 45001 (seguridade e saúde laboral), Certificación Empresa Saudable ou Selo Horarios Racionais (SHR) , etc ou ben a acreditación de participar no programa Responsabilízate da Xunta de Galicia.
- Certificación Galega de Excelencia en Igualdade

Presentarase copia do contrato ou documento análogo e declaración responsable da empresa colaboradora/proveedora.

2. Participación equilibrada de mulleres e homes na organización da empresa ou entidade do terceiro sector.

A puntuación máxima deste bloque é de 30 puntos.

2.1. O establecemento de procesos de selección e contratación baixo a perspectiva de xénero, adecuados ao principio de igualdade e non discriminación. Para iso constatarase que se tivo en conta a perspectiva de xénero nos procesos de selección e contratación desenvolvidos entre a data de aprobación do plan de igualdade e a aprobación do informe de seguimento e avaliación ao que se refire a letra d) do apartado primeiro do artigo 4 do Decreto 96/2025, do 6 de outubro.

Valorarase este apartado cun máximo 4 puntos, de acordo co seguinte:

- 2 puntos por achegar o protocolo de selección e contratación con perspectiva de xénero, adecuado ao principio de igualdade e non discriminación.
- 2 puntos adicionais se a través do informe de seguimento e avaliación se constata que se tivo en conta a perspectiva de xénero nos procesos de selección e contratación, achegando indicadores e resultados desagregados por sexo.

2.2 A aplicación de sistemas e criterios de clasificación profesional que permitan eliminar e previr as situacións de discriminación directa ou indirecta. Na aplicación dos devanditos sistemas e criterios deberán cumprirse os parámetros de publicidade, obxectividade e transparencia.

Acadarase a puntuación de 4 puntos se a empresa ou entidade do terceiro sector, a través do informe de seguimento e avaliación, exixido no artigo 4.1.d) do Decreto 96/2025, do 6 de outubro, constata que aplica sistemas e criterios de clasificación profesional que se axustan ao recollido no artigo 22.3 do Estatuto dos Traballadores xustificando a utilización de criterios neutros, obxectivos e non discriminatorios que contribúen a eliminar e previr situacións de discriminación directa ou indirecta.

Así mesmo, deberá constatar que o devandito sistema está publicado e é accesible para todo o persoal a través das canles habituais de comunicación da empresa ou entidade, configurándose como un procedemento claro, comprensible, transparente e accesible a todo o persoal.

2.3 O establecemento dun plan de carreira na empresa ou na entidade do terceiro sector que permita que as mulleres poidan acceder a postos masculinizados e viceversa. Recibirá unha puntuación máxima de 3 puntos de acordo co seguinte:

- 1 punto por achegar o plan de carreira establecido na empresa ou entidade, que con perspectiva de xénero, permita que as mulleres poidan acceder a postos masculinizados e os homes a postos feminizados. Ademais acreditarase

a súa difusión entre o cadro de persoal por calquera medio que deixe constancia do seu coñecemento.

- 2 puntos adicionais cando a empresa ou entidade constate no informe de seguimento e avaliación, exixido no artigo 4.1.d) do Decreto 96/2025, do 6 de outubro, a efectiva aplicación do devandito plan de carreira nos procesos de promoción ao longo do último ano. Para estes efectos deberá acreditarse a integración da perspectiva de xénero achegando indicadores e resultados desagregados por sexo.

2.4 A colaboración con entidades educativas ou que desenvolvan actuacións de formación para o emprego, co fin de avanzar no obxectivo de alcanzar unha representación equilibrada de mulleres e homes nas distintas categorías da empresa ou da entidade do terceiro sector, valorarase con 3 puntos, sempre que estean recollidos en convenios ou protocolos de colaboración que teñan ese fin.

Para xustificar esta medida as entidades deberán presentar os convenios ou protocolos de colaboración debidamente asinados e nos que figure explicitamente o seu fin.

As entidades educativas serán dos niveis de ensinanza primaria, secundaria, formación profesional regradada e non regradada ou estudos universitarios

2.5 A realización de actuacións de visibilización, sensibilización ou captación de persoas traballadoras para alcanzar unha representación equilibrada sempre que queden debidamente acreditadas, valorarase con 3 puntos.

Achegarase para xustificar as medidas realizadas documentación probatoria suficiente: material gráfico e/ou audiovisual, programas, evidencias da súa difusión, relación nominal das persoas participantes á sesión/taller desagregado por sexo coas correspondentes sinaturas, data e duración, etc, que permitan verificar a súa efectiva realización.

2.6 A existencia dunha adecuada representación de mulleres e homes na totalidade dos grupos e categorías profesionais, incluíndo o persoal de alta dirección. Para estes efectos, enténdese por unha adecuada representación ou composición equilibrada cando a presenza de cada sexo non supere o 60% nin sexa menos do 40%.

10 puntos, cando o informe de seguimento e avaliación, exixido no artigo 4.1d) do decreto 96/2025, do 6 de febreiro, quede acreditada a existencia dunha representación equilibrada na totalidade de grupos e categorías profesionais.

Como criterio alternativo ao previsto no parágrafo anterior permítase que para alcanzar ese equilibrio se establezan no plan de igualdade vixente no momento de presentar a solicitude, medidas de acción positiva, diferentes das recollidas no artigo 5.2 do Decreto 96/2025, do 6 de outubro, co obxecto de favorecer o acceso ao emprego e á promoción nos niveis nos que as mulleres ou os homes están subrepresentadas/os. A empresa ou entidade recibirá 5 puntos sempre que no informe de seguimento e avaliación que se exige no artigo 4.1.d) do citado decreto, se constate que ditas medidas foron eficaces para avanzar nese equilibrio nos grupos ou categorías profesionais da empresa ou da entidade do terceiro sector, con resultados medibles.

2.7 A posta en marcha dunha oferta formativa para facilitar e promover o acceso a persoas do sexo menos representado a aqueles postos nos que estean infrarrepresentadas, distintas das previstas no apartado 1.1 e 1.3 deste artigo valorarase con 3 puntos.

Presentarase a programación formativa, acreditación da súa entrega ao persoal e posta en marcha por calquera medio que permita deixar constancia da súa recepción polas persoas traballadoras.

3. Condicións laborais relativas á ordenación do tempo de traballo, á conciliación da vida persoal, familiar e laboral, e á corresponsabilidade. A puntuación máxima deste bloque é de 30 puntos.

3.1 A adopción de medidas e/ou servizos concretos que amplíen o marco legal e convencional en materia de corresponsabilidade e conciliación da vida persoal, familiar e laboral distintas das medidas que son obxecto dunha valoración específica no seguinte apartado valorarase ata un máximo 12 puntos, obtendo 2 puntos por medida ou servizo.

3.2 O establecemento de medidas de organización do tempo de traballo (xornada e horarios, quendas, vacacións, entre outras) que melloren o establecido na normativa legal e convencional aplicable e contribúan á conciliación da vida persoal, familiar e laboral valorarase ata un máximo 12 puntos, obtendo 2 puntos por medida ou servizo.

As medidas ou servizos dos apartados 3.1 e 3.2 deberán figurar no plan de igualdade ou en acordos específicos coa representación legal das persoas traballadoras.

3.3 O establecemento de medidas de sensibilización e divulgación que faciliten a conciliación da vida persoal, familiar e laboral tanto dos homes como das mulleres e que conciencien aos homes sobre a corresponsabilidade, evitando

que a maternidade e os coidados constitúan unha desvantaxe profesional para as mulleres valorarase ata un máximo de 6 puntos de acordo co seguinte:

- Ata dúas campañas de sensibilización e divulgación nun ano, 1 punto
- Tres campañas, 2 puntos
- Catro campañas, 3 puntos
- Máis de catro campañas, 6 puntos.

Para os efectos deste criterio, enténdese por campaña cada medida de sensibilización e divulgación realizada nesta materia, con independencia de que sexan un ou varios os medios de difusión ou comunicación.

Achegarase para xustificar as medidas realizadas documentación probatoria suficiente, tales coma material gráfico e/ou audiovisual, programas, evidencias da súa difusión, relación nominal das persoas participantes á sesión/taller desagregado por sexo coas correspondentes sinaturas, data e duración, etc, que permitan verificar a súa efectiva realización.

4. A inclusión no plan de igualdade, vixente no momento de presentar a solicitude de obtención ou renovación da certificación, de medidas específicas e innovadoras en materias non incluídas como contido mínimo do diagnóstico no artigo 7 do Real decreto 901/2020, de 13 de outubro, pero que si fosen analizadas no diagnóstico, como a protección da saúde, a violencia de xénero, beneficios sociais, que teñan incidencia na igualdade efectiva entre mulleres e homes na empresa ou na entidade. A puntuación máxima deste bloque é de 10 puntos, acadando 2 puntos por cada unha das medidas innovadoras.

Achegarase unha relación de medidas incluídas no plan de igualdade, dividido por materias.

Artigo 6. Puntuacións mínimas nos criterios de igualdade

1. A valoración dos diferentes criterios realizarase individualmente, de acordo coa puntuación e a desagregación establecida no artigo 4 desta orde. A puntuación máxima é de 100 puntos.

A puntuación xeral mínima necesaria para poder obter o distintivo modúlase en atención ao tamaño das empresas ou entidades do terceiro sector segundo o número de persoas traballadoras, de acordo co seguinte:

Tamaño empresa ou entidade do terceiro sector	Puntuación mínima
--	--------------------------

De 6 a menos de 50 persoas traballadoras	70 puntos
De 50 ata 150 persoas traballadoras	75 puntos
Máis de 150 ata 250 persoas traballadoras	80 puntos
Máis de 250 persoas traballadoras	85 puntos

2. Para valorar o carácter integral e a calidade do plan e da política de igualdade entre mulleres e homes no ámbito da empresa ou entidade do terceiro sector, fíxase unha puntuación mínima en cada un dos bloques, que se teñen que alcanzar en todo caso con independencia do tamaño da empresa ou entidade do terceiro sector. A puntuación mínima en cada un dos bloques é a seguinte:

Criterios de valoración bloques	Puntuación mínima
1. Estratexias xerais de igualdade na contorna laboral.	15 puntos
2. Participación equilibrada entre mulleres e homes na organización da empresa ou entidade do terceiro sector.	15 puntos
3. Condicións laborais relativas á ordenación do tempo de traballo, á conciliación da vida persoal, familiar e laboral, e á corresponsabilidade.	15 puntos
4. A inclusión no plan de igualdade, vixente no momento de presentar a solicitude de obtención ou renovación da certificación, de medidas específicas e innovadoras en materias analizadas no diagnóstico de situación aínda cando non formen parte do seu contido mínimo obrigatorio.	2 puntos

Artigo 7. Prazo, forma e lugar de presentación das solicitudes

1. O prazo de presentación de solicitudes para a obtención da Certificación Galega de Excelencia en Igualdade permanecerá aberto de forma permanente, podendo as entidades interesadas presentar a súa solicitude en calquera momento a partir da entrada en vigor da presente orde.

2. A solicitude de concesión ou renovación do distintivo será presentada ante o órgano superior ou directivo que teña atribuída a competencia de impulso e desenvolvemento das políticas de igualdade laboral e de conformidade co establecido nos artigos 6 a 10 do Decreto 96/2025, do 6 de outubro.

Artigo 8. *Réxime de recursos*

As resolucións do procedemento ditadas ao amparo desta orde porán fin á vía administrativa e contra elas poderán interpoñerse os seguintes recursos, sen prexuízo de que as empresas e entidades do terceiro sector interesadas poidan exercer calquera outro que consideren procedente:

- a) Recurso potestativo de reposición perante o órgano que a ditou, no prazo dun mes contado a partir do día seguinte ao da notificación da resolución, se esta fose expresa, ou en calquera momento a partir do día seguinte a aquel en que a resolución debería ter sido ditada.
- b) Recurso contencioso-administrativo ante a Sala do Contencioso-Administrativo do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia, no prazo de dous meses contados desde o día seguinte ao da notificación da resolución.

Disposición derradeira única. *Entrada en vigor*

Esta orde entrará en vigor o día seguinte ao da súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*.