

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. Consellería de Emprego, Comercio e Emigración. DOG N° 209, 29/10/2025

Obxecto e finalidade

Este decreto permite desenvolver unha parte da Lei 7/2023 para a igualdade efectiva de mulleres e homes en Galicia, creando un distintivo que recoñeza ás empresas ou entidades do terceiro sector que destaquen na aplicación das políticas de igualdade. Ten por obxecto:

- A regulación da concesión, utilización, renovación e perda da Certificación Galega de Excelencia en Igualdade, dos dereitos, facultades e obrigas derivados da súa obtención e do logotipo con que se representará.
- A creación e regulación do Rexistro de empresas e entidades do terceiro sector recoñecidas coa Certificación Galega de Excelencia en Igualdade.

O procedemento para obter e renovar dita certificación terá o código TR357E.

Certificación Galega de Excelencia en Igualdade

A certificación representarase cun logotipo rexistrado como marca de propiedade da Xunta de Galicia. Terá unha vixencia inicial de 4 anos, renovable de formas sucesivas, por outros 4.

Requisitos e criterios de igualdade

Poderán solicitar a certificación para distinguir con ela os seus produtos e/ou servizos, as empresas e entidades do terceiro sector con domicilio social en Galicia ou con delegación sempre que teñan persoal contratado nela sempre que:

- Non teñan sancións en materia de igualdade de oportunidades e non discriminación.
- Contén cun plan de igualdade negociado e inscrito no Rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo.
- Teñan implantadas, alomenos un 25% das medidas recollidas no plan de igualdade.
- Presenten un informe de seguemento e avaliación do plan de igualdade.
- Acrediten a composición equilibrada de mulleres e homes no Consello de Administración.
- Ter contratado en Galicia como mínimo 6 persoas de media nos 6 meses anteriores á solicitude.
- Estar inscrita como empresa ou entidade do terceiro sector na Seguridade Social.
- Estar ao día das obrigas tributarias e da Seguridade Social.
- Ter subscrito un compromiso explícito en materia de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes nas condicións de traballo, organización e funcionamento interno da entidade e responsabilidade social.

- Cumprir que a política de imaxe, o uso de linguaxe e publicidade non sexista contribúan á eliminación e prevención de discriminación, que nas comunicacións tanto externas como internas se atenda ao principio de igualdade, que quen represente a comisión negociadora de seguemento do plan de igualdade teña formación no campo da igualdade, que se acredite ter implantadas medidas que garantan a aplicación de criterios igualitarios de retribución de mulleres e homes e que a prevención de riscos laborais se execute tendo en conta a perspectiva de xénero.

Ademáis estableceranse uns criterios de igualdade obxecto de valoración como:

- Procesos de selección e contratación baixo a perspectiva de xénero.
- Clasificacións profesionais que permitan eliminar e previr as situacións de discriminación.
- Plan de carreira que permita ás mulleres acceder a postos masculinizados e viceversa.
- Ter contratada unha persoa experta para desenvolver actuacións de igualdade.
- Disposición de certificacións de responsabilidade social empresarial (RSE)
- Dispor de medidas que amplíen o marco legal en materia de corresponsabilidade e conciliación.
- Dispor de medidas de organización do tempo de traballo que melloren o establecido no marco legal.
- Criterios de responsabilidade social en materia de igualdade de oportunidades na contratación de empresas proveedoras.
- Colaboración con entidades educativas para avanzar nunha representación equilibrada entre mulleres e homes nas categorías da empresa ou entidade.
- Realización de actuacións de visibilización e sensibilización.
- Inclusión no plan de igualdade de medidas como a protección da saúde, violencia de xénero, beneficios sociais,...
- Adecuada representación de mulleres e homes na totalidade dos grupos e categorías profesionais.
- Posta en marcha de accións formativas para promover o acceso a persoas do sexo menos representado a postos infrarrepresentados.
- Accións de sensibilización en materia de violencia no traballo, acoso sexual e por razón de sexo.
- Medidas de sensibilización para concienciar os homes sobre a corresponsabilidade na conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

Dereitos e obrigas derivados da Certificación Galega de Excelencia en Igualdade

Dereitos:

- Dereito ó uso do logotipo no tráfico comercial e con fins publicitarios.
- Difusión institucional por parte da consellería competente en materia de emprego.
- Valoración a efectos de adxudicar as subvencións cando así o establezan as correspondentes bases reguladoras.
- Valoración a efectos de desempate entre ofertas cando o establezan os pregos de contratación pública.

Obrigas:

- Promover activamente a igualdade efectiva de mulleres e homes.

- O uso do logotipo deberá reproducirse con exactitude e asociado ao nome da empresa ou entidade don indicación do código de inscrición no rexistro e axustarse aos límites temporais da súa vixencia.

Poderase perder a certificación por:

- Transcurso do prazo de vixencia sen renovación do mesmo.
- Renuncia da entidade.
- Sanción firme, infracción grave ou moi grave en materia de igualdade e non discriminación ou en materia social.
- Por uso indebido.
- Incumprimento das condicións de igualdade.
- Se a administración detecta de xeito motivado, a existencia de circunstancias incompatibles cos criterios de igualdade.
- No caso de non expirar a vixencia do plan de igualdade sen negociar, aprobar e inscribir un novo.

Rexistro de empresas

As empresa e entidades do terceiro sector recoñecidas coa Certificación Galega de Excelencia en Igualdade inscribíranse nun rexistro público autonómico único. Serán obxecto de inscrición:

- Datos da entidade: nome, CIF, CNAE, domicilio, teléfono, correo e datos do representante legal...
- O período de vixencia da certificación.
- A suspensión temporal no seu caso.
- A perda do distintivo coa causa que a motivou.
- A prohibición de solicitar a certificación coa indicación do prazo correspondente.

Outras disposicións

Facilitarase a adaptación dos consellos de administración ao requisito de composición equilibrada no período de 12 meses dende a publicación deste decreto (excepto para as sociedades obrigadas a presentar conta de perdas e ganancias non abreviada), para poder obter igualmente a certificación sempre que:

- Se acredite a presenza de mulleres e homes no consello de administración sempre que as persoas de cada sexo non sexa inferior ao 25%.
- Adquiran o compromiso da composición equilibrada no prazo de 12 meses.

No prazo de 3 meses dende a publicación deste decreto, aprobarase o contido da memoria xustificativa e documentación oportuna para acreditar o cumprimento das condicións esixidas, así como a puntuación mínima para a obtención e renovación do distintivo.

Entrada en vigor

Este decreto entra en vigor o **18 de novembro de 2025**.

Logotipo

