

Bases de la concesión del distintivo «Igualdad en la Empresa»

El Ministerio de Igualdad ha publicado la ORDEN IGD/954/2024, de 5 de septiembre, por la que se aprueban las bases de la concesión del **distintivo «Igualdad en la Empresa»** y se efectúa la convocatoria correspondiente al año 2024.

El “Distintivo de Igualdad en la Empresa” (en adelante “Distintivo de Igualdad”) es un reconocimiento a la excelencia empresarial en igualdad de género. Premia a organizaciones que implementan políticas de igualdad innovadoras en el entorno laboral, estructura organizativa, productos, servicios y comunicación. Más que un sello, es un **catalizador** para el cambio y el progreso en la igualdad de oportunidades.

La obtención del Distintivo de Igualdad supone una serie de beneficios, tales como:

- **Mejora de la reputación corporativa:** El Distintivo de Igualdad es un sello de excelencia que eleva la reputación de la compañía. Atrae talento, fideliza clientes y plantilla y fortalece relaciones con stakeholders que valoran la responsabilidad social.



- **Ventaja competitiva en contratación pública:** La posesión del Distintivo de Igualdad otorga una ventaja significativa en los procesos de contratación pública, conforme a lo establecido en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público. Las compañías que ostentan este reconocimiento tienen preferencia en la adjudicación de contratos en caso de empate entre las proposiciones más ventajosas.
- **Acceso a subvenciones y ayudas públicas:** Algunas convocatorias de subvenciones y ayudas públicas establecen como criterio de valoración positiva la posesión del Distintivo de Igualdad. Las convocatorias lo valoran positivamente, facilitando el acceso a financiación y recursos adicionales para el desarrollo de proyectos empresariales.
- **Atracción y retención de talento diverso:** Las compañías con el Distintivo de Igualdad se posicionan como empleadoras comprometidas con la diversidad y la igualdad de oportunidades. Esto les permite atraer y fidelizar talento diverso, especialmente mujeres y personas de grupos tradicionalmente subrepresentados, lo que enriquece la cultura organizacional y potencia la innovación.
- **Mejora del clima laboral y la productividad:** La implementación de políticas de igualdad efectivas, reconocidas por el Distintivo de Igualdad, contribuye a crear un ambiente de trabajo más inclusivo y satisfactorio. Esto se traduce en una mayor motivación del personal, reducción del absentismo y aumento de la productividad, factores que impactan positivamente en los resultados empresariales.
- **Posicionamiento como referente sectorial:** La obtención del Distintivo de Igualdad posiciona a la compañía como referente en su sector en materia de igualdad de género. Esto puede abrir oportunidades de colaboración con otras entidades, participación en foros y eventos especializados, y la posibilidad de influir en el desarrollo de políticas y prácticas de igualdad a nivel sectorial y nacional.

Requisitos para participar en la convocatoria del distintivo «Igualdad en la Empresa»

Los requisitos incluidos en la Orden IGD/954/2024 son los siguientes:

¿Quién puede participar en la convocatoria?

- Cualquier entidad o empresa, de capital público o privado, que ejerza su actividad en territorio español.

Puede solicitarlo cualquier compañía, no únicamente aquellas que tengan obligación legal de contar con un Plan de Igualdad.

¿Qué requisitos generales se deben cumplir?

- Ausencia de sanciones firmes en materia de igualdad y no discriminación en los últimos tres años.
- Tener implementado un procedimiento específico para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Disponer de un registro retributivo conforme a la normativa vigente.
- Presentación de una declaración de apoyo firmada por la mayoría de la representación legal de las personas trabajadoras o, en su defecto, por la mayoría de la plantilla.

- Presentar una memoria detallada sobre la implementación de planes y medidas de igualdad.

Requisitos para las compañías obligadas a contar con un plan de igualdad:

- Tener vigente y registrado un plan de igualdad, que incluya una auditoría retributiva.
- Haber realizado el correspondiente informe de seguimiento del plan de igualdad, durante un periodo mínimo de dos años, siendo al menos uno de los dos años naturales anteriores a la convocatoria.
- Aquellas compañías que no puedan formular una cuenta de pérdidas y ganancia deben tener una representación mínima del 30% de mujeres en el consejo de administración.

Requisitos para las compañías no obligadas a contar con un plan de igualdad:

- Tener medidas de igualdad depositadas en REGCON, o, en su caso, contar con un plan de igualdad voluntario.
- Haber implantado medidas de igualdad durante un periodo mínimo de dos años, siendo al menos uno de los dos años naturales inmediatamente anteriores a la convocatoria.

Fecha límite de presentación de las candidaturas: 14 de octubre de 2024

[Barcelona](#) · [Bilbao](#) · [Castellón](#) · [Madrid](#) ·
[Murcia](#) · [Las Palmas de Gran Canaria](#) · [Oviedo](#) ·
[Pamplona](#) · [Valencia](#) · [Vigo](#) · [Zaragoza](#)