



DOCUMENTO EXPLICATIVO BASES DISTINTIVO “PROMOCIÓN IGUALDAD LABORAL” PARA LA CONVOCATORIA DEL AÑO 2026

Bases oficiales haciendo clic en la [Publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Albacete](#)

1. JUSTIFICACIÓN Y OBJETIVOS

Tal y como indica el art. 45 Ley Orgánica de Igualdad entre mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad, deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral. Las acciones vinculadas a este convenio buscan la promoción y sensibilización respecto a este tipo de medidas.

El Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, sobre medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y sus desarrollos reglamentarios (RD 901/2020 y RD 902/2020) que modifica la Ley Orgánica de Igualdad exige “una actuación urgente y necesaria por parte del Estado”, y aumenta la capacidad de intervención en las empresas en materia de igualdad.

En este sentido, quedan establecidas entre las actuaciones de este Observatorio la creación y otorgamiento del **“Distintivo Promoción Igualdad Laboral”**, un incentivo a la responsabilidad social de aquellas empresas que destaquen por negociar su plan de igualdad e incorporar medidas efectivas que tengan una incidencia directa sobre las personas trabajadoras.

2. OBJETO

Regular el procedimiento para la obtención del **Distintivo “Promoción Igualdad Laboral”**, que consistirá en un reconocimiento público y económico, **en el caso de empresas**, que irá destinado a cofinanciar actuaciones de aquellas **empresas** que destaquen por medidas de Igualdad ya **implantadas en su organización**, incluye lo regulado a nivel normativo, y que lo **complementen con un proyecto en esta materia**. Con este premio la **Diputación Provincial de Albacete** en el marco del OPI pretende reconocer a la empresa que, junto a sus equipos, y cumpliendo los requisitos establecidos por el Observatorio, presente la **mejor propuesta de promoción de igualdad eligiendo de entre una serie de criterios a cumplir y que se deben justificar posteriormente**.

Nota: Este es un documento explicativo para una mayor comprensión del proceso de obtención del distintivo que **no sustituye** las bases oficiales publicadas en el BOP.



La propuesta que se presente debe suponer un plus o mejora respecto de las actuaciones obligatorias de conformidad con la normativa vigente en el momento de aprobación de la presente convocatoria.

En el caso de **entidades públicas** consistirá en un **reconocimiento público y entrega del Distintivo** si hubiera lugar en la convocatoria del año en curso y que cumpla los mismos requisitos.

3. REQUISITOS PARA ACCEDER DISTINTIVO

Podrán presentar su candidatura empresas, asociaciones y otras instituciones o entidades de derecho público o privado, independientemente de su tamaño y sector, que cumplan los siguientes requisitos:

- Estar legalmente constituida e inscritas en los registros públicos correspondientes.
- Tener la sede social o desarrollar la actividad en cualquier municipio de la provincia de Albacete.
- Encontrarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones en materia tributaria y de Seguridad Social.
- No haber sido **sancionada ni denunciada** con carácter firme en los últimos tres años por infracciones en materia laboral y/o de discriminación por razón de sexo e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. De acuerdo con lo dispuesto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.
- Estar en posesión del [Certificado Empresas y Equipos que apuestan por la Igualdad Laboral emitido por el OPI.](#)
- Disponer de un Protocolo u otras actuaciones para prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Cumplir con los mandatos de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI (artículo 15)
- Haber ofrecido formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio según establece el art. 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Haber realizado el registro salarial por categorías o trabajos de igual valor a disposición de la plantilla.
- En caso de que la entidad participante esté obligada a contar con un plan de igualdad, deberá disponer de dicho **plan vigente**, según los términos recogidos en la normativa de igualdad, **incluyendo una auditoría salarial, las materias mínimas establecidas y estar registrado en REGCON.**

Nota: Este es un documento explicativo para una mayor comprensión del proceso de obtención del distintivo que **no sustituye** las bases oficiales publicadas en el BOP.



- En el caso de que la entidad participante NO esté obligada a contar con un plan de igualdad, **pero desee acreditar que lo ha elaborado de forma voluntaria, dicho plan de igualdad deberá cumplir también todos los requisitos normativos y estar registrado en REGCON.**
- En el caso de entidades que **no tengan la obligación de contar con un plan de igualdad, al menos deberán haber implantado**, en los tres últimos años, **medidas** para evitar discriminaciones por razón de sexo y/o **políticas de igualdad de oportunidades** entre mujeres y hombres, negociadas, en su caso, con la plantilla.

4. PRESENTACIÓN DE CANDIDATURAS

Las entidades interesadas podrán presentar su candidatura mediante la cumplimentación de la solicitud disponible a tal efecto en la página oficial del OPI www.opialbacete.es.

Esta solicitud contendrá, al menos, los siguientes apartados:

- Presentación de la entidad
- Estructura de la organización
- Enumeración de las medidas implantadas para promover la igualdad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la entidad, con indicación de si la entidad cuenta o no con un plan de igualdad registrado en el REGCON y periodo de vigencia.
- Desglose de cursos de formación en materia de igualdad realizados, con indicación de Nombre y apellidos del trabajador/a, fecha de impartición, lugar de impartición, duración, modalidad, contenido, etc.
- Medidas implantadas para la garantía de la equidad salarial
- Actuaciones y medidas implantadas para la prevención y actuación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo y cualquier otra forma de violencia contra las mujeres.
- Actuaciones para promover una publicidad y comunicación no sexista en las organizaciones.
- Propuesta de **acción/medidas innovadoras** en materia de Igualdad a poner en marcha en el presente año que se seleccionará de una batería de propuestas hechas por el OPI y que no haya sido llevada a cabo con anterioridad (guías, acciones de comunicación y sensibilización, formación, adecuación de espacios etc).

La empresa firmará declaración jurada del cumplimiento de los requisitos anteriormente establecidos a través de dicha solicitud.

El plazo de solicitud comenzará el día siguiente a la publicación de la correspondiente convocatoria por la Diputación Provincial de Albacete en el BOP y finaliza el próximo **31 Octubre 2026**

Nota: Este es un documento explicativo para una mayor comprensión del proceso de obtención del distintivo que **no sustituye** las bases oficiales publicadas en el BOP.



5. SUBSANACIÓN

Si la solicitud estuviera incompleta o tuviera algún defecto, se le podrá requerir para que en el plazo de 10 días improrrogables subsane las faltas, con indicación expresa de que si así no lo hiciera se le tendrá por desistido en su petición.

En ningún caso será subsanable la memoria o cualquier otro documento susceptible de valoración por parte del comité evaluador.

6. COMITÉ EVALUADOR

El órgano competente para la evaluación de las candidaturas será un Comité Evaluador, designado por la Unidad de Igualdad de la Diputación de Albacete -como órgano instructor del procedimiento- y del que formará parte la Comisión de Coordinación del Observatorio de Igualdad en las Relaciones Laborales, compuesta por una persona en representación de la JCCM, una persona en representación de la Diputación Provincial, una persona en representación del Ayuntamiento de Albacete, una persona en representación de CC.OO, una persona en representación de UGT y una persona en representación de FEDA, bajo la Presidencia de un representante de la Diputación Provincial de Albacete.

Para el estudio de la documentación presentada por las empresas o entidades candidatas, el Comité Evaluador podrá auxiliarse de figuras representativas y profesionales en materia de igualdad.

Cada entidad puntuará de forma independiente y global la memoria y todo caso (atendiendo a la suma de las puntuaciones de cada criterio)

Con posterioridad a la concesión, el comité evaluador podrá solicitar a las entidades que hayan obtenido el Distintivo documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos y criterios establecidos.

El Comité Evaluador comunicará su fallo al órgano instructor, que formulará la propuesta de resolución, que se trasladará al Presidente de la Diputación de Albacete para dictar resolución motivada sobre la candidatura premiada, que será publicada en el B.O.P de Albacete y se notificará a las entidades interesadas a través de correo electrónico.

7. CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Se valorarán las solicitudes según los siguientes criterios:

- **MEDIDAS YA IMPLANTADAS Y ESTRUCTURA DE LA ENTIDAD: (45 puntos)**
 - Estructura de la plantilla (distribución equitativa y paritaria en el número de mujeres y hombres): Hasta 2 puntos.
 - Medidas implantadas para promover la igualdad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal: Hasta 8 puntos.

Nota: Este es un documento explicativo para una mayor comprensión del proceso de obtención del distintivo que **no sustituye** las bases oficiales publicadas en el BOP.



- Plan de igualdad implantado de forma voluntaria ya que la empresa no está obligada según Ley 3/2007: Hasta 15 puntos.
 - Formación en materia de igualdad impartida a toda plantilla: Hasta 3 puntos.
 - Formación en materia de igualdad impartida a algunos departamentos: Hasta 2 puntos.
 - Medidas para garantizar la equidad salarial: Hasta 5 puntos.
 - Actuaciones y medidas implementadas para la prevención y actuación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo y cualquier otra forma de violencia contra las mujeres: Hasta 5 puntos.
 - Actuaciones desarrolladas para promover una publicidad y comunicación no sexista en las organizaciones: Hasta 5 puntos.
- **PROPUESTA DE ACCIÓN/MEDIDAS ELEGIDAS EN MATERIA DE IGUALDAD A PONER EN MARCHA EN EL PRESENTE AÑO Y POR LA QUE SOLICITA EL INCENTIVO (55)**

Las entidades deberán alcanzar un mínimo de 65 puntos para poder optar la concesión del premio.

Acciones elegidas para implementar, **como mínimo es obligatorio elegir 2**. Pudiendo además añadir a estas 2 una propuesta propia:

- Software o herramientas informáticas en la implementación de medidas, por ejemplo, para detectar publicidad o lenguaje no sexista. Por ejemplo: Themis.
- Desarrollo de una guía propia de las empresas y adaptada al sector (violencia de género, corresponsabilidad, acoso...)
- Campañas específicas de comunicación y sensibilización: 8M (Día Internacional de la Mujer), 25N (Eliminación de la Violencia contra la Mujer), 28J (Orgullo LGTBI), tales como merchandising, carreras, acciones de investigación, infografías, material audiovisual, participación en seminarios, etc.)
- Formación en corresponsabilidad
- Implementar un módulo de vigilancia de la salud con perspectiva de género.
- Habilitar en la empresa espacios para la conciliación con hijas/hijos en aquellos días no lectivos para los centros educativos.
- Talleres masculinidades igualitarias.
- Video y material de sensibilización.
- Medidas de conciliación innovadora: Día libre cumple hijas/hijos.
- Medidas de conciliación innovadora: Día libre en el cumpleaños de las persona trabajadora y/o hijas/os.
- Espacio abierto para una propuesta propia: _____.

**** Con un plazo no superior a 6 meses después de la entrega del distintivo la empresa debe enviar al OPI documentación que garantice haber cumplido lo propuesto, guía, programas formación, fotografías espacios etc.**

Nota: Este es un documento explicativo para una mayor comprensión del proceso de obtención del distintivo que **no sustituye** las bases oficiales publicadas en el BOP.



8. PLAZO DE RESOLUCIÓN

El plazo de resolución será de **un mes (30 Noviembre 2026)** a contar desde la finalización del plazo de recepción de candidatos.

La resolución favorable o denegatoria se notificará a las entidades interesadas a través de correo electrónico.

9. ENTREGA DISTINTIVO Y MENCIÓN ESPECIAL

La Diputación de Albacete en el marco del OPI procederá a la entrega del Distintivo "**Promoción Igualdad Laboral**" a la entidad distinguida en un **acto público** convocado a tal efecto, y al que se dotará de **un incentivo económico de 1.000€, sujeto a la retención aplicable correspondiente. A dicho acto público deberá acudir la empresa premiada junto con una representación significativa de su plantilla.**

En este mismo acto se entregará la "**Mención Especial Empresas y Plantillas Comprometidas con la Igualdad Laboral**". Dicha mención se otorga a aquellas empresas que junto con sus plantillas han colaborado con un trabajo conjunto y específico en materia de igualdad en la "fase participativa", dando un paso más en el análisis de:

- "Cumplimiento normativo" y buenas prácticas en materia de igualdad de empresas que, a pesar de no estar obligadas a contar con Plan de Igualdad, si tienen que tener registro retributivo, protocolo de acoso, formación, protocolo de desconexión digital, medidas preventivas para la discriminación en la selección, etc. así como otras acciones para contribuir a alcanzar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, y que desean detectar con el apoyo del OPI áreas de mejora y oportunidad.

En ese programa, se realiza un proceso de asesoramiento especializado a las empresas y sus plantillas, emitiendo una serie de recomendaciones.

La concesión del premio y toda la información referente se publicará en la página web oficial del OPI así como a través de los medios que se consideren más adecuados para su difusión y comunicación.

Nota: Este es un documento explicativo para una mayor comprensión del proceso de obtención del distintivo que **no sustituye** las bases oficiales publicadas en el BOP.



10. VERIFICACIÓN CONDICIONES DISTINTIVO

Todas las entidades albaceteñas que hayan recibido el Distintivo “Promoción Igualdad Laboral” podrán ser sometidas a una auditoría por parte del OPI para verificar la autenticidad de la información aportada durante el proceso de concesión del mismo, incluso con carácter previo al otorgamiento.

El OPI podrá hacer pública la retirada del Distintivo “Promoción Igualdad Laboral” por alguno de los siguientes motivos:

- Falseamiento de la información y datos que dieron lugar a la obtención del premio.
- Alteración de las condiciones que dieron lugar a la concesión del Distintivo.
- Empeoramiento o anulación de algunas de las medidas que justificaron la concesión del Distintivo.
- Pérdida de alguno de los requisitos que dieron lugar a la obtención premio.

11. OTRAS DISPOSICIONES

- El Distintivo “Promoción Igualdad Laboral” deberá ir asociado al nombre de la entidad o empresa a la que le ha sido otorgado.
- Las entidades que hayan obtenido el Distintivo “Promoción Igualdad Laboral” autorizan la difusión de su logo e imagen en la web del OPI así como redes sociales u otros medios de comunicación.

Nota: Este es un documento explicativo para una mayor comprensión del proceso de obtención del distintivo que **no sustituye** las bases oficiales publicadas en el BOP.