

Reglaments

Decret 378/2026, del 30-9-2026, d'aprovació del Reglament del Distintiu de la Igualtat de Tracte i d'Oportunitats entre Dones i Homes.

Exposició de motius

La Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals estableix el principi d'igualtat de tracte i no-discriminació en l'àmbit laboral i promou l'adopció de mesures específiques en el si de les empreses per prevenir la discriminació directa o indirecta per raó de sexe i garantir la igualtat d'oportunitats.

La Llei 6/2022, del 31 de març, per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació entre dones i homes, estableix l'obligació dels poders públics de promoure mesures actives per garantir la igualtat real i efectiva de dones i homes en tots els àmbits, inclòs el laboral.

Amb la finalitat de reconèixer i incentivar les empreses i organitzacions que adoptin polítiques efectives en matèria d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral, així com polítiques encaminades a fomentar la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones que hi treballen, es crea el Distintiu de la Igualtat de Tracte i d'Oportunitats entre Dones i Homes (en endavant, "el Distintiu"), regulat a l'article 81 de la Llei 31/2018, de relacions laborals, com a reconeixement públic oficial.

Aquest Reglament té per objectiu fixar els requisits d'accés al Distintiu, el procediment d'atorgament, els criteris d'avaluació, la vigència, el seguiment i la possible revocació del Distintiu, d'acord amb l'encàrrec fet per la disposició final vint-i-tresena de la Llei 6/2022, del 31 de març, per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació entre dones i homes.

D'acord amb aquestes consideracions, a proposta del cap de Govern, el Govern, en la sessió del 30 de setembre del 2026, aprova aquest Decret amb el contingut següent:

Article únic

S'aprova el Reglament del Distintiu de la Igualtat de Tracte i d'Oportunitats entre Dones i Homes, que entra en vigor l'endemà de ser publicat al *Butlletí Oficial del Principat d'Andorra*.

Reglament del Distintiu de la Igualtat de Tracte i d'Oportunitats entre Dones i Homes

Capítol primer. Disposicions generals

Article 1. *Objecte*

Aquest Reglament té per objecte establir les condicions d'accés, els criteris d'atorgament i el reconeixement econòmic associat al Distintiu de la Igualtat de Tracte i d'Oportunitats entre Dones i Homes, a Andorra, destinat a organitzacions i empreses que promoguin de manera activa la igualtat efectiva de gènere en el seu entorn laboral.

El Distintiu és un reconeixement oficial atorgat pel Govern d'Andorra a les organitzacions i empreses compromeses amb la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes que acreditin l'aplicació efectiva de polítiques d'igualtat en l'àmbit laboral.

Article 2. Denominació i titularitat del Distintiu

1. La denominació oficial del reconeixement és "Distintiu de la Igualtat de Tracte i d'Oportunitats entre Dones i Homes".
2. El nom, el logotip i els altres elements identificatius del Distintiu són de titularitat del Govern d'Andorra.
3. La utilització del Distintiu per part de les empreses i organitzacions distingides queda subjecta a les condicions establertes en aquest Reglament i a les normes d'ús que es puguin aprovar en el futur.

Article 3. Finalitat

El Distintiu té per finalitat:

- a) Reconèixer públicament les organitzacions i les empreses que desenvolupin polítiques i bones pràctiques en matèria d'igualtat.
- b) Incentivar l'adopció i la implementació de plans i mesures d'igualtat.
- c) Promoure una cultura empresarial basada en la igualtat efectiva entre dones i homes.
- d) Contribuir a reduir la bretxa salarial entre dones i homes.
- e) Promoure mesures de conciliació i corresponsabilitat familiar.
- f) Fomentar la participació equilibrada de dones i homes en els diferents nivells de responsabilitat i presa de decisions.

Article 4. Àmbit d'aplicació

Aquest Reglament és aplicable a les organitzacions i empreses, públiques o privades, legalment establertes al Principat d'Andorra que disposin de personal contractat, incloses les entitats parapúbliques, els organismes autònoms, les societats públiques, les entitats socials sense afany de lucre i les associacions, amb independència de la seva forma jurídica i dimensió, sempre que compleixin els requisits establerts en aquest Reglament.

Article 5. Requisits generals d'accés al Distintiu

Poden obtenir el Distintiu les empreses i organitzacions que compleixin els requisits següents:

- a) Estar legalment constituïdes i establertes al Principat d'Andorra.
- b) Estar al corrent de les obligacions fiscals i de seguretat social, d'acord amb la normativa aplicable.
- c) No haver estat sancionades, mitjançant resolució ferma, per infraccions greus o molt greus en matèria laboral, d'igualtat de gènere o de discriminació en els darrers tres anys, a comptar de la data de presentació de la sol·licitud.
- d) Disposar d'un pla d'igualtat efectiu, degudament inscrit al Registre públic dels plans d'igualtat del Govern.
- e) Haver complert l'obligació de registrar les dades i els indicadors relatius a la bretxa professional de gènere en el registre públic corresponent, d'acord amb la normativa vigent.
- f) Haver implementat mesures i accions concretes en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes que puguin ser objecte d'avaluació d'acord amb els criteris establerts en aquest Reglament.

Capítol segon. Procediment d'atorgament

Article 6. Sol·licitud i documentació

1. Les sol·licituds per a l'atorgament del Distintiu de la Igualtat de Tracte i d'Oportunitats entre Dones i Homes es poden presentar cada any durant el període comprès entre l'1 de març i el 31 de març, ambdós dies inclosos.
2. Les organitzacions i empreses interessades han de presentar la sol·licitud del Distintiu mitjançant la Seu electrònica del Govern. Excepcionalment, i només en els casos degudament justificats en què l'entitat o organització acrediti la impossibilitat de presentar la sol·licitud per via telemàtica, la sol·licitud es pot presentar en paper al Servei de Tràmits del Govern.

3. En la sol·licitud s'ha d'adjuntar la documentació següent:

- a) Una memòria explicativa de les mesures i accions en matèria d'igualtat implementades per l'organització o l'empresa sol·licitant.
- b) Els indicadors quantitatius i qualitius de seguiment i avaluació que permetin acreditar els resultats de les mesures i accions implementades.

4. Així mateix, la sol·licitud ha d'incloure les declaracions següents:

- a) La declaració responsable sobre la veracitat de la informació aportada.
- b) La declaració responsable de l'organització o l'empresa sol·licitant de no haver estat sancionada, mitjançant resolució ferma, per infraccions greus o molt greus en matèria laboral, d'igualtat de gènere o de discriminació, durant els tres anys anteriors a la data de presentació de la sol·licitud.

5. Els models de les declaracions responsables a què fa referència l'apartat anterior es troben al Portal de la Seu electrònica del Govern i als annexos II i III d'aquest Reglament.

Article 7. Verificació formal

1. Presentada la sol·licitud, l'òrgan competent verifica el compliment dels requisits formals i documentals establerts.

2. Quan la sol·licitud o la documentació presentada no compleixi els requisits establerts, l'òrgan competent requereix a la part interessada perquè esmeni els defectes o aportï la documentació exigida en el termini de 10 dies hàbils, a comptar de l'endemà de la notificació del requeriment.

3. Si la part interessada no atén el requeriment dins del termini concedit, llevat de causa justificada acreditada degudament, es considera que desisteix de la seva sol·licitud i s'arxiva l'expedient corresponent sense cap altre tràmit.

4. L'Administració obté directament les dades i els documents necessaris que estiguin en el seu poder. La persona sol·licitant no està obligada a aportar aquesta documentació, sens perjudici que l'Administració la pugui requerir quan no sigui possible obtenir-la per aquesta via, quan calgui actualitzar-la o quan sigui necessari acreditar-ne algun aspecte.

Article 8. Valoració tècnica

La Comissió Avaluadora del Distintiu de la Igualtat de Tracte i d'Oportunitats entre dones i homes és l'òrgan encarregat d'avaluar les sol·licituds, d'acord amb els criteris i la puntuació establerts a l'annex I d'aquest Reglament. Aquesta valoració es basa en:

- a) El compromís institucional amb la igualtat.
- b) La integració transversal de la perspectiva de gènere.
- c) Els resultats verificables en matèria d'igualtat retributiva, promoció, formació i conciliació.
- d) La participació equilibrada entre dones i homes en els òrgans de decisió i en els diferents nivells de responsabilitat.

Article 9. Comissió Avaluadora: composició i funcions

1. La Comissió Avaluadora està integrada per:

- a) Una persona representant del ministeri o la secretaria d'Estat competent en matèria d'igualtat.
- b) Una persona representant del ministeri competent en matèria de treball.
- c) Una persona representant de l'Institut Andorrà de les Dones (IAD).
- d) Una persona experta en igualtat designada pel ministeri o la secretaria d'Estat competent en matèria d'igualtat.

2. La Comissió Avaluadora exerceix les funcions següents:

- a) Avaluar les sol·licituds presentades i comprovar el compliment dels requisits establerts en aquest Reglament.
- b) Sol·licitar, quan sigui necessari, informació o documentació complementària a les empreses sol·licitants.
- c) Sol·licitar assessorament tècnic extern quan ho consideri necessari.
- d) Fer visites d'avaluació a les empreses sol·licitants, quan ho consideri necessari.
- e) Formular la proposta motivada d'atorgament o de denegació del Distintiu a les empreses i organitzacions sol·licitants.

La proposta de la Comissió Avaluadora no té caràcter vinculant i correspon a la secretaria d'Estat competent en matèria d'igualtat resoldre sobre l'atorgament o la denegació del Distintiu mitjançant la resolució corresponent.

Article 10. Procediment d'avaluació

L'avaluació de les sol·licituds es fa d'acord amb els criteris i la puntuació establerts a l'annex I d'aquest Reglament. Per obtenir el Distintiu cal assolir una puntuació mínima de 60 punts. La puntuació màxima és de 100 punts.

Article 11. Resolució

La persona titular del ministeri o de la secretaria d'Estat competent en matèria d'igualtat resol l'atorgament o la denegació del Distintiu, a proposta motivada de la Comissió Avaluadora.

La resolució ha de ser motivada i s'ha de notificar a l'organització o empresa sol·licitant d'acord amb la normativa aplicable. El silenci administratiu té efectes desestimatoris.

Contra la resolució d'atorgament o de denegació del Distintiu es pot interposar recurs administratiu d'acord amb la normativa aplicable.

Capítol tercer. Vigència, renovació, facultats i obligacions

Article 12. Vigència i renovació

El Distintiu té una vigència de tres anys, a comptar de la data de la resolució d'atorgament.

El Distintiu es pot renovar a petició de l'empresa o organització, mitjançant la presentació d'una sol·licitud que incorpori un informe actualitzat sobre les mesures implementades i els resultats obtinguts durant el període de vigència del Distintiu.

La sol·licitud de renovació s'ha de presentar com a mínim tres mesos abans de la finalització de la vigència. La renovació se sotmet al mateix procediment d'avaluació i resolució establert per a l'atorgament inicial.

Article 13. Facultats derivades de l'obtenció del Distintiu

Les organitzacions i les empreses reconegudes poden accedir a:

- a) Utilitzar el nom i el logotip oficial del Distintiu d'acord amb les normes d'ús establertes en aquest Reglament.
- b) Fer-ne difusió en les comunicacions corporatives, comercials i institucionals.
- c) Obtenir una valoració positiva en convocatòries de subvencions i contractació pública, d'acord amb la normativa vigent.
- d) Accedir als incentius econòmics que es puguin establir reglamentàriament.

Article 14. Obligacions dels organismes i empreses distingides

Els organismes i les empreses que obtinguin el Distintiu estan obligades a:

- a) Mantenir les condicions i els requisits que van determinar l'atorgament.
- b) Comunicar a l'Administració qualsevol canvi o modificació de les condicions o circumstàncies que van motivar l'atorgament.

c) Fer un ús correcte del nom i del logotip del Distintiu: només el poden utilitzar els organismes o empreses mentre en siguin titulars. El logotip no es pot modificar ni utilitzar de manera que pugui induir a error sobre el seu atorgament.

d) Aportar la informació de seguiment quan els sigui requerida.

Capítol quart. Seguiment, suspensió, revocació i renúncia

Article 15. *Seguiment i control*

1. Correspon al ministeri o a la secretaria d'Estat competent en matèria d'igualtat efectuar el seguiment del manteniment dels requisits que van determinar l'atorgament del Distintiu.

2. Amb aquesta finalitat, pot requerir a les empreses i organitzacions distingides informació o documentació actualitzada.

3. L'Administració pot efectuar les comprovacions que siguin necessàries per verificar la informació facilitada.

Article 16. *Suspensió*

1. El Distintiu es pot suspendre, amb caràcter cautelar, com a conseqüència de l'incompliment temporal d'alguna de les obligacions establertes en aquest Reglament, sempre que les circumstàncies siguin susceptibles d'esmena.

2. La suspensió s'ha d'acordar mitjançant resolució motivada, amb audiència prèvia de l'empresa o organització interessada. La resolució ha d'establir el termini concedit per esmenar l'incompliment que hagi motivat la suspensió.

3. Durant el període de suspensió, resten temporalment sense efecte les facultats derivades de l'obtenció del Distintiu, fins que s'acrediti l'esmena de les circumstàncies que han motivat la suspensió.

Article 17. *Revocació*

1. El Distintiu es pot revocar mitjançant resolució motivada quan:

- a) Es comprovi l'incompliment greu dels requisits o compromisos que van determinar l'atorgament.
- b) L'empresa o l'organització hagi estat sancionada mitjançant resolució ferma per una infracció greu o molt greu en matèria laboral, d'igualtat o de discriminació, quan aquesta circumstància sigui incompatible amb el manteniment del Distintiu.
- c) Es comprovi la falsedat, inexactitud o omissió de caràcter essencial en la informació o documentació aportada per obtenir el Distintiu.
- d) No s'hagin esmenat, dins del termini concedit, els incompliments que hagin donat lloc a una suspensió.
- e) Es faci un ús indegut del nom o del logotip del Distintiu.
- f) Es produeixi qualsevol altra circumstància que, d'acord amb la normativa aplicable, determini la pèrdua del dret a mantenir el Distintiu.

2. La revocació requereix la tramitació del procediment corresponent, amb l'audiència prèvia de l'empresa o organització interessada, sens perjudici de les mesures cautelars que es puguin adoptar.

3. Contra la resolució que acorda la revocació es pot interposar recurs administratiu d'acord amb el procediment establert per la normativa aplicable.

4. La revocació comporta la pèrdua de les facultats derivades del Distintiu i l'obligació de cessar immediatament en la seva utilització.

Article 18. Renúncia

L'empresa o organització distingida pot renunciar voluntàriament al Distintiu mitjançant una comunicació a l'òrgan competent. La renúncia comporta la pèrdua de les facultats derivades de l'atorgament i l'obligació de cessar en la utilització del Distintiu.

Disposició derogatòria única

1. Es deroga expressament el Decret d'aprovació del Reglament regulador de la concessió i la utilització del distintiu "Igualtat efectiva i conciliació de la vida laboral i la familiar a l'empresa", del 24 de novembre de 2010.
2. En general, queden derogades totes les disposicions anteriors de rang igual o inferior a aquest Reglament, en tot el que s'oposin, contradiguin o resultin incompatibles amb el que s'hi estableix.

Disposició transitòria única. Distintius atorgats d'acord amb la normativa anterior

1. Els distintius «Igualtat efectiva i conciliació de la vida laboral i la familiar a l'empresa» atorgats d'acord amb el Reglament aprovat pel Decret de 24 de novembre de 2010 mantenen la seva vigència fins a l'expiració del termini pel qual van ser concedits, sens perjudici de les causes de suspensió o revocació previstes en la normativa que els sigui aplicable.
2. Les sol·licituds de renovació dels distintius a què es refereix l'apartat anterior que es presentin després de l'entrada en vigor d'aquest Reglament es tramiten i es resolen d'acord amb el que estableix aquest Reglament.
3. A partir de l'entrada en vigor d'aquest Reglament no es poden presentar noves sol·licituds d'atorgament del distintiu regulat pel Reglament aprovat el 24 de novembre de 2010.

Cosa que es fa pública per a coneixement general.

Andorra la Vella, 30 de setembre del 2026

Xavier Espot Zamora
Cap de Govern

Annex I

Sistema d'avaluació del Distintiu de la Igualtat de Tracte i d'Oportunitats entre Dones i Homes

1. Objecte

Aquest annex estableix el sistema simplificat d'avaluació aplicable a l'atorgament del Distintiu de la Igualtat de Tracte i d'Oportunitats entre Dones i Homes, basat en criteris de proporcionalitat, simplicitat administrativa i verificació efectiva de les pràctiques implementades.

2. Principis d'aplicació

El sistema d'avaluació es regeix pels principis següents:

- Simplificació administrativa.
- Prevalença de l'aplicació efectiva de les mesures sobre la seva mera formalització.
- Objectivitat i verificabilitat.

3. Estructura de la puntuació

El sistema d'avaluació s'estructura en sis àmbits.

Àmbit	Puntuació màxima
a) Compromís i gestió	20
b) Contractació i promoció	15
c) Igualtat retributiva	20
d) Conciliació i corresponsabilitat	20
e) Entorn laboral segur	15
f) Cultura organitzativa	10

La puntuació màxima és de 100 punts.

4. Llindar d'atorgament

El Distintiu s'atorga a les organitzacions i empreses que obtinguin una puntuació mínima de 60 punts.

5. Criteris d'avaluació per àmbits

a) Compromís i gestió (20 punts)

Es valora:

- L'existència d'un compromís formal amb la igualtat.
- La designació d'una persona responsable.
- La revisió periòdica de les mesures adoptades.

Puntuació:

- 0 punts: inexistència d'evidències.
- 10 punts: compromís bàsic acreditat.
- 20 punts: compromís formal amb seguiment periòdic.

b) Contractació i promoció (15 punts)

Es valora:

- L'ús de pràctiques no discriminatòries en la selecció.
- L'existència de criteris objectius en els processos de promoció.
- L'absència de biaixos discriminatoris.

Puntuació:

- 0 punts: no acreditat.
- 8 punts: aplicació parcial.
- 15 punts: aplicació sistemàtica.

c) Igualtat retributiva (20 punts)

Es valora:

- L'absència de diferències salarials injustificades.
- La transparència en els criteris retributius.
- L'existència de mecanismes de revisió.

Puntuació:

- 0 punts: manca de transparència.
- 10 punts: revisió bàsica.
- 20 punts: coherència retributiva acreditada.

d) Conciliació i corresponsabilitat (20 punts)

Es valora:

- L'existència de mesures de flexibilitat.
- L'adaptació a les necessitats de cura.
- L'aplicació efectiva de les mesures.

Puntuació:

- 0 punts: inexistència.
- 10 punts: aplicació limitada.
- 20 punts: aplicació efectiva i generalitzada.

e) Entorn laboral segur (15 punts)

Es valora:

- L'existència d'un protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- La difusió del protocol.
- L'existència de canals de comunicació segurs.

Puntuació:

- 0 punts: inexistència.
- 8 punts: protocol bàsic.
- 15 punts: protocol implementat i conegut.

f) Cultura organitzativa (10 punts)

Es valora:

- L'existència d'un entorn de treball respectuós.
- La integració de la igualtat en la cultura empresarial.
- L'absència de conductes discriminatòries o l'existència de mesures de prevenció i actuació davant de conductes discriminatòries.

Puntuació:

- 0 punts: no acreditat.
- 5 punts: nivell acceptable.
- 10 punts: nivell consolidat.

6. Evidències i verificació

La puntuació només pot atorgar-se sobre la base d'evidències verificables.

Es consideren evidències admissibles:

- a) Documents interns.

- b) Registres d'actuació.
- c) Declaracions responsables, complementades, sempre que sigui possible, amb elements verificables.
- d) Exemples pràctics acreditats.

L'Administració pot fer actuacions de verificació, incloses entrevistes o visites.

7. Criteris complementaris de valoració

La Comissió Avaluadora pot valorar l'existència de bones pràctiques addicionals que contribueixin de manera significativa a la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, especialment:

- a) Mesures innovadores en matèria d'igualtat de gènere.
- b) Accions destacades de promoció del lideratge femení.

Aquests criteris complementaris poden ser tinguts en compte en la valoració global de la sol·licitud, sense que comportin superar la puntuació màxima de 100 punts prevista en aquest annex ni substituir el compliment dels requisits mínims exigits.

8. Criteris d'interpretació

En cas de dubte, preval la valoració de l'aplicació efectiva i de l'impacte real de les mesures sobre la seva mera formalització.

L'òrgan avaluador ha de garantir l'aplicació homogènia dels criteris.