



Distintivo de igualdad: ¿Qué es? ¿Para qué sirve? ¿Qué aporta?

Ignacio Mazo,

Socio de PeopleMatters.

Como es bien sabido, hay un interés general por todos los aspectos relacionados con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Este interés se manifiesta y se ha manifestado en diversos textos internacionales, conferencias mundiales y recomendaciones, que son asumidas por los diferentes países. En el caso español la referencia es Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, cuyo objetivo es *“promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla”*.

En este sentido, la Ley presta especial atención a la *“corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales”*, y es en este ámbito dónde establece la referencia a los planes de igualdad y al distintivo empresarial en materia de igualdad. De esta manera, el artículo 50 de la Ley prevé la creación de un distintivo empresarial en materia de igualdad para aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en las condiciones de

trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos, como los servicios, productos y publicidad de la empresa. El citado artículo establece que dicho distintivo podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.

El caso es que el desarrollo reglamentario del distintivo ya ha comenzado en forma de un borrador de Real Decreto. Pese a la cautela con la que hay que tomar su contenido conviene no obstante apuntar las líneas básicas respecto a los criterios para su concesión y los derechos y obligaciones que conllevará la misma.

CRITERIOS PARA SU CONCESIÓN

Cualquier empresa que ejerza su actividad en territorio español podrá solicitar la concesión del distintivo siempre que cumpla con algunos requisitos legales, constitución formal, cumplimiento de obligaciones tributarias y de Seguridad Social, no haber sido sancionada en aspectos relacionados con la igualdad y la discriminación, haya cumplido con su obligación respecto del Plan de Igualdad, quien la tenga, y haya formalizado por escrito un *“compromiso explícito en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, la organización y funcionamiento interno de la empresa, y la responsabilidad social corporativa, en el que se encuentren implicados tanto la dirección de la empresa como los representantes de personal y el conjunto de la plantilla”*.

Este requerimiento pretende asegurar que existe un interés genuino por parte de la empresa en la consecución de la igualdad de oportunidades, y que es un interés genuino avalado y compartido por los empleados y sus representantes. Es decir, pretende otorgar el distintivo a aquellas empresas que *“excedan”* el cumplimiento estricto de la norma.

Cualquier empresa podrá solicitar el distintivo si cumple con algunos requisitos legales: cumplimiento de obligaciones tributarias y de Seguridad Social, no haber sido sancionada en aspectos relacionados con la igualdad y haya cumplido con su obligación respecto del Plan de Igualdad, entre otros)

Una vez presentada la solicitud una Comisión constituida al efecto, se evaluará tomando en consideración la implantación y los resultados alcanzados por la empresa en tres grandes bloques:

■ **Plan de Igualdad o las Políticas de Igualdad:** la claridad y rigor de las medidas para alcanzar los objetivos, así como su proporcionalidad y razonabilidad respecto a los medios y plazos; la coordinación con actuaciones similares desarrolladas por otras empresas; la participación de la representación del personal y de personas con cualificación especializada en igualdad en el proceso de elaboración del Plan de Igualdad o de las Políticas de Igualdad, así como en su control y evaluación; los mecanismos de control del Plan y el carácter innovador de las medidas.

■ **Empleo y condiciones de trabajo:** las evidencias de no discriminación mediante la consideración de los datos desagregados por sexo de la plantilla según edad, tipo de vinculación, clasificación profesional y de los datos retributivos también desagregados. Otros elementos a considerar son la aplicación de criterios que aseguren la no discriminación, la existencia de medidas que faciliten la conciliación; la prevención del acoso sexual y por razón de sexo; la puesta en marcha de una oferta formativa para corregir las carencias de cualificación de las mujeres; las políticas de prevención de riesgos en especial las relacionadas con la maternidad, la paternidad y la lactancia; y la presencia de mujeres en los órganos de representación del personal y en otros órganos y comisiones comunes en el ámbito de las relaciones laborales.

■ **Modelo organizativo y RSC:** información, formación y sensibilización en igualdad, la existencia de Agentes de Igualdad, la incorporación de medidas de gestión de la diversidad, la política de imagen de la empresa, la implantación de actuaciones de responsabilidad social destinadas a promover la igualdad y la integración del compromiso con la igualdad en las relaciones con terceros.

DERECHOS Y OBLIGACIONES

Obtener el distintivo dará derecho a su uso en el tráfico comercial y con fines publicitarios; podrá ser valorado a efectos de la obtención de subvenciones y de la adjudicación de contratos si así lo establecen las bases reguladoras y las cláusulas administrativas correspondientes; y tendrá cierta publicidad y difusión por parte del Ministerio en su entrega y con posterioridad.

Como obligaciones, además de las formales relativas a la reproducción exacta del logotipo y a la referencia exacta de la empresa distinguida, ésta tendrá que remitir un Informe Anual y otro Trienal donde se reflejen las actuaciones implantadas y los efectos de las mismas en el marco de los Planes de Igualdad o de las Políticas de Igualdad.

En definitiva, bienvenido sea el borrador y esperemos que en sucesivas versiones se vayan perfilando los pequeños inconvenientes que se han señalado.)

NOTA: El Distintivo de Igualdad ha sido aprobado en el Consejo de Ministros el 23/10/2009.

UNA PRIMERA VALORACIÓN SOBRE EL DISTINTIVO DE IGUALDAD



■ En la parte positiva se puede señalar la existencia del propio borrador que trata de desarrollar la Ley y, por tanto, despeja las dudas que se estaban manifestando respecto al distintivo.

■ También se pueden señalar que las obligaciones de las empresas distinguidas no parecen ser muy exigentes en cuanto a la cantidad y calidad de información a remitir de forma periódica, si bien los plazos para hacerlo parecen un poco cortos.

■ En la parte negativa cabría señalar que los criterios de valoración son demasiados, que hay que aportar mucha información y que, además, dada la ambigüedad con que están definidos algunos de ellos, no está claro qué tipo de información debería remitirse.

■ Sería deseable que el borrador reconociera la validez de otras acreditaciones y certificados para demostrar el cumplimiento de algunos de los criterios de valoración (tales como el certificado efr de la Fundación Más Familia).

■ Las referencias a las personas con cualificación especializada en igualdad o a la existencia de Agentes de Igualdad, a falta de mayor detalle respecto a su aplicación práctica, podrían ser consideradas en sí mismas como un criterio discriminatorio y intervencionista respecto a la organización del trabajo en la empresa.



Información elaborada por:

peoplematters