

EL DISTINTIVO DE IGUALDAD: UN NUEVO INDICADOR DE CALIDAD EN LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

ROSA MELERO BOLAÑOS

Doctora en Ciencias Económicas y Empresariales

PILAR NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS

Doctora en Derecho

*ETEA. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
Universidad de Córdoba*

EXTRACTO

Palabras Clave: Distintivo de Igualdad, indicadores, Recursos Humanos

El trabajo tiene como primer objetivo analizar distintas fórmulas utilizadas para reconocer y estimular la labor de las empresas comprometidas con la igualdad; en segundo lugar, tipificar como certificado el nuevo distintivo "Igualdad en la Empresa", y en tercer, y último lugar, analizar el proceso para su obtención y los parámetros de valoración utilizados, comparándolos con los establecidos para los distintivos autonómicos. El distintivo se impone como una nueva certificación de naturaleza pública, general y de empresa que regula específicamente la gestión de la igualdad de oportunidades en la empresa. Con él las Administraciones Públicas distinguirán a las empresas con buenas prácticas empresariales en materia de igualdad de oportunidades. El distintivo facilitará la transparencia y la credibilidad de las prácticas desarrolladas al respecto, actuando como herramienta de comunicación que podrá ser reconocida por todos los *stakeholders*.

ABSTRACT

Key Words: Distinctive label on "Equal treatment in the company", indicators, Human Resources

The present work, firstly, has the objective to analyse the different formulas used to recognize and foster that companies have a compromise with equal treatment. Secondly, grant a certification on a distinctive label on "Equal treatment in the company". And third, analyse the process to obtain this certificate and the evaluation parameters to achieve it, and compare it to those established ones in different autonomous distinctions in Spain. The label is a new public certification, general and for those companies that regulate specifically the equal treatment internally. With this, the Public Administrations will distinguish between those companies that have good practices in the field of equal opportunities. The label will seek transparency and credibility of the practices developed to this respect, acting as a tool of communication that will be recognized by all stakeholders.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. INICIATIVAS PARA EL RECONOCIMIENTO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN ESPAÑA
3. EL DISTINTIVO “IGUALDAD EN LA EMPRESA”
 - 3.1. Antecedentes
 - 3.2. Tipo de certificación
 - 3.3. El proceso de certificación: la obtención del distintivo “Igualdad en la Empresa”
 - 3.3.1. El organismo normalizador
 - 3.3.2. El organismo certificador
 - 3.3.3. La entidad certificada
4. LOS DISTINTIVOS AUTONÓMICOS
5. CONCLUSIONES

1. INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica de Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres de 22 de marzo de 2007 (en adelante LOI) asocia, por primera vez, la Igualdad de Oportunidades a la calidad, mediante la creación de un distintivo en materia de igualdad denominado de “Igualdad en la Empresa” consistente en un símbolo o signo de calidad empresarial que se concederá a las empresas (ya sean de capital privado o público) que acrediten haber llevado a cabo determinadas actuaciones respecto a las relaciones de trabajo y a la publicidad de los productos y servicios prestados.

El trabajo presente tiene como objetivos los siguientes: en primer lugar, analizar distintas fórmulas utilizadas para reconocer y estimular la labor de las empresas comprometidas con la igualdad; en segundo lugar, tipificar como certificado el nuevo distintivo de “Igualdad en la Empresa”, y en tercer, y último lugar, analizar el proceso para su obtención y los parámetros de valoración utilizados, comparándolos con los establecidos para los distintivos autonómicos.

2. INICIATIVAS PARA EL RECONOCIMIENTO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN ESPAÑA

Debido a la organización administrativa del Estado Español, las competencias en materia de Igualdad de Oportunidades están transferidas a las Comunidades Autónomas, por lo que todas las Comunidades tienen sus propios organismos de igualdad. Y también cuentan con sus propios Planes de Igualdad, que en la mayoría de los casos, tienen un contenido muy similar al Plan Nacional, aunque, lógicamente, con las adaptaciones necesarias para

responder a las condiciones y necesidades específicas de las mujeres en sus respectivas autonomías.

Simultáneamente, los Ayuntamientos y Diputaciones también se han sumado a esta dinámica, desarrollando sus propias políticas y planes para la igualdad de oportunidades.

En los últimos años, muchos de ellos, junto con organizaciones privadas han desarrollado numerosas iniciativas de promoción de la igualdad de oportunidades en la empresa utilizando formulas diversas con la pretensión de dar reconocimiento social y un estímulo de cara al futuro a las instituciones destinatarias. Los objetivos perseguidos con estas iniciativas han sido y continúan siendo los siguientes:

- Sensibilizar y aumentar la concienciación social en materia de igualdad.
- Conseguir fomentar que los empresarios se comprometan con la igualdad.
- Conseguir un efecto multiplicador al dar a conocer experiencias en materia de igualdad de oportunidades e impulsar el intercambio de buenas prácticas.

Los premios relacionados con la igualdad constituyen una de estas iniciativas para dar reconocimiento social a las acciones desarrolladas por las empresas y difundir sus mejores prácticas en este ámbito, animándolas a seguir trabajando en el camino de la excelencia empresarial. En España, esta modalidad de promoción de la igualdad se ha realizado tanto por Instituciones Públicas como por privadas, con la pretensión de poner en valor y extender prácticas empresariales más sociales.

Otras iniciativas han sido los distintivos contemplados en la LOI y en algunas de las leyes de igualdad aprobadas por algunas Comunidades Autónomas en el ámbito de sus competencias y para su ámbito territorial. A ellas nos referimos a continuación.

3. EL DISTINTIVO “IGUALDAD EN LA EMPRESA”

La LOI obliga a las empresas a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres y, en su caso, a elaborar, concertar y aplicar un plan de igualdad.

Con el objetivo concreto de reconocer y estimular la labor de las empresas comprometidas con la igualdad, la Ley prevé en su artículo 50 la creación de un distintivo empresarial en materia de igualdad, para aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos, como los servicios, productos y publicidad en la empresa.

En el Real Decreto¹ (en adelante RD) en el que se efectúa el desarrollo reglamentario del mencionado artículo 50 de la LOI, se establece su denominación; procedimiento y condiciones para su concesión; las facultades derivadas de su obtención; las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan, así como los procedimientos de control sobre el mantenimiento de las condiciones y políticas que justifiquen su concesión, y los procedimientos de retirada del mismo en caso de incumplimiento.

Además del tratarse de un reconocimiento público para las organizaciones especialmente comprometidas con la igualdad de oportunidades, el distintivo cumple con la función de certificar ante el consumidor y ante todos los participantes de la cadena de producción qué empresas cumplen con los estándares de igualdad previamente definidos.

3.1. Antecedentes

Entre los antecedentes del distintivo “Igualdad en la Empresa” cabe destacar dos modalidades el denominado “Modelo de Equidad de Género” y el “Programa Óptima”. Se trata de representaciones conceptuales que establecen referencias de trabajo no prescriptivas para orientar a las organizaciones en su mejora en materia de igualdad (Gómez Torralbo, 2006). Veamos en qué consisten.

1. Modelo de Equidad de Género-MEG:2003. Elaborado en Méjico por el Instituto Nacional de las Mujeres, sintetiza un proceso de toma de conciencia sobre las condiciones de igualdad existentes entre hombres y mujeres así como la importancia de tener en cuenta las cuestiones de género en la administración de los recursos humanos. Está basado en los componentes de la SA8000 aunque incorporando las recomendaciones sobre equidad de género al interior de la empresa. El Modelo está diseñado de tal manera que su uso e implantación puedan ser constatados por parte de una entidad evaluadora independiente, la cual atestiguará el compromiso y funcionamiento del sistema de gestión en equidad de género. Una vez que se verifica el correcto uso del Modelo, se otorgará su visto bueno para que la organización utilice el Distintivo MEG: 2003 de equidad de género en sus productos, servicios, imagen institucional y/o áreas de intervención. Puede llevarse a cabo conjuntamente con otros sistemas, como las normas SA 8000, ISO 9000 o ISO 14000.

2. El Programa Óptima es una metodología que se ofrece a las empresas para la integración de la igualdad de género en la cultura de la organización y

¹ Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa” (BOE nº 265 de 3 de noviembre de 2009).

en su estrategia corporativa. Comenzó en 1996² impulsado por los Institutos de la Mujer de Andalucía, el País Vasco y la Administración General del Estado. Sus objetivos son: conseguir un proceso social favorable a la Igualdad de Oportunidades de las mujeres en el empleo, facilitar la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres en las empresas e incorporar las acciones positivas como estrategia corporativa. Con el fin de reconocer la labor de las organizaciones y empresas comprometidas con la igualdad de oportunidades y fomentar la difusión de las experiencias prácticas de las empresas que aplican políticas de igualdad se creó la figura de «Entidad colaboradora en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres»³, estableciéndose los requisitos necesarios para la obtención de dicho reconocimiento y el procedimiento para su concesión por parte del Instituto de la Mujer. Por razones prácticas y a fin de facilitar su visibilidad, esta figura se simbolizó en un anagrama que sustituyera simbólicamente a la frase mencionada⁴. Durante su vigencia se ha reconocido a 45 empresas. Este reconocimiento puede ser considerado como el principal antecedente del distintivo “Igualdad en la Empresa”.

3.2. Tipo de certificación

Con carácter general, certificar es emitir un documento que atestigüe que un producto, persona o empresa se ajusta a unas normas técnicas determinadas⁵.

Las certificaciones han surgido en todos los sectores y han evolucionado desde las referidas al concepto estricto de calidad⁶, hacia otros aspectos como el medio ambiente, los recursos humanos, la responsabilidad social corporativa o, en el caso que nos ocupa, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Miranda *et al* (2004) clasifican las certificaciones en base a distintos criterios:

- Por la naturaleza del organismo certificador/normalizador, se distingue certificaciones de naturaleza pública, cuando las administraciones

² Por Orden del Ministerio de Asuntos Sociales de 25 de enero de 1996, (BOE nº 33 de 7 de febrero de 1996).

³ Dicha figura ya había sido regulada por el Instituto Vasco de la Mujer (Decreto 424/1994, de 8 de noviembre). Luego lo sería por los demás institutos participantes en el programa Óptima.

⁴ La creación del anagrama y la regulación de su utilización se produjo por Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 16 de noviembre de 1999 (BOE nº 289 de 3 de diciembre de 1999).

⁵ Una norma es un documento técnico de aplicación voluntaria aprobado por un organismo de normalización, que contiene los requisitos a cumplir por una organización que quiera certificarse con arreglo a esa norma. Es su carácter voluntario lo que la distingue del concepto de homologación (Miranda *et al*, 2004).

⁶ Grado en el que un conjunto de características inherentes cumple con los requisitos (Norma UNE-EN ISO 9000:2000).

públicas intervienen en el proceso como normalizadores o como acreditadores, y certificaciones de naturaleza privada. El distintivo “Igualdad en la Empresa” sería, por tanto, un certificado de naturaleza pública al intervenir el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad como organismo normalizador y certificador.

- Por el carácter general o sectorial de la norma base de la certificación, se distingue entre certificaciones generales (todos los sectores de la economía) y sectoriales (un determinado sector). El distintivo “Igualdad en la Empresa” es una certificación general.
- Por la naturaleza de la entidad objeto de certificación distinguen tres categorías, que podrían combinarse entre sí: empresas, productos y personas. El distintivo “Igualdad en la empresa” es una certificación de empresas puesto que la entidad objeto de certificación es una empresa o una parte de la misma. Así, una empresa puede optar por certificar su modelo de gestión de acuerdo con criterios de calidad, con criterios medioambientales, de prevención de riesgos laborales, de responsabilidad social corporativa, de gestión de personas, de igualdad de género, etc.

En definitiva, el distintivo “Igualdad en la Empresa” se impone como una nueva certificación de naturaleza pública, general y de empresa que regula específicamente la gestión de la igualdad de oportunidades en la empresa.

3.3. El proceso de certificación: la obtención del distintivo “Igualdad en la Empresa”

A continuación y con la finalidad de obtener la certificación “Igualdad en la Empresa” determinaremos cuales son el organismo normalizador, el organismo certificador⁷ y la entidad certificada.

3.3.1. El organismo normalizador

Es el organismo que determina las normas técnicas base de la certificación, en este caso el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad y el Ministerio de Trabajo e Inmigración, con la aprobación previa de la Vicepresidencia del Gobierno y del Ministerio de la Presidencia y con los informes favorables del

⁷ Según la definición de la norma UNE-EN 45020, ésta sería la certificación en sentido estricto, al establecer que la certificación es el proceso mediante el que una tercera parte da garantía escrita de que un producto, proceso o servicio es conforme con unos requisitos específicos establecidos por un organismo normalizador.

Ministerio de Economía y Hacienda y del Ministerio de Política Territorial⁸.

Este organismo normalizador establece las normas que habrán de cumplirse tanto para la solicitud como para la concesión del distintivo, el ámbito para el que se concede y el período de vigencia.

a) Normas que habrá que cumplir por parte de las empresas para su solicitud

En el artículo 4 del RD se establecen como requisitos generales para la solicitud del distintivo “Igualdad en la Empresa” los siguientes:

- Estar inscrita en la Seguridad Social y, cuando proceda, encontrarse formalmente constituida e inscrita en el registro público que corresponda.
- Encontrarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones en materia tributaria y de Seguridad Social.
- No haber sido sancionada, en los tres años anteriores a la solicitud, con carácter firme, por infracción grave o muy grave en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación o por infracción muy grave en materia social, 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.
- Haber iniciado la implantación de un Plan de Igualdad, en aquellos supuestos en que la empresa esté obligada a su implantación por imperativo legal o convencional. En los demás supuestos, haber iniciado la implantación de un Plan de Igualdad o de Políticas de Igualdad.
- Contar con 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. Este compromiso deberá acreditarse por escrito y haberse hecho público.

b) Normas que habrán de cumplir las empresas para la obtención del distintivo

En el artículo 10 del RD se mencionan los aspectos a los que se atenderán fundamentalmente para la evaluación de la solicitud, agrupados en tres tipos que se enumeran a continuación:

1. Aspectos generales relativos al Plan de Igualdad o las políticas de igualdad.

- La claridad y rigor en el diseño de las medidas que integren el Plan de Igualdad, o las políticas de igualdad en la definición de los objetivos

⁸ Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre (BOE nº 265, de 3 de noviembre) y Orden IGD/869/2010, de 30 de marzo (BOE nº 86, de 9 de abril) por la que se regula el procedimiento para la primera convocatoria correspondiente al año 2010.

- que persiguen y de los medios para su implantación y desarrollo.
- La adecuación del Plan o de las políticas de igualdad al objetivo de hacer frente a las discriminaciones por razón de género en el conjunto de la empresa de forma integral.
 - La proporcionalidad y razonabilidad de las medidas que integren el Plan de Igualdad o las políticas de igualdad, atendiendo al equilibrio entre los objetivos, los medios y los plazos establecidos.
 - La posible coordinación con las actuaciones similares desarrolladas por otras empresas, especialmente, en el mismo sector o sectores de actividad.
 - La implicación tanto de los representantes del personal como del conjunto de la plantilla en el compromiso empresarial en materia de igualdad.
 - La participación de los representantes del personal, si la hubiere, y de la plantilla en su conjunto, tanto en el diagnóstico, como en el diseño de las medidas que integren el Plan de Igualdad o las Políticas de Igualdad, y su control y evaluación.
 - La participación en el diagnóstico, diseño, implantación y evaluación del Plan de Igualdad o de las Políticas de Igualdad de personas con cualificación especializada en igualdad y no discriminación por razón de género en las relaciones laborales.
 - La constitución de comités o comisiones específicas para velar por el desarrollo del Plan de Igualdad o las políticas de igualdad.
 - El compromiso de la alta dirección de la empresa con la consecución de la igualdad real y efectiva.
 - El diseño, implantación y evaluación de medidas de acción positiva contra las discriminaciones.
 - La adopción de medidas innovadoras que contribuyan efectivamente a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación entre mujeres y hombres.
2. Aspectos relativos al acceso al empleo y a las condiciones de trabajo.
- La desagregación por sexo de los datos relativos al conjunto del personal que integra la empresa, por edad, tipo de vinculación con la empresa, niveles, grupos, categorías o puestos de trabajo y su evolución en los últimos años.
 - La desagregación por sexo de los datos relativos a la retribución del personal que integra la empresa, por edad, tipo de vinculación con la empresa, niveles, grupos, categorías o puestos de trabajo y su evolución en los últimos años.
 - La aplicación de criterios de acceso al empleo y de promoción profesional adecuados al principio de igualdad y no discriminación, que no den lugar a situaciones de discriminación directa o indirecta.

- La aplicación de sistemas y criterios de clasificación profesional y de retribución que permitan eliminar y prevenir las situaciones de discriminación directa o indirecta.
 - El establecimiento de medidas de organización del tiempo de trabajo (jornada y horarios, turnos, vacaciones, entre otras) que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar o el establecimiento de otras medidas con la misma finalidad, entre ellas, las relativas a las mejoras y beneficios sociales, al teletrabajo o a la movilidad geográfica.
 - La puesta en marcha de una oferta formativa que permita corregir las carencias de cualificación de las mujeres así como facilitar su acceso a puestos de trabajo en que se encuentran subrepresentadas, especialmente aquellos de mayor responsabilidad, diversificación, creatividad y remuneración.
 - La implantación de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo: códigos de conducta, protocolos de actuación para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular en materia de acoso y sensibilización y formación de los trabajadores y trabajadoras y sus representantes.
 - El establecimiento de políticas de prevención de riesgos laborales avanzadas e innovadoras, en especial en lo relativo a la maternidad, paternidad y lactancia.
 - La presencia de mujeres en los diferentes ámbitos de toma de decisiones en la empresa.
 - La presencia de mujeres, entre otros, en puestos de trabajo de alto contenido tecnológico, técnico y científico.
 - La implantación de medidas de revisión de los diferentes ámbitos de las relaciones laborales orientadas al logro de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, tales como el absentismo laboral y su posible penalización, los procedimientos de solución de conflictos, políticas de formación, políticas de prevención de riesgos profesionales, compromisos relativos a la calidad del empleo, mantenimiento y reestructuración de la plantilla, mejoras y beneficios sociales, entre otros.
 - La efectiva difusión y garantía de los derechos y facultades relativos al Plan de igualdad o a las Políticas de Igualdad y, en especial, a los mecanismos de tutela contra la discriminación.
3. Aspectos relativos al modelo organizativo y a la responsabilidad social de las empresas.
- La información, formación y sensibilización en igualdad y no discriminación, tanto para el conjunto de la empresa como para ciertos grupos o perfiles profesionales.

- La existencia de agentes, responsables o unidades de Igualdad, en los ámbitos de organización y dirección, o en otros ámbitos de las relaciones laborales.
- La incorporación de medidas de gestión de la diversidad.
- El diseño y las líneas de producción que contribuyan a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación.
- La política de imagen de la empresa, el uso del lenguaje y la publicidad no sexista que contribuyan a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación.
- La implementación de actuaciones de responsabilidad social en materia de igualdad consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social.
- La integración del compromiso con la igualdad efectiva en las relaciones con terceros (proveedores, clientes, usuarios, contratistas y subcontratistas, integrantes de un grupo de empresas, entre otros).
- Cualesquiera otros aspectos que contribuyan especialmente a la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

c) **Ámbito para el que se concede**

En este caso, como se ha comentado en páginas anteriores, se trata de una certificación de carácter general.

d) **Período de vigencia**

La concesión del distintivo empresarial en materia de igualdad tendrá una vigencia inicial de 3 años contados a partir de la publicación de su concesión en el BOE, aunque antes de expirar este plazo, la empresa distinguida podrá solicitar la prórroga de la concesión del distintivo. Cada prórroga tendrá una duración de 3 años y estará sujeta al mismo procedimiento, requisitos y obligaciones establecidos para la concesión inicial.

3.3.2. *El organismo certificador*

Es la entidad que garantiza el cumplimiento de las normas por parte de la entidad solicitante de la certificación. En este caso es a la Dirección General para la Igualdad en el Empleo del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, al que se deberá realizar la solicitud. Las convocatorias anuales se establecen en una orden ministerial publicada en el Boletín Oficial del Estado⁹.

⁹ La primera convocatoria, correspondiente al año 2010, quedó publicada en la Orden IGD/869/2010, de 30 de marzo (BOE nº 86 de 9 de abril de 2010).

En el citado Ministerio se constituirá una Comisión evaluadora integrada por 5 miembros:

- Presidencia: la persona titular de la Dirección General para la Igualdad en el Empleo.
- Vocales: tres personas, con rango al menos de subdirector general, dos de ellas pertenecientes a la Dirección General para la Igualdad en el Empleo, y una en representación del Instituto de la Mujer, designada por su titular.
- Secretaría: una persona con nivel al menos de consejero técnico, de la Dirección General para la Igualdad en el Empleo.

Esta comisión es la encargada de verificar y evaluar la documentación presentada, atendiendo a las normas comentadas anteriormente y a la implantación y resultados de las medidas contenidas en los planes de Igualdad o en las Políticas de Igualdad, su carácter integral, la aplicación de medidas de acción positiva y el establecimiento de procedimientos y criterios de evaluación periódica del Plan de Igualdad o de las políticas de igualdad en la empresa. La evaluación atiende también a la dimensión de las empresas y, específicamente a las especiales características de las pequeñas y medianas.

La Comisión Evaluadora podrá solicitar de otras administraciones públicas los informes que estime oportunos sobre las empresas que soliciten el distintivo, para el mejor desarrollo de su función evaluadora. A la vista del expediente, y examinadas las alegaciones de las entidades interesadas, eleva a la Ministra de Sanidad, Política Social e Igualdad la correspondiente propuesta de resolución definitiva quien procederá a dictar resolución motivada sobre las solicitudes de concesión del distintivo empresarial «Igualdad en la Empresa».

La resolución se publica en el Boletín Oficial del Estado y contiene, únicamente, la relación de las empresas a las que se concede el distintivo. En la convocatoria del 2010, el distintivo se concedía a 36 empresas entre aproximadamente 600 solicitudes¹⁰.

Contra la resolución, que pone fin a la vía administrativa, las empresas solicitantes pueden interponer recurso potestativo de reposición ante el organismo certificador, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su publicación en el BOE. Alternativa o sucesivamente, en el plazo de dos meses a contar desde el día de su publicación en el BOE, podrá recurrirse en vía contencioso-administrativa ante la Audiencia Nacional.

Tras la estimación de recursos presentados por las empresas solicitantes el distintivo se concedía a 3 empresas más¹¹.

¹⁰ La resolución del procedimiento para la concesión del distintivo “Igualdad en la Empresa” correspondiente al año 2010 se produjo el 3 de diciembre de 2010 por Orden SPI/3138/2010, de 26 de noviembre (BOE nº 292 de 3 de diciembre de 2010).

¹¹ ORDEN SPI/661/2011, de 16 de marzo por la que, en estimación de recurso se concede el distintivo “igualdad en la Empresa” (BOE nº 74 de 28 de marzo de 2011)

Como en otras certificaciones, la obtención se plasma en un documento fiable que así lo demuestre. En este caso, se entrega un certificado y una placa acreditativos en un acto público convocado al efecto, y se hace pública la concesión del distintivo a través de los medios y mediante los procedimientos que se consideren más adecuados para su difusión y comunicación social. El logotipo y el nombre del distintivo es propiedad exclusiva del Ministerio citado y ha quedado registrado conforme a lo establecido en la Ley 17/2001 de 7 de diciembre, de marcas¹².

La concesión del distintivo será compatible con el otorgamiento de otras distinciones o premios concedidos por diferentes administraciones públicas españolas o extranjeras o entes públicos adscritos o dependientes de dichas administraciones, así como por entidades privadas españolas o extranjeras en relación con la consecución de la igualdad real y efectiva. Así, el distintivo “Igualdad en la Empresa” no pretende sustituir las actuales certificaciones o premios sino dotarlas de unidad y proveer a la sociedad y a las empresas de un valor añadido que formalice las actuaciones en materia de igualdad de género y dote de la confianza necesaria al consumidor, a los inversores y al resto de grupos con los que la empresa se interrelaciona.

No obstante, el RD establece que las empresas que hayan sido reconocidas como «Entidad colaboradora en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres» podrán seguir utilizando en su publicidad y comunicaciones el citado reconocimiento únicamente hasta que se resuelva la primera de las convocatorias que realice el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad sobre el distintivo “Igualdad en la Empresa”. Por tanto, a partir del 3 de diciembre de 2010 ninguna empresa puede seguir utilizándolo, si bien les será valorado junto con los demás criterios de valoración previstos el artículo 10 y comentados anteriormente.

Corresponde a la Dirección General para la Igualdad en el Empleo realizar el seguimiento y control de la aplicación y los efectos de las actuaciones que hayan justificado la concesión del distintivo. Para realizarlo evaluará los informes que deben remitir anualmente las empresas distinguidas pudiendo requerir a éstas la información adicional que resulte necesaria para una adecuada valoración de su efectiva implantación y sus resultados.

La Ministra de Sanidad, Política Social e Igualdad, de oficio o a instancia de parte, previa audiencia de la empresa distinguida, podrá suspender o revocar la concesión del distintivo mediante resolución motivada, que será publicada en el BOE.

¹² La aprobación del logotipo y representación gráfica del mismo se realiza por Orden IGD/3195/2009 de 12 de noviembre. El registro se realizó como marca identificativa con gráfico el 26 de febrero de 2010 en los epígrafes 16, 17, 18, 25, 34, 35, 41, 42 y 45. La solicitud se presentó ante la Oficina Española de Patentes y Marcas el 23/10/2009 y se publicó el 24/11/2009 en el BOPI 3073 p.34287. El registro se concedió el 15/02/2010.

La suspensión se producirá si la empresa distinguida incumple la obligación de remitir el informe anual; incurre en incumplimiento leve de las obligaciones que se le imponen, y que se mencionan a continuación; si se producen empeoramientos no sustanciales en los parámetros de igualdad que justificaron la concesión del distintivo o cuando se inicie un procedimiento de revocación, como medida cautelar, hasta que recaiga la resolución que determine la revocación de dicha concesión.

La revocación se producirá si la empresa distinguida incumple con la obligación de remitir el informe anual en la forma o en los plazos ordinarios previstos; por incumplimiento grave o reiterado de las obligaciones derivadas de la concesión del distintivo, específicamente cuando la empresa incurra en publicidad ilícita; si se producen empeoramientos sustanciales en los parámetros de igualdad que justificaron la concesión; si se produce la pérdida de alguno de los requisitos necesarios para solicitar la concesión; en caso de que en la empresa se produjeran o apreciaran circunstancias incompatibles con los criterios de valoración señalados, o contrarias a la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Aquella empresa a la que se haya revocado el distintivo quedará excluida durante tres años de la posibilidad de solicitarlo. En el caso de una segunda revocación, la empresa quedará excluida durante 10 años en los procedimientos de concesión del distintivo empresarial en materia de igualdad.

El organismo certificador mantiene un registro de las concesiones, renovaciones, renunciaciones voluntarias, suspensiones y revocaciones de este distintivo empresarial. Este registro es público y permitirá mejorar el conocimiento en materia de igualdad de oportunidades e impulsar el intercambio de experiencias y buenas prácticas.

3.3.3. La entidad certificada

Entidad certificada es la empresa objeto de la certificación. Podrá serlo cualquier empresa, de capital público o privado, que ejerza su actividad en territorio español que cumpla los requisitos establecidos.

Las empresas que obtengan el distintivo empresarial en materia de igualdad deberán promover activamente la igualdad efectiva de mujeres y hombres que justifiquen la concesión de su distintivo.

El uso del mismo está sujeto al cumplimiento de las siguientes obligaciones: El distintivo deberá reproducir con exactitud el logotipo, los colores y tipos de letra indicados, deberá ir asociado al nombre de la empresa distinguida y al año de la concesión. La empresa a la que se le haya concedido el distintivo no podrá hacer uso del mismo desde el momento en que el período de validez del distintivo expire, desde que se le comunique la suspensión temporal o la retirada definitiva del distintivo, o desde que la propia empresa solicite una

suspensión voluntaria temporal o la renuncia al mismo.

La empresa distinguida deberá remitir a la Dirección General para la Igualdad en el Empleo, en el plazo de 30 días naturales posteriores a la fecha de terminación de cada anualidad, un informe anual donde se reflejen las actuaciones implantadas y los efectos de las mismas cuya valoración justificó la concesión. El correspondiente a la tercera anualidad deberá contemplar tanto las actuaciones y resultados previstos y producidos durante la misma.

Con carácter facultativo, el informe anual podrá suscribirse por los trabajadores y trabajadoras o acompañarse de un informe de los representantes del personal en la empresa sobre el Plan de Igualdad o las Políticas de Igualdad en los que se apoya la solicitud.

4. LOS DISTINTIVOS AUTONÓMICOS

En el ámbito regional, algunas Comunidades Autónomas han aprobado Leyes de Igualdad en el ámbito de sus competencias y para su ámbito territorial.

Bustelo y Peterson (2005) señalan que estas leyes son muy heterogéneas, en contenido, extensión, áreas de desarrollo, concreción de sus objetivos, número de acciones, relación con el plan de igualdad de la comunidad autónoma, etc. Los casos más extremos son los textos de Navarra y el País Vasco. La Ley navarra es un texto muy breve, que contiene dos artículos con contenidos muy generales (sobre la sensibilización y la participación social y política) mientras que tras la Ley vasca se desarrolla un texto complejo y muy detallado que incluye cinco títulos generales, ochenta y tres artículos y dieciséis disposiciones finales.

No en todas ellas se contempla la creación de un distintivo entre las medidas para la promoción de la igualdad en las empresas, tal como se observa en la Tabla 1.

Tabla 1. Regulaciones autonómicas de la igualdad de oportunidades

Título	Órgano	Año	Distintivo	Denominación
Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre de fomento de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres	Comunidad Foral de Navarra	2002	No	
Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres modificada por Ley 7/2007, de 22 de octubre.	Comunidad Autónoma de Castilla y León	2003	No	
Ley 9/2003, de 2 de abril, para la Igualdad de Mujeres y Hombres	Comunidad Autónoma Valenciana	2003	No	

Título	Órgano	Año	Distintivo	Denominación
Ley 7/2004, de 16 de julio, para la igualdad de mujeres y hombres modificada por la Ley 2/2007, de 28 de marzo del trabajo en igualdad de las mujeres	Comunidad Autónoma de Galicia	2004	Sí	Distintivo de excelencia en políticas de igualdad
Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres	Comunidad Autónoma del País Vasco	2005	Sí	Entidad colaboradora en igualdad de mujeres y hombres
Ley 12/2006, de 20 de septiembre, para la Mujer	Comunidad Autónoma de Baleares	2006	No	
Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres	Comunidad Autónoma de Galicia	2007	Sí	Marca gallega de excelencia en igualdad
Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y de Protección contra la Violencia de Género modificada por Ley 3/2008, de 3 de julio	Comunidad Autónoma de la Región de Murcia	2007	Sí	Distintivo de igualdad
Ley 12/2007, de 26 de noviembre para la promoción de la igualdad de género en Andalucía	Comunidad Autónoma de Andalucía	2007	Sí	Marca de excelencia en igualdad
Ley 1/2010, de 26 de febrero canaria de igualdad de hombres y mujeres	Comunidad Autónoma de Canarias	2010	Sí	Marca de excelencia Canaria de igualdad

Fuente: Elaboración propia

La primera ley autonómica que contempla la creación de un distintivo de excelencia en políticas de igualdad es la Ley gallega. En el artículo 23 se hace referencia al “Distintivo de excelencia en políticas de igualdad” que podrá ser utilizado en el tráfico comercial y otorga preferencia en las adjudicaciones de contratos. Esta ley se completa con la Ley del trabajo en igualdad de las mujeres en la que el distintivo pasa a denominarse “Marca gallega de excelencia en igualdad” y es objeto de un más amplio tratamiento. Los parámetros de dicho distintivo, así como su valoración, los derechos y facultades derivados de su obtención y, en su caso, la retirada y suspensión del derecho de utilización del mismo figuran en el Decreto 33/2009, de 21 de enero, por el que se regula la promoción de la igualdad en las empresas y la integración del principio de igualdad en las políticas de empleo.

En la Ley Vasca la figura “Entidad colaboradora en igualdad de mujeres y hombres” sólo se menciona en el art. 41 en el que se indica que se conocerá a

aquellas entidades que desarrollen una política de igualdad en su organización, en las condiciones que se determinen reglamentariamente. El resto de la redacción es muy genérica mencionándose que exigirán, al menos, la elaboración de un diagnóstico y un plan de actuación, así como un compromiso de ejecución de dicho plan que habrá de incluir, entre otras, medidas dirigidas a garantizar la igualdad de trato de mujeres y hombres en las condiciones laborales, y por lo que respecta a la calidad del empleo. Un mayor detalle de las actuaciones que se valoran para su concesión lo encontramos en el Decreto 424/1994 de 8 de noviembre por el que se crea la mencionada figura. A ellas nos referiremos, más adelante, al realizar la comparación entre los parámetros exigidos por los diferentes distintivos autonómicos.

La Ley de la región de Murcia sólo hace referencia en el art. 23 sobre conciliación de la vida laboral, personal y familiar. En el apartado 3 menciona que la Consejería competente podrá conceder el “Distintivo de Igualdad” a aquellas empresas, públicas o privadas, que se hayan distinguido por el desarrollo e implantación de políticas de igualdad de mujeres y hombres entre su personal. Los criterios para su concesión se determinarán reglamentariamente.

La Ley Andaluza recoge las actuaciones que se valorarán para su concesión en el art. 35, estableciéndose que los criterios para la obtención y control de la ejecución de la marca de excelencia andaluza serán establecidos reglamentariamente.

Lo mismo ocurre con la Ley Canaria (art. 39).

En todos los casos con el distintivo se reconoce a las empresas que destaquen en la aplicación de las políticas de igualdad.

A continuación pasamos a mostrar los resultados de la comparación de los estándares considerados por cada una de ellas para su concesión (Tabla 2). Como base de comparación se han considerado los exigidos para el distintivo “Igualdad en la Empresa”, añadiendo los que aparecían en las leyes autonómicas si no se encontraba equivalencia con alguno de los parámetros de la ley nacional.

En todas las leyes que recogen la creación de un distintivo se menciona que los criterios para la obtención, el control de la ejecución y la renovación serán establecidos reglamentariamente. En la fecha de la terminación de este artículo el desarrollo reglamentario sólo se ha producido para la “Marca gallega de excelencia en igualdad”¹³. En los casos en los que no se dispone de reglamento se utilizará, para la comparación de los parámetros que se consideran para la obtención de los diferentes distintivos, los que se recogen en el articulado de la propia ley autonómica.

¹³ Decreto 33/2009 de 21 de enero (DOG 19 de febrero).

Tabla 2. Comparación de estándares tomados en consideración para la concesión del distintivo

	Nacional Óptima	Nacional Igualdad en la Empresa	Galicia Marca gallega de ex- celencia en igualdad	País Vasco Entidad colaboradora en igualdad de mujeres y hombres	Murcia Distintivo de igualdad	Andalucía Marca de excelencia en igualdad	Canarias Marca de excelencia canaria de igualdad
	1 año	3 años	SI 1 año	No 1 año	No No figura	No No figura	No No figura
Desarrollo reglamentario a mayo 2010							
Viabilidad							
Implantación de un plan de igualdad en la empresa o políticas de igualdad		X	X	X	X	X	X
Claridad y rigor en la definición de objetivos y medios		X	X	X			
Actuación integral		X	X				
Equilibrio entre objetivos, medios y plazos		X	X				
Coordinación con otras empresas		X	X				
Implicación de representantes del personal y de toda la plantilla		X	X				
Participación del personal en el diagnóstico, diseño, evaluación y control		X	X				
Participación de personal con cualificación especializada		X	X				
Comités o comisiones específicas para velar por su desarrollo		X	X				
Compromiso de la alta dirección		X	X	X		X	X
Medidas de acción positiva		X	X				
Medidas innovadoras		X	X				
Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los grupos y categorías profesionales	X		X			X	X
Desagregación datos del personal		X					
Desagregación de datos relativos a retribución		X					
Criterios acceso al empleo y promoción profesional		X		X		X	X
Criterios de clasificación profesional y retribución para prevenir discriminación		X		X		X	X
Medidas para la conciliación vida laboral, personal y familiar	X	X	X	X	X	X	X
Oferta formativa para cualificación de las mujeres		X	X	X			
Prevención de acoso sexual y por razón de sexo	X	X	X			X	X
Políticas de prevención de riesgos laborales innovadoras		X	X	X		X	X
Mujeres en ámbitos de toma de decisiones	X	X	X	X		X	X
Mujeres en puestos de alto contenido técnico, tecnológico o científico	X	X	X	X		X	X
Medidas de revisión para lograr igualdad real y efectiva		X		X			
Difusión y garantía de los derechos del Plan o Políticas de igualdad		X					
Información, formación y sensibilización en igualdad y no discriminación		X		X			
Existencia de agentes, responsables o unidades de igualdad		X					
Medidas de gestión de la diversidad		X					
Eliminación y prevención de las situaciones de discriminación		X				X	X
Uso del lenguaje y publicidad no sexista	X	X	X	X		X	X
Actuaciones de RSE en materia de igualdad		X	X			X	X
Integración del compromiso con la igualdad en las relaciones con terceros		X	X				
Otros aspectos		X					

Fuente: Elaboración propia

Puesto que, como hemos comentado en páginas anteriores, se puede considerar la figura “Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres” del programa Óptima como el antecedente al distintivo “Igualdad en la Empresa”, se ha incluido también en la comparación. El período de vigencia no se menciona en la Orden de 25 de enero de 1996 que lo regula, sin embargo, dado que la primera regulación de la figura se realizó por el Instituto Vasco de la Mujer, se ha considerado la vigencia contemplada en éste¹⁴.

Centrándonos en los distintivos para los que no se ha producido el desarrollo reglamentario, la más parca en la explicitación de criterios es la correspondiente al distintivo de Murcia, en cuya Ley sólo se hace una mención genérica a la implantación de políticas de igualdad y a las medidas para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Los criterios de valoración son similares para las marcas andaluza y canaria.

La regulación del distintivo vasco es de 1994, tal como hemos comentado con anterioridad. No contempla alguno de los parámetros señalados por las marcas canaria y andaluza, tal como la prevención del acoso sexual y por razón de sexo o la presencia equilibrada de las mujeres en todas las categorías profesionales de la empresa y en aquellas en las que estuvieran subrepresentadas, pero contempla otros como la exigencia de objetivos concretos, de modo que toda la plantilla conozca lo que se pretende y la temporalización del plan de igualdad; la oferta de formación específica a las mujeres en la empresa a fin de potenciar su promoción; la revisión regular de los procesos de contratación, selección y formación para asegurarse de que las medidas adoptadas se reflejan en la práctica; y la realización de campañas de información y/o sensibilización que favorezcan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Con respecto a los dos distintivos de los que sí se ha realizado el desarrollo reglamentario, los criterios considerados para la obtención del nacional son mucho más explícitos. Así en lo que se refiere a los aspectos generales relativos al plan de igualdad o las políticas de igualdad, en la gallega sólo se refiere a la claridad en la definición de objetivos y a la adopción de medidas de acción positivas. Sobre los aspectos relativos al acceso al empleo y las condiciones de trabajo son bastante similares, puesto que la desagregación de datos, exigida únicamente por el distintivo nacional, también será necesaria para conocer si existe o no presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las categorías profesionales, aunque no se indique expresamente en la regulación del distintivo gallego. Ésta no contempla, sin embargo, la oferta formativa que permita corregir las deficiencias de cualificación de las mujeres, ni las medidas de revisión de las medidas adoptadas o la difusión de las formas en las que se

¹⁴ Decreto 424/1994 de 8 de noviembre (BOPV, nº 222 de 22 de noviembre).

garantizan los derechos. Por último, con respecto a los aspectos relativos al modelo organizativo y a la responsabilidad social de la empresa, la ley gallega sólo hace referencia al uso del lenguaje y publicidad no sexista.

Más que en los parámetros, la diferencia fundamental entre ambas regulaciones se encuentra en la metodología utilizada para la valoración de los mismos.

La evaluación de los parámetros para obtener el distintivo “Igualdad en la Empresa”, se realiza de forma subjetiva por una comisión constituida al efecto, y atenderá especialmente a la implantación y resultados de las medidas contenidas en los Planes de Igualdad o en las Políticas de Igualdad, su carácter integral, la aplicación de medidas de acción positiva y el establecimiento de procedimientos y criterios de evaluación periódica del Plan de Igualdad o de las políticas de igualdad de la empresa. También a la dimensión de las empresas y, específicamente, a las especiales características de las pequeñas y medianas.

Para obtener la “Marca Gallega de Excelencia en Igualdad”, se establece una puntuación mínima que hay que conseguir en cada parámetro y una valoración de conjunto que no puede ser inferior a los 50 puntos. Esto facilita que las empresas que quisieran solicitarla puedan realizar un autoevaluación previa de la situación en que se encuentran.

5. CONCLUSIONES

Dedicaremos este último apartado a resaltar las principales conclusiones del análisis realizado en el presente estudio.

El distintivo “Igualdad en la Empresa”, creado por la LOI, se impone como una nueva certificación de naturaleza pública, general y de empresa que regula específicamente la gestión de la igualdad de oportunidades en la empresa.

Con él las Administraciones Públicas distinguirán a las empresas con buenas prácticas empresariales en materia de igualdad de oportunidades y las recompensarán con ventajas y preferencias en los contratos con las administraciones.

El distintivo facilitará la transparencia y la credibilidad de las prácticas desarrolladas al respecto, actuando como herramienta de comunicación permitiendo ser reconocida por clientes, empleados, inversionistas, autoridades y la sociedad en general como ciudadana corporativa socialmente responsable, que voluntaria y públicamente asume el compromiso de aplicar políticas de igualdad de trato y de oportunidades entre sus trabajadores como parte de su cultura y estrategia de negocio, superando el cumplimiento en la práctica de los estándares propuestos.

La finalidad de los reconocimientos específicos en materia de igualdad, existentes ya en el momento de aprobarse la LOI ha sido poner en valor las medidas desarrolladas por las empresas en favor de la igualdad, sin embargo, la hetero-

geneidad de los mismos puede generar una cierta confusión sobre lo que es la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y lo que la sociedad espera de las empresas¹⁵. En relación con las certificaciones, la igualdad de género no es una perspectiva que esté integrada de forma expresa en la mayor parte de las normas.

El distintivo “Igualdad en la Empresa” contribuirá a poner fin a la confusión, al homogeneizar la información exigida a las empresas, y al permitir a la sociedad verificar su actuación, comparar unas empresas con otras y comprobar la evolución en el tiempo.

Esta certificación de la igualdad trata de dar respuesta a dos tendencias que se vienen observando en el mercado internacional. Por un lado, la importancia que las certificaciones van teniendo en la mente del consumidor a la hora de valorar un producto o servicio, en la medida en que le facilitan su elección; por otro, el interés creciente que tienen los consumidores y la sociedad en general acerca del comportamiento ético de las empresas así como la obligación de que sean transparentes en su gestión (Fernández Daza, 2005).

Así, ostentar el distintivo evidenciará el compromiso de la dirección de la empresa con la igualdad de oportunidades, y avalará frente a los consumidores, a los vendedores, a toda la cadena de producción, a los empleados, a los propietarios y al resto de la sociedad, la existencia de una cultura empresarial con sensibilidad de género en la gestión de la empresa (Melero 2009).

Para la empresa, contar con el distintivo también le permite obtener ventajas externas vinculadas con los elementos de diferenciación de la competencia, abrir puertas, facilitar la negociación con las Administraciones Públicas, con los trabajadores y con aquellos canales de comercialización con sus mismas preocupaciones y posibilitar una mejor posición en cuanto a la relación precio-valor.

El distintivo tiene la ventaja añadida de que emana de los poderes públicos y que se basa sobre normas que son resultado del consenso sobre las prácticas laborales que han de aplicarse. Este aspecto, junto con el hecho de que se controla de una manera independiente aumenta su fiabilidad.

De su comparación con los parámetros considerados para su obtención en relación con los distintivos autonómicos, y a la espera de que se produzca el desarrollo reglamentario de algunos de ellos, es el que contempla un detalle más exhaustivo, aunque sin cuantificar los puntos que se necesitarían para su obtención como hace el distintivo canario.

Hasta el momento lo han obtenido 36 empresas.

Se necesitará algún tiempo para investigar si el certificado se impone como un atributo de confianza para el consumidor por el que está dispuesto a pagar más o si sólo es un requisito para entrar y mantenerse en algunos mercados.

¹⁵ Comunicación de la comisión relativa a la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible Bruselas, 2.7.2002

BIBLIOGRAFÍA

- ACCENTURE (2009): “El surgimiento del mundo multipolar”. *Top management*, 27 de febrero. <http://www.topmanagement.com.mx/modules.php?management=el+surgimiento+del+mundo+multipolar&name=Noticias&file=show&clave=54044>
- ANDREU PINILLOS, A. (2005): “La responsabilidad social corporativa: un concepto por definir”, CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa, nº 53, pp. 125- 135.
- BALLESTER PASTOR, I. (2007): “El distintivo de calidad empresarial como manifestación de la responsabilidad corporativa y su repercusión en las prácticas empresariales defensoras de la igualdad de oportunidades. Estudio de Derecho internacional y comunitario”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Derecho Social Internacional y Comunitario*, nº 67, pp. 175-188.
- BUSTELO M. y PETERSON E. (2005): “The Evolution of Policy Discourses and Policy Instruments within the Spanish State Feminism. A Unified or Fragmented Landscape?” En: *Workshop State Feminism and Women’s Movements: Assessing change of the last decade in Europe*. ECPR Workshops. Granada.
- CALVET-PUIG, M.D. et al. (2009): “Planes de igualdad por ley: Ventajas de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para las empresas”. *Intangible Capital*, vol. 5, núm. 2, p. 169-182.
- CAMISÓN, C. (1997): *La competitividad de la pyme industrial española: estrategia y competencias distintivas*. Madrid: Civitas.
- CHINCHILLA, N. y GAY, F (2006). “Conciliación y retención del talento”. *Economistas*, nº 109, pp. 94-100.
- COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN EUROPEA de julio de 2002 sobre “CSR: A business contribution to sustainable development”.
- FERNÁNDEZ DAZA, E. (2005): Reflexiones en torno a la Responsabilidad Social de las Empresas, sus políticas de promoción y la economía social. *CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa*, nº 53, pp.261-283.
- GARCÍA-PERROTE, I., MERCADER, J.R. y ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A. (2007): *La Ley de igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*. Ed. Lex Nova.
- GÓMEZ TORRALBO, R. (2006): *La igualdad de género como factor de calidad*. Manual de Gestión. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social de la Junta de Andalucía.

- MELERO BOLAÑOS, R. (2009): “El fomento de la aplicación de políticas de igualdad: el distintivo empresarial en materia de igualdad”. En *Nociones básicas de igualdad para la Empresa y Administraciones Públicas*, Dir. P. Núñez-Cortés. Madrid, Tecnos.
- MIRANDA GONZÁLEZ, F.J., CHAMORRO MERA, A. y RUBIO LACOBABA, S. (2004): Clarificando el concepto de certificación: El caso español. *Boletín Económico de ICE*, nº 2825, pp. 1-16.
- NOVALES ALQUÉZAR, M.A. (2003): “Las nuevas leyes autonómicas de igualdad de mujeres y hombres”. *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, nº 13, pp. 63-74.
- SALAS, V. (1993): “Factores de competitividad empresarial. Consideraciones generales”. *Papeles de Economía Española*. 56, pp. 379-396.
- SALDAÑA, F y LLÀTSER, M. G. (2007): *Guía para la gestión de la igualdad en las organizaciones*. Forética, 50 p.
- SENENT VIDAL, M.J. (2007): “Equidad de género en la responsabilidad social empresarial”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 67, pp. 203-212.
- SERVER, R. (coord.) (2005). Monográfico “Responsabilidad Social de las Empresas y Economía Social”. CIRIEC-España, *revista de economía pública, social y cooperativa*, nº 53.
- TORO, D. (2006): El enfoque estratégico de la responsabilidad social corporativa: revisión de la literatura académica, *Intangible Capital*, vol. 2, nº 4, pp. 338-358.