



ASUNTO: EL DISTINTIVO DE IGUALDAD EN LA EMPRESA.

I.- INTRODUCCIÓN.

La compra pública responsable de bienes, obras y servicios, establecida de manera transversal y preceptiva en el sistema de contratación pública, responde a la incorporación, entre otros, de aspectos sociales en los procesos de compra del Sector Público, con el objetivo último de promover una mayor cohesión social.

Por este motivo, la contratación pública se configura como herramienta necesaria para consolidar este objetivo e implica para los operadores económicos la necesidad de adaptar su modelo de negocio con el fin de responder a las exigencias de la compra pública responsable. Las empresas deben contribuir al desarrollo sostenible para establecer una cultura de integridad, transparencia, honestidad y cumplimiento en el sistema de contratación pública.

De otro lado, la compra pública responsable genera la obligación al Sector Público respecto de la inclusión en los pliegos rectores de cada procedimiento de aspectos estratégicos que incorporen este paradigma y ello desde la definición misma del objeto del contrato. Así, la inclusión de estos aspectos comporta, al tiempo, generar *sistemas de control* sobre el cumplimiento de estos, pudiendo estas exigencias plantearse a lo largo de todas las etapas del procedimiento; de este modo, la acreditación del cumplimiento de estas exigencias comporta, en ocasiones, la aportación por parte de los operadores económicos de **certificaciones** que corroboran que median las exigencias planteadas por el procedimiento en el marco de la Responsabilidad Social Corporativa y, de entre tales certificaciones, puede destacarse el Distintivo de Igualdad en la Empresa.

II.- EL DISTINTIVO DE IGUALDAD EN LA EMPRESA.



Igualdad en la Empresa

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** 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. La misma Ley es la que, con el fin de reconocer y estimular la labor de las empresas comprometidas con la igualdad, prevé 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 de la empresa.



El distintivo empresarial previsto en el **artículo 50** de la **Ley orgánica 3/2007** fue desarrollado por [el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa», modificado por el Real Decreto 850/2015, de 28 de septiembre](#). Se regula, así, reglamentariamente, su denominación, el procedimiento y las condiciones para su concesión, las facultades derivadas de su obtención, las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan y de las políticas de igualdad aplicadas por ellas, 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 de aquéllas por parte de las empresas.

El pasado miércoles, día 21 de octubre de 2020, se publicó en el BOE la [Orden IGD/980/2020, de 16 de octubre, por la que se convoca la concesión del distintivo Igualdad en la Empresa correspondiente al año 2020, y se establecen sus bases reguladoras](#). De este modo, la [distinción “Igualdad en la Empresa”](#) opera, en el marco de la contratación pública, como *etiqueta*, sirviendo su aportación en los procedimientos de contratación que así lo prevean como certificación del cumplimiento de las medidas a que el distintivo se refiere.

En síntesis, los criterios de valoración establecidos en la Orden para con la obtención del distintivo hacen referencia a los siguientes aspectos:

- Aspectos generales relativos al Plan de Igualdad o las políticas de igualdad entre mujeres y hombres.
- Aspectos relativos al acceso al empleo y a las condiciones de trabajo.
- Aspectos relativos al modelo organizativo y a la responsabilidad social corporativa de las empresas o entidades.

IV.- CONCLUSIONES.

El distintivo de igualdad en la empresa, que tiene una vigencia inicial de tres años, será otorgado a aquellas entidades que destaquen de forma relevante y especialmente significativa en la aplicación e implantación de planes y políticas de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, quienes además pasarán a formar parte, por derecho propio, de la Red de empresas con distintivo «Igualdad en la Empresa» o red DIE. Esta Red tiene como objetivo potenciar el intercambio de buenas prácticas y experiencias en materia de igualdad entre mujeres y hombres, haciéndolas públicas para conocimiento de la sociedad en general.