

El distintivo “Igualdad en la Empresa”: Una nueva certificación en igualdad de oportunidades

Rosa Melero-Bolaños, Jesús N. Ramírez-Sobrino
ETEA-Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales (Spain)
rmelero@etea.com, jramirez@etea.com

Received April, 2011

Accepted July, 2011

Resumen

Objeto: Analizar la presencia de la igualdad de oportunidades en las normas y modelos relacionados con la gestión empresarial y caracterizar al distintivo “Igualdad en la Empresa” como una nueva certificación de la igualdad de oportunidades.

Diseño/metodología/enfoque: Se ha estudiado la presencia de la igualdad de oportunidades en los diferentes modelos y normas y se ha caracterizado al distintivo “Igualdad en la Empresa” atendiendo a distintos criterios.

Aportaciones y resultados: Tras el análisis de la presencia de la igualdad de oportunidades en las distintas normas y modelos relacionados con la gestión empresarial, hemos visto que no es algo que suceda en la práctica. Ante esta situación el distintivo “Igualdad en la Empresa” se impondría como una nueva certificación que regula específicamente la gestión de la igualdad de oportunidades en la empresa. Sin embargo, la escasa comunicación que del mismo están haciendo las empresas que lo han obtenido hasta este momento, dificulta su conocimiento y valoración por parte de los distintos grupos de interés con los que la empresa se relaciona.

Valor añadido: El artículo realiza una contribución teórica a la caracterización del distintivo “Igualdad en la Empresa” como una nueva certificación en igualdad de oportunidades.

Palabras clave: igualdad de oportunidades, distintivo de igualdad, certificación

Códigos JEL: M10, M14, L15

Title: The distinction of "Corporate Equality": a new certification governing equal opportunities

Abstract

Purpose: Analyse the existence of equal opportunities in rules and standards related to business management and typify the "Corporate Equality" distinction as a new equal opportunities certification.

Design/methodology: The existing equal opportunities principles established in different standards and rules have been studied and the "Corporate Equality" distinction has been typified according to different criteria.

Findings: Having analysed the existing equal opportunities principles established in different rules and standards concerning business management, it is obvious that these principles are not put into practice. Therefore, the distinction of "Corporate Equality" would indeed stand for a new certification that specifically controls how equal opportunities principles within the company are implemented. However, the lack of information about what these companies have actually achieved up to now limits the knowledge, awareness and appreciation of the different interest groups which deal with aforesaid firms on such matter.

Originality/value: The article makes a theoretical contribution to typify the "Corporate Equality" distinction as a new equal opportunities certification.

Keywords: equal opportunities, distinction of equality, certification

Jel Codes: M10, M14, L15

1. Introducción

La Constitución española señala que "Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en

que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social” (Art. 9.2.).

Para avanzar en la consecución de este principio, y en concreto en el de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en los últimos años se han desarrollado en España distintas iniciativas que persiguen sensibilizar y aumentar la concienciación social sobre la igualdad de oportunidades, fomentar que los empresarios/as, directivos/as y trabajadores/as se comprometan con la igualdad y conseguir un efecto multiplicador al dar a conocer experiencias en materia de igualdad de oportunidades impulsando el intercambio de buenas prácticas.

Una de ellas ha sido la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres de 22 de marzo de 2007. Esta ley asocia, por primera vez, la Igualdad de Oportunidades a la calidad mediante la creación de un distintivo en materia de igualdad denominado “Igualdad en la Empresa” consistente en un símbolo o signo de calidad empresarial que se concederá a las empresas que acrediten haber llevado a cabo determinadas actuaciones respecto a las relaciones de trabajo y a la publicidad de los productos y servicios prestados.

En este artículo se analiza, en primer lugar, la presencia de los principios de la igualdad de oportunidades en las distintas normas y modelos existentes; en segundo lugar, se analizan los aspectos que definen al distintivo “Igualdad en la Empresa” como una nueva certificación de la igualdad de oportunidades. Terminaremos comentando la comunicación que del mismo realizan las empresas que lo han obtenido hasta el momento.

2. La igualdad en las normas y modelos de gestión empresarial

La integración de la perspectiva de género podría producirse en cualquier contexto de gestión empresarial, sin limitarse a los requisitos concretos establecidos por un modelo o por una norma determinada certificable.

Una *Norma* es un documento técnico de aplicación voluntaria aprobada por un organismo de normalización, que contiene los requisitos a cumplir por una organización que quiera certificarse con arreglo a esa norma. Una empresa puede optar por certificar su modelo de gestión de acuerdo con diferentes criterios: calidad, medioambientales, de prevención de riesgos laborales, de responsabilidad social corporativa, gestión de personas, de igualdad de género, etc.

Con respecto a la calidad, la norma de referencia más utilizada es la ISO 9000. Para la certificación medioambiental las dos normas más empleadas son la ISO 14001, de ámbito internacional, y el reglamento EMAS (EcoManagement and Audit Scheme), sistema comunitario de ecogestión y auditorías ambientales aplicable exclusivamente a nivel europeo. La norma OHSAS 18001 proporciona recomendaciones relacionadas con la gestión de seguridad y salud ocupacional, habilitando a una empresa para formular una política y objetivos específicos asociados al tema, considerando requisitos legales e información sobre los riesgos inherentes a su actividad. Con respecto al cumplimiento de la responsabilidad social corporativa, la norma de referencia es la Norma SA 8000. Sus estándares se basan en las convenciones de la OIT, de las Naciones Unidas, y en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. También encontramos la SGE 21:2008 de Forética, norma para la evaluación de la gestión ética y socialmente responsable en las organizaciones. Desde su presentación en 1999, ha sido revisada en tres ocasiones (2002, 2005 y 2008) asegurando así que se mantiene actualizada y alineada con las principales iniciativas existentes en temas de Responsabilidad Social y Sistemas de Gestión tanto nacionales como internacionales. La norma AA1000 es un estándar para la elaboración de informes sociales publicada por el Institute of Social and Ethical Accountability al objeto de asegurar la credibilidad y calidad de las memorias de sostenibilidad. Investors In People es la primera norma certificable internacional de buenas prácticas para la formación y el desarrollo profesional de las personas. Su objetivo es mejorar los resultados de las organizaciones, a través de la mejora de la gestión de personal.

Los *Modelos* son representaciones conceptuales que establecen referencias de trabajo no prescriptivas para orientar a las organizaciones en su mejora.

El modelo EFQM es una propuesta de gestión en el camino de la excelencia. Tiene un carácter orientativo, abierto y no prescriptivo, concebido para que las organizaciones se autoevalúen, bien por personal interno o externo y definan planes de acción de mejora.

El Pacto mundial se trata de una iniciativa de las Naciones Unidas, que gira en torno a 10 principios universales de conducta socialmente responsable: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y corrupción.

La Global Reporting Initiative se desarrolla con el objetivo de difundir mundialmente directrices para hacer las Memorias de Sostenibilidad. Son de adopción voluntaria por las organizaciones. Constan de 54 indicadores centrales referidos a aspectos ambientales, financieros y sociales, como por ejemplo, los referidos a: impacto

económico, consumo en recursos generales, impacto sobre el trabajo o impacto sobre la biodiversidad.

El 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 SA 8000 aunque incorporando las recomendaciones sobre equidad de género al interior de la empresa. Una entidad evaluadora independiente comprueba el funcionamiento del sistema de equidad de género, que una vez verificado, puede utilizar el distintivo correspondiente en sus productos e imagen corporativa.

Por último, 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 en su estrategia corporativa. Comenzó en 1996 impulsado por los Institutos de la Mujer de Andalucía, el País Vasco y la Administración General del Estado. 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» (Ministerio de Asuntos Sociales, Orden de 25 de enero de 1996), estableciéndose los requisitos necesarios para la obtención de dicho reconocimiento y el procedimiento para su concesión por parte del Instituto de la Mujer. Este reconocimiento puede ser considerado como el principal antecedente del distintivo "Igualdad en la Empresa".

En la Tabla 1 mostramos hasta qué punto el planteamiento de las normas y modelos comentados tratan aspectos directamente relacionados con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, aunque no se establezca de forma explícita en el texto correspondiente. Así se distingue si el requisito de igualdad de oportunidades se recoge de forma explícita, de forma implícita o tan solo se puede deducir una relación indirecta. En estos casos, la integración de la igualdad de género quedaría a criterio de la interpretación que se haga (Gómez Torralbo, 2006).

	NORMA / MODELO	ENFOQUE	En liderazgo, política y estrategia	En el personal	En relación con grupos de interés	En actividades y procesos	En el resultado en clientes	Impacto en la sociedad
NORMAS	ISO 9000	Calidad	☺	☹	☹	☺	☺	☹
	ISO 14000	Medio Ambiente	☺	☹	☺	☺	☹	☺
	EMAS	Medio Ambiente	☺	☹	☺	☺	☹	☺
	OSHAS 18001	Prevención de riesgos laborales	☹	☺	☺	☺	☹	☺
	SA 8000	Responsabilidad Social	☺	☺	☹	☹	☹	☺
	AA 1000	Responsabilidad social	☹	☺	☺	☺	☹	☺
	SGE 21:2008	Responsabilidad social	☺	☺	☺	☹	☹	☺
	Investors in People	Gestión de personas	☺	☺	☹	☹	☹	☹
MODELOS	EFQM	Excelencia	☺	☺	☺	☺	☺	☺
	Pacto Mundial	Responsabilidad Social	☺	☺	☺	☹	☹	☹
	Global Reporting Initiative	Responsabilidad Social	☹	☺	☺	☹	☹	☺
	MEG:2003	Igualdad de Género	☺	☺	☺	☺	☺	☺
	Óptima	Igualdad de Género	☺	☺	☺	☺	☺	☺

Tabla 1. La igualdad de oportunidades en las normas o modelos relacionados con la gestión empresarial. (A partir de Gómez Torralbo, 2006) ☺Relación directa y explícita en la norma o modelo ☺Relación directa implícita ☹Relación indirecta

Como se observa, la igualdad de género no es una perspectiva que esté integrada de forma expresa en la mayor parte de las normas y modelos. Independientemente del Programa Óptima (antecedente del distintivo empresarial Igualdad en la Empresa) y del EFQM, únicamente se aborda de forma directa en relación con la política de personal.

Dada esta situación, el distintivo "Igualdad en la Empresa" surge como una nueva certificación que regula específicamente la gestión de la igualdad de oportunidades en la empresa.

3. El distintivo "Igualdad en la Empresa": una nueva certificación en igualdad de oportunidades

El alto grado de competencia existente en la mayoría de los mercados ha hecho proliferar las certificaciones como una fuente de ventaja competitiva. En algunas ocasiones, la posesión de una certificación no solo es un valor añadido para la empresa que la obtiene, sino un requisito para competir, ya que su posesión supone una condición previa para negociar con ventaja con determinados

consumidores finales, clientes industriales o incluso con las administraciones públicas.

Las certificaciones han surgido en todos los sectores y han evolucionado desde las referidas al concepto estricto de calidad, hacia otros aspectos como el medio ambiente, los recursos humanos, la responsabilidad social corporativa o la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En términos generales, certificar es emitir un documento que atestigüe que un producto, persona o empresa se ajusta a unas normas técnicas determinadas. En relación con la igualdad de oportunidades, las empresas dispondrían de distintas posibilidades de demostrar que tienen un determinado comportamiento:

- Certificación por primera parte

Es la autodeclaración de la empresa, mediante la cual declara a su cliente (consumidor y socios comerciales -distribuidores, proveedores, administraciones públicas-) que sus políticas de igualdad están dentro de las especificaciones solicitadas a este respecto. En este caso, el organismo certificador del cumplimiento de las especificaciones es la misma empresa que presta el servicio. El cliente debería fijar los criterios que en materia de igualdad de oportunidades considera exigibles que observe el proveedor para contratar con él. Sin embargo, al no intervenir ninguna entidad independiente que garantice la declaración de su cumplimiento por parte del proveedor, surge el problema de la validez que se le pueda otorgar a esta certificación.

- Certificación por segunda parte

En este caso es el receptor de los productos o servicios el que verifica si el suministrador cumple las especificaciones marcadas sobre el respeto a la igualdad de oportunidades. Aquí no existe el problema de la validez, pero se plantea la complejidad adicional que supone para el receptor, no solo la elaboración de los criterios que han de cumplirse, sino su comprobación.

- Certificación por un tercer organismo

El certificado es emitido por un organismo de certificación ajeno a la empresa, lo que refuerza la credibilidad de que se han implementado los procesos internos necesarios para asegurar la aplicación de políticas de igualdad de trato. Según la norma de AENOR UNE-EN 45020:2007, ésta sería la certificación en sentido estricto, al establecer que la certificación es el proceso mediante el cual una tercera

parte da garantía escrita de que un producto, proceso o servicio es conforme con unos requisitos específicos establecidos por un organismo normalizador. Este tercer organismo no requiere de ninguna autorización administrativa para operar como tal.

- Certificación por un tercer organismo acreditado

La acreditación, a pesar de ser una garantía voluntaria y no una exigencia reglamentaria de la administración, garantiza la imparcialidad y la transparencia del proceso de certificación, así como la competencia técnica de la entidad para el desarrollo de esta actividad. En España pueden ejercer la acreditación de los organismos certificadores la Entidad Nacional de Acreditación pero también otros organismos públicos como por ejemplo el Ministerio de Agricultura en relación a las denominaciones de origen o similares.

Miranda et al. (2004) clasifican las certificaciones según distintos criterios:

Atendiendo a la naturaleza del organismo certificador/normalizador podemos hablar de certificaciones de naturaleza pública, cuando las administraciones públicas intervienen en el proceso como normalizadores o como acreditadores, y de certificaciones de naturaleza privada, donde dichas funciones las realizan organismos privados.

Atendiendo al alcance de la norma base de la certificación, los autores hablan de certificaciones generales y sectoriales. Así, serían generales aquellas aplicables a todos los sectores de la economía, mientras que las sectoriales serían válidas para un determinado sector de actividad.

Por último, atendiendo a la naturaleza de la entidad certificada distinguen cuatro categorías: empresas, productos, personas y mixtas. En la certificación de empresas, la entidad objeto de certificación es una empresa o una parte de la misma. El objeto de la segunda certificación es un producto entendido en sentido amplio (bienes o servicios). La certificación de personas avala los conocimientos y destrezas de una persona para llevar a cabo actividades de carácter particularmente exigente o precisas. Al igual que para los productos o empresas, pueden inscribirse en el correspondiente registro, donde conste su capacitación contrastada por la entidad de certificación. Algunas de las certificaciones que podrían considerarse en cada categoría, así como las normas de referencia más utilizadas en cada una de ellas, pueden verse en la Figura 1.

Empresas	Productos	Personas
<ul style="list-style-type: none"> • Sistemas de gestión de la calidad (ISO9000) • Sistemas de gestión medioambiental (ISO 14001 y Reglamento EMAS) • Sistemas de gestión de prevención de riesgos laborales (UNE 81900 y OHSAS 18001) • Responsabilidad Social (SA 8000 y SGE 21:2008) • Gestión de personas (Invertors in People) • Gestión de la Igualdad (MEG 2003) • Otras certificaciones 	<ul style="list-style-type: none"> • Marcas de conformidad o certificados de calidad • Certificados de producto ecológico o ecoetiquetas • Denominaciones de origen y similares • Especialidades tradicionales garantizadas • Marcas de garantía • Certificados de proyectos de I+D+i 	<ul style="list-style-type: none"> • Manipulador de alimentos • Mantenedor de instalaciones para la manipulación de alimentos • Soldadores • Personal que realiza ensayos no destructivos • Auditores de cuentas • Etc.

Figura 1. Clasificación de las certificaciones en función de la naturaleza de la entidad certificada. (Adaptación de Miranda et al., 2004)

Según lo anterior, el distintivo Igualdad en la Empresa sería una certificación *voluntaria* (esto es lo que la distingue del concepto de homologación), de *naturaleza pública* (al intervenir el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad como normalizador y certificador) y *general* que se añadiría al resto de las certificaciones de empresa que existen en España.

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

Aunque el distintivo “Igualdad en la Empresa” se crea con el objetivo concreto de proporcionar un reconocimiento social y estimular la labor de las empresas comprometidas con la igualdad, también estaría actuando como certificación de que la empresa cumple con determinados estándares.

Analizamos a continuación la aplicación a la obtención de la certificación “Igualdad en la Empresa” de los tres elementos diferenciadores de una certificación en sentido estricto: el organismo normalizador; la entidad que emite el documento que demuestra el cumplimiento de dichas normas y la entidad certificada.

El organismo normalizador

El organismo que determina las normas técnicas base de la certificación es el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.

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.

Dichos aspectos quedan recogidos en el Real Decreto 1615/2009 de 26 de octubre por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa" (BOE 3 de noviembre de 2009).

La concesión del distintivo empresarial en materia de igualdad tiene una vigencia inicial de 3 años, 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.

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 el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, al que se deberá realizar la solicitud.

Existe una comisión formada por 5 miembros que será la encargada de verificar y evaluar la documentación presentada, atendiendo a las normas 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 atenderá también a la dimensión de las empresas y, específicamente a las especiales características de las pequeñas y medianas. A la vista de la evaluación elevará la oportuna propuesta de resolución a la Ministra de Sanidad, Política Social e Igualdad.

El organismo certificador, a través de la Dirección General para la Igualdad en el Empleo, 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.

La 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 y que cumpla los requisitos establecidos.

La certificación se plasma en un documento fiable que así lo demuestre. En este caso, un certificado y una placa acreditativos entregados en un acto público convocado al efecto. El logotipo y el nombre del distintivo es propiedad exclusiva del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad y ha quedado registrado conforme a lo establecido en la ley de marcas.

5. Caracterización de las empresas certificadas en 2010

La primera convocatoria del procedimiento para la concesión del distintivo "Igualdad en la Empresa" se realizó en la Orden IGD/869/2010 de 30 de marzo. La resolución se dio a conocer por la Orden SPI/3138/2010 de 26 de noviembre por la que se concede a 36 empresas y ORDEN SPI/661/2011, de 16 de marzo, por la que, en estimación de recurso, se concede el distintivo "Igualdad en la Empresa" a tres empresas más (BOE nº 74 de 28 de marzo de 2011).

En total el distintivo se concedía, por tanto, a 39 empresas de las aproximadamente 600 solicitudes presentadas. Aunque no podemos especificar los aspectos concretos que cada una de ellas ha cumplido para conseguirlo, según se desprende del Real Decreto 1615/2009, para la concesión de este distintivo, el Ministerio habrá tenido en cuenta, entre otros criterios, los siguientes: las actuaciones y medidas tendentes a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; las iniciativas que garanticen la igualdad de trato y oportunidades de selección y la promoción profesional; la adopción de planes de igualdad y el establecimiento de procedimientos para su evaluación; la implantación de medidas de acción positiva que impulsen activamente la igualdad de oportunidades facilitando la contratación de mujeres o su promoción a puestos de mayor responsabilidad; la existencia de protocolos de actuación en el supuesto de acoso sexual y/o por razón de sexo, la protección de las víctimas de violencia de género; así como la publicidad no sexista de los productos y servicios que ofrece la empresa.

A continuación presentamos una caracterización de las empresas certificadas en función a los siguientes criterios: forma jurídica, titularidad, tamaño, comunidad autónoma en la que se encuentra la sede social, sector de actividad, que coticen o

no en Bolsa y presencia en la empresa de normas y modelos de gestión empresarial (Tablas 2 a 8).

FORMA JURÍDICA	Nº EMPRESAS	%
Sociedad Anónima	22	56.41%
Sociedad Anónima Unipersonal	6	15.38%
Sociedad Limitada	5	12.82%
Fundaciones	4	10.26%
Cooperativas	2	5.13%
TOTAL	39	100%

Tabla 2. Forma jurídica de las empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa" 2010

TITULARIDAD	Nº EMPRESAS	%
Privadas	34	87.18%
Públicas	5	12.82%
TOTAL	39	100%

Tabla 3. Titularidad de las empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa" 2010

TAMAÑO	Nº EMPRESAS	%
Pequeñas (≤ 50 trabajadores/as)	5	12.82%
Medianas (50-500 trabajadores/as)	12	30.77%
Grandes (≥ 500 trabajadores/as)	22	56.41%
TOTAL	39	100%

Tabla 4. Tamaño de las empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa" 2010

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA SEDE SOCIAL	Nº EMPRESAS	%
Madrid	18	46.15%
Cataluña	7	17.95%
Andalucía	4	10.26%
Asturias	3	7.69%
Galicia	2	5.13%
Canarias	1	2.56%
Euskadi	1	2.56%
Extremadura	1	2.56%
Cantabria	1	2.56%
Navarra	1	2.56%
TOTAL	39	100%

Tabla 5. Sede social de las empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa" 2010

SECTOR DE ACTIVIDAD (Grupos CNAE)	Nº EMPRESAS	%
C. Industria manufacturera	8	20.51%
K. Actividades financieras y de seguros	7	17.95%
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	5	12.82%
P. Educación	4	10.26%
D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	3	7.69%
N. Actividades administrativas y servicios auxiliares	3	7.69%
E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	2	5.13%
F. Construcción	2	5.13%
H. Transporte y almacenamiento	2	5.13%
J. Información y comunicaciones	1	2.56%
R. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	1	2.56%
S. Otros servicios	1	2.56%
TOTAL	39	100%

Tabla 6. Sector de actividad de las empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa" 2010

COTIZAN EN BOLSA	Nº EMPRESAS	%
No	31	79.49%
Sí	8	20.51%
TOTAL	39	100%

Tabla 7. Presencia en la Bolsa de las empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa" 2010

NORMAS Y MODELOS DE GESTIÓN EMPRESARIAL	Nº EMPRESAS	%
ISO 14000	22	56.41%
ISO 9000	21	53.85%
Pacto Mundial	14	35.90%
Global Reporting Initiative	14	35.90%
OSHAS 18001	12	30.77%
AA 1000	6	15.38%
EFQM	6	15.38%
EMAS	5	12.82%
SA8000	4	10.26%
Óptima	3	7.69%
SGE 21:2008	2	5.13%
Investors in People	1	2.56%
Otras certificaciones	16	41.03%
TOTAL	39	100%

Tabla 8. Presencia de normas y modelos de gestión empresarial en las empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa" 2010

Como podemos observar, el perfil mayoritario de las empresas que lo han obtenido corresponde a sociedades anónimas, de titularidad privada, con más de 500 trabajadores y trabajadoras, pertenecientes a la industria manufacturera y a actividades financieras y de seguros, que no cotizan en Bolsa, que tienen su sede social en Madrid y que suelen disponer de varias certificaciones y modelos de gestión empresarial. Sólo 3 de ellas habían seguido el Programa Óptima obteniendo el certificado «Entidad colaboradora en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres», principal antecedente del distintivo "Igualdad en la Empresa".

Si uno de los objetivos del distintivo es certificar el comportamiento de la empresa ante sus clientes y ante sus socios comerciales, es de esperar que se comunique al igual que se hace con otro tipo de certificaciones. Con el objetivo de realizar la comprobación se analizaron las páginas web de las empresas distinguidas en 2010, distinguiendo si la obtención del distintivo aparecía o no y el lugar en el que aparecía. Los lugares posibles han sido: en la página principal, bien sea junto con otros sellos de calidad o en lugar destacado; en la página principal como noticia de actualidad; en un apartado específico de premios y distinciones y en el resumen de prensa.

El análisis realizado (finalizado el 10 de febrero de 2011) puso de manifiesto que la obtención aparece en las web de 26 de las 39 empresas distinguidas (sólo 1 de ellas no dispone de página web) (Tabla 9).

EL DISTINTIVO FIGURA EN LA PÁGINA WEB	Nº EMPRESAS	%
Sí	26	66.67%
No	13	33.33%
TOTAL	39	100,00%

Tabla 9. Comunicación en la web de su obtención de las empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” 2010

Sin embargo, analizando el lugar en el que aparece, pocas parecen querer utilizarlo como ventaja diferencial frente a sus competidores. La mayoría de las empresas que lo comunican lo incluyen como noticia en el apartado de sala de prensa o similar (algunas de ellas no cuentan ni con buscador) aunque también lo incluyan en otras localizaciones. Sólo 11 de las 39 empresas distinguidas lo ponen de distintas formas en la página principal de su web, por lo que puede verse fácilmente al entrar en ella. De las mencionadas, 3 optan por comunicarlo en un espacio reservado para certificaciones, 5 como un aspecto destacable o enlace de interés y 4 como noticia de actualidad. Una única empresa lo ha comunicado como enlace de interés y como noticia de actualidad (Tabla 10).

LUGAR DE LA WEB EN EL QUE APARECE	Nº EMPRESAS	% sobre 26 que lo comunican	% sobre 39 distinguidas
En la página principal junto con otros sellos de calidad	3	11.54%	7.69%
En la página principal como aspecto destacado o enlace de interés	5	19.23%	12.82%
En la página principal como noticia de actualidad	4	15.38%	10.26%
En un apartado específico de premios y distinciones	6	23.08%	15.38%
En sala de prensa como noticia	25	96.15%	64.10%
TOTAL DE EMPRESAS QUE LO COMUNICAN	26	100,00%	66.67%

Tabla 10. Lugar de la web en el que aparece la obtención del distintivo “Igualdad en la Empresa” 2010

6. Conclusiones y comentarios finales

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. En este sentido, el distintivo “Igualdad en la Empresa” permitirá a la sociedad verificar la actuación de la empresa en este ámbito y comparar a unas empresas con otras. 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).

El distintivo "Igualdad en la Empresa" se impone como una certificación de naturaleza pública, general y de empresa que regula específicamente la gestión de la igualdad de oportunidades.

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 el personal de la organización 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.

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 personal como parte de su cultura y estrategia de negocio.

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 ello se necesitan dos cosas: por un lado que las empresas que lo obtengan lo utilicen para comunicar que son empresas que destacan en la aplicación de políticas de igualdad (al finalizar el estudio únicamente 11 de las 39 empresas distinguidas lo habían comunicado en un lugar destacado). En segundo lugar, que el distintivo sea conocido y valorado por los consumidores, para lo que son necesarias campañas de comunicación promovidas por el propio organismo certificador.

Se necesitará por tanto 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 como un requisito para entrar y mantenerse en algunos mercados.

Referencias

- AENOR. ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE NORMALIZACIÓN (2007). UNE-EN 45020:2007. <http://www.aenor.es/aenor/normas/normas/fichanorma.asp?tipo=N&codigo=N0038492&PDF=Si>
- CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA (1978). Título preliminar. Artículo 9.2. España.
- EFQM FOUNDATION (2010). The EFQM Excellence Model. <http://www.efqm.org/en/Home/TheEFQME ExcellenceModel/tabid/132/Default.aspx>
- 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*, 53: 261-283.
- FORÉTICA (2010). SGE 21-Sistema de Gestión Ética y Responsabilidad Social. <http://www.foretica.org/conocimiento-rse/estandares/sge-21?lang=es>
- GLOBAL REPORTING INITIATIVE (2010). The Sustainability Reporting Framework. <http://www.globalreporting.org/ReportingFramework/ReportingFrameworkOverview/>
- 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.
- INSTITUTE OF ENVIRONMENTAL MANAGEMENT AND ASSESSMENT (2010). Eco-Management and Audit Scheme. <http://www.iema.net/ems/emas>
- INSTITUTE OF SOCIAL AND ETHICAL ACCOUNTABILITY (2010). Norma AA 1000. <http://www.accountability.org/standards/index.html>
- INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER (1996). Programa Óptima. <http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/index.php/empleo-y-empresas/programas-finalizados-archivos-historicos/el-programa-optima>
- INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (2003). Modelo de Equidad de Género. http://www.hacienda.gob.mx/LASHCP/equidad/marco_legal/rh_equidad_modelo.pdf
- INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION (2010). ISO 14000 de Gestión Ambiental. http://www.iso.org/iso/iso_14000_essentials
- INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION (2010). ISO 9000 de Gestión de Calidad. http://www.iso.org/iso/iso_9000_essentials
- LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE 23 de marzo de 2007). <http://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>

MELERO BOLAÑOS, R. (2009). El fomento de la aplicación de políticas de igualdad: el distintivo empresarial en materia de igualdad. En NÚÑEZ-CORTÉS, P. (2009). *Nociones básicas de igualdad para la Empresa y Administraciones Públicas*. Tecnos.

MIRANDA GONZÁLEZ, F.J.; CHAMORRO MERA, A.; RUBIO LACOPA, S. (2004). Clarificando el concepto de certificación: El caso español. *Boletín Económico de ICE*, 2825: 1-16.

NACIONES UNIDAS (2010). Declaración Universal de los Derechos Humanos. <http://www.un.org/es/documents/udhr/>

OHSAS 18001 Occupational Health & Safety Zone. (2007). <http://www.ohsas-18001-occupational-health-and-safety.com/>

ORDEN de 25 de enero de 1996, por la que se crea la Figura "Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. (BOE 7 de febrero de 1996). <http://www.boe.es/boe/dias/1996/02/07/pdfs/A04163-04164.pdf>

ORDEN IGD/869/2010, de 30 de marzo por la que se regula el procedimiento para la primera convocatoria del distintivo "Igualdad en la Empresa" correspondiente al año 2010 (BOE 9 de abril de 2010). <http://www.boe.es/boe/dias/2010/04/09/pdfs/BOE-A-2010-5721.pdf>

ORDEN SPI/3138/2010, de 26 de noviembre, por la que se resuelve el procedimiento para la concesión del distintivo "Igualdad en la Empresa" correspondiente al año 2010 (BOE 3 de diciembre de 2010). <http://www.boe.es/boe/dias/2010/12/03/pdfs/BOE-A-2010-18617.pdf>

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). <http://www.boe.es/boe/dias/2011/03/28/pdfs/BOE-A-2011-5584.pdf>

REAL DECRETO 1615/2009 de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa" (BOE 3 de noviembre de 2009). <http://www.boe.es/boe/dias/2009/11/03/pdfs/BOE-A-2009-17432.pdf>

SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL (2010). SA 8000. http://www.sai-intl.org/data/n_0001/resources/live/2008StdEnglishFinal.pdf

Intangible Capital, 2011 (www.intangiblecapital.org)



El artículo está con Reconocimiento-NoComercial 3.0 de Creative Commons. Puede copiarlo, distribuirlo y comunicarlo públicamente siempre que cite a su autor y a Intangible Capital. No lo utilice para fines comerciales. La licencia completa se puede consultar en <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/es/>