

El distintiu "Igualtat a l'empresa"

El nou Reial Decret 850/2015 de 28 de setembre, publicat al BOE el passat 13 d'octubre, ha modificat els requisits necessaris per l'obtenció d'aquest distintiu que comporta una sèrie d'avantatges per l'empresa que passi a formar part de la Xarxa DIE.

La igualtat efectiva de dones i homes és una necessitat que s'ha de cobrir en tots i cadascun dels sectors de la nostra societat. D'aquí que, amb determinada freqüència, s'impulsin per part dels poders públics iniciatives encaminades a la consecució de certs objectius en matèria d'igualtat, com la que ara ens ocupa: "el distintiu Igualtat a l'Empresa". Fou la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, en el seu article 50, la que va preveure que: "El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales creará un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadoras y trabajadoras, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitario".

Es tracta, en definitiva, d'una marca d'excel·lència que aconsegueixi el públic reconeixement d'aquelles empreses que, unint els esforços necessaris, apliquin polítiques d'igualtat en l'àmbit laboral de manera efectiva. Per això i, amb la finalitat d'afavorir la seva concessió, qualsevol entitat o empresa de capital públic o privat que exerceixi la seva activitat en territori espanyol, podrà presentar la seva candidatura al Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat per a l'atorgament del distintiu empresarial. Amb l'obtenció d'aquest, l'empresa passa automàticament a formar part de la Xarxa DIE o Xarxa d'empreses amb distintiu "Igualtat a l'Empresa".

En aquest sentit, el passat 13 d'octubre es va publicar al BOE el Reial Decret 850/2015, de 28 de setembre que modifica diversos articles del Reial Decret 1615/2009, de 26 d'octubre, el qual va regular per primera vegada al nostre país el distintiu "d'Igualtat a l'Empresa". Entre aquestes modificacions hi ha la de l'article 4 relatiu als requisits generals que són necessaris per a l'obtenció del mateix i que sintetitzem a continuació:

1. Que l'entitat estigui inscrita en el corresponent règim de la Seguretat Social
2. Trobar-se al corrent en el compliment de les obligacions en matèria tributària i de Seguretat Social
3. No haver estat sancionada amb caràcter ferm en els dos o tres anys anteriors a la data de finalització del termini de presentació de candidatures, per infraccions greus o molt greus, en matèria d'igualtat d'oportunitats i no discriminació, ni tampoc en matèria de igualtat i no discriminació en l'accés als béns i serveis.

4. Comptar amb un compromís explícit, escrit i públic sobre igualtat en les condicions de treball, l'organització i funcionament intern de l'empresa i la responsabilitat social.
5. Haver implantat un pla ¹ d'igualtat
6. Haver realitzat balanços o informes de seguiment i avaluació de les mesures o del pla d'igualtat a les empreses que disposin d'aquest. Aquesta avaluació es farà després que hagi transcorregut almenys un any des de la implantació de les mesures o aprovació del pla d'igualtat.

La concessió d'aquest distintiu suposa per a l'empresa una sèrie de beneficis que preveu l'ordenament jurídic. D'una banda, el Ministeri d'Igualtat farà entrega d'un certificat i placa acreditatius de la concessió en un acte públic, moment a partir del qual queda facultada per a l'ús del distintiu en el tràfic comercial de l'empresa i amb fins publicitaris. Per l'altra, permet la valoració del distintiu als efectes de l'obtenció de subvencions públiques, així com la seva consideració en ² l'adjudicació de contractes públics. A més del compromís assumit pel Ministeri d'Igualtat de donar publicitat i difusió institucional a les empreses que hagin obtingut el distintiu (article 11 del RD 1615/2009, de 26 d'octubre).

¹En els termes que preveu l'article 46 de la Llei Orgànica 3/2007, un Pla d'Igualtat és un conjunt ordenat de mesures adoptades després de realitzar un diagnòstic de la situació, tendents a assolir dins l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats, així com a eliminar la discriminació per raó de sexe. Qualsevol empresa, ja sigui pública o privada, pot elaborar el seu propi Pla d'Igualtat, independentment del nombre de persones en plantilla. No obstant això, hi ha algunes empreses que TENEN L'OBLIGACIÓ d'elaborar-lo i aplicar-lo: les que tinguin més de 250 treballadors en plantilla, les obligades per conveni col·lectiu i aquelles en què l'autoritat laboral ho hagués acordat en un procediment sancionador.

² Article 34.2 Llei Orgànica 3/2007: "Los órganos de contratación podrán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos de las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica o profesional, cumplan con las directrices del apartado anterior, siempre que estas proposiciones iguallen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base a la adjudicación y respetando, en todo caso, la prelación establecida en el apartado primero de la disposición adicional octava del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio".