

# EL DISTINTIVO «IGUALDAD EN LA EMPRESA»: POR UN PASO MÁS A LA EQUIPARACIÓN DE DERECHOS

**DJAMIL TONY KAHALE CARRILLO**

*Profesor Doctor de Derecho del  
Trabajo y de la Seguridad Social.  
Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA)*

Este trabajo ha sido seleccionado para su publicación por: don Pablo Lucas MURILLO DE LA CUEVA, don Juan Miguel DE LA CUÉTARA MARTÍNEZ, don Pedro GONZÁLEZ TREVIANO, don Luis Felipe LÓPEZ ÁLVAREZ, don Jaime RODRÍGUEZ ARANA y don Juan José SOLOZÁBAL ECHAVARRÍA.

## **Extracto:**

LA Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres crea el distintivo empresarial en materia de igualdad para premiar y estimular a las empresas que destaquen por las medidas que implantan, al garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre los trabajadores de ambos sexos. Dicho en otros términos, es un reconocimiento que el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad otorga a todas aquellas empresas, de capital público o privado, que recalquen las medidas que desarrollan para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras. Nace para paliar las dificultades que las mujeres tienen para alcanzar la igualdad real y efectiva en los diferentes ámbitos de la vida, especialmente en el ámbito laboral. El distintivo no es un simple reconocimiento que se materializa en una placa y en un acto solemne, también aporta beneficios al empresario a la hora de concurrir a las subvenciones públicas y en la adjudicación de los contratos administrativos, entre otros, ya que tiene un valor añadido en comparación a los empresarios que concurren en las convocatorias y no cuentan con el distintivo. El estudio analiza el distintivo empresarial, desde sus antecedentes hasta su creación por el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, abordando su definición, requisitos, procedimiento, obligaciones, vigencia, suspensión, finalización y beneficios.

**Palabras clave:** distintivo empresarial, marca, igualdad, mujeres, hombres.

# THE DISTINCTIVE «EQUALITY IN THE COMPANY»: ONE STEP CLOSER TO THE EQUALIZATION OF RIGHTS

**DJAMIL TONY KAHALE CARRILLO**

*Profesor Doctor de Derecho del  
Trabajo y de la Seguridad Social.  
Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA)*

Este trabajo ha sido seleccionado para su publicación por: don Pablo Lucas MURILLO DE LA CUEVA, don Juan Miguel DE LA CUÉTARA MARTÍNEZ, don Pedro GONZÁLEZ TREVIJANO, don Luis Felipe LÓPEZ ÁLVAREZ, don Jaime RODRÍGUEZ ARANA y don Juan José SOLOZÁBAL ECHAVARRÍA.

## **Abstract:**

**L**AW 3/2007 of March 22 for the effective equality between women and men created the distinctive corporate equality to reward and encourage companies that stand by the measures implemented, to ensure equal treatment and opportunities for workers of both sexes. In other words, is a recognition that the Ministry of Health, Social Affairs and Equal gives all companies, public or private capital, that emphasize the measures developed to ensure equal treatment and opportunities between men and women. It was created to alleviate the difficulties that women have to achieve real equality in different spheres of life, especially in the workplace. The logo is not just a recognition that is embodied in a plaque and a ceremony, also brings benefits to the employer at the time of going to public subsidies and the award of government contracts, among others, as it has a value added compared to employers attending the calls and do not have the badge. The study examines the distinct business from its background to its establishment by the Ministry of Health, Social Policy and Equality, addressing the definition, requirements, procedures, obligations, validity, suspension, termination and benefits.

**Keywords:** distinctive corporate brand equity, women and men.

# Sumario

## Abreviaturas.

1. Introducción.
2. Antecedentes.
  - 2.1. Programa Óptima.
  - 2.2. Ministerio de Ciencia y Tecnología.
  - 2.3. Ministerio de Industria.
  - 2.4. Iniciativas en el sector privado.
  - 2.5. Iniciativas en el extranjero.
  - 2.6. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.
3. Definición.
4. Requisitos.
5. Procedimiento para la concesión del distintivo.
  - 5.1. Convocatoria y solicitudes.
  - 5.2. Documentación.
  - 5.3. Comisión evaluadora.
  - 5.4. Resolución.
  - 5.5. Entrega del distintivo.
  - 5.6. Informe anual.

6. Obligaciones.
7. Vigencia, suspensión y finalización.
  - 7.1. Vigencia.
  - 7.2. Prórroga.
  - 7.3. Suspensión.
  - 7.4. Revocación.
  - 7.5. Suspensión y renuncia voluntarias.
  - 7.6. Registro de las empresas con distintivo.
8. Beneficios.
  - 8.1. Contratos de las Administraciones Públicas.
    - 8.1.1. Órganos de contratación.
    - 8.1.2. Pliegos de cláusulas administrativas.
    - 8.1.3. Adjudicación de los contratos.
    - 8.1.4. Ejecución de los contratos.
  - 8.2. Subvenciones públicas.
9. Bibliografía.

**ABREVIATURAS**

A	Aequalitas.
AA	Actualidad Administrativa.
AENOR	Asociación Española de Normalización y Certificación.
AGE	Administración General del Estado.
AL	Análisis Local.
AS	Aranzadi Social.
BOE	Boletín Oficial del Estado.
CDL	Cuaderno de Derecho Local.
CE	Constitución Española.
CES	Consejo Económico y Social.
CDL	Cuadernos de Derecho Local.
LCSP	Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público.
LGS	Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.
LOIMH	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
LRJAP	Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.
MEG: 2003	Modelo de Equidad de Género.
MTAS	Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
RAP	Revista de Administración Pública.
RDIE	Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa».
REDT	Revista Española de Derecho del Trabajo.
RGDA	Revista General de Derecho Administrativo.
RJCyL	Revista Jurídica de Castilla y León.
RL	Relaciones Laborales.
RMTAS	Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales.
RTSS.CEF	Revista de Trabajo y Seguridad Social. Centro de Estudios Financieros.
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional.
STS	Sentencia del Tribunal Supremo.
TCE	Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea.
TL	Temas Laborales.
TS	Tribuna Social.

## 1. INTRODUCCIÓN

El reconocimiento de la igualdad entre mujeres y hombres, y la dificultad de implantar la igualdad real, ha sido el impulso fundamental para adoptar las políticas de igualdad. Las políticas de igualdad entre los sexos surgen con el propósito de erradicar los obstáculos que imposibilitan que las mujeres y los hombres ejerzan sus derechos y libertades en condiciones de igualdad. Asimismo, se crean de la base que existe una discriminación cuyo origen es el sexo, en la medida en que en todas las sociedades patriarcales los hombres han ostentado el poder y las mujeres han tenido una situación de inferioridad<sup>1</sup>. La pertenencia a uno u otro sexo ha condicionado la vida tanto de las mujeres como de los hombres, lamentablemente el solo hecho de ser mujer la coloca en un grado de inferioridad en relación con aquel<sup>2</sup>.

Tras la revolución industrial y el acontecimiento del capitalismo florece la teoría de la domesticidad que genera una división social de los roles en función del sexo<sup>3</sup>, cuyo efecto todavía no se puede apreciar, al colectivo masculino le pertenecen las tareas productivas, y al femenino las reproductivas<sup>4</sup>. No obstante, hay que reconocer que, para la causa de la igualdad del colectivo femenino, es más productivo desmitificar las discrepancias artificiales y renegociar todas las diferencias que

<sup>1</sup> El patriarcado se conoce «como una forma de organización política, económica, religiosa y social basada en la idea de autoridad y liderazgo del varón, en la que se da el predominio de los hombres sobre las mujeres; del marido sobre la esposa; del padre sobre la madre, los hijos y las hijas; de los viejos sobre los jóvenes y de la línea de descendencia paterna sobre la materna. El patriarcado ha surgido de una toma de poder histórico por parte de los hombres, quienes se apropiaron de la sexualidad y reproducción de las mujeres y de su producto, los hijos, creando al mismo tiempo un orden simbólico a través de los mitos y la religión que lo perpetúan como única estructura posible». REGUANT, D., *La mujer no existe*, Maite Canal, Bilbao, 1996, pág. 20. En el mismo sentido, véase AMORÓS, C. y DE MIGUEL, A., *Teoría feminista: de la Ilustración a la globalización. De la Ilustración al segundo sexo*, Minerva Ediciones, Madrid, 2007, pág. 61.

<sup>2</sup> En el ámbito de la historia «la mujer ha sido básicamente ignorada como sujeto histórico. Se le ha considerado carente de protagonismo y, a excepción de algunas mujeres notables, la gran masa de mujeres ha permanecido oculta a los ojos de los historiadores. Y ello aun cuando los historiadores más innovadores superando los estrechos límites de la historia política habían logrado introducir a las masas como protagonistas de la historia. Las masas femeninas, sin embargo, a pesar de ser la mitad de la humanidad cuyo pasado se pretendía conocer, no habían logrado entrar, sino muy marginalmente en la historia». MORANT, I., «La mujer en la historia», *Revista Debats*, núm. 7, Valencia, 1984, pág. 57.

<sup>3</sup> Desde la II Guerra Mundial comienza la incorporación femenina al empleo asalariado en los países industrializados, cuando los economistas empiezan a preguntarse en relación con los motivos que impulsan a las mujeres a buscar empleo, sus condiciones de trabajo y salarios, la estabilidad o intermitencia de sus ocupaciones; por tanto, sobre las diferencias entre los comportamientos laborales masculinos y femeninos y la posible existencia de actitudes discriminatorias en contra de las mujeres. CASTAÑO, C., IGLESIAS, C., MAÑAS, E., y SÁNCHEZ-HERRERO, M., *Diferencia o discriminación*, CES, Madrid, 1999, pág. 20.

<sup>4</sup> Vid. DEL MORAL VARGAS, M., «El Grupo Femenino Socialista de Madrid (1906-1914): pioneras en la acción colectiva femenina», *Cuadernos de Historia Contemporánea*, vol. 27, 2005, págs. 247-269. GARCÍA SANZ, B., *Mujeres y empleo*, Instituto de la Mujer, MTAS, Madrid, 1997. KAHALE CARRILLO, D., «Feminismo: teoría y movimientos de mujeres», en *Políticas de Igualdad e Integración*, CEF, Madrid, 2010.

aceptar una identidad inexistente para reclamar una igualdad, quizá imposible, dentro de las condiciones impuestas cuando se oculta el carácter del género de las instituciones <sup>5</sup>. En este sentido, el «feminismo y el movimiento de las mujeres ponen a disposición de las investigaciones feministas y las confrontaciones políticas los fundamentos teóricos y motivacionales mediante los cuales la manera de ver de las mujeres puede convertirse en un "punto de vista", es decir, una base moralmente y científicamente más aceptable para las interpretaciones y explicaciones feministas de los fenómenos naturales y sociales» <sup>6</sup>. La evaluación positiva es que la batalla del colectivo femenino sobre la base del punto de vista feminista ha permitido poner en evidencia y rescatar cualidades y conceptos que, habiendo sido asignados a las mujeres, han estado injustamente ignorados, subordinados y sacrificados en la cultura dominante y, en particular, en los sistemas de ciencia y del Derecho <sup>7</sup>.

A partir del reconocimiento formal de igualdad y la no discriminación por razón de sexo señalado en el artículo 14 de la Constitución Española (CE) <sup>8</sup>, se han impulsado varios tipos de medidas para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres <sup>9</sup>. La discriminación actual es menos visible, es más sutil, ya no hay leyes que hagan diferentes al colectivo femenino, ni poderes que nieguen la igualdad; no obstante, permanecen tozudas las situaciones de desigualdad, discriminación y violencia contra las mujeres. Por ello la igualdad debe seguir constituyendo un objetivo prioritario de todo sistema democrático y una conquista universal <sup>10</sup>. Una de esas medidas ha sido la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIMH) <sup>11</sup>, que tiene un corte transversal en el que se destaca <sup>12</sup>, entre otros, su acción administrativa; que la doctrina la ha clasificado en la trilogía clásica de policía, fomento y servicio público <sup>13</sup>.

La acción administrativa que más interesa al estudio es la de fomento, también denominada actividad promocional <sup>14</sup>, que representa el conjunto de actividades de la Administración Pública que no obliga de manera directa a los ciudadanos y a las empresas a adoptar una determinada conducta, con la amenaza latente de la sanción administrativa en el supuesto de incumplimiento, sino que incentiva ciertos comportamientos, ya sea directa o indirectamente, a través de estímulos,

<sup>5</sup> BARATTA, A., «El paradigma del género. Desde la cuestión criminal a la cuestión humana», en AA.VV. (Ed. FABIÁN CAPARRÓS, E.), *Responsa Iurisperitorum Digesta*, Ediciones Universidad de Salamanca, Salamanca, 1999, pág. 204.

<sup>6</sup> HARDING, S., *Feministische Wissenschaftstheorie. Zum Verhältnis von Wissenschaft und sozialem Geschlecht*, Argument, Hamburgo, 1991, pág. 24.

<sup>7</sup> BARATTA, A., «El paradigma del género. Desde la cuestión criminal a la cuestión humana», en AA.VV. (Ed. FABIÁN CAPARRÓS, E.), *Responsa Iurisperitorum Digesta*, op. cit., págs. 208-209.

<sup>8</sup> BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.

<sup>9</sup> La clave para interpretar este precepto se encuentra en la utilización, por el constituyente, del término «discriminación», que señala la simple diferenciación arbitraria o injustificada. Díez PICAZO, L., *Sistema de Derechos Fundamentales*, Madrid, 2005, pág. 194.

<sup>10</sup> CHICANO JÁVEGA, E., «Prólogo», en KAHALE CARRILLO, D., *La violencia de género en el contenido de los Estatutos de Autonomía*, Dykinson, Madrid, 2010, pág. 24.

<sup>11</sup> BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

<sup>12</sup> Vid. KAHALE CARRILLO, D., «Fundamento constitucional de la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres: ¿Ley orgánica o parcialmente orgánica?», *Revista Ceflegal*, CEF, núm. 120, 2011, págs. 69-120.

<sup>13</sup> JORDANA DE POZAS, L., «Ensayo de una teoría del fomento en el Derecho Administrativo», *Revista de Estudios Políticos*, núm. 48, 1949, págs. 41 y ss.

<sup>14</sup> LÓPEZ ÁLVAREZ, L., *Derecho Administrativo. Funciones Administrativas*, UDIMA, 2010.

premios o ventajas económicas o de otra índole <sup>15</sup>. El Alto Tribunal ha señalado que «es una de las actividades de la Administración con tipicidad muy definida [...] mediante la cual la misma extiende sus objetivos, poniendo en práctica técnicas encaminadas a que estos se cumplan, sin necesidad de asumir directamente la gestión de los medios dirigidos a alcanzarlos, ni por tanto el montaje de servicios públicos; actividad en la que el dirigismo y el intervencionismo quedan sustituidos por otras medidas tendentes a que sean los propios administrados los que libremente colaboren en el cumplimiento de fines considerados convenientes y deseables, mediante orientaciones y persuasiones» <sup>16</sup>.

En este sentido, la LOIMH activa la acción administrativa de fomento, entendida como la acción del ente público orientada a promover o proteger aquellas actividades, establecimientos o riquezas debidos a los particulares y que satisfacen necesidades públicas o que se estiman de utilidad general, sin usar de la coacción ni crear servicios públicos <sup>17</sup>. Por un lado, incentiva y estimula a que las empresas adopten medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo a través de la contratación administrativa, es decir, se premian a las empresas que demuestren una situación positiva en materia de igualdad de oportunidades a la hora de adjudicar los contratos públicos (arts. 33 y 34) <sup>18</sup>. Por otro, fomenta la implantación de aquellas medidas mediante las subvenciones públicas que los entes públicos otorgan a los sujetos privados (art. 35).

Para poder consolidar la acción administrativa, la LOIMH crea el distintivo empresarial en materia de igualdad para premiar y estimular a las empresas que destaquen por las medidas que implantan para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre los trabajadores de ambos sexos.

## 2. ANTECEDENTES

### 2.1. Programa Óptima

La figura del distintivo empresarial en materia de igualdad no es nuevo antes de la promulgación de la LOIMH, ya existía en la Orden de 25 de enero de 1996 por la que se crea la «Entidad

<sup>15</sup> PAREJO ALFONSO, L., *Derecho Administrativo*, Ariel, Barcelona, 2003, págs. 672 y ss.

<sup>16</sup> STS de 27 de mayo de 1977.

<sup>17</sup> PARADA, R., *Derecho Administrativo*, Parte General I, Marcial Pons, Madrid, 1997, pág. 431.

<sup>18</sup> La afirmación «de que "el Derecho es masculino" ha surtido el efecto de hacernos llegar a una conclusión sobre cómo pensamos el Derecho, la idea de que el Derecho tiene género nos permite pensar el Derecho como un conjunto de procesos que actúan de forma diferenciada y con referencia a los cuales no hay una presunción inexorable que, cualquier cosa que haga el Derecho, está explotando a las mujeres y sirviendo a los hombres [...]. Además, la idea de que el Derecho tiene género no exige que fijemos una categoría o un referente empírico del hombre y mujer. Ahora podemos permitirnos una noción sobre el género del sujeto mucho más flexible y que no está fijada por el factor biológico, psicológico o social respecto del sexo. En este análisis, podemos dirigir nuestra atención hacia estrategias que intentan "fijar" el género en un rígido sistema de significado, en vez de caer en esta práctica». SMART, C., «La mujer del discurso jurídico», en AA.VV. (coord. LARRAURI, E.), *Mujeres, Derecho penal y Criminología*, Siglo XXI, Madrid, 1994, pág. 176.



colaboradora en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres»<sup>19</sup>. El Instituto de la Mujer, el Instituto Vasco de la Mujer y el Instituto Andaluz de la Mujer, son los encargados, en el marco de su ámbito competencial, de coordinar las actividades dirigidas a la promoción, desarrollo y difusión de acciones positivas dentro de las empresas, con el fin de reconocer la labor de las que estén comprometidas con la igualdad de oportunidades y, asimismo, de incentivar la puesta en práctica de políticas de acción positiva en las organizaciones.

Aquellos institutos, en que posteriormente fueron regulados por otros más, a través del Programa Óptima<sup>20</sup>, establecieron de forma coordinada la figura de «Entidad colaboradora en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres» para las organizaciones que operen en sus respectivos territorios. La figura tiene por objeto reconocer, por un parte, la labor de las organizaciones que trabajan en favor de la igualdad de oportunidades, y, por otra, obtener la máxima difusión pública de las iniciativas de las empresas en dicho ámbito.

El Programa Óptima nace por iniciativa del Instituto de la Mujer para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas. Óptima cuenta con la cofinanciación del Fondo Social Europeo, y se encuentra encuadrado dentro de las Estrategias Europeas para el empleo<sup>21</sup>, habiendo sido elegido como «Buena Práctica» por la Unión Europea. Su puesta en marcha tiene lugar en 1995, como ya se ha apuntado, a través de la Orden de 25 de enero de 1996, en el que en la actualidad cuenta con un total de 45 empresas reconocidas<sup>22</sup> y otras que se encuentran participando en distintas fases del Programa para la obtención del reconocimiento. Los objetivos fundamentales de Óptima se centran en los siguientes:

- a) Conseguir un proceso social favorable a la igualdad de oportunidades de las mujeres en el empleo.
- b) Facilitar la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres en las empresas.
- c) Incorporar las acciones positivas como estrategia corporativa.

Las empresas que participan deben ser de tamaño mediano o grande y deben estar implantadas en varias comunidades autónomas. Además, y como requisito principal e indispensable, deben tener

<sup>19</sup> BOE núm. 33, de 7 de febrero de 1996.

<sup>20</sup> *Vid.* INSTITUTO DE LA MUJER, *Programa Óptima: Manual de orientación para la puesta en marcha de acciones positivas en las empresas. Nuevas situaciones-Nuevas respuestas*, Instituto de la Mujer, MTAS, Madrid, 1999.

<sup>21</sup> La Estrategia Europea de Empleo está pensada para incentivar el intercambio de información y los debates entre todos los Estados miembros y buscar soluciones o prácticas conjuntas que contribuyan a crear más y mejor empleo en cada uno de ellos.

<sup>22</sup> Las 45 empresas que han obtenido el reconocimiento como «Entidades colaboradoras en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres» son las siguientes: Adidas-Salomón, Aki-Bricolaje, Banesto, Barclays Bank, BP, BSCH, BT Ignite, Caja Madrid, Carnaud Metalbox, Coca-Cola, City Bank, COFRUSA, Dana Automoción, Deloitte & Touche, Diageo, DKV Seguros, DuPont, FOREM, Fundación La Caixa, Fundación Hogar del Empleado, Grupo Norte, Grupo Repsol-YPF, Grupo VIPs, Hewlett Packard, IBM, INSA, Intermon Oxfam, Kraft Foods, La Caixa, Microsoft, MRW, Mutua Cyclops, Nestlé, Nutrepa, Panrico, Procter & Gamble, Putzmeister, Rank Xerox, RENFE, Sanitas, Snack Ventures, TNT Express, Unión Fenosa, Uniliver, Viriato.

el compromiso y la responsabilidad por parte de la dirección de la empresa en apoyar y sostener una política de igualdad de oportunidades, implicándose positivamente tanto dentro como fuera del ámbito empresarial. Para participar es necesario formalizar la incorporación a través de un impreso de solicitud que recoge los datos generales de la empresa, tales como su denominación, forma jurídica, sector, centros de trabajo y número de trabajadoras y trabajadores, entre otros. Posteriormente, siguen las fases de diagnóstico, plan de acción positiva, evaluación, reconocimiento y seguimiento.

El Programa aporta a las empresas participantes una serie de beneficios:

- a) Formación y sensibilización en igualdad de oportunidades.
- b) Distinción como entidades colaboradoras en igualdad de oportunidades que conlleva la posibilidad de la utilización del Logotipo Óptima en la publicidad de la compañía y la inclusión en las campañas publicitarias institucionales del Programa.
- c) Asistencia técnica gratuita para llevar a cabo el proyecto.
- d) Participación en una red de empresas del Programa con el objetivo de intercambiar información y experiencias.
- e) Aprovechamiento del capital humano para adaptarlo a las nuevas necesidades del mercado laboral.
- f) Posibilidad de beneficiarse del Programa de Formación de mujeres en Dirección y Administración de Empresas.

Por Orden de 16 de noviembre de 1999, del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales se crea el anagrama de la figura «Entidad colaboradora en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres» y regula su utilización <sup>23</sup>, en la que establece que el reconocimiento de esta figura faculta a las empresas y organizaciones que lo obtengan a utilizar la frase «Entidad colaboradora en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres» en toda su publicidad y comunicaciones.

## 2.2. Ministerio de Ciencia y Tecnología

La Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres <sup>24</sup>, dependientes del Ministerio de Ciencia y Tecnología, crea los siguientes galardones:

- a) Premio institucional al tratamiento de la mujer en la publicidad que, con carácter anual, galardona el anuncio o campaña publicitaria comercial que más valore y dignifique el papel

<sup>23</sup> BOE núm. 289, de 3 de diciembre de 1999.

<sup>24</sup> BOE núm. 57, de 8 de marzo de 2005.

de la mujer, desde un punto de vista cívico y social, y promueva la igualdad de derechos y oportunidades entre sexos.

- b) Premio en colaboración con las Cortes Generales, con carácter anual, para distinguir las obras o estudios que aporten conocimiento o subrayen el significado de la participación de las mujeres en la vida política, y especialmente parlamentaria.
- c) Premio «Príncipe Excelencia Empresarial» que incluye como elemento de apreciación el esfuerzo realizado en la valoración del empleo y la conciliación de la vida laboral y familiar.

El galardón más importante de los reseñados a objeto de este estudio es el último, que tiene como finalidad reconocer el mérito y avalar el prestigio de las empresas españolas que han realizado un esfuerzo importante para mejorar su competitividad y animar a otras a seguir trabajando en el camino de la excelencia empresarial.

### 2.3. Ministerio de Industria

Un mes antes de promulgarse la LOIMH el Ministerio de Industria, a través de la Resolución de 7 de febrero de 2007, de la Dirección General de Desarrollo Industrial, autoriza a la Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR), para asumir funciones de normalización en el ámbito de «Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión empresarial»<sup>25</sup>. A tal efecto, el Ministerio autoriza a la Asociación, en vista que dispone de los medios de organización necesarios para llevar a cabo las actividades correspondientes, y cumple a cabalidad las exigencias establecidas en el Real Decreto 2200/1995, de 28 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Infraestructura para la Calidad y la Seguridad Industrial<sup>26</sup>.

En este sentido, la AENOR constituye el comité técnico de normalización AEN/CTN/194 «Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión empresarial». El comité, integrado por representantes de la Administración Pública, empresas y colectivos de mujeres, tiene como objetivo elaborar una norma certificable que reconozca a las empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores en relación con la gestión de recursos humanos, procesos de selección, formación, promoción, evaluación del desempeño, la publicación de sus productos, permisos y condiciones generales, entre otros.

### 2.4. Iniciativas en el sector privado

En el ámbito privado, se encuentran los Premios Empresa Flexible y la Certificación Empresa Familiarmente Responsable. Galardones que se crean a iniciativa del IESE y la Fundación + Familia con el propósito de reconocer a las empresas que se ocupan de avanzar y dar respuestas en materia

<sup>25</sup> BOE núm. 49, de 26 de febrero de 2007.

<sup>26</sup> BOE núm. 32, de 6 de febrero de 2006.

de responsabilidad y respeto a la conciliación de la vida familiar y laboral, y apoyo en la igualdad de oportunidades<sup>27</sup>. Los Premios Empresa Flexible consideran como criterio para este galardón las políticas de oportunidades adoptadas por la empresa, la flexibilidad organizativa, el equilibrio entre vida y trabajo, y la cultura flexible de cada organización. Dicho en otros términos, una entidad es una Empresa Familiarmente Responsable cuando desarrolla políticas, planes y programas en el ámbito de la estabilidad del empleo, flexibilidad laboral, temporal y espacial, igualdad de oportunidades y gestión de la diversidad, políticas de recursos humanos con especial atención a mujeres y personas con responsabilidades familiares y apoyo a la vida y unidad familiar de los empleados.

## 2.5. Iniciativas en el extranjero

El Instituto Nacional de las Mujeres México concede el Modelo de Equidad de Género (MEG: 2003). El modelo es un sistema de gestión que busca implantar políticas de equidad de género en las organizaciones e instituciones del sector público y privado, que promuevan derechos y oportunidades para hombres y mujeres. A tal efecto, tiene como compromiso detectar, combatir y erradicar mediante acciones –tanto afirmativas como a favor del personal– los problemas de inequidad en el acceso a la capacitación, el desarrollo profesional, salarios y compensaciones desiguales por el mismo trabajo, situaciones de hostigamiento sexual y discriminación de cualquier tipo, entre otros<sup>28</sup>.

El valor agregado que ofrece MEG: 2003 a las organizaciones se materializa en la optimización de sus recursos humanos para incrementar su eficiencia y competitividad, y contribuye al incremento de los niveles de participación del colectivo femenino en la vida económica, política y cultural; promueve las buenas relaciones personales en ambientes de trabajo donde mujeres y hombres, con diferentes habilidades, perspectivas y maneras de trabajar, puedan participar en el cumplimiento de los fines de la organización y satisfacer sus necesidades personales; genera un mayor compromiso y lealtad por parte de los empleados; y, permite que la sociedad pueda diferenciar productos y servicios.

## 2.6. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad

El Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad por mandato legal crea el distintivo «Igualdad en la Empresa» para reconocer la excelencia en la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras. La Dirección General para la Igualdad en el Empleo y contra la Discriminación tiene la función, entre otras, la elaboración, impulso y desarrollo de las políticas públicas que fomenten el establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres; el impulso y promoción de políticas

<sup>27</sup> La Fundación + Familia (impulsada por la Federación Española de Familias Numerosas, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y un conjunto de empresas diversas), con apoyo del IESE, ha desarrollado el modelo de certificación EFR1000, que pretende auditar a las empresas que lo soliciten y reconocer a aquellas que efectivamente cumplan los criterios para ser considerada familiarmente responsable.

<sup>28</sup> INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES MÉXICO, *Modelo de Equidad de Género MEG: 2003*, México, 2003.

activas para el empleo y autoempleo de las mujeres y los programas de formación profesional dirigidos especialmente a mujeres, en coordinación con los órganos competentes del Ministerio de Trabajo e Inmigración; la transposición de directivas y otros instrumentos jurídicos comunitarios en las áreas de competencia de la Dirección General, en colaboración con el Ministerio de Trabajo e Inmigración; el impulso y desarrollo de la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y de oportunidades y eliminación de toda clase de discriminación de las personas por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o ideología, orientación sexual, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social; y, la coordinación de las políticas de la Administración General del Estado (AGE) en materia de igualdad de trato y de oportunidades y el desarrollo de políticas de cooperación con las Administraciones de las comunidades autónomas y entidades locales en materias de su competencia.

### 3. DEFINICIÓN

De la simple lectura de la LOIMH diera la impresión que el legislador no le prestara importancia al distintivo empresarial de materia de igualdad, ya que en la exposición de motivos solo hace referencia a la regulación reglamentaria de transitoriedad en las disposiciones transitorias. Dicho en otros términos, no hace alusión al cuerpo correspondiente de la ley, es decir, al Título IV «El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades» que es donde se crea. Sin embargo, sí dedica en el Capítulo IV de aquel Título un artículo exclusivo al «Distintivo empresarial en materia de igualdad».

El artículo 50 de la LOIMH hace referencia a que el distintivo es un reconocimiento que la Administración Pública otorga a todas aquellas empresas, de capital público o privado, que destaquen por las medidas que desarrollan para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios. Con ello informa a todos los sujetos involucrados en la cadena de producción de la empresa, hasta el consumidor, que cumple con los estándares reconocidos por el Estado. Dicho en otras palabras, en un sello empresarial de la calidad o la excelencia empresarial cuya obtención se basa en la observancia, por parte de la empresa, de unos objetivos en el ámbito de igualdad. El cumplimiento de estos objetivos no debe verse como un gasto, al contrario se debe considerar como una inversión. No cabe duda de que la realización de beneficios es el principal objetivo de las empresas, pero no su única razón de ser<sup>29</sup>. El sello empresarial como mecanismo de fomento de la aplicación de políticas de igualdad «resulta ser un instrumento perfecto para superar las prácticas empresariales vulneradoras del principio de igualdad de oportunidades porque se aprecia como un valor más»<sup>30</sup>.

<sup>29</sup> Vid. UNIÓN DE CONFEDERACIONES DE LA INDUSTRIA Y DE LOS EMPRESARIOS DE EUROPA, *Releasing Europe's employment potencial: Companies' views on European Social Policy beyond 2000*. La Unión de Confederaciones de la Industria y de los Empresarios de Europa (UNICE) es la portavoz oficial de las asociaciones empresariales europeas ante las instituciones de la Unión Europea. Agrupa a 35 federaciones empresariales y cuatro en calidad de observadores, de 28 países europeos con el objetivo de promover los intereses profesionales comunes de las empresas representadas por sus miembros ante las instituciones de la Unión Europea.

<sup>30</sup> BALLESTER PASTOR, I., «El distintivo de calidad empresarial como manifestación de la responsabilidad social corporativa y su repercusión en las prácticas empresariales defensoras de la igualdad de oportunidades. Estudio de Derecho Internacional y comunitario», *RMTAS*, núm. 67, 2007, pág. 187.

Para su concesión se tendrá en cuenta, entre otras exigencias, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los diferentes grupos y categorías profesionales de la empresa, la adopción de planes de igualdad y la publicidad no sexista de los productos o servicios que oferten.

El apartado tercero del artículo 50 establece que el distintivo se establecerá reglamentariamente. Asimismo, la disposición final tercera señala que en el plazo de seis meses a partir de la entrada en vigor de la LOIMH (24 de abril de 2007) se llevará a efecto su regulación, quedando finalmente dispuesto, tras haber transcurrido más de dos años, 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» (RDIE) <sup>31</sup>.

El distintivo nace para paliar las dificultades que las mujeres tienen para alcanzar la igualdad real y efectiva en los diferentes ámbitos de la vida, especialmente en el ámbito laboral. El RDIE se dicta al amparo del artículo 149.1.7 de la CE, que establece la competencia exclusiva del Estado sobre la legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas <sup>32</sup>; por tanto, desarrolla lo previsto en el artículo 50 de la LOIMH <sup>33</sup>, y da pie para que los entes públicos territoriales puedan adoptar sus propias normativas.

<sup>31</sup> BOE núm. 265, de 3 de noviembre de 2009.

<sup>32</sup> El derecho fundamental de igualdad no impone que todos los entes públicos territoriales ostenten las mismas competencias, ni que tengan que ejercitarlas con contenidos y resultados idénticos. STC 96/2003. En este sentido, el Tribunal Constitucional ha señalado que «el principio constitucional de igualdad no impone que todas las comunidades autónomas ostenten las mismas competencias, ni, menos aún, que tengan que ejercerlas de una manera o con un contenido y unos resultados idénticos o semejantes. La autonomía significa precisamente la capacidad de cada nacionalidad o región para decidir cuándo y cómo ejercer sus propias competencias, en el marco de la Constitución y del Estatuto». STC 37/1987. El artículo 149.1 «debe ser entendido como una prohibición de divergencia autonómica (...), porque las condiciones básicas que garanticen la igualdad, por definición, no pueden consistir en un régimen jurídico acabado y completo de los derechos y deberes constitucionales afectados. La regulación de esas condiciones básicas sí corresponden por entero al Estado, pero con tal formación, como es evidente, no se determina ni se agota su entero régimen jurídico». STC 61/2007. «El artículo 149.1.1 CE habilita, pues, al Estado para regular el contenido primario, las facultades elementales y los límites esenciales en aquello que sea necesario para asegurar una igualdad de los españoles en el ejercicio del derecho de asociación. La legislación que con base en este precepto constitucional pueda dictar el Estado deberá sin duda ser respetada por el legislador autonómico titular de la competencia sobre determinadas asociaciones. (...) Sin embargo, en tanto que esa legislación estatal no se haya dictado, resultará sumamente difícil atribuir a la legislación autonómica una invasión competencial, ya que el artículo 149.1.1 CE, más que delimitar un ámbito material excluyente de toda intervención de las comunidades autónomas, lo que contiene es una habilitación para que el Estado condicione –mediante, precisamente, el establecimiento de unas "condiciones básicas" uniformes– el ejercicio de esas competencias autonómicas con el objeto de garantizar la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de sus derechos y en el cumplimiento de sus deberes constitucionales. En suma, si el Estado considerara necesario establecer en el futuro esas condiciones básicas y al dictarlas estas entraran en contradicción con preceptos de leyes autonómicas en vigor, estos últimos quedarían automáticamente desplazados por aquellas, ya que, como queda dicho, constituyen un núcleo de regulación uniforme del que ineludiblemente debe partir la regulación de los distintos tipos de asociaciones». STC 173/1998.

<sup>33</sup> El fundamento constitucional de los derechos sociales y las declaraciones programáticas recogidas en varios Estatutos autonómicos pueden servir de impulso a la inclusión estatutaria de una declaración más desarrollada y concreta de estos derechos. GARCÍA ÁLVAREZ, M. y GARCÍA LÓPEZ, R., «El modelo de Estado social ante la reforma de los Estatutos de Autonomía: Reconocimiento y garantía institucional de los derechos sociales», *RJCyL*, núm. 8, 2006, pág. 394.

El distintivo no pretende sustituir las certificaciones o premios concedidos con anterioridad, al contrario pretende dotar de unidad y proveer a las empresas, incluyendo a la sociedad, un valor añadido al reconocerles que establecen las actuaciones en materia de igualdad de género y; por consiguiente, ofrecen la confianza necesaria al consumidor, inversores y resto de grupos con los que se interrelaciona<sup>34</sup>. Sin embargo, la proliferación de certificados emanados de diferentes organismos, tanto públicos como privados, sobre el reconocimiento de igualdad en la empresa o la puesta en práctica de la responsabilidad social corporativa generaran confusión para la sociedad. La existencia de un estándar para conseguir el distintivo simplifica el proceso, evalúa a todos los participantes en los mismos parámetros e impide diferencias entre informes haciendo la información más útil y comparable. Además reduce los costes de gestión para las empresas, ya que todo está en el mismo documento. Por ello es aconsejable armonizar la información permitiendo verificar la actuación de la empresa, comprobar su evolución en el transcurso del tiempo y compararlas con otras. Al emanar el distintivo por el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, que se valora de manera independiente, lo transforma en un documento muy fiable<sup>35</sup>.

La denominación del distintivo empresarial será «Igualdad en la Empresa», que se representará con el logotipo que se determine a través de una orden del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. Tanto el distintivo como el logotipo serán de propiedad exclusiva del Ministerio, los cuales quedarán registrados como marca según lo dispuesto en la Ley 17/2001, de 7 de diciembre, de Marcas<sup>36</sup>. Entendiéndose como tal todo signo susceptible de representación gráfica que sirva para distinguir en el mercado los productos o servicios de una empresa de los de otras, que se materializarán, entre otros, en las palabras, imágenes; figuras, símbolos y dibujos; letras, cifras; formas tridimensionales; sonoros; y, cualquier combinación de los anteriores signos.

La Orden IGD/3195/2009, de 12 de noviembre, por la que se aprueba el logotipo y representación gráfica del distintivo «Igualdad en la Empresa»<sup>37</sup>, señala que el uso del distintivo empresarial por parte de las empresas que lo hayan obtenido se regirá por lo dispuesto en el artículo 12 del RDIE. A tal efecto, el uso del distintivo en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios deberá tener en cuenta las siguientes reglas:

- a) Deberá reproducir con exactitud el logotipo original, en los colores y tipo de letra que figura en el **gráfico 1**.
- b) El formato informático que permita reproducir el logotipo original será facilitado por la Dirección General para la Igualdad en el Empleo, previa petición, a la empresa que lo haya obtenido.
- c) El distintivo irá asociado al nombre de la empresa distinguida con indicación del año de la concesión.

<sup>34</sup> MELERO BOLAÑOS, R., «El fomento de la aplicación de políticas de igualdad: el distintivo empresarial en materia de igualdad», en AA.VV. (dir. NUÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P.), *Nociones básicas sobre igualdad en las relaciones laborales*, Tecnos, Madrid, 2009, pág. 100.

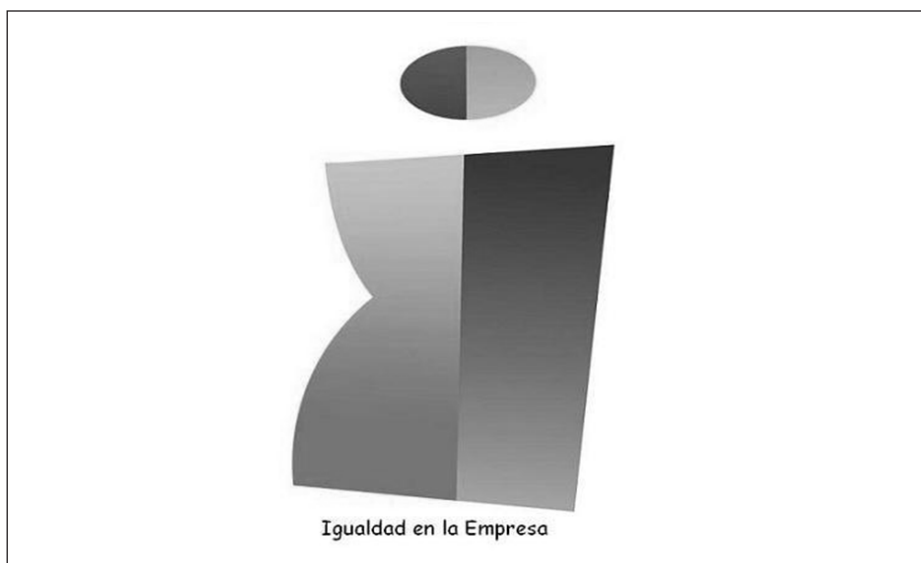
<sup>35</sup> Ídem.

<sup>36</sup> BOE núm. 294, de 8 de diciembre de 2001.

<sup>37</sup> BOE núm. 286, de 27 de noviembre de 2009.

- d) El distintivo podrá reproducirse en cualquier tipo de soporte, a título enunciativo y no limitativo, sobre papel, textil, superficies metálicas, plásticas, metacrilatos o maderas, siempre que reproduzcan fielmente el logotipo original.
- e) La empresa que obtenga el distintivo deberá tener en cuenta las especificaciones que, en cuanto a la forma de representación gráfica o reproducción, pueda aprobar el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.
- f) La reproducción del distintivo en tres dimensiones quedará reservada al Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. A tal efecto, podrá entregarla a la empresa que haya obtenido el distintivo en el acto público dirigido a ello, junto con el certificado de concesión y la placa acreditativa.

**GRÁFICO 1.** *Distintivo empresarial en materia de igualdad.*



**FUENTE:** *Orden IGD/3195/2009, de 12 de noviembre, por la que se aprueba el logotipo y representación gráfica del distintivo «Igualdad en la Empresa».*

#### 4. REQUISITOS

La empresa que ejerza su actividad en territorio español que quiera concurrir a la convocatoria podrá solicitar del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad la concesión del distintivo empresarial, siempre que presente un balance sobre los parámetros de igualdad implantados acerca



de las relaciones de trabajo y publicidad de los productos y servicios. En este sentido, debe cumplir con los siguientes extremos:

- a) Estar formalmente constituida e inscrita en el registro público que corresponda, y, asimismo, en la Seguridad Social.
- b) Cumplir con las obligaciones en materia tributaria y de Seguridad Social, es decir, encontrarse al corriente del pago.
- c) 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, según lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social <sup>38</sup>.
- d) Haber puesto en práctica un Plan de Igualdad, cuando la empresa esté obligada a su implantación por mandato legal o convencional.
- e) Haber iniciado la implantación de un Plan de Igualdad o de Políticas de Igualdad, en el supuesto de que la empresa no se encuentre obligada.
- f) Contar con un compromiso escrito, explícito y público 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.

El Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad a través de la Orden IGD/869/2010, de 30 de marzo, convoca el procedimiento para la concesión del distintivo «Igualdad en la Empresa» correspondiente al año 2010, y establece las bases reguladoras de acuerdo con lo previsto en el artículo 5 del RDIE <sup>39</sup>. La orden se dicta al amparo del artículo 149.1.7 de la CE; es decir, por competencia exclusiva del Estado en la legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

## 5. PROCEDIMIENTO PARA LA CONCESIÓN DEL DISTINTIVO

El RDIE desarrolla lo previsto en el artículo 50 de la LOIMH en relación con el distintivo empresarial en materia de igualdad. A tal efecto, establece la denominación del distintivo, 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, y los procedimientos de control sobre el mantenimiento de las condiciones y políticas que justifiquen su concesión y los procedimientos de su retirada (**gráfico 2**).

<sup>38</sup> BOE núm. 189, de 8 agosto de 2000.

<sup>39</sup> BOE núm. 86, de 9 de abril de 2010.

Antes de abordar el procedimiento para la concesión del distintivo «Igualdad en la Empresa», hay que destacar que el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad deberá tener en cuenta lo dispuesto en la LOIMH, el RDIE y los principios del procedimiento administrativo a los que hace referencia el artículo 3 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (LRJAP) <sup>40</sup>, es decir, eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración, cooperación, colaboración y coordinación, con sometimiento pleno a la CE, la ley, el derecho, los principios de buena fe y los de confianza legítima <sup>41</sup>.

### 5.1. Convocatoria y solicitudes

El Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad mediante orden, que será publicada en el Boletín Oficial del Estado (BOE), procederá a convocar el procedimiento para la concesión del distintivo. Aquellas empresas que cumplan con las exigencias requeridas dirigirán sus solicitudes a la Dirección General para la Igualdad en el Empleo del Ministerio mediante impreso normalizado que se creará a este efecto según la correspondiente convocatoria, que podrá presentarse por vía electrónica o a través de registro. Sin perjuicio, como es habitual, de lo dispuesto en el artículo 38.4 de la LRJAP:

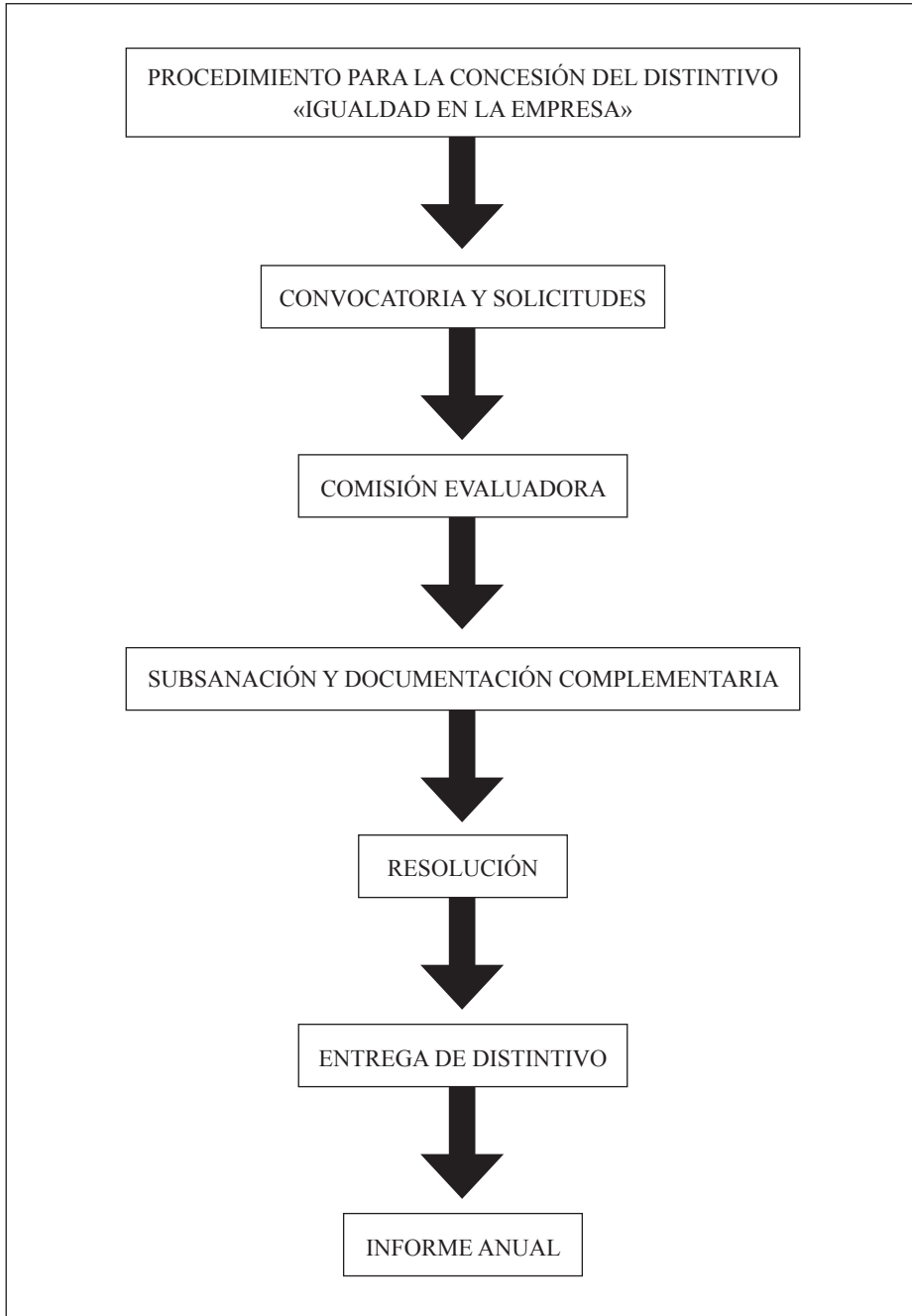
- a) Registros de cualquier órgano administrativo, que pertenezca a la AGE, Administración de las comunidades autónomas, o aquellas entidades que integran la Administración local si, en este último caso, se hubiese suscrito el oportuno convenio.
- b) Oficinas de Correos.
- c) Representaciones diplomáticas u oficinas consulares de España en el extranjero.

El Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, según establece el artículo 74.1 de la LRJAP, deberá establecer modelos y sistemas normalizados de solicitudes cuando se traten de procedimientos que impliquen la resolución numerosa de una serie de procedimientos. Aquellos modelos estarán a disposición de las empresas en las dependencias administrativas. Los solicitantes podrán acompañar los elementos que estimen convenientes para precisar o completar los datos del modelo, que deberán ser admitidos y tenidos en cuenta por el órgano al que se dirijan.

<sup>40</sup> BOE núm. 285, de 27 de noviembre de 1992.

<sup>41</sup> Redacción dada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, de modificación de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE núm. 12, de 14 de enero de 1999).

GRÁFICO 2.



FUENTE: *Elaboración propia.*

## 5.2. Documentación

El impreso deberá estar acompañado de los siguientes instrumentos:

- a) Documento íntegro en el que se plasme el Plan de Igualdad o las Políticas de Igualdad en la empresa u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad.
- b) En los supuestos que exista la obligación legal, convencional o de otra naturaleza de implantar un Plan de Igualdad en la empresa deberá acompañarse la copia de los documentos en los que se haga constar el acuerdo alcanzado o la voluntad de negociación del mismo.
- c) El balance o informe sobre las medidas de igualdad implantadas en la empresa en relación con las condiciones de trabajo, el modelo organizativo, la responsabilidad social de la empresa, y la difusión y publicidad de los productos y servicios ofrecidos por la misma.
- d) Cualquier otro documento que apoyen al mejor conocimiento del Plan de Igualdad o las Políticas de Igualdad en la empresa demandante.
- e) Presentar, con carácter potestativo, 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. En el supuesto de que la empresa no contara con órganos de representación de la plantilla podrán suscribir el informe sus propios trabajadores y trabajadoras.
- f) Si la empresa ha solicitado u obtenido un distintivo análogo de cualesquiera otro ente público deberá aportar copia de la correspondiente solicitud o de la resolución que acredite la concesión de dicho distintivo.

## 5.3. Comisión evaluadora

El Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad constituirá una Comisión evaluadora para la concesión del distintivo, que estará integrada por los siguientes sujetos: a) Un presidente, que recaerá en la persona titular de la Dirección General para la Igualdad en el Empleo, b) Tres vocalías de la Comisión, dos con rango al menos de subdirector general pertenecientes a la Dirección General para la Igualdad en el Empleo, y uno con rango al menos de subdirector general en representación del Instituto de la Mujer, designado por su titular, c) Un secretario de la Comisión, con nivel al menos de consejero técnico, de la Dirección General para la Igualdad en el Empleo.

El funcionamiento de la Comisión Evaluadora se regirá por lo dispuesto en el Capítulo II «De los órganos de las Administraciones Públicas», del Título II «Órganos colegiados» de la LRJAP. En este sentido, la Comisión podrá establecer o completar sus propias normas de funcionamiento. No obstante, se llevará a cabo lo dispuesto en el LRJAP hasta que la Comisión decida lo contrario.

El Presidente tendrá las siguientes funciones <sup>42</sup>:

- a) Ostentar la representación del órgano.
- b) Acordar la convocatoria de las sesiones ordinarias y extraordinarias, y la fijación del orden del día.
- c) Presidir las sesiones, moderar el desarrollo de los debates y suspenderlos por causas justificadas.
- d) Dirimir con su voto los empates, a efectos de adoptar acuerdos.
- e) Asegurar el cumplimiento de las leyes.
- f) Visar las actas y certificaciones de los acuerdos del órgano.
- g) Ejercer cuantas otras funciones sean inherentes a su condición.

Al Secretario le corresponden las siguientes funciones <sup>43</sup>:

- a) Asistir a las reuniones con voz, pero sin voto si es un funcionario, y con voz y voto si la Secretaría del órgano la ostenta un miembro del mismo.
- b) Efectuar la convocatoria de las sesiones del órgano por orden de Presidente, así como las citaciones a los miembros del mismo.
- c) Recibir los actos de comunicación y las notificaciones, peticiones de datos, rectificaciones o cualquier otra clase de escritos de los que deba tener conocimiento.
- d) Preparar el despacho de los asuntos, redactar y autorizar las actas de las sesiones.
- e) Expedir certificaciones de las consultas, dictámenes y acuerdos aprobados.
- f) Cuantas otras funciones que sean inherentes a su condición de Secretario.

---

<sup>42</sup> El artículo 23 de la LRJAP no tiene carácter básico, por lo que es contrario al orden constitucional de competencias, es decir, los «preceptos aquí enjuiciados regulan aspectos que afectan a la organización y funcionamiento interno de los órganos colegiados y basta su simple lectura para constatar que lo hacen de un modo tan detallado y exhaustivo que no dejan espacio significativo para que las comunidades autónomas puedan desplegar las potestades de desarrollo legislativo que los respectivos Estatutos de Autonomía les otorgan. Debe concluirse, pues, que la atribución del carácter básico a la regulación tan acabada y minuciosa contenida en los preceptos recurridos vulnera el orden constitucional de competencias» según expone la Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional 50/1999, de 6 de abril de 1999.

<sup>43</sup> El artículo 25.3 de la LRJAP no tiene carácter básico, por lo que es contrario al orden constitucional de competencias, según expone la Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional 50/1999, de 6 de abril de 1999.

Los miembros de la Comisión, en general, tendrán las siguientes funciones <sup>44</sup>:

- a) Recibir, con una antelación mínima de 48 horas, la convocatoria con el orden del día de las reuniones.
- b) Participar en los debates de las sesiones.
- c) Ejercer su derecho al voto y formular su voto particular, así como expresar el sentido de su voto y los motivos que lo justifican.
- d) Formular ruegos y preguntas.
- e) Obtener la información precisa para cumplir las funciones asignadas.
- f) Cuantas otras funciones sean inherentes a su condición.

La Comisión Evaluadora verificará y evaluará la documentación antes descrita y a la vista de ello elevará la oportuna propuesta de resolución al Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. Por consiguiente, realizará la evaluación de las solicitudes atendiendo, 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, así como otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, la dimensión de las empresas y, específicamente, a las especiales características de las pequeñas y medianas empresas.

En este sentido, la evaluación atenderá fundamentalmente a tres aspectos, más detallados, que en comparación con los criterios que establece la Orden, aún vigente, de 25 de enero de 1996 por la que se crea la figura «Entidad colaboradora en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres», que son más generales, ya que solo exige para su valoración las siguientes particularidades:

- a) Facilitar la incorporación de mujeres en organizaciones en las que estas se encuentran subrepresentadas, con el objetivo de conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus plantillas.

<sup>44</sup> El artículo 24 de la LRJAP no tiene carácter básico, por lo que es contrario al orden constitucional de competencias, según expone la Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional 50/1999, de 6 de abril de 1999. En el mismo sentido, «algo parecido cabe decir respecto de los apartados 2, 3 y 5 del artículo 27 relativos a las Actas de las sesiones celebradas por los órganos colegiados. En ellos no solo se consagra el derecho de los miembros a hacer constar en las actas sus votos contrarios a los acuerdos, sus abstenciones, el sentido de sus votos favorables o los votos particulares, sino que se contiene también una regulación acabada del contenido de esas actas e incluso del procedimiento de elaboración de las mismas, señalando incluso plazos concretos, como el de 48 horas para incorporar los votos particulares al texto aprobado de los acuerdos o la sesión en la que deben aprobarse las actas. También aquí la extensión y el grado de detalle con que se regulan las materias anteriormente indicadas desborda el ámbito constitucionalmente reservado a lo básico en esta materia».

- b) Facilitar la incorporación de mujeres en los niveles de responsabilidad intermedia y superior de las organizaciones, con el objetivo de alcanzar la paridad de mujeres y hombres en los puestos directivos <sup>45</sup>.
- c) Facilitar la incorporación de mujeres en ocupaciones tradicionalmente reservadas a los hombres, con el objetivo de alcanzar una distribución homogénea de ambos sexos en todas las ocupaciones.
- d) Implantar estrategias que permitan a las trabajadoras y los trabajadores compatibilizar sus responsabilidades laborales y familiares.
- e) Establecer mecanismos efectivos para evitar el acoso sexual en el trabajo.
- f) Eliminar cualquier manifestación sexista en el lenguaje, en la imagen y en el trato, tanto en el interior de las organizaciones como en su imagen exterior.

El RDIE, en cambio, exige tres amplios aspectos a valorar:

- a) Aspectos generales relativos al Plan de Igualdad o las Políticas de Igualdad:
  - 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 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 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 que persiguen y de los medios para su implantación y desarrollo.

<sup>45</sup> La paridad nace en la década de los ochenta a través de Naciones Unidas, Unión Europea, Consejo de Europa y Unión Interparlamentaria que emprendieron la construcción de un marco antidiscriminatorio definido por otras normas jurídicas y políticas cualitativamente diferentes. Aquellos instrumentos proclaman el derecho de las mujeres a la participación política plena, no solo a emitir su voto sino también a formar parte de los órganos de decisión, y se considera la democracia como deficitaria o inacabada por la escasa presencia de mujeres en las instituciones representativas. SEVILLA MERINO, J., «Igualdad, paridad y democracia», en AA.VV. (eds. FIGUERUELO BURRIEZA, Á. e IBÁÑEZ MARTÍNEZ, M.), *El reto de la efectiva igualdad de oportunidades*, Universidad de Salamanca-Comares, Granada, 2006, págs. 382-386. El «principal argumento que se suele utilizar contra las cuotas, la paridad o la representación equilibrada rompe la unidad del cuerpo electoral y el principio representativo. Y que la obligación de presentar las listas electorales de una determinada manera quiebra la autonomía que la Constitución reconoce a los partidos políticos». En este sentido, «no parecen razonables algunos de los argumentos que se esgrimen para considerar que la paridad rompe con la unidad del cuerpo electoral o quiebra el principio representativo, puesto que ello hubiera tenido también que entenderse de la misma manera en los Estados que han adoptado la paridad electoral o la representación equilibrada de mujeres y hombres, y en todos ellos tanto la doctrina como la clase política han entendido precisamente lo contrario: que con la igual representación de mujeres y hombres se profundiza en la democracia, al hacerla más inclusiva y vincular a toda la ciudadanía, mujeres y hombres». FREIXES SANJUÁN, T., «El techo de cristal», en OCKRENT, C., *El Libro negro de la condición de la mujer*, Aguilar, Madrid, 2007, págs. 940-941.

- La coordinación con las actuaciones similares desarrolladas por otras empresas, principalmente en el mismo sector o sectores de actividad.
- La implicación de los representantes del personal y la plantilla en el compromiso empresarial en materia de igualdad.
- La participación de los representantes del personal y de la plantilla, en su conjunto, en el diagnóstico y en el diseño de las medidas que integren el Plan de Igualdad o las Políticas de Igualdad, control y evaluación.
- 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.
- 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.
- El diseño, implantación y evaluación de medidas de acción positiva contra las discriminaciones.
- La admisión de medidas innovadoras que contribuyan a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación entre mujeres y hombres.

b) Aspectos relativos al modelo organizativo y a la responsabilidad social de las empresas:

- 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 favorezcan a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación <sup>46</sup>.
- La implementación de actuaciones de responsabilidad social en materia de igualdad a través de medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza destinada a promover condiciones de igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la empresa o en su entorno social.
- La formación, información, y sensibilización en igualdad y no discriminación para el conjunto de la empresa y para ciertos grupos o perfiles profesionales.

<sup>46</sup> «Otra manifestación del atentado de la mujer en la publicidad viene dado por la publicidad denigratoria con la que lo que se ve cuestionado es la propia dignidad de la mujer. En estos supuestos, lo que se denuncia suele ser el uso morboso del cuerpo femenino, presentando a una mujer sometida o vinculando el sexo a la adquisición el producto». ÁVILA DE LA TORRE, A., «Consideraciones generales en torno a la publicidad sexista», en AA.VV. (eds. FIGUERUELO BURRIEZA, Á. e IBAÑEZ MARTÍNEZ, M.), *El reto de la efectiva igualdad de oportunidades*, op. cit., pág. 32.



- La existencia de responsables, agentes o unidades de igualdad en los ámbitos de organización y dirección.
- La incorporación de medidas de gestión de la diversidad.
- La integración del compromiso con la igualdad efectiva en las relaciones con terceros, tales como proveedores, clientes, usuarios, contratistas y subcontratistas <sup>47</sup>, integrantes de un grupo de empresas, entre otros.
- Cualesquiera otras actuaciones que contribuyan especialmente a la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

c) Aspectos relativos al acceso al empleo y a las condiciones de trabajo:

- La aplicación de criterios de acceso al empleo y de promoción profesional adecuados al principio de igualdad y no discriminación, que no arrojen situaciones de discriminación directa o indirecta <sup>48</sup>.
- La aplicación de sistemas y criterios de clasificación profesional y de retribución que permitan eliminar y prevenir las situaciones de discriminación directa o indirecta <sup>49</sup>.
- La desagregación por sexo, edad, tipo de vinculación, niveles, grupos, categorías o puestos de trabajo y su evolución de los datos relativos al conjunto del personal que integra la empresa en los últimos años.
- La separación por sexo, edad, tipo de vinculación, niveles, grupos, categorías o puestos de trabajo y su evolución de los datos relativos a la retribución del personal que integra la empresa en los últimos años.
- 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, tales como las relativas a las mejoras y beneficios sociales, al teletrabajo <sup>50</sup> o a la movilidad geográfica.

<sup>47</sup> Vid. KAHALE CARRILLO, D., *Descentralización productiva y ordenamiento laboral. Un estudio sobre la contratación externa de actividades descentralizadas*, Aranzadi Social, Navarra, 2011.

<sup>48</sup> HERREROS LÓPEZ, J., «Políticas de empleo femenino», *El Graduado: Boletín Informativo del Ilustre Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid*, núm. 45, 2004, págs. 79-90.

<sup>49</sup> Vid. PÉREZ DEL RÍO, T., *Guía de negociación colectiva sobre discriminación por razón de género en el empleo, en las condiciones de trabajo, en la igualdad retributiva y la violencia de género*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2005.

<sup>50</sup> Un estudio sobre las características y la definición del teletrabajo, en KAHALE CARRILLO, D., «Teletrabajo: Regulación jurídico-laboral», *Gaceta Laboral*, vol. 9, núm. 3, 2003, págs. 397-416.

- El establecimiento de políticas de prevención de riesgos laborales avanzadas e innovadoras, en especial en lo relativo a la maternidad, paternidad y lactancia <sup>51</sup>.
- La presencia de mujeres en los diferentes ámbitos de toma de decisiones en la empresa, así como 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 enfocadas al logro de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, entre ellos, el absentismo laboral y su posible penalización, los procedimientos de solución de conflictos, políticas de formación, políticas de prevención de riesgos profesionales <sup>52</sup>, compromisos relativos a la calidad del empleo, mantenimiento y reestructuración de la plantilla, mejoras y beneficios sociales.
- La difusión y garantía de los derechos y facultades relativos al Plan de Igualdad o a las Políticas de Igualdad y a los mecanismos de tutela contra la discriminación.
- 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 concretas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo <sup>53</sup>, a través de códigos de conducta <sup>54</sup>, 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 <sup>55</sup>.

<sup>51</sup> Vid. CARRERO DOMÍNGUEZ, C. y QUINTERO LIMA, M., «La Ley de Igualdad y la prevención de riesgos laborales: nueva protección social de los (nuevos y no tanto) riesgos laborales», en AA.VV. (coords. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.), *La Ley de Igualdad: Consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*, Editorial Lex Nova, Valladolid, 2007, págs. 223-254. SIERRA HERNÁIZ, E., «Las medidas de igualdad de oportunidades a favor de la mujer en el empleo», *AS*, vol. V, 1998. PANIZO ROBLES, J., «Igualdad de género, conciliación familiar y laboral y Seguridad Social (a propósito de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres)», *RTSS. CEF*, núm. 290, 2007, págs. 3-98.

<sup>52</sup> «Las penas están destinadas a ser aplicadas a personas y ninguna mención se realiza al género. Pero de nuevo, solo una mirada sensitiva con el género ha permitido incorporar penas específicas que la mujer requiere y someter a críticas a otras». LARRAURI PIJOÁN, E., «Género y Derecho penal», en AA.VV. (ed. FABIÁN CAPARRÓS, E.), *Responsa Iurisperitorum Digesta*, vol. III, Ediciones Universidad de Salamanca, Salamanca, 2002, pág. 229. Una visión de género desde la óptica criminalística, véase BARATTA, A., «El paradigma del género. Desde la cuestión criminal a la cuestión humana», en AA.VV. (ed. FABIÁN CAPARRÓS, E.), *Responsa Iurisperitorum Digesta, op. cit.*, págs. 199-242.

<sup>53</sup> Vid. PERÁN QUESADA, S., «La aplicación de la LO 3/2007 a un supuesto de acoso sexual en la empresa», *AS*, núm. 44, 2008.

<sup>54</sup> La doctrina ha señalado que el fenómeno de los Códigos de Conducta es más amplio y lo han denominado *soft law* o Derecho blando. MERINO SEGOVIA, A. y RENTERO JOVER, J., «Fórmulas atípicas de regulación de las relaciones laborales en la empresa transnacional: códigos de conducta y buenas prácticas», en AA.VV. (coord. BAYLOS GRAU, A.), *La dimensión europea y transnacional de la autonomía colectiva*, Bomarzo, Albacete, 2003, pág. 274. VAN DER LAAT ECHEVARRÍA, B., «Cláusulas sociales, códigos de conducta y normas de responsabilidad social del empresario», en AA.VV. (eds. SANGUINETI RAYMOND, W. y GARCÍA LASO, A.), *Globalización Económica y Relaciones Laborales*, Ediciones Universidad Salamanca, Salamanca, 2003, pág. 164. MALUQUER DE MOTES BERNAT, C., «Los códigos de conducta como fuente de Derecho», *Derecho Privado y Constitución*, núm. 17, 2003, págs. 362-363.

<sup>55</sup> KAHALE CARRILLO, D., *El código de conducta ante situaciones de acoso laboral en la Administración Pública*, Instituto Andaluz de Administración Pública, Sevilla, 2010.

Si la solicitud no reuniera los requisitos exigidos o no se acompañara de la documentación requerida, podrá requerirse a la empresa para que en un plazo de 10 días subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos, con indicación de que si así no lo hiciera se tendrá por desistida su petición, de conformidad con lo establecido en el artículo 71 de la LRJAP. Transcurrido el plazo de subsanación sin que esta se haya producido, el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad deberá dictar resolución en los términos previstos en el artículo 42 de dicha norma; es decir, en los casos de prescripción, renuncia del derecho, caducidad del procedimiento o desistimiento de la solicitud, así como la desaparición sobrevenida del objeto del procedimiento. La resolución consistirá en la declaración de la circunstancia que concurra en cada caso, con indicación de los hechos producidos y las normas aplicables.

Hay que resaltar que la falta de aportación de documentación no conlleva al archivo definitivo del expediente, semejante a los efectos de una resolución denegatoria, sin que se hubiera dictado resolución expresa y motivada a estos efectos, es decir, solo se archivará de forma provisional hasta que se subsane la falta. Entender lo contrario implicaría indefensión al solicitante, puesto que al no comunicarle resolución alguna puede que crea que el procedimiento sigue pendiente y no siga accionando el procedimiento hasta llegar el caso que prescriba su derecho <sup>56</sup>.

#### 5.4. Resolución

El Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad a la vista de la propuesta elevada por la Comisión evaluadora procederá a dictar resolución motivada sobre las solicitudes de concesión del distintivo empresarial, que será publicada en el BOE. El plazo máximo para resolver y notificar las solicitudes será de seis meses, a partir de la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes que se fije anualmente en cada convocatoria. Transcurrido este plazo, si no recayera resolución expresa, se entenderá estimada la petición. Ello significa que opera el silencio administrativo positivo <sup>57</sup>. El plazo para resolver constituye una novedad en relación con la Orden de 25 de enero de 1996 por la que se crea la figura «Entidad colaboradora en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres», ya que el plazo máximo para ello es de tres meses, a partir de la fecha de presentación de la solicitud, transcurrido el cual se entenderá desestimada la petición si no recayera resolución expresa, por ello se entiende que opera el silencio administrativo negativo.

El legislador ha querido establecer que las empresas que hayan sido reconocidas como «Entidad colaboradora en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres», de conformidad con lo pre-

<sup>56</sup> *Vid.* Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 16 de abril de 1996.

<sup>57</sup> «El silencio administrativo es, o no deja de ser otra cosa, que el reconocimiento del fracaso del ordenamiento jurídico para hacer cumplir a la Administración una obligación que el propio ordenamiento le impone: resolver (ahora, resolver y notificar) en el plazo de tramitación de los procedimientos. Y decimos fracaso porque en definitiva, y pese a que se mantiene en todo caso la obligación de resolver, se acaba claudicando ante el incumplimiento. No se habilitan los medios para forzar a la Administración a que cumpla su obligación (como sí ocurre en el derecho alemán, en el que la crisis se soluciona directamente a través de los tribunales mediante demandas de imposición o de condena a dictar un acto), sino que se acaba proporcionando al incumplimiento un efecto procesal o sustantivo, según los casos, que elimine los perjuicios que la falta del acto puede generar al interesado». MACÍAS CASTAÑO, J., «El silencio administrativo: su actual regulación y conflictos procesales», *CDL*, núm. 0, 2002, págs. 59-73.

visto en la Orden de 25 de enero de 1996, podrán seguir utilizando en su publicidad y comunicaciones el mencionado reconocimiento hasta que se resuelva la primera de las convocatorias que realice el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad para la concesión del distintivo. A partir de esa fecha ninguna empresa podrá seguir utilizando ese reconocimiento. En este sentido, aquellas que concurren a la convocatoria para la concesión del distintivo «Igualdad en la Empresa», les resultará de aplicación en su integridad el régimen jurídico previsto en el RDIE para la solicitud inicial de este distintivo, si bien les será valorado su reconocimiento como «Entidad colaboradora en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres» junto con los demás criterios de valoración antes descritos. Por consiguiente, la primera convocatoria traerá ineludiblemente la derogación tácita de la Orden 25 de enero de 1996.

La falsedad u ocultación de datos relevantes para la solicitud podría suponer su rechazo por el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. Hay que resaltar que la Administración Pública deberá respetar lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de carácter personal<sup>58</sup>, en el sentido de que los solicitantes estarán sujetos al derecho de acceso, rectificación, cancelación y oposición mediante escrito<sup>59</sup>.

## 5.5. Entrega del distintivo

El Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad procederá a la entrega del certificado y de la placa acreditativos del distintivo «Igualdad en la Empresa» en acto público convocado al efecto y al que se dotará de la solemnidad y difusión adecuada. En este sentido, las Administraciones Públicas garantizarán la necesaria coordinación y colaboración en relación con la concesión y revocación del distintivo y de cualesquiera otras distinciones y premios, es decir, el otorgamiento de premios o galardones concedidos por diferentes Administraciones españolas o extranjeras o entes públicos adscritos o dependientes de aquellas Administraciones, así como por entidades privadas españolas o extranjeras en relación con la consecución de la igualdad real y efectiva. A tal efecto podrán comunicar las correspondientes resoluciones de concesión, suspensión, renovación y revocación, así como las renunciaciones voluntarias que se produzcan a la Comisión evaluadora.

## 5.6. Informe anual

La empresa distinguida deberá remitir a la Dirección General para la Igualdad en el Empleo un informe anual donde se muestren las actuaciones implantadas y los efectos de las mismas en el marco de los Planes de Igualdad o de las Políticas de Igualdad cuya valoración justificó la concesión del distintivo empresarial en materia de igualdad. El plazo ordinario para cumplir con la obligación será de 30 días naturales, inmediatamente posteriores a la fecha de terminación de cada anualidad de vigencia del distintivo, entendiéndose que la primera anualidad comienza en la fecha de su concesión.

<sup>58</sup> BOE núm. 298, de 14 de diciembre de 1999.

<sup>59</sup> Vid. FREIXAS GUTIÉRREZ, G., *La protección de los datos de carácter personal en el derecho español: aspectos teóricos y prácticos*, Editorial Bosch, Barcelona, 2001.

El informe correspondiente a la tercera anualidad deberá contemplar tanto las actuaciones y resultados previstos y producidos durante la misma, como el conjunto de los que integren el Plan de Igualdad o las Políticas de Igualdad y de los que se han derivado de su implantación a lo largo de los tres años de vigencia del distintivo. Dicho en otras palabras, deberá presentar un informe de los representantes del personal en la empresa sobre el Plan de Igualdad o las Políticas de Igualdad en los que se apoyó la solicitud. En el supuesto de que la empresa no cuente con órganos de representación de la plantilla, como ya se ha apuntado, podrán suscribirlo sus propios trabajadores y trabajadoras.

A la Dirección General para la Igualdad en el Empleo le corresponde realizar el seguimiento y control de la aplicación y los efectos de los Planes de Igualdad o las Políticas de Igualdad que hayan justificado la concesión del distintivo. En este sentido, evaluará los informes anuales que le remita la empresa distinguida en materia de igualdad y, asimismo, podrá requerirle información adicional que resulte necesaria para una adecuada valoración, efectiva implantación y resultados de aquellos instrumentos.

Hay que resaltar que el apartado 5 del artículo 50 de la LOIMH no aparecía en el Proyecto de Ley 121/000092 Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres<sup>60</sup>, por tanto, se le añadió lo siguiente: «El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales controlará que las empresas que obtengan el distintivo mantengan permanentemente la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras y, en caso de incumplirlas, les retirará el distintivo».

## 6. OBLIGACIONES

Las empresas que obtengan el distintivo deberán promover activamente la igualdad efectiva de mujeres y hombres, especialmente en el cumplimiento y mejora de las medidas que integran el Plan de Igualdad, o las Políticas de Igualdad, que justifiquen la concesión de su distintivo. En este sentido, el uso del distintivo estará sujeto al cumplimiento de las siguientes obligaciones:

- a) El distintivo reproducirá con precisión el logotipo original que se determine, en los colores y tipos de letra indicados.
- b) El uso del distintivo se ajustará a los límites temporales de vigencia inicial, prórroga o prórrogas de su concesión. Asimismo, su uso deberá ajustarse a los efectos temporales previstos en el Capítulo IV «Vigencia, suspensión y finalización de la concesión del distintivo "Igualdad en la Empresa"» del RDIE. La empresa distintiva no podrá hacer de su uso desde el momento en que el periodo de su validez expire, es decir, desde que el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad 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.
- c) El distintivo deberá ir asociado, en todo caso, al nombre de la empresa diferenciada con indicación del año de la concesión.

<sup>60</sup> Boletín Oficial de las Cortes Generales Senado, Serie A: proyectos de ley, núm. 92 I, de 8 de septiembre de 2006, pág. 11.

- d) El uso del distintivo estará sujeto a la plena observancia de la normativa aplicable, en particular, en materia de publicidad a la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad <sup>61</sup>.

## 7. VIGENCIA, SUSPENSIÓN Y FINALIZACIÓN

### 7.1. Vigencia

La concesión del distintivo empresarial «Igualdad en la Empresa» tendrá una vigencia inicial de tres años, salvo que solicite su prórroga que tendrá una duración igual.

### 7.2. Prórroga

Antes de que expire el periodo de vigencia del distintivo, la empresa podrá solicitar su prórroga. En este sentido, la empresa remitirá a la Dirección General para la Igualdad en el Empleo la solicitud de prórroga, acompañada de un informe trienal en el que se reflejen las actuaciones implantadas y los efectos de las mismas en el marco de los Planes de Igualdad o de las Políticas de Igualdad cuya valoración justificó la concesión del distintivo empresarial en materia de igualdad, así como, en su caso, el 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.

Las sucesivas prórrogas tendrán una duración de tres años y estarán sujetas al mismo procedimiento, requisitos y obligaciones establecidos para la concesión inicial. El plazo máximo para resolver y notificar la solicitud será de seis meses desde su presentación. En aquellos supuestos en que la solicitud se presente en plazo y forma, las facultades y obligaciones derivadas de la concesión del distintivo se mantendrán con carácter provisional hasta que se resuelva el procedimiento.

### 7.3. Suspensión

El Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, de oficio o a instancia de parte, previa audiencia de la empresa distinguida, podrá suspender la concesión del distintivo, mediante resolución motivada, que será publicada en el BOE, en los siguientes supuestos:

<sup>61</sup> BOE núm. 274, de 15 de noviembre de 1988. Modificada por la Ley 39/2002, de 28 de octubre, de transposición al ordenamiento jurídico español de diversas directivas comunitarias en materia de protección de los intereses de los consumidores y usuarios (BOE núm. 259, de 29 de octubre de 2002). Se modifican los artículos 6, 25 y 26 y se añaden los artículos 6 bis y 29. Modificada por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género (BOE núm. 313, de 29 de diciembre de 2004). Se modifica el artículo 3, letra a) y se añaden un nuevo apartado 1 bis al artículo 25 y una disposición adicional. Modificada por la Ley 29/2009, de 30 de diciembre, por la que se modifica el régimen legal de la competencia desleal y de la publicidad para la mejora de la protección de los consumidores (BOE núm. 315, de 31 de diciembre de 2009). Se modifican el artículo 1 y el título II (arts. 3, 4, 5 y 6) y se reenumeran los artículos 9 a 24 como artículos 7 a 22.

- a) Cuando se alteren las condiciones que dieron lugar a la concesión del distintivo, es decir, en el caso de que supongan empeoramientos no sustanciales de los parámetros de igualdad que justificaron la concesión del distintivo.
- b) En el supuesto de que la empresa no cumpla con la obligación de remitir el informe anual en la forma o en los plazos ordinarios previstos.
- c) En los casos de incumplimiento leve de las obligaciones previstas en el RDIE.
- d) Cuando se inicie un procedimiento de revocación, como medida cautelar, hasta que recaiga la resolución que determine la revocación de dicha concesión.
- e) En caso de no presentar el informe anual, la suspensión se mantendrá hasta que se cumpla con la obligación de remitirlo en el plazo extraordinario que pudiera establecerse por el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad o hasta que en el informe anual correspondiente se certifique la subsanación de las circunstancias que justificaron la suspensión.
- f) La suspensión de la concesión del distintivo empresarial comportará las facultades derivadas de aquella, en los términos previstos en el artículo 11 del RDIE. Para las facultades y obligaciones derivadas de los supuestos previstos en los apartados c) y d) del primer ordinal de aquel precepto, se estará a las especificaciones correspondientes en cada convocatoria de ayuda, subvención o adjudicación de contrato.

#### 7.4. Revocación

Sin perjuicio de las responsabilidades que pudieran derivarse en los diferentes órdenes, el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, de oficio o a instancia de parte, previa audiencia de la empresa distinguida, podrá revocar, como en el apartado anterior –suspensión–, la concesión del distintivo empresarial, mediante resolución motivada, que será publicada en el BOE, en los siguientes casos:

- a) En el supuesto de incumplimiento por parte de la empresa de la obligación de remisión del informe anual a la Dirección General para la Igualdad en el Empleo en la forma o en los plazos extraordinarios establecidos al efecto.
- b) En la alteración de las condiciones que dieron lugar a la concesión del distintivo que supongan el empeoramiento sustancial de los parámetros de igualdad que justificaron la concesión.
- c) En el caso de que se produjera la pérdida de alguno de los requisitos necesarios para solicitar la concesión del distintivo empresarial.
- d) Cuando en la empresa se produjeran o apreciaran condiciones o circunstancias incompatibles con los criterios de valoración señalados, o contrarias a la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

- e) La revocación de la concesión del distintivo conllevará la pérdida de las facultades derivadas de aquella. Para las facultades y obligaciones derivadas de los supuestos previstos en los apartados c) y d) del artículo 11.1 del RDIE, se estará a las especificaciones correspondientes en cada convocatoria de ayuda, subvención o adjudicación de contrato.
- f) La empresa a la que se haya revocado el distintivo quedará excluida durante tres años de la posibilidad de solicitarlo. En el supuesto de una segunda revocación, la empresa quedará excluida durante 10 años en los procedimientos de concesión del distintivo empresarial en materia de igualdad.
- g) Por incumplimiento grave o reiterado de las obligaciones derivadas de la concesión del distintivo. Específicamente, cuando la empresa incurra en publicidad ilícita.

En relación con este último hay que tener en cuenta lo dispuesto en la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad, entendiéndose como publicidad toda forma de comunicación realizada por una persona física o jurídica, pública o privada en el ejercicio de una actividad comercial, industrial, artesanal o profesional, con el propósito de promover de manera directa o indirecta la contratación de bienes muebles o inmuebles, servicios, derechos y obligaciones <sup>62</sup>. En contra, la publicidad es ilícita en los siguientes supuestos:

- a) Aquella que atente contra la dignidad de la persona o vulnere los valores y derechos reconocidos en la Carta Magna, especialmente a la que contravenga al derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen <sup>63</sup>, y a la protección de la juventud y de la infancia <sup>64</sup>. Asimismo, los anuncios que presenten a las mujeres de forma vejatoria, ya sea utilizando particular y directamente su cuerpo o partes del mismo como mero objeto desvinculado del producto que se pretende promocionar, o su imagen asociada a comportamientos estereotipados que vulnere los fundamentos del ordenamiento jurídico coadyuvando a generar la violencia a que se refiere la Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género <sup>65</sup>.

<sup>62</sup> Vid. DE LA CUESTA RUTE, J., «Apuntes sobre el control de difusión publicitaria según la Ley General de Publicidad», en AA.VV., *Derecho mercantil de la Comunidad Económica Europea: estudios en homenaje a José Girón Tena*, Civitas, Madrid, 1991, págs. 219-242. MONTÓN REDONDO, A., «El proceso de la Ley General de Publicidad», *La Ley: Revista jurídica española de doctrina, jurisprudencia y bibliografía*, núm. 1, 1989, págs. 1.046-1.052.

<sup>63</sup> En un estudio de anuncios publicitario de mujeres se ha llegado a la conclusión de que se «ha sustituido el modelo basado en la imagen tradicional de la mujer madre y esposa por otro, aparentemente más innovador y acorde con los tiempos, basado en la sensualidad, el cuidado y la exhibición del cuerpo. Pero no se puede afirmar que ha habido un verdadero cambio de fondo porque el modelo propuesto no pone en relieve sus valores y capacidades; es sectorial porque solo valora los aspectos estéticos del cuerpo y excluyente porque no da cabida a las mujeres reales, en resumen, no resulta potenciador y dignificante para la mujer». CACÉRES ZAPATERO, M. y DÍAS SOLOAGA, P., «La representación del cuerpo de la mujer en la publicidad de revistas femeninas», *Estudios sobre el Mensaje Periodístico*, núm. 14, 2008, pág. 326.

<sup>64</sup> Vid. artículos 18 y 20, apartado 4 de la CE.

<sup>65</sup> Supuesto modificado por la disposición adicional sexta de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. La antigua redacción del precepto establecía: «La publicidad que atente contra la dignidad de la persona o vulnere los valores y derechos reconocidos en la Constitución, especialmente en lo que se refiere a la infancia, juventud y la mujer».



- b) La publicidad engañosa. Es decir, aquella que de cualquier manera, incluida su presentación, induce o pueda inducir a error a sus destinatarios, pudiendo afectar a su comportamiento económico, o perjudicar o ser capaz de perjudicar a un competidor. Asimismo, la publicidad que silencie datos fundamentales de los bienes, actividades o servicios cuando dicha omisión induzca a error de los destinatarios <sup>66</sup>.
- c) La publicidad desleal. Entendida como la que por su contenido, forma de presentación o difusión induce el descrédito, denigración o menosprecio directo o indirecto de una persona o empresa, de sus productos, servicios, actividades o circunstancias o de sus marcas, nombres comerciales u otros signos distintivos. De igual manera, aquella que incite a confusión con las empresas, actividades, productos, nombres, marcas u otros signos distintivos de los competidores, así como la que haga uso injustificado de la denominación, siglas, marcas o distintivos de otras empresas o instituciones, o de las denominaciones de origen o indicaciones geográficas de otros productos competidores y la que sea contraria a las exigencias de la buena fe y a las normas de corrección y buenos usos mercantiles. Al igual que la publicidad comparativa, es decir, la que aluda explícita o implícitamente a un competidor o a los bienes o servicios ofrecidos por él.
- d) La publicidad subliminal, la que nace mediante técnicas de producción de estímulos de intensidades fronterizas con los umbrales de los sentidos o análogas, que pueda actuar sobre el público destinatario sin ser conscientemente percibida.
- e) La publicidad que infrinja lo dispuesto en la normativa que regule la publicidad de determinados productos, bienes, actividades o servicios.

En este ámbito, la LOIMH atribuye legitimación para ejercer la acción de cesación al Instituto de la Mujer u órganos equivalentes de las comunidades autónomas, es decir, cuando consideren que pudiera haberse incurrido en supuestos, por ejemplo, de publicidad engañosa.

<sup>66</sup> Artículo 5 de la Ley General de Publicidad: «Para determinar si una publicidad es engañosa, se tendrán en cuenta todos sus elementos y principalmente sus indicaciones concernientes a:

1. Las características de los bienes, actividades o servicios, tales como:
  - a) Origen o procedencia geográfica o comercial, naturaleza, composición, destino, finalidad, idoneidad, disponibilidad y novedad.
  - b) Calidad, cantidad, categoría, especificaciones y denominación.
  - c) Modo y fecha de fabricación, suministro o prestación.
  - d) Resultados que pueden esperarse de su utilización.
  - e) Resultados y características esenciales de los ensayos o controles de los bienes o servicios.
  - f) Nocividad o peligrosidad.
2. Precio completo o presupuesto o modo de fijación del mismo.
3. Condiciones jurídicas y económicas de adquisición, utilización a entrega de los bienes o de la prestación de los servicios.
4. Motivos de la oferta.
5. Naturaleza, cualificaciones y derechos del anunciante, especialmente en lo relativo a:
  - a) Identidad, patrimonio y cualificaciones profesionales.
  - b) Derechos de propiedad industrial o intelectual.
  - c) Premios o distinciones recibidas.
6. Servicios post-venta.»

## 7.5. Suspensión y renuncia voluntarias

La empresa distinguida podrá solicitar a la Dirección General para la Igualdad en el Empleo la suspensión de la concesión de su distintivo o renunciar a él. Por consiguiente, la suspensión conllevará la suspensión de las facultades derivadas de la concesión en los términos previstos en el artículo 17 del RDIE. La renuncia a la concesión del distintivo conllevará ineludiblemente la pérdida de las facultades derivadas de aquella y la renuncia de las facultades derivadas de la concesión en los términos previstos en aquel precepto.

## 7.6. Registro de las empresas con distintivo

El Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, a través de la Dirección General para la Igualdad en el Empleo, mantendrá un registro público de las empresas con distintivo «Igualdad en la Empresa» en el que se lleven las concesiones, renovaciones, renunciaciones voluntarias, suspensiones y revocaciones de este distintivo empresarial.

## 8. BENEFICIOS

El distintivo, como ya se ha apuntado, consiste en un reconocimiento público e interno del buen hacer y la difusión de las iniciativas concernientes a la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con su personal. El reconocimiento no termina con un certificado, una placa y un acto solemne con difusión, ya que también genera otros efectos positivos:

- a) Informa a la sociedad y a todos los participantes de la cadena de producción acerca de las empresas que cumplen con los estándares requeridos para esta distinción.
- b) Mejora la calidad de servicio.
- c) Ofrece una mejor respuesta a los consumidores.
- d) Pone en valor las medidas desarrolladas a favor de la igualdad.
- e) Mejora el entorno de trabajo.
- f) Aumenta la bolsa de empleo.
- g) Ofrece un elemento de distinción positivo frente a las empresas rivales.
- h) Coloca en evidencia la cultura empresarial con sensibilidad de género.
- i) Resalta en positivo en su mercado competitivo.
- j) La imagen corporativa mejorará sustancialmente.

Además, de los anteriores beneficios, la LOIMH y el RDIE ofrece los siguientes:

- a) El uso del distintivo en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.
- b) La entrega a la empresa en acto público por parte del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad de un certificado y una placa acreditativos de la concesión del distintivo empresarial en materia de igualdad.
- c) La valoración del distintivo a efectos de la obtención de subvenciones públicas en cuyas bases reguladoras se premie la efectiva consecución de la igualdad, es decir, cuando las Administraciones Públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinen los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades demandantes <sup>67</sup>.
- d) La consideración del distintivo en la adjudicación de los contratos, es decir, cuando los órganos de contratación establezcan 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 de la LOIMH, 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. A estos efectos, cuando los órganos de contratación dispongan en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia para aquellas empresas que establezcan medidas tendentes a promover la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, se entenderá que cumplen dicho requisito las tenedoras del distintivo empresarial, sin perjuicio de que tal circunstancia pueda acreditarse por cualesquiera otros medios que el órgano de contratación determine <sup>68</sup>. La empresa que haya hecho uso de esta preferencia, estará obligada a mantener los parámetros de igualdad durante el plazo fijado en la adjudicación.
- e) La publicidad y difusión institucional por parte del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad de las empresas que hayan obtenido el distintivo.
- f) La concesión del distintivo será compatible con el otorgamiento de otras distinciones o galardones otorgados por diferentes Administraciones Públicas españolas o extranjeras o entes públicos adscritos o dependientes de aquellas Administraciones, así como por entidades privadas españolas o extranjeras en relación con la consecución de la igualdad real y efectiva.

Los beneficios más importantes a objeto de este estudio son los señalados en los artículos 33, 34 y 35 de la LOIMH; es decir, «Contratos de las Administraciones Públicas», «Contratos de la Administración General del Estado» y «Subvenciones públicas». Por tanto, serán los que a continuación se estudiarán, ya que la LOIMH y el RDIE hacen alusión a ellos en relación con el distintivo empresarial en materia de igualdad, y en los que despierta un gran interés para los empresarios.

<sup>67</sup> Artículo 35 de la LOIMH.

<sup>68</sup> Artículos 33 y 34 de la LOIMH.

## 8.1. Contratos de las Administraciones Públicas

La LOIMH agrupa las disposiciones en materia de contratación administrativa en los artículos 33 y 34. Este último destinado a la Administración General del Estado y el primero a todas las Administraciones Públicas (AGE, comunidades autónomas y entidades locales, organismos autónomos y organismos públicos dependientes de alguna Administración territorial).

El Capítulo II «Acción administrativa para la igualdad» del Título II «Políticas públicas para la igualdad» de la ley recoge las disposiciones en materia de contratación administrativa. El artículo 33 establece que «las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, a través de sus órganos de contratación y, en relación con la *ejecución de los contratos* que celebren, podrán establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público». Esta última se refiere a la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público (LCSP)<sup>69</sup>, ya que el Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas<sup>70</sup>, se encuentra derogado con excepción del Capítulo IV «Financiación privada», del Título V «Del contrato de concesión de obras públicas», del Libro II «De los distintos tipos de contratos administrativos», comprensivo de los artículos 253 a 260, ambos inclusive.

El artículo 34 establece que «anualmente, el Consejo de Ministros, a la vista de la evolución e impacto de las políticas de igualdad en el mercado laboral, determinará los contratos de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos que obligatoriamente deberán incluir entre sus condiciones de ejecución medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, conforme a lo previsto en la legislación de contratos del sector público. En el acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrán establecerse, en su caso, las características de las condiciones que deban incluirse en los *pliegos* atendiendo a la naturaleza de los contratos y al sector de actividad donde se generen las prestaciones. [...]. 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 igualen 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 el Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio».

Hubiese sido más sencillo que el legislador recogiera en un solo precepto todo lo concerniente a la contratación administrativa en la LOIMH. El motivo de que existan dos artículos radica en que en materia de contratación pública el Estado no tiene competencia legislativa plena, sino limitada a la «legislación básica sobre contratos y concesiones administrativas», según lo establece el artículo 149.1.18 de la CE, es decir, no puede agotar todo el ámbito material de la contratación pública. En

<sup>69</sup> BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2007.

<sup>70</sup> BOE núm. 148, de 21 de junio de 2000.

este sentido, las disposiciones que establece el artículo 34, la densidad regulatoria puede ser todo lo profunda que el legislador quiera. En contra, las disposiciones del artículo 33 para ser aplicadas a todas las Administraciones son más generales, con el propósito de permitir que los entes públicos territoriales, si lo creen conveniente, establezcan las disposiciones complementarias apropiadas <sup>71</sup>.

De la simple lectura de los mencionados preceptos se observa un conjunto de términos esenciales de la contratación administrativa y de subvenciones públicas <sup>72</sup>, no definidos, que es interesante conocer para poder entender el alcance de la norma en materia de igualdad:

### 8.1.1. Órganos de contratación

La LCSP señala como órganos de contratación en el artículo 291 a los siguientes:

- a) Los Ministros y los Secretarios de Estado son los órganos de contratación de la AGE y, en consecuencia, están facultados para celebrar en su nombre los contratos en el ámbito de su competencia. En los departamentos ministeriales en los que existan varios órganos de contratación, la competencia para celebrar los contratos de suministro y de servicios que afecten al ámbito de más de uno de ellos corresponderá al Ministro, salvo en los casos en que la misma se atribuya a la Junta de Contratación.
- b) Los Presidentes o Directores de los organismos autónomos, agencias estatales, entidades públicas empresariales y demás entidades públicas estatales y los Directores generales de las distintas entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social, son los órganos de contratación de unos y otros.
- c) El Director General del Patrimonio del Estado es el órgano de contratación del sistema estatal de contratación centralizada <sup>73</sup>.
- d) En los departamentos ministeriales y en los organismos autónomos, agencias estatales, entidades públicas empresariales y demás entidades de derecho público estatales, así como en las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social, podrán constituirse Juntas de Contratación, que actuarán como órganos de contratación.
- e) Cuando el contrato resulte de interés para varios departamentos ministeriales y, por razones de economía y eficacia, la tramitación del expediente deba efectuarse por un único órgano de contratación, los demás departamentos interesados podrán contribuir a su financiación en la forma que se determine en convenios o protocolos de actuación.

<sup>71</sup> MORENO MOLINA, Á., «Disposiciones en materia de contratación administrativa y subvenciones públicas», en AA.VV. (coords. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.), *La Ley de Igualdad: Consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*, Editorial Lex Nova, Valladolid, 2007, pág. 207.

<sup>72</sup> Vid. MENÉNDEZ REXACH, A., «Actos administrativos, procedimiento y contratos de las administraciones públicas», *Justicia Administrativa: Revista de Derecho Administrativo*, núm. 31, 2006, págs. 119-134.

<sup>73</sup> Vid. la regulación en los artículos 190 y 191 de la LCSP.

- f) La capacidad para contratar de los representantes legales de las sociedades y fundaciones del sector público estatal se regirá por lo dispuesto en los estatutos de estas entidades y por las normas de derecho privado que sean en cada caso de aplicación.

### 8.1.2. Pliegos de cláusulas administrativas

Los pliegos de cláusulas administrativas se definen como aquellos documentos que contienen las declaraciones jurídicas, económicas y administrativas que resultan de aplicación a todos los contratos de objeto análogo, además de las establecidas en la legislación de contratos del sector público <sup>74</sup>. Dicho en otros términos, son los documentos elaborados de manera unilateral por el ente público en los que se recogen los distintos aspectos y características de las prestaciones a las que se obliga el contratista, así como los derechos que le asisten <sup>75</sup>. Asimismo, son conocidos como la «ley del contrato» <sup>76</sup>.

De la lectura del artículo 34 de la LOIMH se deduce que el legislador quiso hacer alusión exclusivamente a los pliegos de cláusulas administrativas particulares, a pesar de que en el apartado primero, párrafo segundo, se refiere solo a «los pliegos» sin adjetivar. Hay que resaltar que existen varios tipos de documentos <sup>77</sup>:

- a) Pliegos de cláusulas administrativas generales <sup>78</sup>.
- b) Pliegos de prescripciones técnicas, los cuales no se analizarán por no hacer mención la LOIMH.
- c) Pliego de cláusulas administrativas particulares.

Los pliegos generales cumplen una importante función de homogeneización de los derechos y obligaciones que constituyen el contenido de las relaciones contractuales de los entes públicos a través de un esquema contractual óptimo, que resulte de aplicación general para toda la Administración, que, a su vez, definen los diferentes tipos de contratos administrativos, conteniendo de forma global las obligaciones contractuales que surgen para cada una de las partes contratantes <sup>79</sup>.

<sup>74</sup> PÉREZ ROLDÁN, M., «Pliegos de cláusulas administrativas generales. Elementos que los configuran», *RGDA*, núm. 13, 2006, pág. 1.

<sup>75</sup> MORENO MOLINA, Á., «Disposiciones en materia de contratación administrativa y subvenciones públicas», en AA.VV. (COORDS. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.), *La Ley de Igualdad: Consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*, op. cit., pág. 215.

<sup>76</sup> SSTs de 30 de mayo de 1998 y 18 de mayo de 1998.

<sup>77</sup> Vid. HERNÁNDEZ-LAHOZ ORTIZ, P., «Aproximación al contenido de los pliegos de cláusulas administrativas particulares», *Contratación administrativa práctica: Revista de la contratación administrativa y de los contratistas*, núm. 85, 2009, págs. 64-72.

<sup>78</sup> El carácter normativo de los pliegos generales ha sido reiterado por el Alto Tribunal en numerosas ocasiones. Por su parte, frente a la alegación del carácter normativo de los pliegos de condiciones particulares, declara que únicamente se ha afirmado esta naturaleza normativa de los pliegos de cláusulas generales. STS de 4 de julio de 2002.

<sup>79</sup> PÉREZ ROLDÁN, M., «Pliegos de cláusulas administrativas generales. Elementos que los configuran», *RGDA*, op. cit., págs. 1 y 2.

El artículo 99 de la LCSP establece que los pliegos de cláusulas administrativas particulares deberán aprobarse previamente a la autorización del gasto o conjuntamente con ella, y siempre antes de la licitación del contrato, o de no existir esta, antes de su adjudicación provisional. Aquellos incluirán los pactos y condiciones definidores de los derechos y las obligaciones de las partes del contrato y las demás menciones requeridas por el ordenamiento jurídico. En el supuesto de contratos mixtos, se detallará el régimen jurídico aplicable a sus efectos, cumplimiento y extinción, atendiendo a las normas aplicables a las diferentes prestaciones fusionadas en ellos. Los contratos se ajustarán al contenido de los pliegos particulares, cuyas cláusulas se consideran parte integrante de los mismos.

La aprobación de los pliegos de cláusulas administrativas particulares corresponderá al órgano de contratación, que podrá, a su vez, aprobar modelos de pliegos particulares para determinadas categorías de contratos de naturaleza análoga. La Junta Consultiva de Contratación Administrativa del Estado deberá informar con carácter previo todos los pliegos particulares en que se proponga la inclusión de estipulaciones contrarias a los correspondientes pliegos generales. En la AGE, sus organismos autónomos, entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social y demás entidades públicas estatales, requerirán el informe previo del Servicio Jurídico respectivo para la aprobación de los pliegos y de los modelos.

### 8.1.3. Adjudicación de los contratos

El artículo 102 de la LCSP establece las condiciones especiales de ejecución del contrato. En este sentido, señala que los órganos de contratación podrán establecer condiciones específicas en relación con la ejecución del contrato, siempre que sean compatibles con el derecho comunitario y se indiquen en el anuncio de licitación y en el pliego o en el contrato. Estas condiciones de ejecución podrán referirse a consideraciones de tipo medioambiental<sup>80</sup> o a consideraciones de tipo social, con el fin de promover el empleo de personas con dificultades particulares de inserción en el mercado laboral, eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en dicho mercado, combatir el paro, favorecer la formación en el lugar de trabajo, u otras finalidades que se establezcan con referencia a la estrategia coordinada para el empleo o garantizar el respeto a los derechos laborales básicos a lo largo de la cadena de producción mediante la exigencia del cumplimiento de las convenciones fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo<sup>81</sup>.

El legislador, en este sentido, ha sido más cauto que en la redacción anterior al ampliar el abanico para que puedan valorarse condiciones especiales, entre ellas eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer. Anteriormente, establecía la preferencia en la adjudicación de los contratos para las proposiciones presentadas por las empresas que tengan en su plantilla un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2 por 100. La doctrina, sin embargo, señala que en aquellos casos en los que la subvención no aparece conectada a actividades que son manifestación del ejercicio de derechos fundamentales especialmente protegidos, nada impide que puedan imponerse cargas más

<sup>80</sup> Vid. LOZANO CUTANDA, B. y CRUZ ALLI TURRILLAS, J., *Administración y legislación ambiental*, 5.ª edición, Dykinson, Madrid, 2008.

<sup>81</sup> Otorgada la ayuda económica con arreglo a una serie de requisitos y encaminada a la consecución de un fin determinado, la Administración Pública otorgante no puede con posterioridad, en base a meras razones de oportunidad, dejar sin efecto la subvención, o reducirla o variar el contenido del clausulado impuesto al beneficiario. STS de 5 de julio de 1984.

intensas que condicionen la propia actividad privada, operando de esta manera la ayuda como una efectiva técnica interventora <sup>82</sup>.

#### 8.1.4. Ejecución de los contratos

La LCSP dedica seis artículos (196 a 201) en el Capítulo III «Ejecución de los contratos», del Título I «Normas generales», del Libro IV «Efectos, cumplimiento y extinción de los contratos administrativos» sobre la ejecución de los contratos. Sin embargo, no define «ejecución de contratos», solo hace referencia a que los efectos de los contratos administrativos se regirán por las normas a que hace referencia el artículo 19.2, en relación con su carácter administrativo <sup>83</sup>, y por los pliegos de cláusulas administrativas y de prescripciones técnicas, generales y particulares. Por consiguiente, los contratos deberán cumplirse a tenor de sus cláusulas, sin perjuicio de las prerrogativas establecidas por la legislación en favor de las Administraciones Públicas.

Hay que resaltar que la LCSP, aunque fuera del plazo fijado para ello, transpone la Directiva 2004/18/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 31 de marzo de 2004, sobre coordinación de los procedimientos de adjudicación de los contratos <sup>84</sup>, que incorpora, a su vez, las propuestas comunitarias para fomentar el logro de objetivos sociales a través de la contratación pública. En este sentido, la exposición de motivos señala que permite «introducir en la contratación pública consideraciones de tipo social [...], configurándolas como condiciones especiales de ejecución del contrato o como criterios para valorar las ofertas, prefigurando una estructura que permita acoger pautas de adecuación de los contratos a nuevos requerimientos éticos y sociales» <sup>85</sup>.

Independientemente, de este avance el Informe del Consejo General del Poder Judicial sobre el Anteproyecto de Ley Orgánica de igualdad entre mujeres y hombres, que sirvió de fundamento a la enmienda número 253 presentada al Proyecto de Ley por parte del Grupo Parlamentario Popular

<sup>82</sup> Por ejemplo, en las subvenciones dirigidas al fomento de actividades económicas. FERNÁNDEZ FARRERES, G., *Las ayudas públicas*, Portal Derecho Iustel, 2001-2010, Madrid, pág. 7.

<sup>83</sup> Artículo 19.2 de la LCSP:

«1. Tendrán carácter administrativo los contratos siguientes, siempre que se celebren por una Administración Pública: Los contratos de obra, concesión de obra pública, gestión de servicios públicos, suministro, y servicios, así como los contratos de colaboración entre el sector público y el sector privado. No obstante, los contratos de servicios comprendidos en la categoría 6 del Anexo II y los que tengan por objeto la creación e interpretación artística y literaria y los de espectáculos comprendidos en la categoría 26 del mismo Anexo no tendrán carácter administrativo.

Los contratos de objeto distinto a los anteriormente expresados, pero que tengan naturaleza administrativa especial por estar vinculados al giro o tráfico específico de la Administración contratante o por satisfacer de forma directa o inmediata una finalidad pública de la específica competencia de aquella, siempre que no tengan expresamente atribuido el carácter de contratos privados conforme al párrafo segundo del artículo 20.1, o por declararlo así una ley.

2. Los contratos administrativos se regirán, en cuanto a su preparación, adjudicación, efectos y extinción, por esta ley y sus disposiciones de desarrollo; supletoriamente se aplicarán las restantes normas de derecho administrativo y, en su defecto, las normas de derecho privado. No obstante, a los contratos administrativos especiales a que se refiere la letra b) del apartado anterior les serán de aplicación, en primer término, sus normas específicas.»

<sup>84</sup> Diario Oficial de la Unión Europea, núm. 134, Serie L, de 30 de abril de 2004.

<sup>85</sup> Vid. MEDINA ARNÁIZ, T., «El papel de la Ley de contratos del sector público en el cumplimiento de la normativa sobre igualdad de género», *AA*, núm. 9, 2009.



en el Congreso, señala que «se trata de una medida de fomento añadida para procurar la eficacia de otra de acción positiva que exige gran cautela a la hora de su incorporación a los pliegos y condiciones de contratación para que no provoque un efecto perverso, esto es, que resulte beneficiado un candidato que ofrece peores condiciones o menores garantías para el interés público»<sup>86</sup>.

De igual manera, se han dado voces en la doctrina al señalar que la inclusión de cláusulas sociales «amenazaría con desvirtuar los fines de la propia contratación pública, al ponerla exclusivamente al servicio de otras políticas públicas, relevantes, sin duda, pero que, en principio, le son ajenas»<sup>87</sup>. Sin embargo, «las finalidades sociales deben ser cumplidas al margen y con independencia de la contratación administrativa»<sup>88</sup>.

Al contrastar aquellos preceptos con la literalidad del término «ejecución» de la LOIMH se observa que el legislador no ha querido hacer referencia a los «efectos, cumplimiento y extinción de los contratos administrativos», es decir, las etapas formales de los contratos. Por tanto, emplea una acepción coloquial. La igualdad entre la mujer y el hombre no tiene razón de plantearse sobre aspectos tan técnicos como el pago del precio o la demora en la ejecución, sino que se está refiriendo al conjunto de actuaciones materiales que debe llevar a cabo el contratista para cumplir las obligaciones y prestaciones del contrato<sup>89</sup>.

## 8.2. Subvenciones públicas

El artículo 35 de la LOIMH establece que «las Administraciones Públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes. A estos efectos podrán valorarse, entre otras, las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de responsabilidad social de la empresa, o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el Capítulo IV del Título IV de la presente ley».

Como puede apreciarse, el artículo 35, así como el artículo 33, tienen una defectuosa técnica legislativa, consistente en emplear expresiones innecesarias en las disposiciones legales como «las Administraciones Públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten *en el ejercicio*

<sup>86</sup> Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso, VIII Legislatura, Serie A, núm. 92-10, de 22 de noviembre de 2006, págs. 128 y 129.

<sup>87</sup> URÍA FERNÁNDEZ, F., «Apuntes para una reforma de la legislación sobre Contratos de las Administraciones Públicas», *RAP*, núm. 165, 2004, pág. 323.

<sup>88</sup> SANTÍAS VIADA, J., «Modificaciones introducidas en el texto de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, en materia de procedimientos, formas y criterios de adjudicación de los contratos», *Noticias de la Unión Europea*, núm. 198, 2001, pág. 78.

<sup>89</sup> MORENO MOLINA, Á., «Disposiciones en materia de contratación administrativa y subvenciones públicas», en AA.VV. (COORDS. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.), *La Ley de Igualdad: Consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*, op. cit., pág. 217.

de sus competencias»<sup>90</sup>. Este complemento es redundante, ya que es indudable que la Administración solo puede actuar válida y legalmente «en el ejercicio de sus competencias». Aunado al hecho de que el derogado artículo 11.2, precepto en vigor al momento de promulgarse la LOIMH, del Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas<sup>91</sup>, establecía que «son requisitos para la celebración de los contratos de las Administraciones Públicas, salvo que expresamente se disponga otra cosa en la presente ley, los siguientes: a) La competencia del órgano de contratación [...]». Puede que la coetilla se introdujera con ocasión de una enmienda introducida en el Senado<sup>92</sup>.

El Dictamen del Consejo Económico y Social (CES) sobre el Anteproyecto de Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres señala que el precepto introduce algunas expresiones de difícil concreción, como «actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes», cuyo contenido y alcance deberían aclararse<sup>93</sup>. Asimismo, manifiesta que el precepto contempla la introducción de algunas modificaciones en el procedimiento regulado con carácter general en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones (LGS)<sup>94</sup>, afectando en concreto al contenido de los planes estratégicos de subvenciones (art. 8) y a las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones (art. 17). Sin embargo, no aborda, la modificación de la LGS.

El precepto permite que las Administraciones Públicas otorguen subvenciones preferentemente a las organizaciones y entidades que pongan en práctica actuaciones efectivas de consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, tales como medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, medidas de responsabilidad social de la empresa, y la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad<sup>95</sup>. La doctrina define la subvención como «una atribución patrimonial a fondo perdido, normalmente una suma dineraria, que una Administración Pública realiza a favor de otra o, más frecuentemente, en beneficio de los particulares, concedida para la ejecución por el sujeto beneficiario de la misma, de una actividad que le es propia y representa un interés general y público»<sup>96</sup>. A tal efecto, sin embargo, se debe tener en cuenta lo dispuesto en la LGS, el artículo 2 define subvención a toda disposición dineraria realizada por la AGE, entidades que integran la Admi-

<sup>90</sup> MORENO MOLINA, Á., «Disposiciones en materia de contratación administrativa y subvenciones públicas», en AA.VV. (coords. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.), *La Ley de Igualdad: Consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*, op. cit., pág. 208.

<sup>91</sup> El Real Decreto 1098/2001, de 12 de octubre, aprueba el Reglamento General de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas (BOE núm. 257, de 26 de octubre de 2001). Vid. PAJARES GIMÉNEZ, J. y MEDINA GUIJARRO, J., «Modificaciones de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas», *AL*, núm. 28, 2000, págs. 47-52. RODRÍGUEZ-ARANA MUÑOZ, J., «Sobre la reforma de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas», *La Ley: Revista jurídica española de doctrina, jurisprudencia y bibliografía*, núm. 3, 2000, págs. 1.645-1.647. POZO VILCHES, J., «La reforma de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas», *AA*, núm. 36, 2000, págs. 1.041-1.082.

<sup>92</sup> Vid. Boletín Oficial de las Cortes Generales-Senado, Serie II: proyectos de ley, núm. 84 (e), de 7 de marzo de 2007, págs. 225 y ss.

<sup>93</sup> Un estudio del Anteproyecto de la Ley de Igualdad, en GARCÍA NINET, J., «Avances sobre el borrador del anteproyecto de garantía de igualdad entre mujeres y hombres», *TS*, núm. 183, 2006.

<sup>94</sup> BOE núm. 276, de 18 de noviembre de 2003.

<sup>95</sup> La exposición de motivos de la LGS señala que «Una parte importante de la actividad financiera del sector público se canaliza a través de subvenciones, con el objeto de dar respuesta, con medidas de apoyo financiero, a demandas sociales y económicas de personas y entidades públicas o privadas».

<sup>96</sup> FERNÁNDEZ FARRERES, G., *La subvención: concepto y régimen jurídico*, IEF, Madrid, 1993.

nistración local y la Administración de las comunidades autónomas a favor de personas públicas o privadas <sup>97</sup>, que cumpla los siguientes requisitos <sup>98</sup>:

- a) Que la entrega se ejecute sin contraprestación directa de los beneficiarios.
- b) Que la entrega esté sujeta al acatamiento de un determinado objetivo, la ejecución de un proyecto, la realización de una actividad, la adopción de un comportamiento singular, ya realizados o por desarrollar, o la concurrencia de una situación, debiendo el beneficiario cumplir las obligaciones materiales y formales que se hubieran señalado.
- c) Que el proyecto, la acción, conducta o situación financiada tenga por objeto el fomento de una actividad de utilidad pública o interés social o de promoción de una finalidad pública.

El legislador quiso establecer que no se entendieran como tal las aportaciones dinerarias entre diferentes Administraciones Públicas, para financiar globalmente la actividad de la Administración a la que vayan destinadas, y las que se ejecuten entre los distintos agentes de una Administración cuyos presupuestos se integren en los Presupuestos Generales de la Administración a la que pertenezcan, tanto si se destinan a financiar globalmente su actividad como a la realización de actuaciones concretas a desarrollar en el marco de las funciones que tenga atribuidas, siempre que no resulten de una convocatoria pública. Asimismo, las aportaciones dinerarias que en concepto de cuotas, tanto ordinarias como extraordinarias, realicen las entidades que integran la Administración local a favor de las asociaciones de ámbito estatal o autonómico, para la protección y promoción de sus intereses comunes, y las entidades locales que se regirán por sus estatutos, aprobados por los representantes de las entidades asociadas, los cuales deberán garantizar la participación de sus miembros en las tareas asociativas y la representatividad de sus órganos de gobierno <sup>99</sup>.

A tal efecto, no tienen carácter de subvenciones los siguientes supuestos:

- a) Las prestaciones contributivas y no contributivas del Sistema de la Seguridad Social.
- b) Las pensiones asistenciales por ancianidad a favor de los españoles no residentes en España.
- c) Las prestaciones asistenciales y los subsidios económicos a favor de españoles no residentes en España, en la medida en que resulten asimilables al régimen de prestaciones no contributivas del Sistema de Seguridad Social, así como las prestaciones a favor de los afectados por el virus de inmunodeficiencia humana (VIH) y de los minusválidos.

<sup>97</sup> *Vid.* el significado de subvención visto desde la Ley de Presupuestos Generales, la Ley General Presupuestaria y la normativa contable pública, en GALÁN DEL FRESNO, J., «Qué es una subvención», *Diario La Ley*, núm. 6946, de 15 de mayo de 2008.

<sup>98</sup> La evolución legislativa de las subvenciones puede verse, en FERNÁNDEZ FARRERES, G., «La actividad de Fomento», en AA.VV. (coord. CANO CAMPOS, T.), *Lecciones y materiales para el estudio del Derecho Administrativo*, Tomo III, Iustel, Madrid, 2009, pág. 153 y ss.

<sup>99</sup> Disposición adicional quinta de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (BOE núm. 80, de 3 de abril de 1985).

- d) Las prestaciones a favor de los afectados por el síndrome tóxico y las ayudas sociales a las personas con hemofilia u otras coagulopatías congénitas que hayan desarrollado la hepatitis C <sup>100</sup>.
- e) Las prestaciones derivadas del sistema de clases pasivas del Estado, pensiones de guerra y otras pensiones y prestaciones por razón de actos de terrorismo <sup>101</sup>.
- f) Las prestaciones reconocidas por el Fondo de Garantía Salarial.
- g) Los beneficios fiscales y beneficios en la cotización a la Seguridad Social.
- h) El crédito oficial, salvo en los supuestos en que la Administración Pública subvencione al prestatario la totalidad o parte de los intereses u otras contraprestaciones de la operación de crédito.

Hay que resaltar que «la descentralización política y administrativa del Estado en distintos niveles territoriales, unida a la generalización del empleo de las subvenciones como técnica de fomento entre las distintas Administraciones Públicas, apuntan la necesidad de garantizar la igualdad de trato de los particulares beneficiarios de las mismas, cualquiera que sea la Administración actuante, garantía que difícilmente puede ser alcanzada sin la existencia de un mínimo sustrato formativo común, que, y ya se adelanta, bien podría estar constituido por el que se ha denominado "estatuto jurídico de los perceptores"» <sup>102</sup>. Por consiguiente, las erogaciones provienen de dinero de presupuestos de entidades de auxilio a sectores concretos, que sean dignos de protección, teniendo en cuenta siempre el interés público, que, en este caso, es la conquista material de la igualdad de la mujer en consonancia con el artículo 14 de la CE <sup>103</sup>.

En este sentido, esta posibilidad deberá instrumentarse en las bases reguladoras de la concesión de las subvenciones establecidas en el artículo 17 de la LGS. El precepto señala los requisitos y los contenidos mínimos de aquellas bases, que se pasarán a analizar a continuación; por tanto, el artículo 35 de la LOIMH constituye la complementación indirecta de aquel precepto <sup>104</sup>.

<sup>100</sup> Regulados en la Ley 14/2002, de 5 de junio, por la que se establecen ayudas sociales a las personas con hemofilia u otras coagulopatías congénitas que hayan desarrollado la hepatitis C como consecuencia de haber recibido tratamiento con concentrados de factores de coagulación en el ámbito del sistema sanitario público, y otras normas tributarias (BOE núm. 276, de 18 de noviembre de 2003).

<sup>101</sup> Vid. CALVO RAMÍREZ, C., *Clases pasivas del Estado: prestaciones derivadas de la Guerra Civil, 1936-1939*, BOE, Madrid, 1997.

<sup>102</sup> DEL BARCO FERNÁNDEZ-MOLINA, J., SILVA URIEN, I. y ARELLANO PARDO, P., «La Ley General de Subvenciones: Una aproximación a su alcance como legislación básica», *Revista Cuenta con IGAE*, núm. 8, 2003, págs. 9 y ss.

<sup>103</sup> CHAMORRO y ZARZA, J., «Mujer, subvenciones e impuestos», en AA.VV. (dirs. MARTÍNEZ QUINTER, M., FIGUERUELO BURRIEZA, A., LÓPEZ DE LA VIEJA, T., BARRIOS, O., VELAYOS, C. y CALVO, M.), *La igualdad como compromiso*, Ediciones Universidad Salamanca, Salamanca, 2007, pág. 134. «Como colofón a estas breves consideraciones no resta sino afirmar la legitimidad de las políticas específicas destinadas a conquistar la efectiva igualdad de la mujer, legitimidad que no solo parte de principios básicos de justicia, sino que se asienta en nuestra Norma Fundamental, en la normativa de la Unión Europea y en una acertada y reiterada jurisprudencia del Tribunal Constitucional español». *Ibidem*, pág. 138. Vid. SSTC 54/2006 y 3/2007.

<sup>104</sup> MORENO MOLINA, Á., «Disposiciones en materia de contratación administrativa y subvenciones públicas», en AA.VV. (coords. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.), *La Ley de Igualdad: Consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*, op. cit., pág. 222.

Las bases reguladoras de la concesión la establecerán en el ámbito de la AGE, así como de los organismos públicos y restantes entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de aquella, y los ministros correspondientes. Las cuales se aprobarán por orden ministerial, de acuerdo con el procedimiento previsto en el artículo 24 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno <sup>105</sup>, y previo informe de los servicios jurídicos y de la Intervención Delegada correspondiente <sup>106</sup>, que serán objeto de publicación en el BOE.

En este sentido, las bases reguladoras de las subvenciones de las corporaciones locales se deberán aprobar en el marco de las bases de ejecución del presupuesto <sup>107</sup>, a través de una ordenanza general de subvenciones o mediante una ordenanza específica para las distintas modalidades de subvenciones. La norma reguladora de las bases de concesión concretará las siguientes exigencias:

<sup>105</sup> BOE núm. 285, de 28 de noviembre de 1997.

«Artículo 24:

1. La elaboración de los reglamentos se ajustará al siguiente procedimiento: La iniciación del procedimiento de elaboración de un reglamento se llevará a cabo por el centro directivo competente mediante la elaboración del correspondiente proyecto, al que se acompañará un informe sobre la necesidad y oportunidad de aquel, así como una memoria económica que contenga la estimación del coste a que dará lugar. A lo largo del proceso de elaboración deberán recabarse, además de los informes, dictámenes y aprobaciones previas preceptivos, cuantos estudios y consultas se estimen convenientes para garantizar el acierto y la legalidad del texto. En todo caso, los reglamentos deberán ir acompañados de un informe sobre el impacto por razón de género de las medidas que se establecen en el mismo. Elaborado el texto de una disposición que afecte a los derechos e intereses legítimos de los ciudadanos, se les dará audiencia, durante un plazo razonable y no inferior a 15 días hábiles, directamente o a través de las organizaciones y asociaciones reconocidas por la ley que los agrupen o los representen y cuyos fines guarden relación directa con el objeto de la disposición. La decisión sobre el procedimiento escogido para dar audiencia a los ciudadanos afectados será debidamente motivada en el expediente por el órgano que acuerde la apertura del trámite de audiencia. Asimismo, y cuando la naturaleza de la disposición lo aconseje, será sometida a información pública durante el plazo indicado. Este trámite podrá ser abreviado hasta el mínimo de siete días hábiles cuando razones debidamente motivadas así lo justifiquen. Solo podrá omitirse dicho trámite cuando graves razones de interés público, que asimismo deberán explicitarse, lo exijan. No será necesario el trámite previsto en la letra anterior, si las organizaciones o asociaciones mencionadas hubieran participado por medio de informes o consultas en el proceso de elaboración indicado en el apartado b). El trámite de audiencia a los ciudadanos, en sus diversas formas, reguladas en la letra c), no se aplicará a las disposiciones que regulan los órganos, cargos y autoridades de la presente ley, así como a las disposiciones orgánicas de la Administración General del Estado o de las organizaciones dependientes o adscritas a ella. Junto a la memoria o informe sucintos que inician el procedimiento de elaboración del reglamento se conservarán en el expediente todos los estudios y consultas evacuados y demás actuaciones practicadas.

2. En todo caso, los proyectos de reglamentos habrán de ser informados por la Secretaría General Técnica, sin perjuicio del dictamen del Consejo de Estado en los casos legalmente previstos.

3. Será necesario informe previo del Ministerio de Administraciones Públicas cuando la norma reglamentaria pudiera afectar a la distribución de las competencias entre el Estado y las comunidades autónomas.

4. La entrada en vigor de los reglamentos aprobados por el Gobierno requiere su íntegra publicación en el Boletín Oficial del Estado».

<sup>106</sup> *Vid.* GONZÁLEZ CUETO, T., «La ley del gobierno y su articulación con la ley de organización y funcionamiento de la Administración General del Estado», en AA.VV. (dirs. RODRÍGUEZ-ARANA MUÑOZ, J. y ÁLVAREZ CONDE, E.), *Estudios sobre la Ley de organización y funcionamiento de la Administración General del Estado*, Estudios de Derecho Judicial, núm. 14, 1998, págs. 123-152.

<sup>107</sup> *Cfr.* REQUERO IBÁÑEZ, J., «El régimen jurídico de las subvenciones locales», *CDL*, núm. 0, 2002, págs. 44-58. FERNÁNDEZ FARRERES, G., «La aplicabilidad de la Ley general de subvenciones a las entidades locales y, en particular, a las diputaciones provinciales en el ejercicio de sus competencias de cooperación económica a los municipios», *CDL*, núm. 5, 2004, págs. 7-33.

- a) Definición del objeto de la subvención.
- b) Requisitos que deberán reunir los beneficiarios.
- c) Condiciones de solvencia y eficacia que hayan de reunir las entidades colaboradoras, los organismos y demás entes públicos, las sociedades mercantiles participadas íntegra o mayoritariamente por las Administraciones Públicas, organismos o entes de derecho público y las asociaciones a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local <sup>108</sup>, así como las demás personas jurídicas públicas o privadas que reúnan las condiciones de solvencia y eficacia que se establezcan.
- d) Procedimiento de concesión de la subvención.
- e) Criterios objetivos de otorgamiento de la subvención y, en su caso, ponderación de los mismos.
- f) Cuantía individualizada de la subvención o criterios para su determinación.
- g) Órganos competentes para la ordenación, instrucción y resolución del procedimiento de concesión de la subvención y el plazo en que será notificada la resolución.
- h) Determinación de los libros y registros contables específicos para garantizar la adecuada justificación de la subvención.
- i) Plazo y forma de justificación por parte del beneficiario o de la entidad colaboradora, en su caso, del cumplimiento de la finalidad para la que se concedió la subvención y de la aplicación de los fondos percibidos.
- j) Medidas de garantía que se considere preciso constituir a favor del órgano concedente, medios de constitución y procedimiento de cancelación.
- k) Posibilidad de efectuar pagos anticipados y abonos a cuenta, así como el régimen de garantías que, en su caso, deberán aportar los beneficiarios.
- l) Circunstancias que, como consecuencia de la alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de la subvención, podrán dar lugar a la modificación de la resolución.
- m) Compatibilidad o incompatibilidad con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad, procedentes de cualesquiera Administraciones o entes públicos o privados, nacionales, de la Unión Europea o de organismos internacionales.
- n) Criterios de graduación de los posibles incumplimientos de condiciones impuestas con motivo de la concesión de las subvenciones. Estos criterios resultarán de aplicación para determinar la cantidad que finalmente haya de percibir el beneficiario o, en su caso, el importe a reintegrar, y deberán responder al principio de proporcionalidad.

Las anteriores exigencias se complementan con lo señalado en el artículo 35 de la LOIMH, es decir, se valorarán, a su vez, las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de

<sup>108</sup> BOE núm. 80, de 3 de abril de 1985.

responsabilidad social de la empresa o la obtención del distintivo «Igualdad en la Empresa»<sup>109</sup>. A tal efecto, ejemplos de aquellas medidas en las cláusulas de igualdad que la Administración Pública puede adoptar son los siguientes:

- a) Configuración de una plantilla paritaria en las ofertas de las empresas que concurren.
- b) Valorar positivamente a las empresas correspondientes a sectores de actividad en el que la presencia de las mujeres es desequilibrada respecto al conjunto de la plantilla, siempre que el porcentaje de ocupación de mujeres, respecto al conjunto de la empresa, supere el porcentaje medio recogido por género en la rama de actividad de la Encuesta de Población Activa en el sector que le corresponda a la empresa que licite.

## 9. BIBLIOGRAFÍA

- AMORÓS, C. y DE MIGUEL, A., *Teoría feminista: de la Ilustración a la globalización. De la Ilustración al segundo sexo*, Minerva Ediciones, Madrid, 2007.
- ÁVILA DE LA TORRE, A., «Consideraciones generales en torno a la publicidad sexista», en AA.VV. (eds. FIGUERUELO BURRIEZA, Á. e IBÁÑEZ MARTÍNEZ, M.), *El reto de la efectiva igualdad de oportunidades*, Universidad de Salamanca-Comares, Granada, 2006.
- BALLESTER PASTOR, I., «El distintivo de calidad empresarial como manifestación de la responsabilidad social corporativa y su repercusión en las prácticas empresariales defensoras de la igualdad de oportunidades. Estudio de Derecho Internacional y comunitario», *RMTAS*, núm. 67, 2007.
- BARATTA, A., «El paradigma del género. Desde la cuestión criminal a la cuestión humana», en AA.VV. (ed. FABIÁN CAPARRÓS, E.), *Responsa Iurisperitorum Digesta*, Ediciones Universidad de Salamanca, Salamanca, 1999.
- CACÉRES ZAPATERO, M. y DÍAS SOLOAGA, P., «La representación del cuerpo de la mujer en la publicidad de revistas femeninas», *Estudios sobre el Mensaje Periodístico*, núm. 14, 2008.
- CALVO RAMÍREZ, C., *Clases pasivas del Estado: prestaciones derivadas de la Guerra Civil, 1936-1939*, BOE, Madrid, 1997.
- CARRERO DOMÍNGUEZ, C. y QUINTERO LIMA, M., «La Ley de Igualdad y la prevención de riesgos laborales: nueva protección social de los (nuevos y no tanto) riesgos laborales», en AA.VV. (coords. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.), *La Ley de Igualdad: Consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*, Editorial Lex Nova, Valladolid, 2007.
- CASTAÑO, C., IGLESIAS, C., MAÑAS, E. y SÁNCHEZ-HERRERO, M., *Diferencia o discriminación*, CES, Madrid, 1999.
- CHAMORRO Y ZARZA, J., «Mujer, subvenciones e impuestos», en AA.VV. (dirs. MARTÍNEZ QUINTER, M., FIGUERUELO BURRIEZA, A., LÓPEZ DE LA VIEJA, T., BARRIOS, O., VELAYOS, C. y CALVO, M.), *La igualdad como compromiso*, Ediciones Universidad Salamanca, Salamanca, 2007.

<sup>109</sup> Vid. La integración de los aspectos sociales en la contratación pública, en GONZÁLEZ-VARAS IBÁÑEZ, S., *El contrato administrativo*, Civitas, Madrid, 2003, págs. 196-198.

- CHICANO JÁVEGA, E., «Prólogo», en KAHALE CARRILLO, D., *La violencia de género en el contenido de los Estatutos de Autonomía*, Dykinson, Madrid, 2010.
- DE LA CUESTA RUTE, J., «Apuntes sobre el control de difusión publicitaria según la Ley General de Publicidad», en AA.VV., *Derecho mercantil de la Comunidad Económica Europea: estudios en homenaje a José Girón Tena*, Civitas, Madrid, 1991.
- DEL BARCO FERNÁNDEZ-MOLINA, J., SILVA URIEN, I. y ARELLANO PARDO, P., «La Ley General de Subvenciones: Una aproximación a su alcance como legislación básica», *Revista Cuenta con IGAE*, núm. 8, 2003.
- DEL MORAL VARGAS, M., «El Grupo Femenino Socialista de Madrid (1906-1914): pioneras en la acción colectiva femenina», *Cuadernos de Historia Contemporánea*, vol. 27, 2005.
- DÍEZ PICASO, L., *Sistema de Derechos Fundamentales*, Madrid, 2005.
- FERNÁNDEZ FARRERES, G., *La subvención: concepto y régimen jurídico*, IEF, Madrid, 1993.
- «La aplicabilidad de la Ley general de subvenciones a las entidades locales y, en particular, a las diputaciones provinciales en el ejercicio de sus competencias de cooperación económica a los municipios», *CDL*, núm. 5, 2004.
- «La actividad de Fomento», en AA.VV. (coord. CANO CAMPOS, T.), *Lecciones y materiales para el estudio del Derecho Administrativo*, Tomo III, Iustel, Madrid, 2009.
- *Las ayudas públicas*, Portal Derecho Iustel, 2001-2010, Madrid.
- FREIXAS GUTIÉRREZ, G., *La protección de los datos de carácter personal en el derecho español: aspectos teóricos y prácticos*, Editorial Bosch, Barcelona, 2001.
- FREIXES SANJUÁN, T., «El techo de cristal», en OCKRENT, C., *El Libro negro de la condición de la mujer*, Aguilar, Madrid, 2007.
- GALÁN DEL FRESNO, J., «Qué es una subvención», *Diario La Ley*, núm. 6946, de 15 de mayo de 2008.
- GARCÍA ÁLVAREZ, M. y GARCÍA LÓPEZ, R., «El modelo de Estado social ante la reforma de los Estatutos de Autonomía: Reconocimiento y garantía institucional de los derechos sociales», *RJCyL*, núm. 8, 2006.
- GARCÍA NINET, J., «Avances sobre el borrador del anteproyecto de garantía de igualdad entre mujeres y hombres», *TS*, núm. 183, 2006.
- GARCÍA SANZ, B., *Mujeres y empleo*, Instituto de la Mujer, MTAS, Madrid, 1997.
- GONZÁLEZ CUETO, T., «La ley del gobierno y su articulación con la ley de organización y funcionamiento de la Administración General del Estado», en AA.VV. (dirs. RODRÍGUEZ-ARANA MUÑOZ, J. y ÁLVAREZ CONDE, E.), *Estudios sobre la Ley de organización y funcionamiento de la Administración General del Estado*, Estudios de Derecho Judicial, núm. 14, 1998.
- GONZÁLEZ-VARAS IBÁÑEZ, S., *El contrato administrativo*, Civitas, Madrid, 2003.
- HARDING, S., *Feministische Wissenschaftstheorie. Zum Verhältnis von Wissenschaft und sozialem Geschlecht*, Argument, Hamburgo, 1991.
- HERNÁNDEZ-LAHOZ ORTIZ, P., «Aproximación al contenido de los pliegos de cláusulas administrativas particulares», *Contratación administrativa práctica: Revista de la contratación administrativa y de los contratistas*, núm. 85, 2009.
- HERREROS LÓPEZ, J., «Políticas de empleo femenino», *El Graduado: Boletín Informativo del Ilustre Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid*, núm. 45, 2004.



- INSTITUTO DE LA MUJER, *Programa Óptima: Manual de Orientación para la puesta en marcha de Acciones Positivas en las Empresas. Nuevas situaciones-Nuevas respuestas*, Instituto de la Mujer, MTAS, Madrid, 1999.
- INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES MÉXICO, *Modelo de Equidad de Género MEG: 2003*, México, 2003.
- JORDANA DE POZAS, L., «Ensayo de una teoría del fomento en el Derecho Administrativo», *Revista de Estudios Políticos*, núm. 48, 1949.
- KAHALE CARRILLO, D., «Teletrabajo: Regulación jurídico-laboral», *Gaceta Laboral*, vol. 9, núm. 3, 2003.
- *El código de conducta ante situaciones de acoso laboral en la Administración Pública*, Instituto Andaluz de Administración Pública, Sevilla, 2010.
- «Feminismo: teoría y movimientos de mujeres», en *Políticas de Igualdad e Integración*, CEF, Madrid, 2010.
- «Fundamento constitucional de la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres: ¿Ley orgánica o parcialmente orgánica?», *Revista Ceflegal*. CEF, núm. 120, 2011.
- *Descentralización productiva y ordenamiento laboral. Un estudio sobre la contratación externa de actividades descentralizadas*, Aranzadi Social, Navarra, 2011.
- LARRAURI PIJOÁN, E., «Género y Derecho penal», en AA.VV. (ed. FABIÁN CAPARRÓS, E.), *Responsa Iuris peritum Digesta*, vol. III, Ediciones Universidad de Salamanca, Salamanca, 2002.
- LÓPEZ ÁLVAREZ, L., *Derecho Administrativo. Funciones Administrativas*, UDIMA, 2010.
- LOZANO CUTANDA, B. y CRUZ ALLI TURRILLAS, J., *Administración y legislación ambiental*, 5.ª edición, Dykinson, Madrid, 2008.
- MACÍAS CASTAÑO, J., «El silencio administrativo: su actual regulación y conflictos procesales», *CDL*, núm. 0, 2002.
- MALUQUER DE MOTES BERNAT, C., «Los códigos de conducta como fuente de Derecho», *Derecho Privado y Constitución*, núm. 17, 2003.
- MEDINA ARNÁIZ, T., «El papel de la Ley de contratos del sector público en el cumplimiento de la normativa sobre igualdad de género», *AA*, núm. 9, 2009.
- MELERO BOLAÑOS, R., «El fomento de la aplicación de políticas de igualdad: el distintivo empresarial en materia de igualdad», en AA.VV. (dir. NUÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P.), *Nociones básicas sobre igualdad en las relaciones laborales*, Tecnos, Madrid, 2009.
- MENÉNDEZ REXACH, A., «Actos administrativos, procedimiento y contratos de las administraciones públicas», *Justicia Administrativa: Revista de Derecho Administrativo*, núm. 31, 2006.
- MERINO SEGOVIA, A. y RENTERO JOVER, J., «Fórmulas atípicas de regulación de las relaciones laborales en la empresa transnacional: códigos de conducta y buenas prácticas», en AA.VV. (coord. BAYLOS GRAU, A.), *La dimensión europea y transnacional de la autonomía colectiva*, Bomarzo, Albacete, 2003.
- MONTÓN REDONDO, A., «El proceso de la Ley General de Publicidad», *La Ley: Revista jurídica española de doctrina, jurisprudencia y bibliografía*, núm. 1, 1989.
- MORANT, I., «La mujer en la historia», *Revista Debats*, núm. 7, Valencia, 1984.
- MORENO MOLINA, Á., «Disposiciones en materia de contratación administrativa y subvenciones públicas», en AA.VV. (coords. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.), *La Ley de Igualdad: Consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*, Editorial Lex Nova, Valladolid, 2007.

- PAJARES GIMÉNEZ, J. y MEDINA GUIJARRO, J., «Modificaciones de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas», *AL*, núm. 28, 2000.
- PANIZO ROBLES, J., «Igualdad de género, conciliación familiar y laboral y Seguridad Social (a propósito de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres)», *RTSS. CEF*, núm. 290, 2007.
- PARADA, R., *Derecho Administrativo*, Parte General I, Marcial Pons, Madrid, 1997.
- PAREJO ALFONSO, L., *Derecho Administrativo*, Ariel, Barcelona, 2003.
- PERÁN QUESADA, S., «La aplicación de la LO 3/2007 a un supuesto de acoso sexual en la empresa», *AS*, núm. 44, 2008.
- PÉREZ DEL RÍO, T., *Guía de negociación colectiva sobre discriminación por razón de género en el empleo, en las condiciones de trabajo, en la igualdad retributiva y la violencia de género*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2005.
- PÉREZ ROLDÁN, M., «Pliegos de cláusulas administrativas generales. Elementos que los configuran», *RGDA*, núm. 13, 2006.
- POZO VILCHES, J., «La reforma de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas», *AA*, núm. 36, 2000.
- REGUANT, D., *La mujer no existe*, Maite Canal, Bilbao, 1996.
- REQUERO IBÁÑEZ, J., «El régimen jurídico de las subvenciones locales», *CDL*, núm. 0, 2002.
- RODRÍGUEZ-ARANA MUÑOZ, J., «Sobre la reforma de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas», *La Ley: Revista jurídica española de doctrina, jurisprudencia y bibliografía*, núm. 3, 2000.
- SANTÍAS VIADA, J., «Modificaciones introducidas en el texto de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, en materia de procedimientos, formas y criterios de adjudicación de los contratos», *Noticias de la Unión Europea*, núm. 198, 2001.
- SEVILLA MERINO, J., «Igualdad, paridad y democracia», en AA.VV. (eds. FIGUERUELO BURRIEZA, Á. e IBÁÑEZ MARTÍNEZ, M.), *El reto de la efectiva igualdad de oportunidades*, Universidad de Salamanca-Comares, Granada, 2006.
- SIERRA HERNAIZ, E., «Las medidas de igualdad de oportunidades a favor de la mujer en el empleo», *AS*, vol. V, 1998.
- SMART, C., «La mujer del discurso jurídico», en AA.VV. (coord. LARRAURI, E.), *Mujeres, Derecho penal y Criminología*, Siglo XXI, Madrid, 1994.
- UNIÓN DE CONFEDERACIONES DE LA INDUSTRIA Y DE LOS EMPRESARIOS DE EUROPA, *Releasing Europe's employment potential: Companies' views on European Social Policy beyond 2000*.
- URÍA FERNÁNDEZ, F., «Apuntes para una reforma de la legislación sobre Contratos de las Administraciones Públicas», *RAP*, núm. 165, 2004.
- VAN DER LAAT ECHEVARRÍA, B., «Cláusulas sociales, códigos de conducta y normas de responsabilidad social del empresario», en AA.VV. (eds. SANGUINETI RAYMOND, W. y GARCÍA LASO, A.), *Globalización Económica y Relaciones Laborales*, Ediciones Universidad Salamanca, Salamanca, 2003.