

1.6. La función de recursos humanos

En los últimos tiempos, la diversidad y la igualdad de oportunidades se han convertido en algunas de las principales preocupaciones de la función de recursos humanos. No sólo por sus implicaciones desde el punto de vista de la responsabilidad corporativa, sino porque resulta ser un asunto crítico en la atracción y retención del talento.

En 2007, la escuela de negocios IESE, Sargadoy Abogados y la consultora de Recursos Humanos Create Adecco Human Capital Solutions publicaban el *Libro Blanco sobre la Gestión de la Diversidad en las Empresas Españolas*, con el objetivo de analizar los retos, oportunidades y las mejores prácticas que tal asunto plantea para las compañías españolas.

Tal y como el informe pone de manifiesto, la gestión de la diversidad no está sino dando sus primeros pasos. Mientras que el 41% de las empresas europeas tiene implantadas políticas medioambientales, sólo un 13% ha establecido procedimientos formales en materia de diversidad²⁵. Además, los europeos siguen considerando que la discriminación continúa estando muy extendida; aunque hay importantes diferencias entre los países de la UE, la mayoría piensa que circunstancias tales como la discapacidad, la edad o el origen étnico continúan siendo una desventaja en el mercado de trabajo.

La igualdad de género es un asunto íntimamente relacionado con la diversidad. La desigualdad percibida en esta materia también es distinta en los distintos países europeos. Así, un 49% de los españoles consultados por IESE considera que ser mujer es una desventaja, frente a un 33% de los europeos que son de esta misma opinión.

En 2007 se aprobaba en España la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres, un texto no exento de polémica. La ley persigue, entre otros, la efectividad del principio de Igualdad de trato y oportunidades y la eliminación de la discriminación contra la mujer.

Es previsible que la mencionada ley tenga una incidencia directa en las prácticas en materia de recursos humanos de las compañías españolas. El siguiente cuadro resume algunas de sus principales implicaciones.

De todos los aspectos anteriores, el de mayor incidencia en el corto plazo es la obligación de elaborar planes de igualdad en aquellas empresas de más de 250 trabajadores. Se definen como "un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo". Deben fijar concretos objetivos de igualdad, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como establecer sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La ley viene acompañada de otras medidas impulsadas por otras administraciones y que inciden en alguno de los asuntos relacionados con la igualdad, como el de la conciliación laboral y familiar, tanto del padre como de la madre.

Véase Gráfico 6.

Objetivos

Prevenir y penalizar conductas discriminatorias contra las mujeres.
Prevenir y penalizar conductas de acoso.
Potenciar las medidas de conciliación de la vida personal y profesional.
Garantizar la presencia efectiva de la mujer en los distintos ámbitos empresariales, políticos y económicos.
Nuevo concepto de "presencia equilibrada", ninguno de ambos sexos debería tener un porcentaje inferior al 40%.

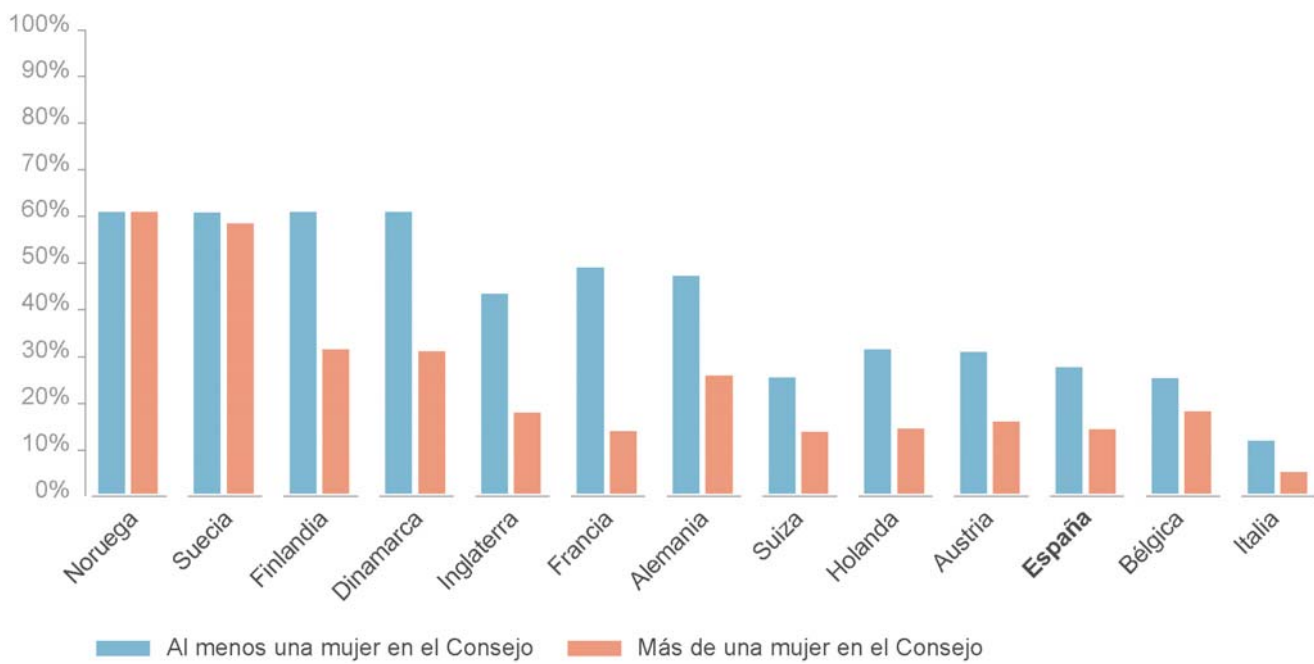
Medidas propuestas

Planes de igualdad.
Códigos internos para prevenir el acoso.
Distintivo empresarial en materia de igualdad.
Búsqueda permanente en la ley del principio de "presencia equilibrada" en los distintos ámbitos, incluidos los consejos de administración.
Acciones positivas, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad.

25 Libro Blanco sobre la Gestión de la Diversidad en las Empresas Españolas

Gráfico 6

Presencia de mujeres en los Consejos de Administración



Fuente: European Professional Women's Network