

La Ley de Igualdad puede tener problemas en su aplicación en las empresas

26/11/2007

Experiencia Jurídica.- El socio de Garrigues, Federico Durán, intervino esta mañana en una mesa redonda organizada por Expansión & Empleo para debatir algunos aspectos de la puesta en marcha de la nueva Ley de Igualdad, y manifestó que ésta puede tener problemas en su aplicación.

¿Qué consecuencias está teniendo en la gestión de recursos humanos la nueva Ley de Igualdad? ¿Cómo están adaptando las compañías los requerimientos de la norma? Estas y otras preguntas fueron debatidas esta mañana en Madrid en la IV Jornada "Retos en la Gestión de Recursos Humanos" organizada por Expansión & Empleo, que inauguró el director de Expansión, Jesús Martínez de Rioja y el responsable de E&E, Tino Fernández, en una mesa redonda moderada por el socio de Garrigues y experto en materia laboral, Federico Durán. En la misma, intervinieron como ponentes Alfonso Mostacero, director de recursos humanos de MSD, Coral González, directora de recursos humanos de Sanitas y M^a Fe Benito, del departamento de recursos humanos de Alcatel-Lucent.

Durán expuso en su intervención los problemas explicativos que está teniendo la Ley de Igualdad en las empresas y sus dificultades. También abogó por la necesidad de un compromiso social en esta materia. "Hasta que no haya un cambio de roles en la sociedad seguirá habiendo dificultad en el ámbito de las empresas" recalcó.

El socio del despacho Garrigues explicó que la Ley puede tener problemas en su aplicación, porque existe una confusión conceptual de ella que se traslada a las autoridades administrativas. Durán insistió en que la nueva Ley no distingue suficientemente la discriminación y la igualdad, porque puede haber desigualdades que no sean nada discriminatorias. "Las discriminaciones las prohíbe el legislador y la violación de la prohibición se sanciona. Pero a base de multas no se consigue la igualdad", subrayó.

Uno de los aspectos con los que Durán se mostró más crítico fue con la introducción de la prueba estadística en nuestro ordenamiento legal. "No se puede pretender llegar a una empresa, como hacen los inspectores de trabajo, y al ver que hay 90 directivas y sólo 30 directivos, señalar que hay discriminación. Esto es un error. Identificar discriminaciones indirectas es muy complicado, y hay que tener claro los conceptos y los mecanismos. No se trata sólo de una herramienta estadística", manifestó.

Por último el socio de laboral de Garrigues quiso destacar que parece que la Ley de Igualdad llega a todos, excepto a los sindicatos. "Se suele dar la paradoja que los sindicatos exijan igualdad y que luego haya un Comité de Empresa totalmente masculinizado".

El resto de participantes en la mesa redonda sobre la Ley de Igualdad, explicaron algunos de los planes específicos que están llevando a cabo en sus respectivas empresas para lograr una igualdad efectiva, y que lo hacen independientemente de que entrara en vigor la norma. "No necesitamos que la Ley nos pida la igualdad, ya que lo vemos como un instrumento rentable en nuestra organización", explicó Coral González, directora de recursos humanos de Sanitas.

Alfonso Mostacero, director de recursos humanos de MSD, apuntó que hacer apuestas por la mujer es necesario, pero que es obvio que tiene unos costes, y añadió que hay áreas históricas que por el perfil profesional cuesta mucho más introducir a la mujer.

M^a Fe Benito, del departamento de recursos humanos de Alcatel-Lucent, destacó algunas de las medidas de conciliación de su compañía, y Coral González dijo que "no es sólo importante que existan medidas de conciliación por parte de la empresa, sino que las personas se acojan a ellas, y sobre todo que se perciba que la igualdad no sólo es un problema de la mujer". Por último Federico Durán apuntó que "no se debe confundir un plan de igualdad con medidas de conciliación y que los planes no pueden ser nunca estandarizados".