

Patricia Muleiro: «El uso del Compliance corporativo fomenta la igualdad en las empresas»

“El uso del ‘Compliance’ puede ser una oportunidad para la mujer en este nuevo ‘nicho de mercado’ que se ha creado, respondiendo así las nuevas necesidades normativas, que requieren profesionales competentes y formados en ‘Compliance’”, afirma Patricia Muleiro, delegada de Protección de Datos & Compliance Officer de la Clínica Universidad de Navarra, en sus dos sedes de Navarra y Madrid

“Todo ello puede favorecer la existencia de numerosas mujeres en cargos directivos, lo cual es importante porque, aunque hemos avanzado mucho en este sentido, sigue siendo todavía necesaria una mayor presencia de la mujer en el mundo laboral”, añade la también directora de la Unidad de Seguridad y Protección de Datos.

Para esta experta, “en todo caso, nunca debe de perderse de vista que el liderazgo y la profesionalidad no tienen género”.

“Este acceso por la ‘Compliance Officer’ a este ámbito es importante para que pueda ejercer correctamente sus funciones mediante el conocimiento de las decisiones y actuaciones trascendente de la empresa, respetándose, en todo caso, la independencia y autonomía que caracteriza a esta figura”, explica.

«Todo ello será positivo para facilitar a la mujer la ruptura del denominado ‘techo de cristal’ de las empresas”, subraya.

Muleiro se muestra convencida que el uso del ‘Compliance’ corporativo ayuda a fomentar la igualdad en las empresas. “Es una herramienta muy adecuada para evitar y, en su caso, disminuir los riesgos que pueden derivarse de la relación laboral, y fomentar esa igualdad en las empresas”.

La responsable de protección de datos y de cumplimiento normativo de la Universidad de Navarra, sin embargo, opina que estos son buenos tiempos para la causa de la mujer.

“La legislación está cada vez más comprometida con la igualdad en el entorno laboral, por ejemplo, mediante el Real Decreto 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la Igualdad de Trato y de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el empleo y la ocupación, y la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres”, relata.

Para esta experta “entre las diferentes materias a desarrollar, y con un carácter preferente dada su importancia, se debe de incluir todo lo referente a los Planes de Igualdad, herramienta básica para la lucha contra la discriminación en las empresas, medidas preventivas como pueden ser protocolos, políticas, y la implantación y difusión del Canal de Denuncias o Whistleblower en la entidad”.

«COMPLIANCE» Y GOBERNANZA

En cuanto a si los programas de «Compliance» pueden acabar con la discriminación y acoso en las empresas, Muleiro confiesa que “como mujer no creo que estas iniciativas sean lo suficientemente fuertes para causar un cambio sistemático a gran escala, pero sin duda ayudan en varias áreas en las que este acoso ha sido habitualmente propiciado y si se cuentan el resto de iniciativas actuales que ayudan a la igualdad de género el plano parece bastante esperanzador”.

En su opinión, el valor distintivo del «Compliance» está en “su implicación con el liderazgo, con la garantía de gobernanza y la cultura, así como su unión con la Ética, lo que supone un límite en la entidad a cualquier conducta inadecuada desde el punto de vista normativo, ético o contrario a los valores corporativos”.

Esta profesional es miembro de la Junta Directiva de Cumplen –Asociación Profesional de Cumplimiento Normativo y vocal del Comité de Ética de Investigación de la Universidad de Navarra.

Cuenta con la Certificación DPO de la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) y profesional certificado en privacidad de datos (CDPP o Certified Data Privacy Proffesional)- ISMS Forum, con el Programa de Especialization Risk & Compliance UNAV-Deloitte Legal, y la Certificación de Compliance CESCOM.

Al mismo tiempo es profesora Invitada de la Universidad de Navarra, y docente en la Certified Data Privacy Professional de ISMS Forum y en el Máster de Protección de Datos y Seguridad de la Información-Universidad Complutense de Madrid.

Muleiro valora muy positivamente este acceso por las mujeres al puesto de «Compliance Officer». “Estoy segura de que nuestra aportación es muy valiosa y que se está desarrollando con gran profesionalidad”.

“Para ello es importante la formación profesional y que puedan acreditar su capacidad y competencia, por ejemplo, mediante alguna de las Certificaciones de compliance actualmente existentes”, advierte.

LA MUJER Y SU PAPEL EN EL «COMPLIANCE»

Respecto al valor añadido que puede aportar una mujer como «Compliance Officer» destaca que “sobre todo nuestra irrupción en el mundo del compliance es una oportunidad de igualdad y mejora”.

“Este valor se aplica tanto al sector público como al privado en el mundo empresarial”, advierte.

“Un ejemplo del valor que la mujer puede aportar lo encontramos en las ‘soft skills’ o capacidades de comunicación, las cuales pueden asociarse de forma genérica, y sin ningún tipo de sesgo discriminatorio, a la mujer”, señala.

Esta experta en cumplimiento normativo comparte con otros profesionales que existe un estilo de dirección femenino “este liderazgo va acompañado de su gran capacidad organizadora y de planificación, y en la incorporación de una faceta emotiva que completa y enriquece la actividad directiva”.

Al mismo tiempo destaca que “la gran capacidad de la mujer en el liderazgo, lo cual necesariamente se refleja en el beneficio de la entidad”.

“Según nos señalan los científicos, la mujer se caracteriza por tener el denominado “cerebro multifunción”, lo cual puede conllevar un estilo de dirección diferente al de los hombres, ni mejor ni peor, basado en nuestras experiencias humanas y culturales, y que pueden manifestarse en el ámbito de la autonomía y exigencia femenina”, apunta.

En su opinión, “es clara y evidente la importancia que puede tener un Programa de compliance actualizado y correctamente implantado en la entidad, y que prevea la realización de los necesarios análisis de los riesgos laborales, e implante una cultura de cumplimiento en la entidad y la adopción de medidas de prevención”.

Desde esta perspectiva, “todo ello, acompañado de la formación y la concienciación de los trabajadores debería hacer del compliance uno de los instrumentos más eficaces contra la discriminación y el acoso laboral”.

Al mismo tiempo resalta que “no debemos olvidar la importancia y trascendencia del Anteproyecto de Ley de Protección reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, que favorece la comunicación a la empresa de cualquier situación de discriminación o acoso”.

CANALES DE DENUNCIA, CLAVE

Respecto al papel de los canales de denuncia, Muleiro destaca que “es uno de los instrumentos más útiles para denunciar, entre otras, las situaciones de discriminación, desigualdad o mobbing en la entidad”.

“No solo deben implantarse en la entidad, sino que también debe ponerse en conocimiento su existencia a todos los trabajadores, para que conozcan este canal que les permite, de forma fácil y sencilla, poner en conocimiento de la entidad cualquier situación o actuación potencialmente delictiva”, aclara.

En cuanto al perfil de los profesionales que definen al «Compliance Officer» recuerda que “esta actividad, en cuanto desempeña una labor de prevención de conductas ilegales, contrarias a la Ética o valores corporativos, y de supervisión del cumplimiento normativo, tiene un carácter claramente transversal”.

“Por ello, deben ser profesionales que conozcan muy bien el negocio y la estructura de la entidad y al mismo tiempo contar con cualidades como la sociabilidad, empatía o cercanía”.

Desde esta perspectiva, “igualmente, es la Alta Dirección la que debe darle visibilidad y mostrarle públicamente su apoyo”.

También cree que “hoy en día puede ser de mucha utilidad, dada la complejidad normativa existente, el uso y apoyo de herramientas informativas GRC”.

EL FUTURO DEL «COMPLIANCE»

Mirando al futuro, Patricia Muleiro explica a Confilegal la actividad de cumplimiento normativo en los próximos años “aunque comparativamente todavía no se ha logrado la misma madurez en el ámbito del compliance en el mundo anglosajón y en el europeo, si se ha hecho un avance importante iniciado fundamentalmente con el artículo 31 bis del Código Penal en España”.

Esta experta cree que “el espíritu de integración y cumplimiento hace que cada vez gane más importancia en las empresas, pese a que todavía hace falta tiempo para que se integre como parte de la estrategia del negocio y se le dé el lugar que le corresponde en toda organización empresarial”.

A su juicio, “el Programa de ‘Compliance’ deberá, en todo caso, ser específico para cada empresa y adaptado a sus propias necesidades según el sector al que pertenezca y a su propio mapa de riesgos, lo cual determinará la normativa aplicable”.

“También es fundamental tener en cuenta el espíritu ético de la empresa plasmado en su código ético y los valores corporativos”, añade.

Al mismo tiempo destaca “su carácter global, en cuanto que no aplica exclusivamente al ámbito penal, sino también a normativas de otros ámbitos como pueden ser las de carácter medioambiental, prevención de blanqueo de capitales, competencia, regulatoria o protección de datos entre otros, compartiendo con todos ellas una metodología de gestión y control del riesgo”.

Para esta experta “el programa de ‘Compliance’ a implantar variará según las peculiaridades de cada sector o actividad, atendiendo a las especialidades propias del mismo, pero en todo caso siempre nos encontraremos con normativas de carácter trasversal que afectará a todas ellas, como puede ser por ejemplo lo referente al cumplimiento de la normativa de protección de datos, ciberseguridad o protección del medio ambiente”.

Fuente: Confilegal