

Sobre compliance e igualdad en las empresas

El compliance puede resultar muy útil, pues al tener como uno de sus propósitos el análisis de los procesos internos de una empresa, nos sirve para prevenir y detectar posibles situaciones de discriminación.

La existencia de canales de denuncia en las empresas debe servir, entre otras cosas, para que las eventuales conductas de acoso y de discriminación sexual tengan el reproche jurídico correspondiente.

Para cualquier empresa u organización, sea pública o privada e independientemente de su tamaño, disponer de una visión de conjunto de su operativa y funcionamiento puede resultar esencial y determinante. Sobre todo, si tenemos en cuenta la gran cantidad de riesgos que surgen en términos de cumplimiento normativo, derivados precisamente de la abundante legislación que hoy orbita sobre cualquier ámbito de actividad o sector.

Se trata, además, de un compendio de normas complejas y heterogéneas muy diverso, que impone obligaciones en materias tan dispares como la protección de los datos de carácter personal, la prevención del blanqueo de capitales o la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Áreas muy distintas, pero que convergen en la posibilidad, para una empresa, de incurrir en serias responsabilidades e importantes sanciones.

Ante este escenario, la figura del compliance officer cobra un protagonismo cada vez mayor. Ya sea un profesional externo o alguien integrado en la plantilla de la propia compañía, lo cierto es que la realización de un mapeo de los deberes y obligaciones que deben ser atendidos constituye una necesidad. Y lo es no solo porque los programas de cumplimiento normativo pueden llevar a exonerar o atenuar la responsabilidad penal de la persona jurídica -de acuerdo con lo previsto en este sentido en el art. 31 bis CP-, sino porque el compliance, como disciplina, se relaciona directamente con elementos como la ética y el buen gobierno corporativo.

La utilidad del compliance para la igualdad:

Precisamente, en el ámbito de la igualdad el compliance puede resultar muy útil, pues al tener como uno de sus propósitos el análisis de los procesos internos de una empresa, nos sirve para prevenir y detectar posibles situaciones de discriminación en el seno de la misma. Hoy, la trasparencia y la responsabilidad en la toma de decisiones son exigencias y muestras de la administración ética de una compañía; algo que concierne e interesa a accionistas, inversores, partners, colaboradores y clientes.

La reputación influye en los estados contables de una empresa. Como también cuenta y mucho, las políticas que se adoptan para asegurar la igualdad de trato y de oportunidades de quienes participan en la organización. La igualdad debe garantizarse en todo momento, y muy especialmente en los procesos de selección y promoción, en unas posibilidades reales de conciliación y en el derecho a la integridad física y moral de la que es acreedora cualquier persona, por el simple hecho de serlo.

En el caso de las mujeres, “las medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva” –por utilizar la expresión con la que el legislador se refiere al contenido que deben tener los Planes de Igualdad- deben permitir precisamente eso: evitar las brechas de género y empujar para arriba el llamado techo de cristal. En efecto, las tablas salariales previstas en los Convenios Colectivos suponen un mismo punto de partida en términos retributivos para hombres y mujeres. Pero la cultura de la presencialidad hace que las posibilidades de las horas extra, la disponibilidad para viajar o el networking sean más plausibles para los hombres, debido a la falta de corresponsabilidad en el ámbito doméstico y familiar.

Las mujeres son quienes, en su mayoría y según informa el INE, se acogen a una reducción de jornada o solicitan una excedencia para el cuidado de hijos o familiares a cargo. Y es ahí donde se produce una de las brechas de género que deben ser tenidas en cuenta a la hora de diseñar políticas de igualdad que realmente resulten efectivas, y que promuevan la corresponsabilidad y la conciliación.

Asimismo, las auditorias y la obligación de llevar un registro con los valores medios de los salarios pueden arrojarnos luz sobre las diferencias retributivas en determinados puestos y categorías de mayor responsabilidad. Las mujeres, además de tener la oportunidad de concurrir a un ascenso y de promocionar dentro de la empresa, deben poder hacerlo en las mismas condiciones que sus compañeros varones. Por lo que, a la hora de negociar, es bueno (tanto para la empresa como para las personas empleadas) saber en qué rango se remuneran determinadas responsabilidades, para garantizar que efectivamente se está cumpliendo con la obligación de pagar la misma retribución por la prestación de un trabajo de igual valor, independientemente de que quien lo realice sea hombre o mujer.

Alertar sobre irregularidades de forma confidencial y segura:

Por otro lado, y en este punto el compliance también resulta capital, la existencia de canales de denuncia en las empresas debe servir, entre otras cosas, para que las eventuales conductas de acoso y de discriminación sexual tengan el reproche jurídico correspondiente. Asimismo, no podemos olvidar que la Directiva Whistleblowing (o Directiva de protección de denunciantes) obliga a las empresas a contar con dichos instrumentos para que las personas trabajadoras puedan, de manera confidencial y en un entorno seguro, alertar de las presuntas irregularidades que se cometan en el ámbito de la organización.

Sin duda, el compliance y la igualdad son hoy más necesarios que nunca para las empresas, no solo para atender de forma correcta las amplísimas obligaciones previstas en nuestro ordenamiento jurídico, sino por las aún más importantes oportunidades que nos brindan en términos sociales, reputacionales y de crecimiento. Algo a lo que cualquier organización, grande, mediana o pequeña, aspira.

Fuente: legaltoday.com

https://www.legaltoday.com/actualidad-juridica/mujeres-por-derecho/sobre-compliance-e-igualdad-en-las-empresas-2022-11-29/