

## LIBROS

Qué es... Auditoría de igualdad

## Equilibrio de género

MARÍA LUISA GARCÍA

Existe cierto desequilibrio en cuanto a la diversidad de género en el mercado laboral español. Según la Encuesta de Población Activa del tercer trimestre de 2007, la tasa de actividad masculina supera el 69%, pero la femenina no llega al 49%. Además, el índice de desempleo masculino es de un 6,1%, mientras que el femenino es casi del 10,5%.

Es también significativa la escasa presencia femenina en los consejos de administración de las empresas, que tres cuartas partes del colectivo de directivos (74%) lo formen hombres, y que la proporción sea aún más desequilibrada en los comités de dirección, donde sólo hay 15 mujeres por cada 85 hombres.

Por otra parte, el pasado 23 de marzo se publicó en el BOE la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres. Esta ley, que ya ha cumplido su primer mes de vida y que modificó nada menos que veintitantos artículos del Estatuto de los Trabajadores y una treintena de le-

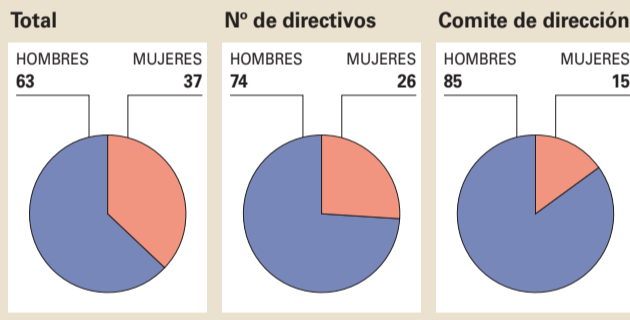
un plan de acción para lograr la igualdad efectiva.

A pesar de que cada sector y cada compañía tiene peculiaridades propias del negocio, pueden establecerse aspectos comunes para todos que permiten detectar potenciales áreas de riesgo, y que ayudan a diagnosticar los problemas que existen en el ámbito de la igualdad.

Tras la primera fase de análisis, consistente en comparativas por sexo entre el número total de empleados, los ascensos y salarios, en la progresión profesional de carreras, en la formación, etcétera... se determinan cuáles son las principales áreas de mejora y se proponen soluciones adaptadas a los problemas detectados. Las medidas a tomar suelen requerir una revisión de la política de incrementos, ajustes de bandas salariales, reconocimientos profesionales, diseño de sistemas de incentivos y de evaluación del desempeño, así como políticas de conciliación y flexibilidad en el empleo. Los procesos de gestión y retención del talento también deben ser analizados desde la perspectiva de la gestión de la diversidad, si se

## Los géneros en la empresa

En %



Fuente: "Estudio sobre igualdad 2007" de Towers Perrin

EL PAÍS

Permite sacar conclusiones para determinar un plan de acción que logre la igualdad efectiva en la empresa

yes, pretendía prevenir las conductas discriminatorias para hacer realidad el principio de igualdad que avala la Constitución. Se trata de una ley transversal, con un campo de actuación que se extiende a todas las que se promulgan en el futuro, así como a la actuación de la función pública, y a otros aspectos relacionados, con lo que su impacto trasciende lo estrictamente laboral.

Pero una cosa son las leyes que se promulgan y otra muy distinta la realidad. Con el fin de solventar estas diferencias, las empresas empiezan a someterse a las denominadas auditorías de igualdad. La auditoría de igualdad es el conjunto de actividades que a partir de un análisis de distintos aspectos que afectan a la fuerza laboral de la empresa (y diferencias por género) —por ejemplo: distribución de la población, tipos de contratos, edad, salarios tras las promociones, relación entre incrementos y evaluación del desempeño entre otros— permite sacar conclusiones sobre las áreas de riesgo para la empresa y determinar

desea que éstos sean efectivos.

¿Por qué llevar a cabo una auditoría de igualdad? El principal motivo de su utilización es determinar los problemas que la empresa debe afrontar para lograr una igualdad efectiva, así como proponer un plan de acción óptimo, ya que como hemos dicho no sólo existe la presión legal, sino que además hay que tener en cuenta los aspectos reputacionales y los costes económicos y legales a los que las empresas se enfrentarían en caso de no ponerse al día en materia de igualdad.

Sin duda, estas auditorías se presentan como una oportunidad para las empresas a la hora de mejorar su reputación o imagen de cara a los inversores y empleados.

Aproximadamente, la mitad del capital intelectual de la sociedad lo forman mujeres (51%), por lo que las empresas no pueden permitirse desaprovechar la oportunidad que esto supone para garantizar competitividad en el mercado.

María Luisa García es consultora de Towers Perrin Human Services.

## Vigencia de J. S. Mill

Principios de economía política / Autobiografía

John Stuart Mill  
Fundación ICO  
ISBN 978-84-975654-1-7

EMILIO ONTIVEROS

En los primeros días de abril de 2006 tuvo lugar en el University College London la novena conferencia de la International Society for Utilitarian Studies para conmemorar el bicentenario del nacimiento de John Stuart Mill (1806-1873). Es esa institución educativa la que desde comienzos de los sesenta del siglo pasado, en el contexto del Bentham Project, lleva a cabo la difusión de las obras del filósofo y jurista Jeremy Bentham (1748-1832), padrino intelectual de J. S. Mill y artífice de ese proyecto de ética liberal conocido como *utilitarismo*. La base del principio de la utilidad es simple: "Es bueno aquello que causa la felicidad mayor del número mayor".

Fue éste el punto de partida desde el que Bentham llevaría a cabo una permanente y activa crítica de los usos y costumbres de su tiempo, de sus instituciones, abogando por la discriminación de la homosexualidad, la extensión del sufragio universal, las reformas de las administraciones públicas, del sistema de prisiones, o del bienestar de los animales. Fue también, en cierta medida, un defensor del Estado del bienestar. Aunque, contrariamente a la versión más extendida, no fue un fundador de la Universidad de Londres, predecesor del University College London (la primera en abrir sus puertas a todos los ciudadanos, con independencia de su riqueza o posición religiosa, como hasta enton-



ces ocurría en las universidades de Oxford y Cambridge), sí lo fue su íntimo amigo James Mill, padre del economista cuyos *Principios de economía política* ha reeditado la Fundación Instituto de Crédito Oficial (ICO).

Han acertado al acompañar la excelente edición de esa clásica obra (originalmente publicada en español por el Fondo de Cultura Económica en 1951) de la *Autobiografía* de Mill, traducida, prologada y anotada en 1986, para Alianza Editorial, por Carlos Mellizo. Ambos volúmenes van introducidos por un prólogo y una *Celebración de JSM* de Pedro Schwartz. Y es que, en efecto, hay razones para celebrar este intento por subrayar no sólo la obra de naturaleza estrictamente económica de Mill, sino, quizá en mayor medida, su trayectoria vital y sus testimonios. Si reclamada es hoy en día la vigencia de muchas de sus ideas, en mayor medida lo es su actitud, la coherencia para trasladar a su comportamiento lo que defendía en muchos de sus trabajos.

Permítame el lector, por tanto, que sin menoscabar la significación de los *Principios*, transgreda lo que suele ser la norma en las páginas de un suplemento dedicado a los negocios y destaque su biografía, la dimensión ética y social de la misma,

no por conocida menos vigente.

Con una pretensión tal, es necesario, como la casi totalidad de las semblanzas biográficas reclaman, no sólo acudir a la poderosa influencia del padre, sino de la quizá más eficaz del padrino. En efecto, la figura del filósofo y jurista londinense Jeremy Bentham es clave en la comprensión de la trayectoria de J. S. Mill. Desde el inicio: en la definición de la senda educativa que James Mill trazara para su hijo, con la referencia siempre presente de Bentham, pero también en la conformación de ese equilibrio entre creación intelectual y participación en los asuntos públicos, que marcaron la vida de ambos.

Ésta es una de las dimensiones más sobresalientes de la autobiografía, que subraya el más reciente de los biógrafos de J. S. Mill, Richard Reeves (*John Stuart Mill: Victorian Firebrand*). Éste nos recuerda que la grandeza de Mill, como la de su ahijado Bertrand Russell, es la de rechazar esa separación entre pensamiento y acción: "Las ideas tienen consecuencias". Por un empeño tal ("la mejora de la humanidad" es una referencia frecuente en la autobiografía), ambos se vieron obligados a visitar la cárcel.

Aunque breves, los años que pasó por la Cámara de los Comunes quedan reflejados en no pocas recomendaciones, algunas de ellas de llamativa actualidad. No menos importante, aunque sí más difundidas son esas vinculaciones afectivas (con su padre, su compañera, algunos de sus colegas y maestros) que cruzan toda la autobiografía, sin menoscabar la excelente crónica de la época que le tocó vivir.



Encantado de conocerme. Comprende tu personalidad a través del Eneagrama

Borja Vilaseca  
Plataforma Editorial  
ISBN 978-84-96981-02-7

¿Quiénes somos? ¿Qué nos mueve en la vida? ¿Por qué siempre reaccionamos de la misma manera frente a la adversidad? Las respuestas que buscamos ya están en nuestro interior. Pero no es fácil encontrarlas. El Eneagrama es una herramienta de autoconocimiento muy útil para comprender las causas de nuestra forma de ser. Es como un manual de instrucciones de la condición humana que nos muestra cómo gestionarnos a nosotros mismos. De lo que se trata es de aprender a ser dueños de nuestra mente y nuestros pensamientos para llegar a ser nuestra mejor versión.

Dada su eficacia, está siendo utilizado por Microsoft, Sony, Deutsche Bank, Pfizer, L'Oreal, Disney, General Electric, Procter & Gamble y Time Warner para potenciar el rendimiento de sus trabajadores. También lo usan *coachs* y demás expertos orientados a desarrollar la inteligencia emocional de los profesionales.

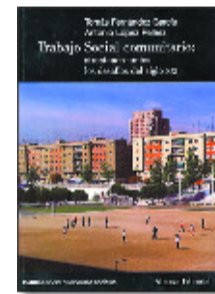


En busca del sentido. Los principios de Viktor Frankl aplicados al mundo del trabajo

Alex Pattakos  
Editorial Paidós Plural  
ISBN 978-84-4931789-7

Alex Pattakos ha aplicado al mundo del trabajo los principios del prestigioso neurólogo y psiquiatra austriaco Viktor Frankl, que tras pasar años en los campos de concentración nazis de Auschwitz y Dachau, entre otros, desarrolló un acercamiento revolucionario a la psicoterapia revelando cómo sobrevivir en circunstancias extremas.

En el transcurso de su vida, Pattakos ha ayudado tanto a políticos —Bill Clinton, Ronald Reagan, Jimmy Carter...— como a directivos, ejecutivos y a empleados en general a superar situaciones de crisis, y a víctimas de catástrofes medioambientales, como fue el caso de las personas que sufrieron el *tsunami* de Indonesia o el huracán Caterina, que atacó las costas de Brasil. Este libro recoge todas esas experiencias aplicadas al mundo de la empresa.



Trabajo social comunitario

Tomás Fernández García  
y Antonio López Peláez  
Alianza Editorial  
ISBN 978-84-206-4860-6

Las oportunidades y problemas a los que se enfrenta cada persona a lo largo de su vida no pueden ser resueltos solamente desde una perspectiva individualista: es necesario abordarlos desde una perspectiva comunitaria porque afectan a nuestra vida en común y requieren una acción colectiva para ser resueltos de forma coherente con nuestros valores.

Los autores —profesores titulares de la Universidad Nacional a Distancia— elaboran en este libro unos fundamentos teóricos y metodológicos, basados en la noción de ciudadanía, que buscan aportar un punto de vista equilibrado, operativo y centrado en la dignidad de las personas. Específicamente, analizan cómo aumentar o fortalecer la dimensión comunitaria, y cómo ponerla en acción, para hacer frente a los desafíos estructurales que condicionan nuestra vida.