

**D.T. KAHALE CARRILLO**, *El distintivo empresarial en materia de igualdad*, Síntesis. Madrid 2012, 228 páginas.

La consecución de la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral es uno de los grandes retos de nuestra sociedad. Se trata de una cuestión de justicia y de responsabilidad social, pero la colaboración de las empresas en este sentido redundará también en una mejora de la calidad de la gestión de sus recursos humanos, por lo que les aporta beneficios directos e indirectos. Desde hace años, en España se han venido poniendo en marcha distintas iniciativas para ayudar a las empresas en esta labor, y que al mismo tiempo sirvan para certificar ante la sociedad y los poderes públicos su compromiso en este sentido. El mecanismo actualmente vigente es el llamado Distintivo empresarial en materia de igualdad, consagrado en la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

La obra que comentamos realiza un interesante y exhaustivo análisis doctrinal del distintivo, que puede servir además como guía práctica a las empresas que deseen solicitarlo, ya que contiene una exposición muy didáctica del procedimiento para conseguirlo así como de los beneficios que de ello se derivan. El autor, el Dr. Kahale Carrillo, une a su condición de profesor universitario la de ser uno de los exponentes más reconocidos de la doctrina sobre género e igualdad de oportunidades en la empresa en España, y esto se refleja en la obra, que cuenta además con el aval de estar publicada por el Instituto de la Mujer.

La obra consta de cuatro capítulos, precedidos de una introducción y completados con una útil y completa bibliografía y un apartado de Anexos, en el que se puede encontrar toda la documentación necesaria para solicitar el distintivo.

Tras una breve introducción que nos recuerda la importancia del tema y la metodología del trabajo, el Capítulo 1 nos aporta los necesarios antecedentes sobre género e igualdad de oportunidades en la empresa, así como su tratamiento en nuestro ordenamiento, con las oportunas consideraciones sobre derecho internacional y comunitario. Se trata de un interesante resumen de los aspectos más relevantes del tema, que ayuda al lector a contextualizar la específica regulación del distintivo de igualdad y valorar su trascendencia. A pesar del carácter divulgativo de este capítulo, que en absoluto pretende ser exhaustivo, está tratado con gran rigor y abundantes citas doctrinales. A continuación, el capítulo 2 realiza una revisión de los antecedentes del Distintivo, que se encuentran tanto en distintos sistemas y programas llevados a cabo a nivel nacional, como otros desarrollados en las distintas Comunidades Autónomas. Resultan muy interesantes, por ser sistemas menos conocidos, las experiencias de otros países, en concreto las de países Latinoamericanos (México, Argentina, Costa Rica, Chile, Brasil y Uruguay), así como otras que se han seguido dentro de la Unión Europea. Como dato útil para futuras investigaciones, se aporta información sobre las páginas web oficiales de estos sistemas.

En el capítulo 3 el autor entra de lleno en el estudio del Distintivo, su concepto, caracteres, requisitos para su obtención, documentación a presentar... Como hemos dicho, es un capítulo muy interesante desde el punto de vista del análisis del Distintivo,

pero también resultará de gran utilidad a las empresas que deseen iniciar el procedimiento para su obtención, por la claridad y minuciosidad de la exposición que se realiza. Por último, el capítulo 4 se centra en los beneficios que reporta a la empresa la obtención del distintivo, mencionando los generales expuestos en la ley y el reglamento, y deteniéndose de manera más detallada en los beneficios específicos, como son los relativos a la contratación pública y la obtención de subvenciones. Este capítulo también es muy útil para las empresas, porque regula los procedimientos con gran detalle, lo que aumenta su valor de guía para los responsables de los departamentos de recursos humanos que estén interesados en este tema. La monografía se completa con una serie de Anexos de gran utilidad práctica, pues integra en la obra toda la documentación que la empresa necesita para solicitar el distintivo. Por otra parte, es muy de agradecer que el autor haya incluido al inicio un listado de abreviaturas, que facilita la lectura.

En definitiva, una obra útil y rigurosa, sobre un tema con gran futuro, a pesar de que la crisis económica actual haya desplazado un poco el interés de empresarios y trabajadores sobre el tema de la igualdad de oportunidades. Sin embargo, la importancia de esta cuestión en la calidad de la gestión de los recursos humanos no debe perderse de vista, y a ello colaboran sin duda obras como la que nos ocupa y cuya utilización recomendamos tanto a los investigadores sobre igualdad como a los responsables de recursos humanos de las empresas.

María Teresa Velasco Portero  
Acreditada contratada doctora  
Profesora de Derecho del Trabajo de la Facultad de Empresariales.  
Universidad de Córdoba.