

Sólo el 10% de las empresas de más de 250 empleados cumple la Ley de Igualdad

De las 62.604 sociedades españolas que cuentan con un presidente, este es mujer solo en el 17% de los casos.

12-01-2017

El 90% de las empresas españolas obligadas, no aplica ni fomenta medidas de igualdad y conciliación entre sus trabajadores, según un estudio realizado por la consultora Leialta, especializada en los servicios de asesoramiento en igualdad y obtención del distintivo de Igualdad en la empresa.

Sólo el 10% de las empresas españolas cumple la normativa para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH), que establece que todas aquellas empresas con más de 250 trabajadores deben implantar un plan de igualdad y contempla, además, varios supuestos como empresas que hayan sido sancionadas por la autoridad laboral donde la implantación de un plan de igualdad es obligatoria.

Independientemente del marco legal y las posibles sanciones, “todas las empresas españolas, según Yalenny Florentini, directora de Leialta, tienen obligaciones genéricas en cuanto al respeto a la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, pero deberían adoptar, proactivamente, medidas específicas y más concretas al respecto para que esta igualdad no se quede en papel mojado”.

Además de la consolidación de la responsabilidad corporativa y cumplir con la normativa vigente, la implantación de un plan de igualdad en la empresa supone mejorar la productividad y la competitividad empresarial, asegurar los sistemas de calidad y, entre otros beneficios, mejorar la motivación entre todo el capital humano de la empresa.

Bajo poder de liderazgo

Aunque la participación femenina en el mercado laboral es alta, para conocer realmente el nivel de integración de la mujer en el mismo, es importante valorar su retribución y el grado de responsabilidad y de liderazgo en el organigrama de la empresa.

La tasa de paro femenino (21,82%), según los datos de la Encuesta de Población Activa, supera en casi tres puntos a la del masculino (18,41%). Además, según datos de Eurostat, la retribución media de las mujeres españolas fue un 18,8% inferior a la de los hombres.

El artículo 75 de la Ley Orgánica 3/2007 recomienda a las sociedades obligadas a presentar cuentas de pérdidas y ganancias incluir en su consejo de administración un número equilibrado de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta ley.

En este sentido, según se extrae del estudio de Leialta, el porcentaje de mujeres en los Consejos de Administración del conjunto de empresas que forman parte del Ibex 35 es del 20%. Independientemente de las empresas cotizadas, la proporción de empresas que no cuentan con presencia femenina en los cargos directivos se va reduciendo paulatinamente hasta el 17%.

Así, de las 62.604 sociedades españolas que cuentan con un presidente, este es mujer solo en el 17% de los casos. Esta proporción disminuye en las empresas obligadas por la Ley de Igualdad o las de más de 250 empleados en las que es del 10% y el 9% respectivamente.

Justicia social y ventaja competitiva

El estudio también pone de relieve los beneficios que la ley prevé para las empresas con plantillas de entre 30 y 250 personas, que, además de lograr empresas más motivadas y eficientes, con mayor compromiso y satisfacción por parte de sus trabajadores, contempla una cuantía de 10.000 euros.

La aplicación de la Ley de Igualdad conlleva, además de los beneficios económicos, otras ventajas que afectan a nivel particular al empleado y, a nivel corporativo y global a la empresa. Así, fomentar la conciliación y la implantación de planes de igualdad supone en la práctica mejorar la calidad en la gestión de los recursos humanos (disminución del estrés y de los conflictos laborales), ahorro en el gasto de personal (retención de talento, menos gastos de selección y formación), mayor productividad y rendimiento económico (mayor compromiso e implantación de la plantilla y aumento de la capacidad productiva), y mejora de la imagen y la reputación de la empresa.

Yalenny Florentini, directora de Leialta, comenta a este respecto: “La igualdad de oportunidades no es sólo una cuestión de ética o de justicia social sino una ventaja competitiva con la que distinguirnos en el mercado. Sin duda, cada vez hay más públicos que así lo valoran”.

Distintivo de Igualdad

Para que una empresa logre obtener el Distintivo de Igualdad que otorga el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad debe cumplir varios criterios tales como participación equilibrada de hombres y mujeres, presencia equilibrada en los diferentes grupos y categorías profesionales, actuaciones de responsabilidad social en igualdad, establecimiento de criterios y sistema de remuneración, etc.

Según comenta Yalenny Florentini, “el Distintivo de Igualdad repercute muy positivamente en la empresa y en la imagen que proyecta. Una empresa que se preocupa por valores como la igualdad, la conciliación y la justicia social aumenta sistemáticamente el prestigio de sus servicios y productos”.