

Sólo 5 empresas del Ibex cumplen los planes de igualdad de Zapatero

Publicado Expansión.com, el 03-02-09 , por M. Tejo

Dice el presidente del Gobierno que la Ley de Igualdad es la “más querida” de su mandato. Sin embargo, la norma estrella de Zapatero está perdiendo fulgor, precisamente ahora que existe un departamento que se dedica, casi en exclusiva, a velar por que las empresas cumplan con las políticas de género.

Según un informe de la Universidad de Valencia subvencionado por el Ejecutivo y complementado por este diario con datos del Ministerio que dirige Bibiana Aído, desde la entrada en vigor de la norma de género –marzo de 2007– tan sólo cinco entidades del selectivo español han rubricado un plan de igualdad, una hoja de ruta que la ley obliga a sentarse a negociar a las sociedades con más de 250 trabajadores.

Santander, Banesto, Endesa y FCC figuran en este escaparate, al que se une Repsol, si bien la petrolera contaba con anterioridad a la norma con un elenco de medidas para equiparar los salarios entre mujeres y hombres y las oportunidades de formación profesional y de promoción interna. Según las fuentes sindicales cercanas a la compañía, ahora “están traduciendo estas medidas a la terminología y formato exigidos por la Ley de Igualdad”.

Desde el Departamento de Aído señalan que el resto de bancos que cotizan en el Ibex-35 (Popular, Sabadell, Bankinter y BBVA) están “en proceso” de configuración de planes. De acuerdo con los datos que maneja CCOO, a esta lista de pendientes se suma Indra.

El esperado efecto cascada de la proliferación de planes antidiscriminación ha topado desde un principio con la falta de motivación de las empresas. No obstante, la puesta en marcha de uno de estos proyectos de integración supone un gasto extra para cada compañía valorado en 12.000 euros, volumen que crece hasta los 50 millones al sumar los gastos asociados a los permisos de paternidad y la formación de un sustituto para el trabajador que se queda de baja. La irrupción de la recesión económica y la necesidad de salvar las cuentas anuales explican el anclado pasotismo empresarial.

En los círculos sindicales no ocultan la falta de engrase que arrastra la Ley de Igualdad desde su puesta en marcha y que en su día justificó un ministerio desvinculado del de Trabajo.

La urgencia de que las sociedades escuchen la llamada de la paridad es difícil de disimular. Aído se comprometió a presentar en el Congreso, en el primer semestre de 2009, una nueva Ley de Trato con obligaciones y sanciones pensadas para las compañías que vulneren la integración por razones de etnia, raza o religión. El secretario general de CCOO, Ignacio Fernández Toxo, ha admitido la escasa penetración de los planes de igualdad en la negociación colectiva (se estima que apenas se han colado en el 15% de ellos), pues en general, afirmó en un encuentro reciente con la ministra, la “ley va con retraso”. Dentro de dos años el Ejecutivo deberá realizar un balance sobre los resultados de la norma.

Tímido reclamo de la CNMV para que haya consejeras

La exigencia de “procurar” un Consejo de Administración con una composición paritaria –entendido este criterio como que el número de miembros de cada sexo no supere el 60% ni sea inferior al 40%– en 2015, levantó en su día ampollas en la CNMV. El ex ministro de Trabajo Jesús Caldera había encomendado al supervisor que vigilara directamente la composición en los Consejos empresariales entre las cotizadas.

La CNMV se negó en su día a escenificar esta función policial, escudándose de que la paridad en los Consejos es una recomendación –no una obligación– del Código Unificado de Buen Gobierno.

Desde entonces, a la ministra de Igualdad, Bibiana Aído, le falta la complicidad del supervisor y, en general, del sector privado. En su último Informe de Gobierno Anual Corporativo (2007), la CNMV recomienda a las empresas donde exista escasa presencia femenina “que hagan un esfuerzo deliberado cada vez que deba cubrirse alguna vacante”. Y acto seguido recoge que durante 2007 se registraron 131 sillas ocupadas por mujeres en los Consejos, un 8,5% más que el año anterior.

Pese a este salto, en promedio las mujeres representan sólo el 7,5% de los miembros del Consejo. Entre las empresas del Ibex-35, la media se sitúa un punto por debajo (6%). Más de la mitad –56%– son consejeras independientes y el 36% dominicales.

El informe de la CNMV refleja con toda claridad que entre las compañías que facturan menos de 1.000 millones de euros

hay más consejeras: □ el 17% del total. Al cierre de 2007, el 48% de las cotizadas no contaban con ninguna consejera. En el selectivo, la ratio es del 40%, cuatro puntos menos que el año anterior.