

# El Govern destinará este año 2,6 millones a la igualdad laboral

461 empresas catalanas se han beneficiado de estas subvenciones durante los últimos cinco años

Solo el 6% de los cargos de dirección en Catalunya los desempeñan mujeres

M ALBERTO GONZÁLEZ  
Área Monográficos

La igualdad laboral entre hombres y mujeres no es solo necesaria desde el punto de vista de la justicia social, sino que además aporta beneficios a las empresas que la aplican. Entre estas ventajas, la directora general de Igualtat d'Oportunitats en el Treball de la Generalitat de Catalunya, Sara Berbel, destaca las siguientes: "Se consigue aprovechar más el talento de los trabajadores, se reduce el absentismo y los riesgos psicosociales, se fideliza a las personas y se incrementa la productividad".

En función de esto, en los últimos cinco años la Conselleria de Treball ha apoyado a 87 empresas para que contratasen un agente de igualdad y a 374 más para que desarrollasen un plan de igualdad que fomentara las mismas oportunidades entre hombres y mujeres, o bien que mejorara la paridad en todos los estamentos jerárquicos de las organizaciones. Con estas ayudas –que este año ascenderán a 2,6 millones–, la conselleria cumple con el acuerdo estratégico para la internacionalización, la calidad de la ocupación y la competitividad de la economía catalana, que tiene por objetivo fomentar la igualdad de oportunidades, luchar contra la discriminación por razón de sexo y avanzar en el ámbito de la conciliación de la vida personal y laboral.

Las ayudas que concede el Govern para la elaboración de un plan de igualdad en la empresa pueden alcanzar los 10.000 euros, y deben invertirse en el establecimiento de mejoras en el ámbito de la igualdad de oportunidades. Estas operaciones pueden ser realizadas por personal capacitado de la propia compañía o bien por una entidad especializada. Además, la Conselleria de Treball ha puesto a disposición de las empresas catalanas el manual *Les 6 i de la igualtat. Mètode de gestió de la igualtat d'oportunitats a les empreses*, desarrollado para facilitar a las empresas la elaboración, la implantación y la evaluación del plan de igualdad.

Por otro lado, la Generalitat contempla unas ayudas máximas de 15.000 euros para las organizaciones que quieran implementar la figura del agente de igualdad, responsable de introducir la perspectiva del género en las diferentes acciones que se desarrollen en la empresa.

## REVOLUCIÓN SILENCIOSA

Berbel reconoce que "en los últimos años hemos asistido a un avance espectacular con relación a la igualdad en el trabajo". Para justificarlo, la direc-

## Fases del plan de igualdad

- Fase de iniciativa: definición del compromiso del equipo directivo y de la representación de las personas trabajadoras.
- Diagnóstico: análisis, a través de los principales indicadores de la realidad de la empresa, para detectar las áreas de mejora en materia de igualdad de oportunidades. La conselleria ha elaborado diversos materiales (entre ellos cuestionarios) para servir como guía en este proceso. Mediante estos materiales la empresa puede determinar en qué punto se encuentra en materia de igualdad o por qué la igualdad es un beneficio para las empresas.
- Diseño y elaboración del plan.
- Implantación de las acciones previstas.
- Evaluación y seguimiento de la implantación.



Varias trabajadoras de Contratas y Obras comentan los planos de una construcción en Sabadell.

## la experiencia

### VALOR AÑADIDO

## Mayor competitividad

Un ejemplo de cómo una empresa puede aplicar un plan de igualdad o solicitar la ayuda de un agente de igualdad es Contratas y Obras. En la firma "siempre ha existido la preocupación por potenciar el crecimiento profesional y personal de los empleados, apostando por la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres que forman parte de la plantilla, y que son, sin duda, el elemento que determina la eficiencia de la empresa", dice Eva Fernández, agente de igualdad en la compañía.

En enero del 2008, la Generalitat de Catalunya resolvió otorgar a Contratas y Obras una subvención para la implantación y aplicación del plan de igualdad, y el 30 de julio del mismo año confirmó la ayuda para implantar la figura del agente de igualdad. La aplicación de este proyecto, según Fernández, "ha sido muy gratificante, al mejorar la calidad de los empleados, y dar a todos ellos motivos por los que sentirse identificados con los valores de la compañía".

Con la incorporación de estas políticas activas de conciliación y gestión de la igualdad la empresa considera que ha mejorado en competitividad, en productividad y en fidelización de los clientes. "La igualdad en nuestra plantilla, así como la incorporación de otros valores de responsabilidad social es una estrategia que ha reportado beneficios a nuestra empresa, que se ha adjudicado varias obras públicas porque la Administración nos ha puntuado este valor añadido", concluye Fernández.

tora general de Igualtat d'Oportunitats en el Treball se aferra a las cifras publicadas en la publicación británica *The Economist* a comienzos de este año, según las cuales "dentro de pocos meses las mujeres representarán en los países occidentales el 50% de la fuerza del trabajo" [...], lo que significa, para Berbel, una "revolución silenciosa". Sin embargo, cabe recordar que al venir de una época en la que las mujeres lo tenían complicado para inserirse en el mercado de trabajo, "seguimos arrastrando algunos aspectos diferenciales que todavía hemos de superar".

Para la directora, uno de los principales desajustes tiene que ver con "la conciliación de la vida personal y laboral, pues ellas siguen llevando el peso de las tareas domésticas y del cuidado de las personas dependientes". [...] "Las mujeres se han ido incorporando al trabajo remunerado. Ahora también es necesario que los hombres lo hagan progresivamente al trabajo no remunerado del hogar", concluye la misma fuente.

Berbel apostilla que en las empresas grandes posiblemente sea más fácil para los trabajadores conciliar la vida laboral

con la personal, así como en algunos sectores productivos concretos, como el de las telecomunicaciones, la industria informática o la química.

## DIFERENCIAS EN LA PROMOCIÓN

Otros aspectos en los que todavía queda mucho camino por hacer, apunta Berbel, son la igualdad de promoción –"puesto que actualmente solo el 6% de los cargos de dirección en Catalunya los desempeñan mujeres"– y, por supuesto, los salarios, "pues hoy las mujeres pueden cobrar en Catalunya hasta un 30% menos que los hombres, mientras que en el resto de Europa esta diferencia es solo del 15%".

Finalmente, no hay que dejar de lado el acoso laboral por razones de sexo que, "aunque parezca mentira, todavía sigue siendo un tabú", por lo que sus cifras oficiales son muy bajas. "Prácticamente nadie lo denuncia y, antes de hacerlo, la persona afectada prefiere cambiar de empresa. Por eso es tan importante establecer protocolos estandarizados objetivos para que, si alguna mujer vive una situación de este tipo, sepa los pasos que debe seguir", concluye Berbel. ©