



- Fomentar la presència equilibrada de dones i homes en els consells d'administració de les empreses.
- Mesures que possibilitin la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, així com l'adopció de mesures concretes per prevenir l'assetjament sexual en el treball.

El text que es reproduïx a continuació comenta aspectes específics d'aquesta llei que sembla que comença a generar expectatives optimistes:

La Llei d'Igualtat comença a donar fruits

El Banc Santander i els sindicats CCOO, UGT i FITC signen el primer pla per eradicar la discriminació femenina.

Els prejudicis sobre les dones tenen els anys comptats. Després que el passat mes de març entrés en vigor la Llei d'Igualtat, el Banc Santander i els sindicats CCOO, UGT i FITC han signat el primer pla del sector bancari per eradicar la discriminació femenina, que afectarà 20500 treballadors. Els experts esperen que aquest acord generi un «efecte dominó» sobre la resta d'empreses espanyoles, que «comencen a ser conscients dels beneficis de ser justes i equànimes amb tots els seus empleats». La igualtat entre sexes en l'àmbit laboral sembla avui una mica més a prop, encara que resta per recórrer un llarg camí. Avui dia, el poder està en mans dels homes, que ocupen el 96,5% dels llocs directius de les empreses de l'Ibex-35, segons un estudi de l'Institut de la Dona. I no només això: els professionals masculins ja cobren de mitjana el 43% més que elles (19314 euros bruts enfront de 13497 €), segons l'Institut Nacional d'Estadística.

Però «aquesta desigualtat, desenvolupada a partir de creences parcials i obsoletes, fa temps que ja no es correspon amb la realitat social espanyola, que reclama una qüestió tan fonamental com la igualtat de drets i oportunitats», afirmen els experts en filosofia de les organitzacions, que estan ajudant a gestionar el canvi de les empreses que han assumit el compromís d'arribar a ser «socialment responsables». No en va, «la vida laboral femenina està repleta de prejudicis que obstaculitzen la seva promoció professional pel simple fet de ser dones», afegeixen aquests especialistes. Així, «l'evolució de la consciència de cada cop més espanyols permet impulsar noves normes socials, basades en principis més objectius i, per tant, molt més favorables per al conjunt dels éssers humans que habiten en aquest país», conclouen.

En opinió de la catedràtica de Sociologia de les Organitzacions de la Universitat d'Alcalá d'Henares, Alicia Kaufmann, «la igualtat entre sexes s'anirà materialitzant en les empreses a mesura que els homes i les dones transcendeixin el condicionament socio-cultural rebut, de manera que puguin construir conjuntament relacions més justes i equànimes». Aquest canvi de mentalitat i perspectiva, afegeix Kaufmann, «també beneficiarà a les empreses, que d'aquesta manera ampliaran les seves possibilitats de captació i desenvolupament del talent».

Ser o no ser mare.

- Explica quines són les mesures que ha implementat el Banc de Santander.
- Creus que amb aquestes mesures n'hi ha prou? Dóna la teva opinió.

No obstant això, caldrà esperar almenys uns anys més perquè totes aquestes reclamacions es facin realitat. Ara per ara, mentre els homes no troben cap dicotomia personal per ascendir professionalment, «les dones de més de 30 anys que pretenen arribar a aquesta meta sí la pateixen, i han de triar entre no progressar laboralment i exercir de mares, o renunciar els seus fills per poder assolir algun lloc directiu», lamenta Kaufmann, directora de l'informe *Dones directives: transició cap a l'alta adreça*, del Centre d'Investigacions Sociològiques (CIS).

Davant d'aquesta situació, que intenta ser corregida mitjançant la Llei d'Igualtat, la bona voluntat de les empreses és imprescindible per seguir avançant. Entre aquestes, destaca el Banc Santander, que sembla prendre's seriosament aquesta responsabilitat. Entre les mesures més notables del text signat aquesta setmana amb els sindicats, destaca el pagament d'un xec anual de 803 euros per cada fill menor de tres anys que assisteixi a qualsevol escola infantil o guarderia. A més, els treballadors que tinguin préstecs hipotecaris podran suspendre durant el primer any d'excedència per maternitat els pagaments de les quotes mensuals corresponents.

En opinió de José Luis Gómez, director de Recursos Humans de l'entitat financera, «aquest pla d'igualtat es proposa ampliar les facilitats perquè la maternitat no sigui un obstacle en la carrera professional de les nostres professionals, a les quals reconeix el dret de fer efectiva la conciliació mitjançant l'adaptació de la durada i distribució de la jornada laboral, així com a través de diferents fórmules per augmentar la flexibilitat horària». Amb la finalitat de desenvolupar i retenir el talent femení, aquest pla inclou facilitats per al desenvolupament professional de les treballadores, entre les quals destaquen els programes de formació en habilitats directives per a dones. Tot sigui dit, en els últims sis anys la plantilla femenina ha passat del 27% al 35% i entre les noves incorporacions el 47% té nom de dona. Per María Jesús Parets, secretària general de Comfia-CCOO, «aquest acord ha de servir com exemple a les altres empreses, que, a poc a poc, tendiran a seguir els seus passos».

Borja Vilaseca
El País, NEGOCIOS, 14-10-2007