

### La directora general d'Igualtat defensa que l'equiparació d'oportunitats entre homes i dones és un bon negoci per a les empreses

La igualtat d'oportunitats és un bon negoci per a les empreses. Aquest va ser un dels principals arguments defensats pels participants en les "I Jornades sobre igualtat en les organitzacions. La igualtat a les empreses: aplicació del marc normatiu", entre els que es trobava Capitolina Díaz, directora general per a la Igualtat en l'ocupació del Ministeri d'Igualtat, qui va destacar que la igualtat d'oportunitats permet complir amb la legislació vigent, consolidar la Responsabilitat Social Corporativa, assegurar el desenvolupament dels sistemes de qualitat i optimitzar els recursos humans de l'organització.

La Fundació Isonomia de la Universitat Jaume I va organitzar el passat 17 de febrer de 2010 les "I Jornades sobre igualtat en les organitzacions. La igualtat a les empreses: aplicació del marc normatiu" amb l'objectiu de reflexionar entorn de l'impacte de la incorporació de l'enfocament de gènere en les organitzacions després de set anys en vigor de la Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre Dones i Homes, i tres de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Després de la inauguració de les jornades, el director-gerent d'Unión de Mutuas, Juan Enrique Blasco, va presentar el pla d'igualtat de l'entitat, assenyalant especialment que el procés dut a terme per Unión de Mutuas per a l'elaboració i implementació del seu pla ha exigut que s'involucresen tots els sectors, verticals i horitzontals, de l'empresa, partint, inicialment, d'un compromís decidit i actiu de la direcció, perquè només així podrà impregnar la cultura de l'empresa.

Per la seua banda, Adrián González, sotsdirector general per a la coordinació en matèria de relacions laborals i mesures d'igualtat de la Direcció General de la Inspecció de Treball i Seguretat Social del Ministeri de Treball i Immigració, va assenyalat que la Llei d'Igualtat, en l'article 45 explicita "que totes les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i si és el cas acordar, amb els representants legals dels treballadors en la forma que es determine en la legislació laboral. En el cas de les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors, les mesures d'igualtat a què es refereix l'apartat anterior hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i contingut establits en aquest capítol, que haurà de ser així mateix objecte de negociació en la forma que es determine en la legislació laboral". González va indicar que l'any 2009 es van inspeccionar un total de 251 empreses en 20 províncies, amb el resultat de 12 que presentaven 14 situacions discriminatòries, una d'elles a la Comunitat Valenciana. Les sancions imposades per aquestes situacions van ascendir a un total de 1.334.927 euros.

Des de la Fundació Isonomia destaquen que la igualtat efectiva de dones i homes és bona per al negoci i la crisi no és una excusa per a eludir les obligacions legals, tot al contrari, és una oportunitat, perquè la igualtat és qualitat i és rendibilitat. El camí cap a la igualtat efectiva de dones i homes, només podrà aconseguir-se si s'uneixen els esforços dels poders públics, els i les particulars i, fonamentalment, les organitzacions laborals, principalment, les empreses.



Vídeo complet: <http://www.svideo.uji.es/peli.php?codi=472&lg=>