

Jornada sobre la Ley de Igualdad organizada por Landwell-PwC y Aedipe Centro

Las empresas de más de 250 trabajadores estarán obligadas a elaborar un Plan de Igualdad

Madrid, 15 de febrero de 2007. Las empresas de más de 250 trabajadores estarán obligadas a elaborar un Plan de Igualdad, así como aquellas de menor tamaño que quieran tener acceso a subvenciones o ser consideradas como preferentes a la hora de contratar con las Administraciones Públicas. Esta es una de las conclusiones que se desprende de la jornada “El Proyecto de Ley de Igualdad entre hombres y mujeres: obligaciones y oportunidades”, organizada por Landwell-PwC y Aedipe Centro.

En opinión de Marta Alamán, socia de Landwell-PwC, “para que este Plan de Igualdad sea aprobado será imprescindible contar con el acuerdo de los representantes de los trabajadores, aunque la ley no lo exija”. Para María Jesús Pérez, secretaria general de Aedipe Centro, se trata de “sensibilizar a todos los actores implicados; de ir creando una cultura que permita el avance empresarial de las mujeres. Evidentemente, esta labor tiene que ir acompañada de una política real de conciliación que garantice el justo equilibrio entre el desarrollo profesional y los aspectos personales y familiares”. La jornada también contó con la participación de Patricia Flores Cerdán, directora general de la mujer de la Comunidad de Madrid.

El próximo día 7 de marzo se espera que el Proyecto de Ley Orgánica sea aprobado en el Senado. A partir de su aprobación comienza la cuenta atrás de la entrada en vigor de todo un elenco de medidas que, sin duda, van a cambiar gran parte de nuestro entorno, buscando un equilibrio equivalente a una presencia en las empresas del 40 % del sexo de menos representación. Según el último Eurobarómetro en España la presencia de las mujeres en puestos altos o de dirección es de un 4,1%.

La Ley traerá otras muchas reformas de la legislación laboral tratando de garantizar tanto la igualdad como que quien así lo desee pueda conciliar su vida personal y familiar con el trabajo flexibilizando su presencia en la empresa. “Medidas en principio loables, si no fuera por alguna radicalización, como la nulidad del despido improcedente de forma automática para aquellos trabajadores -con reducción de jornada por cuidado de hijos- durante períodos consecutivos de 8 años de media”, explica Alamán.

Contacto: José María Espinar / Ruth Loza

Teléfono: 91 555 01 46

Xavier Janer Serra

Teléfono: 91 568 42 75

Email: jmespinar@grupoblc.com / rloza@grupoblc.com
xavier.janer.serra@es.pwc.com