

17/02/2010

Inspección de trabajo sanciona con 1.334.927,50 euros a 12 empresas que incumplen la Ley de Igualdad

» elperiodic.com

Con el objetivo de reflexionar en torno al impacto de la incorporación del enfoque de género en las organizaciones tras siete años en vigor de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y tres de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, han tenido lugar en la Universitat Jaume I, las "I Jornadas sobre igualdad en las organizaciones. La igualdad en las empresas: aplicación del marco normativo", organizadas por la Fundación Isonomía.

Tras la inauguración, el director-gerente de Unión de Mutuas, Juan Enrique Blasco, ha presentado el plan de igualdad de la entidad que representa, señalando especialmente que el proceso llevado a cabo por Unión de Mutuas para la elaboración e implementación de su plan, ha exigido que se involucren todos los sectores, verticales y horizontales, de la empresa, partiendo, inicialmente, de un compromiso decido y activo de la dirección, pues sólo así podrá impregnar la cultura de la empresa.

A lo largo de la mañana se ha comentado que la igualdad de oportunidades es un buen negocio para las empresas pues, tal y como afirmó Capitolina Díaz, Directora General para la Igualdad en el empleo del Ministerio de Igualdad, permite cumplir con la legislación vigente, consolidar la Responsabilidad Social Corporativa, asegurar el desarrollo de los sistemas de calidad y optimizar los recursos humanos de la organización. Asimismo, Adrián González, subdirector general para la coordinación en materia de relaciones laborales y medidas de igualdad de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social del Ministerio de Trabajo e Inmigración, señaló que la Ley de Igualdad, en su artículo 45 explicita que todas las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral. El señor González indicó que en el año 2009 se inspeccionaron un total de 251 empresas en 20 provincias, con el resultado de 12 que presentaban 14 situaciones discriminatorias, una de ellas en la Comunidad Valenciana. Las sanciones impuestas por estas situaciones ascendieron a un total de 1.334.927,50 euros.

La igualdad efectiva de mujeres y hombres es buena para el negocio y la crisis no es una excusa para eludir las obligaciones legales, todo lo contrario, es una oportunidad, pues la igualdad es calidad y es rentabilidad. El camino hacia la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sólo podrá conseguirse si se unen los esfuerzos de los Poderes Públicos, los y las particulares y, fundamentalmente, las organizaciones laborales, principalmente, las empresas.



Noticias relacionadas

- » [Catarroja apuesta por la igualdad](#)
- » [Acción Social forma a 16 mujeres desempleadas para trabajar en el sector servicios](#)
- » [Godella se vuelca en la conmemoración del día internacional de la mujer](#)
- » [El Ayuntamiento de Alzira organiza diferentes actos para conmemorar el 8 de marzo](#)
- » [Igualdad organiza talleres, exposiciones y una marcha a pie para celebrar el Día Internacional de la Mujer](#)