

# Ninguna empresa de Castellón ha sido sancionada por discriminación

18 de Febrero del 2010

Por Redacción

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 decidido 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.