

PLAN DE ACTUACIONES DE LA ITSS PARA LA VIGILANCIA DE LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LAS EMPRESAS

www.mtin.es/itss/index.html

DIRECCION GENERAL DE LA INSPECCION DE
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL



Antecedentes :Plan de actuaciones 2008-2010 para la vigilancia en las empresas de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

- Elaborado por la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Basado en la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.
- Apoyado en la firma de protocolos con el Ministerio de Igualdad(hoy Sanidad e Igualdad) de 22-9-2009 sobre:
 - Irregularidades de contratación en los sectores de mayor ocupación femenina.
 - Discriminación salarial.
- Consensuado con Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.
- mediante la **“Instrucción Núm. 3/2011, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para la vigilancia en las empresas de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres**



Plan de actuaciones de la ITSS 2011

Objetivos cualitativos:

Vigilancia del cumplimiento de la normativa que contiene obligaciones empresariales dirigidas a conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la no discriminación.

Naturaleza del Plan:

- Será un **área de actuación permanente** de la materia de Relaciones Laborales, dentro de la programación anual de las Inspecciones de Trabajo de todas las Comunidades Autónomas, sin perjuicio de que eventualmente y dentro de esta actuación permanente puedan planificarse campañas temporales sobre áreas o materias concretas o aspectos concretos de la legislación en materia de igualdad.

Características de las actuaciones:

- 50 % actividad rogada (denuncias, peticiones de informes de Juzgados, etc)
- 50 % actividad planificada?



Materias sujetas a inspección

- Planes de Igualdad y otras obligaciones de la Ley de Igualdad
- Discriminación en la relación laboral
- Discriminación Salarial
- Prevención de riesgos laborales con un enfoque de género
- Acoso sexual y por razón de sexo
- Discriminación en la negociación colectiva
- Discriminación en el acceso al empleo
- Derechos sobre conciliación de la vida familiar y laboral Medidas y planes de igualdad



Criterios de selección actividad planificada

- Todos los tamaños (preferentemente más de 50 trabajadores) y en todas las provincias
- Las que tengan obligación de contar con planes de igualdad por venir recogido en convenio colectivo
- Sectores con histórica presencia de mayor número de discriminaciones
- Sectores determinados por las Comunidades Autónomas
- Todos los sectores en las discriminaciones en las ofertas de empleo
- Sectores con riesgos más importantes para la maternidad y embarazo



Recursos humanos

- Inspectores especializados en todas las provincias (al menos 2 en cada una)
- Formación específica
- Actuación preferente y rápida en cualquiera de las materias que formen parte de la actividad rogada. (antes decía :algunas denuncias)
- Instrumentos de trabajo: Guías, cuestionarios, protocolos



ACTIVIDAD DE LA INSPECCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD . AÑO 2008

MATERIA LABORAL	Nº ACT.	Nº INFRAC.	IMP. INFRAC.	TRAB.INFR.	Nº REQ.
Discriminación por razón de sexo	1.125	52	659.611,00	792	290
Acoso Sexual	478	4	58.702,00	103	275
Planes de Igualdad y otras obligaciones	704	1	5.000,00	260	343
Acoso discriminatorio por razón de sexo	123	3	24.251,00	3	40
Derechos sobre conciliación de la vida familiar y laboral	217	3	2.452,00	5	34
Discriminación en la negociación colectiva	383	0	0,00	0	0
MATERIA P.R.L.	Nº ACT.	NºINF.	IMP.INFR.	TR.INFR.	NºREQ.
Protección a la maternidad y lactancia	596	22	228.843,00	168	373
MATERIA EMPLEO	Nº ACT.	NºINF.	IMP.INFR.	TR.INFR.	IMP.LIQ.
Discriminación en el acceso al empleo por razón de sexo	402	28	208.778,00	289	0
TOTAL	Nº ACT.	Nº INFRAC.	IMP. INFRAC.	TRAB.INFR.	Nº REQ.
	4.028	113	1.187.637,00	1.620	1.355



ACTUACIONES 1-1-09 / 09-12-09

MATERIA LABORAL	Nº ACT.	Nº INFRAC.	IMP. INFRAC.	TRAB.INFR.	Nº REQ.
Discriminación por razón de sexo	1.321	41	515.657,50	326	195
Acoso Sexual	769	4	17.877,00	339	136
Planes de Igualdad y otras obligaciones	1.033	14	169.387,00	3.522	419
Acoso discriminatorio por razón de sexo	283	6	108.755,00	7	84
Derechos sobre conciliación de la vida familiar y laboral	494	4	18.797,00	4	48
Discriminación en la negociación colectiva	371	0	0,00	0	7

MATERIA P.R.L.					
Protección a la maternidad y lactancia	913	22	375.693,00	78	493

MATERIA EMPLEO					
Discriminación en el acceso al empleo por razón de sexo	424	15	128.761,00	841	0

TOTAL					
	5.608	106	1.334.927,50	5.117	1.382



Actuaciones ITSS durante 2011

Materia laboral	Actuaciones	Infracciones	Importe Infracciones	Trabajadores infracciones	Requer.
Discriminación por razón de sexo	1.640	34	351.402,00	490	199
Acoso Sexual	498	6	66.255,00	134	133
Planes de Igualdad y otras obligaciones	1.055	15	65.385,00	13.174	386
Acoso discriminatorio por razón de sexo	213	8	76.755,00	8	40
Derechos sobre conciliación de la vida familiar y laboral	759	10	83.508,00	10	64
Discriminación en la negociación colectiva	421	0	0,00	0	21



Actuaciones ITSS durante 2011

Prevención de Riesgos Laborales	Actuaciones	Infracciones + req. Admón	Importe Infracciones	Trabajadores infracciones	Requerimientos
Protección a la maternidad y lactancia	1.241	26	219.252,00	25	434

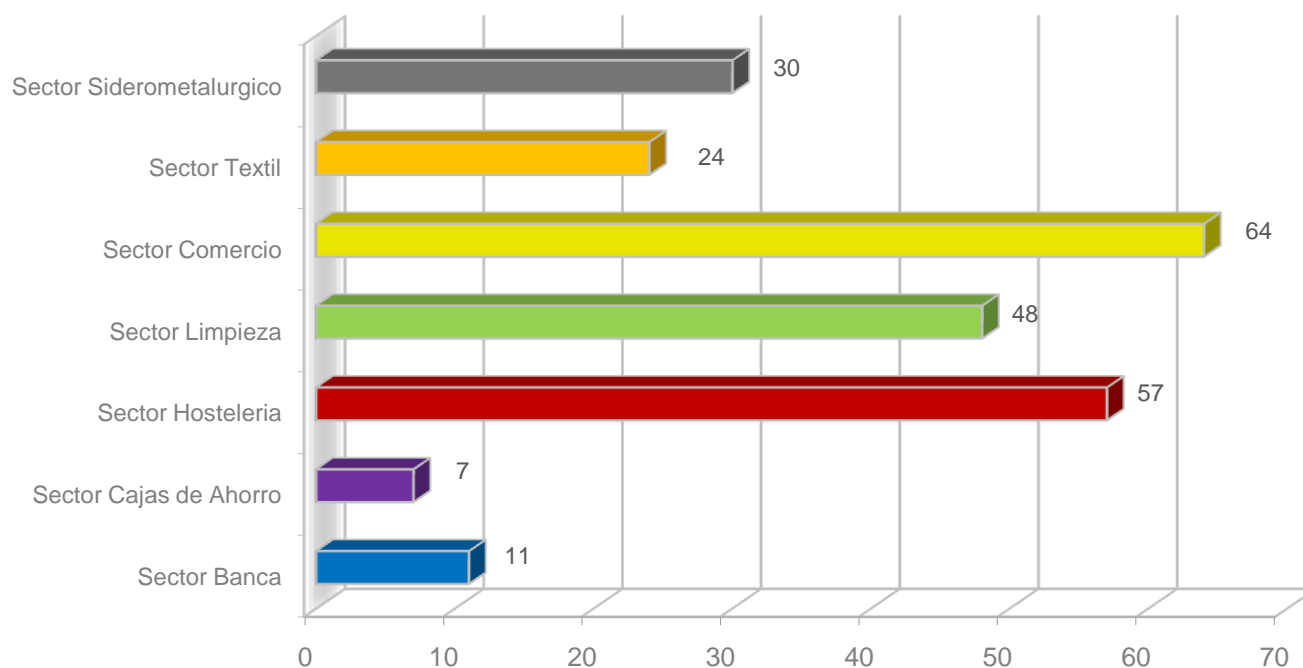
Empleo	Actuaciones	Infracciones	Importe Infracciones	Trabajadores infracciones	Requerimientos
Discriminación en el acceso al empleo por razón de sexo	498	7	52.506,00	17	172

Conjunto de materias	Actuaciones	Infracciones	Importe Infracciones	Trabajadores infracciones	Requerimientos
Total general	6.325	106	915.063,00	13.859	1.449



Campaña de Discriminación Salarial 2009

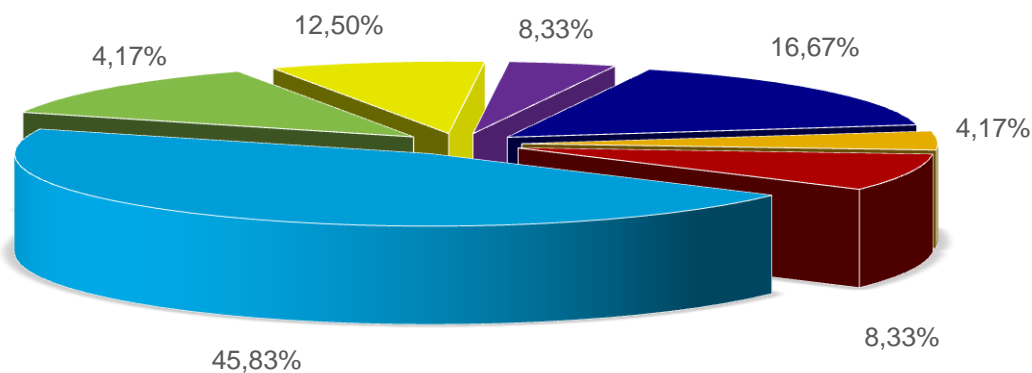
Distribución por sectores



Distribución por sectores de las empresas investigadas

Campaña de Discriminación Salarial 2009

Complementos voluntarios donde se ha detectado discriminación

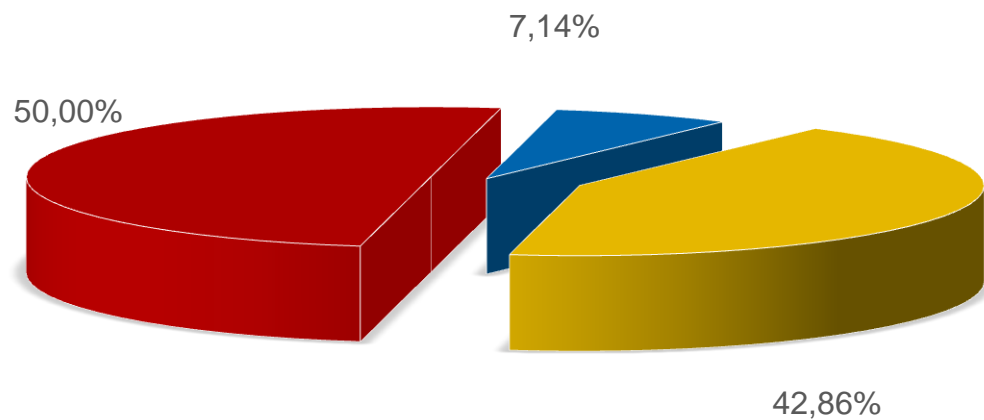


- (3) Plus Voluntario de efectos colectivos vinculado a la persona.
- (7) Por función desempeñada (responsabilidad, mando, especial cualificación)
- (12) Otros no incluidos vinculados al puesto y al trabajo
- (17) Otros no incluidos vinculados al rendimiento de la empresa
- (5) Complemento de toxicidad, peligrosidad, penosidad o semejantes
- (9) Cantidad y calidad del trabajo realizado, vinculado al rendimiento individual
- (14) Participación en beneficios (paga de beneficios)



Campaña de Discriminación Salarial 2009

Prestaciones laborales que se pretende compensar



■ 2. Penosidad o peligrosidad ■ 4 Dedicación y productividad (calidad de trabajo) ■ 8. Otros no incluidos en los anteriores

Infracciones laborales

PLANES DE IGUALDAD:

Art. 7.13 LISOS (infracción grave):

“No cumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad establecen el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación”

Art. 8.17 LISOS (infracción muy grave):

“No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del art. 46 bis de esta ley”.

Infracciones laborales

INSPECCIÓN DE TRABAJO

ART. 8.12 TRLISOS (Infracción Grave)

*“Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen **discriminaciones directas o indirectas desfavorables** por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.”*

Infracciones laborales

ART. 8.13.BIS) TRLISOS (Infracción muy grave)

*“El **acoso** por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el **acoso por razón de sexo**, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.”*

ART. 16.2 TRLISOS (Infracción muy grave)

*“Solicitar datos de carácter personal en los procesos de selección o establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan **discriminaciones favorables o adversas para el acceso al empleo por motivos de sexo**, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado”.*

ART. 13.1 TRLISOS (Infracción muy grave):

“No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y salud de las trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia.”

Sanciones

- SANCIONES ECONÓMICAS: DE 6.251 A 187.515 EUROS
- SANCIONES ACCESORIAS:
 - PÉRDIDA AUTOMÁTICA DE AYUDAS, BONIFICACIONES Y BENEFICIOS DE PROGRAMAS DE FOMENTO DEL EMPLEO, DESDE LA FECHA DE LA INFRACCIÓN
 - EXCLUSIÓN DEL ACCESO A TALES BENEFICIOS DURANTE SEIS MESES
- PROHIBICION DE CONTRATAR CON LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS



Sustitución de sanciones accesorias

SUSTITUCIÓN DE LAS SANCIONES ACCESORIAS POR LA ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD

- INFRACCIONES MUY GRAVES POR DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO
- DETERMINADO POR LA AUTORIDAD LABORAL COMPETENTE
- SOLICITUD EMPRESARIAL
- INFORME PRECEPTIVO DE LA ITSS
- PENDIENTE DE DESARROLLO REGLAMENTARIO



TUTELA FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN

JURISDICCIÓN SOCIAL

PROCEDIMIENTO ESPECIAL, URGENTE, PREFERENTE Y SUMARIO

- Siempre será parte el Ministerio Fiscal
- Inversión de la carga de la prueba
- Dictamen de organismos públicos competentes

SENTENCIA:

- Declara la existencia o no de vulneración
- Cese inmediato del comportamiento lesivo
- Reparación. Indemnización



TUTELA FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN

JURISDICCIÓN SOCIAL

PROCEDIMIENTO DE OFICIO

- COMUNICACIONES DE LA ITSS ACERCA DE LA CONSTATACIÓN DE UNA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO Y EN LAS QUE SE RECOJAN LAS BASES DE LOS PERJUICIOS ESTIMADOS PARA EL TRABAJADOR, A EFECTOS DE LA DETERMINACIÓN DE LA INDEMNIZACIÓN CORRESPONDIENTE
- ACTAS DE INFRACCIÓN POR DISCRIMINACIÓN IMPUGNADAS EN BASE A ALEGACIONES Y PRUEBAS DE LAS QUE SE DEDUZCA QUE EL FONDO DE LA CUESTIÓN ESTÁ ATRIBUIDO AL ORDEN SOCIAL



LA ITSS Y LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Muchas gracias por su atención