

## INSTRUMENTOS PARA LOGRAR LA IGUALDAD: PLANES DE IGUALDAD E IGUALDAD RETRIBUTIVA.

### ACTUACIONES DE LA ITSS

*Ana Gross Iribas*

*Jefa de la Unidad Especializada de Seguridad y Salud Laboral  
de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de  
Cádiz*

*Cádiz, 28 de octubre de 2021*



# INSTRUMENTOS PARA LOGRAR LA IGUALDAD EFECTIVA

---

---

- PARTE I: PLANES DE IGUALDAD (RD 901/2020)
- PARTE II: IGUALDAD RETRIBUTIVA (RD 902/2020)
- PARTE III: ACTUACIONES ITSS



# PARTE I: PLANES DE IGUALDAD (RD 901/2020)



# NORMATIVA EN MATERIA DE IGUALDAD

---

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015 (ESTATUTO TRABAJADORES)

LO 3/2007, DE 22 DE MARZO, DE IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

REAL DECRETO-LEY 6/2019, DE 1 DE MARZO, DE MEDIDAS URGENTES PARA GARANTÍA DE LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES.

# NOVEDADES NORMATIVAS

---

- **RD 901/2020**, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad (BOE del 14).
- **RD 902/2020**, de 13 de octubre, de Igualdad retributiva entre mujeres y hombres (BOE del 14).

# I) RD 901/2020: PLANES DE IGUALDAD

---

---

50 O MÁS TRABAJADORES (PERÍODO TRANSITORIO)

CONTENIDO MÁS PRECISO:  
DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

REGISTRO DE LOS PLANES DE IGUALDAD

# ¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD?

---

Artículo 8 del RD 901/2020:

Los Planes de Igualdad constituyen un **conjunto ordenado de medidas adoptadas** después de realizar un diagnóstico de situación, cuyo objeto es alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

# ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD

---

---

- Obligación de Plan de igualdad: **50 o más trabajadores** o que se establezca por convenio colectivo o mediante acuerdo sancionador (anteriormente exigible: más de 250 trabajadores).
- Carácter **voluntario** para el resto de empresas (salvo que lo establezca el convenio colectivo).
- **Grupo de empresas:** plan único para todas o parte de las empresas del grupo.

# CÓMPUTO DE PERSONAS TRABAJADORAS

---

- **Plantilla total de la empresa** (con independencia del número de centros).
- Se incluyen **todo** tipo de contratos:
  - Fijos discontinuos
  - Contratos de duración determinada
  - Contratos de puesta a disposición
- Persona con contrato a **tiempo parcial** computa como una más
- Contratos de duración determinada vigentes en los seis meses anteriores (cada 100 días trabajados computa como una persona más).
- Cómputo se realizará el último día de los meses de **junio** y **diciembre**.

# PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN

---

---

OBLIGACIÓN DE LA EMPRESA,  
FRUTO DE LA NEGOCIACIÓN CON LA  
REPRESENTACIÓN DE LOS  
TRABAJADORES

# PLAZO DE NEGOCIACIÓN

---

- Procedimiento de negociación: constitución de **comisión negociadora**
- Se constituirá en **plazo máximo de 3 meses** (desde que se alcanza la plantilla mínima obligatoria).
- Si es obligatorio por convenio colectivo: El plazo que establezca o en el plazo de 3 meses desde su publicación.
- Plan negociado y aprobado y presentada la solicitud de registro: **plazo máximo de un año.**

# COMISIÓN NEGOCIADORA: ¿QUIÉN LA INTEGRA?

---

---

- Los planes de igualdad: objeto de negociación con la representación legal de trabajadores.
- Constitución de una comisión negociadora: participan de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras.



COMITÉ DE EMPRESA  
DELEGADOS DE PERSONAL  
SECCIONES SINDICALES

SI NO HAY RLT: COMISIÓN  
NEGOCIADORA INTEGRADA  
POR REPRESENTACIÓN  
EMPRESA Y POR SINDICATOS  
MÁS REPRESENTATIVOS



COMISIÓN MÁX.  
6 MIEMBROS  
POR CADA  
PARTE

CENTROS DE TRABAJO CON  
RLT Y SIN RLT: ARTÍCULO 5.3



COMISIÓN MÁX  
13 MIEMBROS  
DE CADA PARTE

ACTA DE CADA REUNIÓN

BUENA FE EN LA NEGOCIACIÓN

ACUERDO: CONFORMIDAD DE LA EMPRESA Y DE LA MAYORÍA DE LA REPRESENTACIÓN SOCIAL

DESACUERDO: PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS

# COMPETENCIAS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

---

- Negociación y elaboración del diagnóstico y medidas que integran el Plan.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, ámbito de aplicación, medios materiales y humanos y órganos responsables.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad.
- Impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

# CONTENIDO DE LOS PLANES DE IGUALDAD

---

- Determinación de las partes que los conciertan.
- Ámbito, personal, territorial , temporal.
- Informe del diagnóstico de situación.
- Resultados de la auditoría salarial (rd 902/2020).
- Descripción de medidas concretas, plazos de ejecución, medios y recursos materiales y humanos.
- Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación.
- Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado de la evaluación.
- Procedimiento de modificación y para solventar posibles discrepancias en la aplicación, seguimiento y revisión.

# CONTENIDO: DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

---

---

## 1ª FASE DE ELABORACIÓN DEL PLAN ➡ DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN:

Proceso de toma de datos de dirigido a identificar desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos que puedan existir para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

**El diagnóstico permite obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas que deben adoptarse. El resumen del análisis, conclusiones y propuestas deberá incluirse en un informe que formará parte del Plan de Igualdad.**

**Se extiende a todos los puestos de trabajo, centros de trabajo, a todos los niveles jerárquicos.**

# MATERIAS DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN:

---

- SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
- FORMACIÓN
- PROMOCIÓN PROFESIONAL
- CONDICIONES DE TRABAJO
- RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL
- DERECHOS DE VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
- INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

# SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

---

- Implantación de sistemas objetivos de selección de personal y contratación.
- Participación de representantes de las personas trabajadoras en procesos de selección de personal.
- Ingresos y ceses producidos en el último año (edad, tipo de contrato, jornada, grupo profesional).
- Criterios y canales de información utilizados en los procesos de selección.
- Criterios y métodos para la selección de personal, promoción profesional.
- Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud.
- Perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección.

# FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

---

---

- Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles jerárquicos.
- Adopción de medidas frente a la segregación laboral entre mujeres y hombres.
- Implantación de sistemas objetivos de promoción profesional y medidas específicas para la promoción de mujeres en puestos de dirección y fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en la empresa.
- Datos desagregados relativos a promociones de los últimos años (puesto de trabajo, grupo profesional, responsabilidades familiares, nivel de formación).
- Formación específica para el personal directivo en materia de Igualdad.
- Adaptar el horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia de personas con reducción de jornada.

# CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIONES

---

---

- Descripción de los sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, sistemas de clasificación profesional por categorías y grupos profesional, conforme al artículo 22 del Estatuto Trabajadores, analizando la existencia de sesgo de género y discriminación directa e indirecta.
- Datos desagregados por sexo relativos al salario base, complementos salariales y conceptos extrasalariales y distribuidos por grupos, categorías, tipos de jornada, contrato y duración.

# DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL:

---

- Implantación de puestos de trabajo que desarrollen a distancia.
- Medidas para garantizar la desconexión digital.
- Medidas de flexibilidad horaria en la entrada, salida o durante el tiempo de comida.
- Regulación de permisos retribuidos o días personales de libre disposición.
- Real Decreto-ley 6/2019 modifica el Artículo 34.8 Estatuto Trabajadores: Derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada, ordenación del tiempo de trabajo y forma de prestación, incluida la prestación del trabajo a distancia para hacer efectiva la conciliación de la vida familiar y laboral (proporcionadas en relación con las necesidades organizativas o productivas de la empresa). En el caso de tener hijos/as, derecho a solicitarlo hasta que los hijos cumplan doce años.

## CONDICIONES DE TRABAJO (desagregadas por sexo):

---

- Jornada de trabajo y horario (incluidas las horas extraordinarias).
- Régimen de trabajo a turnos.
- Retribuciones, incluida la auditoría salarial (RD 902/2020)
- Medidas de prevención de riesgos con perspectiva de género.
- Permisos y excedencias del último año (edad, antigüedad, grupo profesional).
- Régimen de movilidad geográfica y funcional.
- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, que hayan podido producirse en los 3 últimos años.
- Inaplicaciones de convenio, conforme al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

## PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO:

---

---

- Protocolo de actuación en materia de acoso en el trabajo. Definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas constitutivas de acoso.
- Procedimiento de actuación para dar cauce a las quejas o denuncias y medidas cautelares o correctivas. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- Se garantiza en el protocolo la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas y la presunción de inocencia del presunto acosador.
- Creación de un órgano paritario para tratar los casos de acoso.

# DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

---

---

**Artículo 7** de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva:

- Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
  
- Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento, realizado en función del sexo de una persona que tenga el propósito de atentar contra la dignidad de una persona, y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

# VIGENCIA, SEGUIMIENTO Y REVISIÓN DEL PLAN:

---

- Período de vigencia de los planes de igualdad: **no superior a 4 años**.
- Revisión de los Planes:
  1. Falta de adecuación de los requisitos o insuficiencia como resultado de la Inspección de Trabajo.
  2. Modificación del estatus jurídico de la empresa (fusión, absorción)
  3. Incidencia que modifique sustancialmente la plantilla, método de trabajo, sistema retributivo, inaplicaciones de convenio, modificaciones sustanciales de condiciones.
- El plan de igualdad podrá revisarse en cualquier momento con el fin de mejorar, corregir, intensificar medidas. Seguimiento de forma periódica conforme al **calendario de actuaciones** implantado (informes de seguimiento).
- Se deberá incluir en el plan una comisión u **órgano de vigilancia** y seguimiento. Al menos se realizará una evaluación intermedia y otra final.

# REGISTRO DE LOS PLANES DE IGUALDAD

---

- Serán objeto de **inscripción obligatoria en Registro** público (tanto si el plan es obligatorio como voluntario).
- El Registro de los planes de igualdad es el **Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo**. Dentro del plazo de quince días, a partir de la firma del plan de igualdad, la comisión negociadora, deberá presentar, a través de medios electrónicos, ante el Registro de la autoridad laboral competente, la solicitud de inscripción correspondiente.
- La solicitud de inscripción deberá acompañar la hoja estadística.



# PARTE II: IGUALDAD RETRIBUTIVA (RD 902/2020)



## II) RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (en vigor desde el 14/04/2021)

---

- I) Objeto y ámbito de aplicación.
- II) Principio de transparencia y obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.
- III) Instrumentos básicos: Registro salarial, auditoría retributiva y acceso a la información contenida en el registro retributivo.
- IV) Tutela administrativa y judicial.

# PREÁMBULO

---

- Artículo 28 Estatuto Trabajadores: Principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor.
- Real Decreto-ley 6/2019 mejora lo establecido en la Comisión Europea de 7 de marzo de 2014: Acceso a la información retributiva en todas las empresas y obligación de auditoría salarial a todas las empresas que tienen obligación de tener plan de igualdad.
- Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 establece los objetivos para el período 2020-2025 en materia de igualdad, incluyendo la eliminación de la brecha retributiva de género.

# DISPOSICIONES GENERALES DEL RD 902/2020

---

- Objeto del RD 902/2020: Establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres **en materia retributiva**.
- Es aplicable en el ámbito de las **relaciones laborales** reguladas en el Estatuto de los Trabajadores.
- Es aplicable al personal **laboral** al servicio de las **Administraciones Públicas**.

# PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

---

- Las empresa y convenios colectivos deberán integrar y aplicar el **principio de transparencia retributiva**.
- Objeto: Identificación de las discriminaciones, directas e indirectas, debido fundamentalmente a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo.
- Instrumentos esenciales: Registros retributivos, auditoría retributiva, sistema de valoración de puestos de trabajo y derecho de información de las personas trabajadoras.

# OBLIGACIÓN DE IGUAL RETRIBUCIÓN POR TRABAJO DE IGUAL VALOR

---

---

- Vincula a todas las empresas ya todos los convenios colectivos (independientemente del número de trabajadores).
- Trabajo tiene igual valor que otro ➡ la naturaleza de las funciones o tareas, las condiciones educativas, profesionales o de formación, los factores relacionados con su desempeño y las condiciones laborales sean **equivalentes**.
- Factores y condiciones relevantes en el desempeño de la actividad, con carácter no exhaustivo: Penosidad, posturas forzadas, movimientos repetitivos, destreza, minuciosidad, responsabilidad, habilidades sociales, habilidades de cuidado, capacidad de organización.

# REGISTRO RETRIBUTIVO

---

- **REGULACIÓN NORMATIVA:** Artículo 28.2 Estatuto de los Trabajadores y RD 902/2020.
- **ÁMBITO DE APLICACIÓN:** **Todas las empresas** deben tener un registro retributivo (al margen de su tamaño), incluido el personal directivo y altos cargos.
- **ENTRADA EN VIGOR:** Obligación del registro desde el 08/03/2019 (fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019). Se adaptará su contenido a las previsiones del RD 902/2020, en vigor desde el 14/04/2021.

# ELABORACIÓN DEL REGISTRO RETRIBUTIVO

---

- Con carácter previo, la representación legal de las personas trabajadoras debe ser **consultada** con una antelación de al menos **10 días** (también cuando se modifique).
- En caso de varios centros de trabajo: La obligación de registro se refiere a la empresa, con independencia del número de centros. La empresa puede además, si así lo decide, elaborar un registro para cada centro.
- Plantilla incluida en el Registro:
  1. **Todas** las personas trabajadoras por **cuenta ajena**, con independencia del tipo de contrato, antigüedad o jornada de trabajo.
  2. Se debe incluir a toda la plantilla que haya prestado servicios durante al año natural (aunque causen baja antes de finalizar el año).
  3. Se incluye a las personas que mantengan una relación laboral de carácter especial con la empresa (ejemplo, personal directivo).
  4. No se incluyen: Socios de una cooperativa, becarios o personas vinculadas por relación no laboral.

## CONTENIDO MATERIAL DEL REGISTRO RETRIBUTIVO

---

- Valores medios (media aritmética y mediana) de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales percibidos durante el período de referencia, desglosados por sexos y distribuidos por grupos profesionales, categorías o puestos.
- Período temporal de referencia: el **año natural** (de 1 de enero a 31 de diciembre). Se actualizará en caso de alteraciones sustanciales de cualquiera de sus elementos.
- Empresa de 50 o más trabajadores: Si el promedio de las retribuciones de las personas de un sexo es superior a los del otro en un 25%, se deberá incluir una justificación.
- Composición del salario: Salario base, complementos salariales (antigüedad, pagas extraordinarias, plus penosidad, peligrosidad, turnos, trabajo nocturno, primas) y percepciones extrasalariales (indemnizaciones o suplidos por gastos de la actividad laboral, dietas por alojamiento y manutención, indemnizaciones por despidos o suspensiones, plus distancia y transporte).
- No se incluyen las prestaciones de la Seguridad Social (pago delegado).

# ACCESO AL REGISTRO RETRIBUTIVO

---

---

- Acceso al registro retributivo mediante el traslado de su contenido por parte de la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras.
- La representación legal de las personas trabajadoras tendrán acceso al contenido íntegro del registro.
- Si no hay representación legal: La empresa facilitará a la persona trabajadora las diferencias porcentuales en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres. No se les podrá facilitar el contenido íntegro del registro.

# DERECHOS DE INFORMACIÓN DEL COMITÉ DE EMPRESA

---

- **ARTÍCULO 64.3 DEL REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015 (ESTATUTO TRABAJADORES):** El comité de empresa tendrá derecho a ser informado al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2 y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.
  
- **ARTÍCULO 64.7.** El comité de empresa tendrá también las siguientes competencias: De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en materia salarial.

# IR! HERRAMIENTA DE IGUALDAD RETRIBUTIVA

---

- Es un modelo voluntario de registro retributivo a disposición de las empresas en la **web del Ministerio de Trabajo y Economía Social**.
- Es un fichero Microsoft Excel en el que se incorporan los datos e información y de **forma automatizada** realiza los cálculos del registro.
- Elaborada entre el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Ministerio de Igualdad, las organizaciones sindicales CCOO y UGT y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME.
- No es obligatoria la utilización de la Herramienta. Su correcta utilización garantiza el cumplimiento de la obligación de la elaboración del registro.
- Incluye una **Guía de uso**.

# DESCRIPCIÓN DE LA HERRAMIENTA

---

La Herramienta es un **Libro de Microsoft Excel** que se organiza en hojas:

- INICIO
- CAMPOS
- DATOS
- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS
- AGRUPACIONES
- CONTRATOS
- REGISTRO RETRIBUTIVO

# INFORMACIÓN A INCORPORAR

---

- Personal a incluir: Trabajadores por cuenta ajena (con cualquier modalidad de contrato).
- Período de referencia el año natural: Retribuciones percibidas en el año natural, con independencia de su fecha de devengo.
- Contenido del registro:
  1. Importes efectivos, información obligatoria: Retribuciones percibidas para cada una de las situaciones contractuales (modalidad contractual, tipo de jornada).
  2. Importes equiparados, información voluntaria (normalización o anualización). Consiste en transformar las retribuciones para que salgan equiparables (en caso de reducción de jornada o contrato inferior a un año).
- Sistema de clasificación profesional: Valores medios percibidos en cada grupo, categoría profesional, puesto.
- Información retributiva: Promedios y medianas de los conceptos retributivos.

# AUDITORÍA RETRIBUTIVA:

---

---

- **Todas las empresas que elaboren un plan de igualdad** deberán incluir una auditoría retributiva (artículo 46.2e) Ley Orgánica 3/2007).
- Tiene la misma **vigencia** del plan de igualdad del que forme parte.
- **Objetivo** de la auditoría: Obtener información necesaria para comprobar si el sistema retributivo, de manera transversal y completa, cumple con el principio de igualdad en materia retributiva.

# CONTENIDO DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA:

---

---

1. Realización del **diagnóstico de la situación retributiva**, el cual requiere:
  - Evaluación de los puestos de trabajo de acuerdo con el artículo 4, mediante una estimación de todos los factores que concurren en un puesto permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo.
  - La valoración de puestos consideran diversos aspectos: Capacidades, esfuerzo, responsabilidad y condiciones de trabajo.
2. Establecimiento de un **plan de actuación** para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, sistema de seguimiento e implementación de mejoras.

# TUTELA ADMINISTRATIVA Y JUDICIAL

---

---

- Texto Refundido de **Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social**, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (artículo 7.13 LISOS).
  
- **Ley 36/2011**, de 10 de octubre, **reguladora de la jurisdicción social**, incluyendo el procedimiento de oficio establecido en el artículo 148 c).



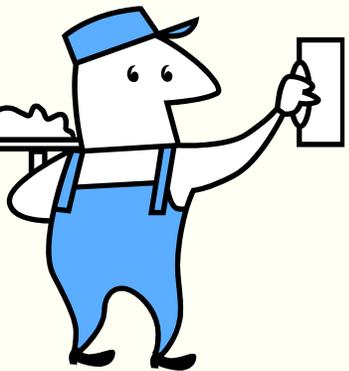
### III) LAS COMPETENCIAS, ATRIBUCIONES Y FACULTADES DE LA ITSS



# COMPETENCIAS DE LA ITSS EN MATERIA DE IGUALDAD:

---

**Artículo 12.1) 3º de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social:**



**Vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y del contenido de los convenio colectivos, entre otras, en materia de tutela y promoción de la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el trabajo.**

# PLAN ESTRATÉGICO DE LA ITSS 2021-2023

---

- Contiene un **Eje específico** dedicado a la “Igualdad y no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo”.
- Objetivo concreto destinado a garantizar la igualdad y no discriminación por razón de género.
- Actuaciones específicas que se contemplan:
  - Planificación de actuaciones inspectoras con perspectiva de género.
  - Colaboración con las Administraciones competentes en materia de igualdad.
  - Formación y sensibilización del personal de la ITSS.

# INICIO DE LA ACTUACIÓN INSPECTORA EN MATERIA DE IGUALDAD:

---

## Origen:

- La denuncia. Buzón ITSS.
- Actuaciones planificadas.



# ACTUACIONES COMPROBATORIAS

---

## Formas de actuación:

- La visita
- Comprobación documental



## Duración de las actuaciones:

- Máximo 9 meses (ampliables)
- No interrupción por más de 5 meses

# CAMPAÑAS ESPECÍFICAS EN MATERIA DE IGUALDAD

---

- ❖ **IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN MATERIA SALARIAL**
- ❖ **DISCRIMINACIÓN EN LA RELACIÓN LABORAL**
- ❖ **DISCRIMINACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**
- ❖ **ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**
- ❖ **PLANES DE IGUALDAD**
- ❖ **DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO AL EMPLEO**
- ❖ **PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON ENFOQUE DE GÉNERO**

# DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO AL EMPLEO:

---

---

**ARTÍCULO 35** del Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por que se aprueba el Texto Refundido de la **Ley de Empleo**.

- Los Servicios Públicos de Empleo, sus entidades colaboradoras y agencias de colocación deberán velar para evitar la discriminación tanto directa como indirecta en el acceso al empleo.
- En particular, se considerarán discriminatorias las ofertas referidas a uno de los sexos, salvo que se trate de un requisito profesional esencial y determinante de la actividad a desarrollar.
- En todo caso, se considerará discriminatoria la oferta referida a uno solo de los sexos basadas en exigencias del puesto de trabajo relacionadas con el esfuerzo físico.

# DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO AL EMPLEO

---

---

Discriminación directa: Situación en la que se encuentra una persona que haya o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera **menos favorable** que otra en situación comparable.

Discriminación indirecta: Situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja con respecto a personas del otro, salvo que se pueda justificar objetivamente en atención a una finalidad legítima.

# PROCESO DE SELECCIÓN EN EL ACCESO AL EMPLEO

---

---

- Criterios y métodos para los procesos de selección.
- Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo: **NEUTRO**
- Perfil de las personas que intervienen en el proceso de selección.
- Contenido de las entrevistas de selección de personal.

# TRIPLE LIMITACIÓN EN OFERTAS DE EMPLEO

---

---

- Imposibilidad de utilizar, como criterio de selección, el sexo de las personas candidatas.
- Imposibilidad de utilizar distintos criterios de selección para hombres y mujeres.
- Imposibilidad de utilizar procesos de selección que excluyan a un número mayor de mujeres o de hombres.

# DISCRIMINACIÓN EN LAS OFERTAS DE EMPLEO: EXCEPCIONES:

---

- Empleos relacionados con el mundo artístico: Actores/actrices de cine, modelos, justificada por la propia naturaleza de la actividad.
- Actividades en hospitales o centros penitenciarios en los que haya que preservar la intimidad personal. Ejemplo: La exclusión de los hombres en el acceso a empleos como vigilantes en prisiones para mujeres y viceversa.

## EJEMPLOS DE OFERTAS DE EMPLEO DISCRIMINATORIAS:

---

- “Ayuntamiento convoca oferta de empleo público para puesto de limpiadora”.
- “Se seleccionan chicas muy monas para tienda”.
- “Se necesita dependiente de tienda de bricolaje preferiblemente hombre”.
- “Se busca expendedora de combustible preferentemente mujer”.

# PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON ENFOQUE DE GÉNERO

---

- **Artículo 25** Ley 31/95, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales: Protección de la maternidad y lactancia.
- Campaña específica de trastornos musculo-esqueléticos para camareras de piso.
- Condiciones de seguridad y salud en la contratación temporal.
- Campaña específica de riesgos psicosociales.

# CAMPAÑA TRASTORNOS MUSCULO-ESQUELÉTICOS

---

- Gestión de la actividad preventiva: Evaluación de riesgos específica ergonómica.
- Formación e información de riesgos ergonómicos.
- Adopción de medidas técnicas u organizativas que mejoren las condiciones de trabajo.
- Colectivo altamente feminizado, afectado por la temporalidad de los contratos, parcialidad, alta rotación del personal, subcontratación de la actividad, alta intensidad de las actividades.
- STS 725/2020: Reconocimiento del síndrome del túnel carpiano como enfermedad profesional a una camarera de piso.

## INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN PREVENTIVA

---

---

**EVALUACIÓN DE RIESGOS:** Evaluación de puestos ocupados por mujeres y hombres, teniendo en cuenta si en cada puesto desarrollan la tarea de la misma manera. Atención a la Evaluación de riesgos psicosociales vinculadas a la conciliación.

**PLANIFICACIÓN PREVENTIVA:** Necesidad de adaptaciones ergonómicas (equipos, útiles, herramientas). Tener en cuenta las condiciones de la mujer en la elección de los EPI (tamaño del pie, de cabeza o talla para ropa de protección).

**FORMACIÓN E INFORMACIÓN ADECUADA:** Riesgos y patologías que afectan de forma diferente a mujeres y hombres y particularidades sobre las medidas preventivas  
Información acerca de puestos exentos de riesgo para mujeres embarazadas o en período de lactancia.

# MEDIDAS ADOPTADAS DERIVADAS DE LA ACTUACIÓN INSPECTORA

---

- Requerimiento: En el plazo señalado se adopten las medidas en orden al cumplimiento de las medidas.
- Procedimiento sancionador (Acta Infracción)

# INFRACCIONES Y SANCIONES EN MATERIA DE IGUALDAD, DISCRIMINACIÓN Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:

- **Artículo 7.13 LISOS:** “No cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica 3/2007, el Estatuto de los trabajadores o el convenio colectivo de aplicación (INFRACCIÓN GRAVE)
- **Artículo 8.12 LISOS:** “Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas favorables o adversas en materia de retribuciones, jornada, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, 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 (INFRACCIÓN MUY GRAVE)
- **Artículo 8.13 LISOS:** “El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcancen las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma (INFRACCIÓN MUY GRAVE)
- **Artículo 8.13 bis LISOS:** “El acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcancen 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 (INFRACCIÓN MUY GRAVE).

# INFRACCIONES Y SANCIONES EN MATERIA DE EMPLEO

---

---

- Artículo 15.5 LISOS: La publicidad por cualquier medio de difusión de ofertas de empleo que no respondan a las reales condiciones del puesto ofertado o que contengan condiciones contrarias a la normativa de aplicación (INFRACCIÓN GRAVE).
- Artículo 16.1 c): Solicitar datos de carácter personal en los procesos de selección o establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o cualquier medio, que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual (INFRACCIÓN MUY GRAVE).

# CUANTÍA DE LAS SANCIONES

---

- Infracciones **graves** con multa, en su grado mínimo de 751 a 1.500 euros, en su grado medio de 1.501 a 3.750 euros y en su grado máximo de 3.751 a 7.500 euros.
  
- Infracciones **muy graves** con multa, en su grado mínimo de 7.501 a 30.000 euros, en su grado medio de 30.001 a 120.005 euros y en su grado máximo de 120.006 a 225.018 euros.



**MUCHAS GRACIAS POR SU ATENCIÓN**