

# ACTUACIONES DE LA ITSS EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN PLANES DE IGUALDAD

[www.mitramiss.gob.es/itss](http://www.mitramiss.gob.es/itss)

PAULA LIÑÁN RUIZ

Inspectora de Trabajo y Seg. Social

ITSS I.BALEARES.



## CONTEXTO JURÍDICO

**LOIEMH 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.**

**RDL 2/2015 23 OCTUBRE TRL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (4.2.C, 4.2.E, 54)**

**LEY 23/2015 DE 21 DE JULIO, ORDENADORA DEL SISTEMA DE INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. (Art 12 De la función inspectora )**

*Comprende los siguientes cometidos: 1. De vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y del contenido de los acuerdos y convenios colectivos, en los siguientes ámbitos: Normas en materia de tutela y promoción de la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el trabajo.*

**LEY 11/2016, DE 28 DE JULIO, DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES BALEARES.**

CON ESTE MARCO: Las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de Igualdad y no discriminación por razón de sexo un **área de actuación permanente** materia de Relaciones Laborales: **Comisiones Operativas Autonómicas**, planificación anual con la C.A



## PLAN DIRECTOR POR UN TRABAJO DIGNO 27 JULIO 2018

---

**El objetivo principal del Plan es mejorar la calidad en el empleo y combatir la precariedad, recuperar los derechos de los trabajadores y trabajadoras, estando afectas las mujeres en un mayor porcentaje por situaciones de precariedad laboral, tales como el trabajo a tiempo parcial**

### **MEDIDAS DESDE UN PUNTO DE VISTA ORGANIZATIVO**

**Medida 16:** Creación de la **Unidad de Lucha contra la Discriminación**, órgano encargado del impulso y coordinación de la aplicación de las medidas de lucha contra la discriminación en el acceso al empleo, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, especialmente las retributivas y en el acceso a la formación profesional, tanto del sistema educativo como para el empleo.



## PARA QUE ESA ACTUACIÓN SE LLEVE A CABO EN CADA INSPECCIÓN PROVINCIAL

**Medida 17:** Designación de Inspectores/as de Trabajo y Seguridad Social especializados en cada Inspección Provincial, así como **Inspectores/as adscritos** a cada Dirección Territorial, bajo cuya **coordinación** operativa actuarán los Inspectores/as especializados de cada provincia.

**Medida 18:** Firma de **convenios de colaboración** con las Comunidades Autónomas, a efectos de realizar una coordinación permanente entre las IT y las AUT LABORALES.

**Medida 20:** Participación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en coordinación con las autoridades laborales competentes, en los Planes de actuación y Estrategias de las Administraciones Públicas con competencias en materia de igualdad, muy especialmente con el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

**Medida 24:** Impartición anual de **acciones formativas**, a través de la Escuela de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, destinadas a la especialización de Inspectores/as de Trabajo y Seguridad Social en materia de igualdad y no discriminación.



El presente Plan Director fija como **objetivos de actuación preferentes en materia de igualdad por razón de género**, por estar directamente ligados con supuestos de precarización laboral, los siguientes:

- a) discriminación salarial por razón de género;
- b) acoso sexual y por razón de sexo; y
- c) discriminación en el acceso al empleo.



## CAMPAÑAS ITSS MATERIA IGUALDAD

Sin perjuicio de las denuncias que puedan ser interpuestas por parte de los ciudadanos, las campañas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de igualdad entre hombres y mujeres, son las siguientes:

SE HAN PROGRAMADO PARA 2020 ACTUACIONES EN MALLORCA, IBIZA, MENORCA, FORMENTERA

Desarrollo de las campañas en 2019:

**Discriminación en el acceso al empleo**

**Discriminación en la relación laboral.**

**Discriminación salarial**

**Acoso sexual y por razón de sexo**

**Control de Medidas y Planes de Igualdad**

**Derechos sobre conciliación de la vida familiar y laboral**

**Discriminación en la negociación colectiva**

**Seguridad y Salud con enfoque de género.**



## **Discriminación en el acceso al empleo, NE0009 A demanda.**

Discriminación para el acceso al empleo de mujeres jóvenes en condiciones de ser madres.

Medidas comunes en materia de Acoso sexual y por razón de sexo, así como discriminación en el acceso al empleo, se establecen las siguientes medidas:

**Medida 26:** En el **Buzón de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**, se dará cabida a las comunicaciones que se reciban sobre casos de acoso sexual o por razón de sexo, así como las referentes a discriminación en el acceso al empleo, actuándose desde las Inspecciones Provinciales con la mayor celeridad.



## Discriminación salarial, NT0035

---

La transversalidad del principio de igualdad determina que el mismo esté presente en la actuación de todos los poderes públicos: sanidad, educación, cultura, y muy particularmente en el ámbito de las relaciones laborales. Y así lo reconoce la propia Ley

La brecha salarial es un fenómeno **multidimensional**, de una gran complejidad por la variedad de causas y factores que la desencadenan, estando condicionada por una serie de factores sociales, culturales, legales y económicos, lo que imposibilita que la actuación inspectora pueda corregir los elementos estructurales de la sociedad que participan de la existencia de este fenómeno.

**Medida 21:** Utilización de cruces de bases datos, a través de la Herramienta de Lucha contra el Fraude, con la finalidad de detectar posibles situaciones de discriminación salarial en las empresas, tanto directas como indirectas.

**Medida 22:** Acuerdo con las Comunidades Autónomas de un incremento en el número de actuaciones a realizar por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de discriminación salarial.



## Discriminación salarial, NT0035

---

### SOBRE DISCRIMINACIÓN SALARIAL, POCAS DENUNCIAS, POR

Desconocimiento de los salarios de los hombres.

Desconocimiento de las funciones de los hombres.

Desconocimiento del concepto otro trabajo de igual valor.

### QUÉ ANALIZAR

Igual salario igual trabajo

Igual tareas igual valor

### CRITERIOS

Naturaleza del trabajo, naturaleza de la formación, condiciones laborales, requisitos de formación para cada puesto de trabajo, acceso a los cursos de formación, riesgos del puesto de trabajo.



## Discriminación salarial, NT0035

---

### Qué examinar

Nóminas, Convenio Colectivo, sistema de clasificación profesional, formación requerida para cada puesto, acceso a esa formación, horarios de la formación.

### Complementos personales salariales en Convenio Colectivo

¿Cuáles se pagan en puestos ocupados por mujeres, sólo se aplican complementos de fuerza o peligrosidad, se valora además de una cualidad de puestos masculinizados una de puestos feminizados?

Nocturnidad, flexibilidad, antigüedad

**El ordenamiento jurídico permite tratamiento diferenciado, pero en ese caso el empresario habrá de acreditar razones objetivas.**



## Discriminación en la negociación colectiva, NT0027.

---

**Medida 23:** Acuerdo con las autoridades laborales autonómicas, así como con la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, para la realización de controles de legalidad de convenios colectivos, con la finalidad de detectar cláusulas discriminatorias en los mismos. Se promoverá la elaboración con dichas autoridades de un protocolo que establezca procedimientos dirigidos a los Inspectores/as actuantes, que permita la impugnación de las cláusulas discriminatorias en materia de igualdad entre mujeres y hombres por las Autoridades competentes.



## **NT0029 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo como CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD, Art 46.2 LOIEMH**

### **MEDIDAS PARA PREVENIR ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

#### **Empresas**

**Obligatorias:** promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

**No obligatorias:** podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

#### **Los representantes de los trabajadores**

Deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.



## **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo como CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD, Art 46.2 LOIEMH**

### **PLAN DIRECTOR**

**Medida 25:** En cumplimiento del artículo 12 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que fija como uno de los criterios generales de actuación de los poderes públicos, “*la adopción de las medidas necesarias para la erradicación de... todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo*”, se número de actuaciones a realizar, relativas a la verificación del cumplimiento, **por incrementará, previo acuerdo con las Comunidades Autónomas, el número de actuaciones a realizar**, relativa a la verificación del cumplimiento por parte de las empresas, de la obligación de arbitrar un procedimiento específico para la prevención del acoso y la tramitación de denuncias y reclamaciones, establecida en el artículo 48 de la citada Ley Orgánica (protocolo de acoso).



## **Derechos sobre conciliación de la vida familiar y laboral NT0026.**

---

Detectado en los Planes: Medidas de conciliación, remiten a los convenios provinciales, pero no añaden medidas. Problema: provincias en las que no hay CC o no identifica medidas.

**Artículo 44 LOIEMH** Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

### **Seguridad y Salud con enfoque de género, NH0026.**

Empresas que se bonificaron por cambio de puesto de trabajo de trabajadoras, comprobar que la adaptación se ha llevado a cabo.

Empresas de anexo VII y VIII RD 39/97.

Actuaciones concretas en casos de maternidad



## Control de Medidas y PLANES DE IGUALDAD, NT0025.

---

La realización de esta campaña adquiere especial trascendencia a partir de las modificaciones introducidas por el Real Decreto Ley 6/2019, por lo que el número de actuaciones a planificar en cada Inspección Provincial **será superior** al planificado en 2019.

### Principales deficiencias detectadas en 2019

Planes de grupos.

No se hace referencia a los centros de Baleares.

En el apartado destinado al acoso, el Código ético no se incluye el rechazo al acoso sexual.

Diagnósticos que recogen las dificultades que puede haber en la empresa para garantizar la igualdad y no discriminación, pero no medidas.

Identificación de objetivos generales, pero no los concretan.

Propuesta de medidas generales sin concreción alguna.

Formación, horarios de los cursos.



## **Control de Medidas y Planes de Igualdad, NT0025.**

---

### Protocolos acoso:

No se prevé la presencia de trabajadores ni personas de apoyo a los trabajadores/as en el servicio de Resolución de Conflictos, únicamente son

El plazo de presentación al trabajador del plan de acción es muy largo

Es un protocolo impersonal que dificulta el acceso de las personas a la comisión.

La remisión a los CC, y ¿donde el CC no diga nada?

**MEDIDAS PARA PREVENIR NO ES LO MISMO QUE MEDIDAS PARA REACCIONAR**

### **La Inspección de Trabajo vigilará:**

que las empresas obligadas negocien y elaboren un plan de igualdad

que previamente hayan elaborado un diagnóstico de situación

que el plan se ajuste al contenido mínimo y obligatorio previsto en la Ley

que se respeten los derechos de negociación e información de la RLT

que se aplique el plan de igualdad

Que todas las empresas adopten las llamadas “medidas antidiscriminatorias”



## PLANES DE IGUALDAD. QUE EMPRESAS ESTÁN OBLIGADAS

---

**L.O 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES:  
ARTS 45 A 50. RDL 6/2019 VIGENTE DESDE 8 DE MARZO**

### **OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS: DISTINGUIR**

#### **Medidas para evitar discriminación: TODAS LAS EMPRESAS**

Art 45.1. **Todas** las empresas deben **adoptar medidas** dirigidas a **evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre** hombres y mujeres, que se deben **negociar y en su caso acordar** con los representantes legales de los trabajadores.

#### **Plan de Igualdad. Elaborar y aplicar y negociar:**

**Hasta 8 de marzo de 2019**

Empresas de más de 250 trabajadores: que deberá ser objeto de negociación con los RLT.

Quando así lo establezca un convenio colectivo

Quando la autoridad laboral lo hubiera acordado

Para las demás empresas será voluntario, previa consulta a RLT.



## QUE EMPRESAS ESTÁN OBLIGADAS

**Desde 8 de marzo 2019 RDL 6/2019**

**45.2.** En el caso de las empresas de **cincuenta o más trabajadores.**

«Disposición transitoria décima segunda Aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.»

Las empresas de **más de 150 y hasta 250** contarán con un periodo de **un año** para la aprobación de los planes de igualdad.

Las empresas de **más de 100 y hasta 150** personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de **dos años para la aprobación de los planes de igualdad.**

Las empresas **de 50 a 100** dispondrán de un periodo de **tres años** para la aprobación de los planes de igualdad.

Las empresas de **hasta 49**: MEDIDAS DISCRIMINATORIAS



## FASES

---

### CREAR LA COMISIÓN NEGOCIADORA.

**46.2.** La **elaboración del diagnóstico** se realizará en el seno de la **Comisión Negociadora del Plan de Igualdad**, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28.2 del RDL 2/2015, ET.

#### PLAN UNILATERAL:

1. Ante la falta de acuerdo con la RLT, o ante la imposibilidad de llegar a constituir comisión negociadora del plan: problema de la VALIDEZ del plan de igualdad aprobado unilateralmente tras negociaciones fallidas.
2. O por ausencia de representación legal de trabajadores.

Graves consecuencias para las empresas al exigirse en los pliegos de condiciones para contratar con el sector público que las empresas dispongan de Plan de igualdad.

## DIAGNÓSTICO

**Contenido:** suelen estar incompletos, bien porque faltan datos, o porque no se analizan las causas de las diferencia entre hombres y mujeres que se extrae de los datos objetivos.

**TRAS RD 6/2019, art 46.2, CONTENIDO NEGOCIADO. Al menos:**

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.



## CONTENIDO DEL PLAN

---

**Contenido del plan:** el plan habrá de contener **dos tipos de medidas:**

- las tendentes a conseguir la igualdad de trato y oportunidades, y
- las tendentes a eliminar la discriminación por razón de sexo, cuando ésta haya sido detectada en el diagnóstico previo de situación.

Los planes de igualdad **contendrán** un conjunto ordenado de **medidas evaluables** dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. **Fijarán** los **concretos objetivos** de igualdad a alcanzar, **las estrategias y prácticas** a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de **sistemas eficaces de seguimiento y evaluación** de los objetivos fijados

*Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.*



## **AMBITO DEL PLAN DE IGUALDAD.**

---

Su ámbito es la empresa no el centro de trabajo, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas con respecto a determinados centros.

Por tanto el diagnóstico de situación previo a la elaboración del plan y el plan de igualdad es una obligación de la empresa no del centro de trabajo.

Problemas detectados en relación con el ámbito de aplicación del Plan:

- Grupos de empresas.
- Centros de trabajo.
- Empresas incluidas en el ámbito de aplicación de varios convenios de sector, y cada convenio establece distinta regulación de los planes de igualdad.



## DERECHOS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

¿Deben conocer el **diagnóstico de situación** quienes no formen parte de la comisión negociadora del plan o de la comisión de seguimiento?

Art. 64.3 del ET. El Comité de Empresa también tendrá derecho a recibir información, 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.

Art 47 LOI Transparencia en la implantación del plan de igualdad

Se garantiza el acceso de la **representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras**, a la información sobre el contenido de los **Planes de igualdad** y la consecución de sus objetivos.

¿O consideramos que DIAGNÓSTICO Y PLAN son único documento?

**Es fundamental que en el convenio colectivo se regule.**



## **ACTUACIÓN DE LA ITSS**

**Artículo 22. LOITSS:** Los ITSS, finalizada la actividad comprobatoria inspectora, podrán adoptar las siguientes medidas:

1. **Advertir y requerir** al sujeto responsable, en vez de iniciar un procedimiento sancionador, cuando las circunstancias del caso así lo aconsejen, y siempre que no se deriven perjuicios directos a los trabajadores o a sus representantes.
2. **Requerir** al sujeto responsable para que, en el plazo que se le señale, adopte las medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden social o subsane las deficiencias observadas en materia de prevención de riesgos laborales, incluso con su justificación ante el funcionario actuante.
3. Informar o proponer la **sustitución de sanciones principales o accesorias**, de acuerdo con lo establecido en LISOS.
5. Iniciar el **procedimiento sancionador** mediante la extensión de actas de infracción o de infracción por obstrucción.
14. Proponer a su superior jerárquico la **formulación de comunicaciones y demandas de oficio ante la Jurisdicción de lo Social** en la forma prevista en la LJS ( para casos de discriminación).



## TIPOS INFRACTORES

7.7 La transgresión de los **derechos de información, audiencia y consulta de los representantes** de los trabajadores y de los delegados sindicales, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos.

7.13 No cumplir las **obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad** establecen la LO 3/2007, el Estatuto de los Trabajadores o el CC.

8.17 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 artículo 46 bis de esta Ley.



## Diagnóstico incompleto

- Si el plan aún no se ha negociado o está en esta fase: requerimiento.
- ¿Y si ya está aprobado? Se han incumplido las obligaciones en esta materia, pues es requisito la elaboración de un previo diagnóstico de situación, con un mínimo contenido: procedimiento sancionador.

Se produce la infracción tanto si no se cumplen las medidas como si no se realiza el seguimiento previsto en el propio plan, como si no se realiza la evaluación. ( mucha variedad, desde evaluaciones anuales, al finalizar su vigencia.....)



***Muchas gracias por su atención***



Inspección de Trabajo  
y Seguridad Social