

ECOS Y COMENTARIOS

Ricardo de Lorenzo

Plan de actuaciones de la inspección para la vigilancia en las empresas de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres

El ministro de Trabajo e Inmigración, Valeriano Gómez, ha presentado al Consejo de Ministros la semana pasada un informe sobre el Plan de Actuaciones de la Inspección para la vigilancia en las empresas de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.



El Plan de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de igualdad y no discriminación por razón de sexo se ha elaborado teniendo en cuenta los Protocolos de Colaboración firmados el 22 de septiembre de 2009 por la ministra de Igualdad y el ministro de Trabajo e Inmigración, y con acuerdo de este último Ministerio y el actual Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, además de haber sido consultadas las autoridades laborales de las Comunidades Autónomas.

En su Informe Trabajo e Inmigración tiene programadas para este año 5.100 inspecciones a empresas en materia de igualdad, con lo que se da continuidad a los programas ya fijados para el anterior Plan sobre igualdad, discriminación en la relación laboral, discriminación salarial, prevención de riesgos laborales con enfoque de género, acoso sexual y por razón de sexo, discriminación en la negociación colectiva, discriminación en el acceso al empleo y derechos sobre conciliación de la vida familiar y laboral.

Los objetivos cualitativos y cuantitativos de estos Planes se centran en vigilar el cumplimiento de las obligaciones empresariales dirigidas a conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, a impedir la discriminación por razón de género, a garantizar los derechos de mujeres y hombres a conciliar su vida laboral, personal y familiar y a garantizar la protección de la salud y la seguridad de las mujeres por razón de las situaciones de maternidad, embarazo y lactancia.

Básicamente, estos derechos se encuentran recogidos en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva de mujeres y hombres 3/2007, Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Ley General de la Seguridad social, y por la experiencia en el Plan anterior la acción inspectora se está centrando en empresas de más de 50 personas trabajadoras y en especial, empresas mayores de 250 personas. .

Las materias que han sido y seguirán siendo objeto de la inspección son:

- a) Planes de igualdad. Controlando lo regulado en la Ley Orgánica 3/2007 especialmente en materia de elaboración de planes de igualdad en empresas de más de 250 personas, pero también de todos los tamaños en otros supuestos.
- b) Discriminación en el acceso al empleo. Controlando las ofertas de empleo que formulen las empresas que se consideren discriminatorias por razón de sexo.
- c) Discriminación dentro de las relaciones laborales. Vigilando que en las empresas, bien denunciadas por ello, bien seleccionadas por la propia Inspección, no se producen discriminaciones por razón de sexo en los procesos de selección, ni discriminación salarial (ya sea directa o indirecta), ni en la promoción profesional interna ni de cualquier otro tipo.
- d) Acoso sexual y por razón de sexo. Comprobándose las denuncias que pudieran formular las trabajadoras con relación a la promoción de las condiciones que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo; arbitrando procedimientos específicos para su prevención; o arbitrando procedimientos para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de dichos acosos.
- e) Derechos de conciliación de la vida familiar y laboral. Actuaciones fundamentalmente con origen en las denuncias de personas trabajadoras que tendrán por objeto comprobar la observancia por las empresas de los derechos contemplados en el ET
- f) Control de cláusulas discriminatorias en los convenios colectivos. Revisión constante para detectar la presencia de este tipo de cláusulas.
- g) Protección en caso de maternidad, embarazo y lactancia. En todas las actuaciones inspectoras

en el área de prevención de riesgos laborales, se comprobará si se han llevado a cabo las evaluaciones específicas a que se refiere el art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales, y si se han cumplido sus prescripciones sobre adaptación de condiciones de trabajo o del tiempo de trabajo durante el embarazo y la lactancia de un hijo/a menor de 9 meses.

En definitiva, también por cuestiones de igualdad entre mujeres y hombres se puede acudir a Inspección de trabajo de conformidad con la Ley 3/2007, que todavía nos sigue resultando novedosa.