

# **PROPUESTAS DE NORMAS PARA LA CREACIÓN DE UNA FIGURA DE INSPECCIÓN PARA LA APLICACIÓN DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN UNA EMPRESA**

**Investigadora principal:**  
**Miryam González Limón. Universidad de Sevilla, [miryam@us.es](mailto:miryam@us.es)**

**Coautoras:**  
**Anabel Rojano García. Máster Universitario Estudios de Género y Desarrollo profesional. Universidad de Sevilla. E-mail: [anabeli\\_rg@hotmail.com](mailto:anabeli_rg@hotmail.com)**  
**Carmen León Sánchez. Máster Universitario Estudios de Género y Desarrollo profesional. Universidad de Sevilla. E-mail: [karmurel\\_@hotmail.com](mailto:karmurel_@hotmail.com)**

## **RESUMEN**

La Ley Orgánica 3 /2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, hace referencia a una Ley formalmente real, pero inexistente en la práctica. A través de esta iniciativa se propone la creación de una Ley Ordenadora de la Inspección de Igualdad en las empresas creando para ello la figura de un inspector de igualdad, como un servicio público destinado a garantizar el cumplimiento de la igualdad en el ámbito laboral. A esta novedosa figura le corresponderá ejercer la vigilancia del cumplimiento de las normas en materia de igualdad y exigir las responsabilidades pertinentes, así como el asesoramiento y, en su caso, arbitraje, mediación y conciliación en dichas materias, que ha de efectuar de conformidad con los principios del Estado social y democrático de Derecho que consagra la Constitución Española.

El único fin perseguido a través de esta propuesta es alcanzar el verdadero objeto de la mencionada Ley, esto es, hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

**Palabras claves:** Igualdad, Inspector, Ley, Bonificaciones, Sanciones, Infracciones.

## **INTRODUCCIÓN**

Son varios los planes de igualdad creados a fin de garantizar el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres; sin embargo esta igualdad no traspassa el plano teórico, ya que en el mundo empresarial las desigualdades de trato y oportunidades entre hombres y mujeres siguen existiendo.



Ante esta situación, el Ministerio de Igualdad y Trabajo han tomado ciertas medidas a fin de erradicar el incumplimiento de la Ley de Igualdad en el ámbito empresarial. Para ello, se firmó un protocolo que sirvió para comprobar, a través de inspecciones, que las empresas españolas cumplieran la mencionada Ley. Este protocolo consistió en la realización de 6.000 inspecciones en empresas a fin de comprobar el cumplimiento de la Ley de Igualdad y establecer sanciones a aquellas entidades que no cumplieran lo establecido.

La propia Ministra de Igualdad, Bibiana Aído, ha declarado textualmente "Entendemos que no sólo vale con las leyes, sino que hay que establecer mecanismos que garanticen el cumplimiento de las mismas. La igualdad no es sólo una cuestión de justicia social, sino que lo es también de rentabilidad, de eficiencia y de competitividad, así pues un país no puede permitirse prescindir del talento de la mitad de la población. No podemos permitir que el desempleo se cebe con las personas más débiles y que el talento de tantas mujeres no se aproveche en un momento como en el que estamos"<sup>1</sup>.

En este sentido, nosotras entendemos que no sólo es suficiente llevar a cabo las medidas propuestas por el Ministerio de Igualdad. Estas medidas son necesarias, pero no suficientes. Debemos ir más allá, implantando un sistema de inspección que garantice la vigilancia del cumplimiento de las normas en materia de igualdad y exija las responsabilidades pertinentes, así como el asesoramiento y, en su caso, arbitraje, mediación y conciliación en dichas materias, que ha de efectuar de conformidad con los principios del Estado social y democrático de Derecho que consagra la Constitución Española.

Esta propuesta es imprescindible, ya que si observamos las estadísticas comprobaremos que la realidad ante la que nos encontramos sigue reflejando un mundo empresarial en el que las desigualdades entre hombres y mujeres aun siguen latentes, quedando la mujer relegada a una posición más desfavorecida.

## **SITUACIÓN**

Por lo expuesto anteriormente, consideramos que la implantación de una Ley reguladora de un Sistema de Inspección para la Igualdad es absolutamente necesaria, ya que son numerosos los estudios que hoy día muestran la desigualdad laboral entre ambos sexos en el mundo empresarial.

Sin embargo, creemos necesario ofrecer datos y estadísticas que demuestran estas desigualdades laborales entre hombres y mujeres a fin de visibilizar la necesidad social de crear una nueva institución, esto es, el Inspector para la Igualdad.

Si se ofrece una panorámica de la situación comparada de hombres y mujeres en la sociedad, se observa la siguiente realidad:

---

<sup>1</sup>Beatriz Gavira/diarioDirecto 22/04/10

**Tabla 1**  
**Varones y mujeres en la población total. Evolución 2000-2008**

<b>Año</b>	<b>Población total</b>	<b>Porcentajes hombres s/ total</b>	<b>Porcentajes mujeres s/ total</b>
2000	40.499.791	48,9	51,1
2001	41.116.842	49,0	51,0
2002	41.837.894	49,2	50,8
2003	42.717.064	49,2	50,8
2004	43.197.684	49,2	50,8
2005	44.108.530	49,4	50,6
2006	44.708.964	49,4	50,6
2007	45.200.737	49,4	50,6
2008	46.157.822	49,5	50,5

Fuente: Padrón municipal a 1 de enero, INE.

La población residente a 1 de enero de 2008 según el Padrón Municipal alcanza la cifra de 46 millones de personas, el 49,5% son varones y el 50,5% son mujeres.

Sin embargo, esta relación varía según las edades. Hasta los 44 años hay 94 mujeres por cada 100 varones, a partir de esta edad la proporción de mujeres va aumentando a medida que se avanza en edad, llegando a duplicar al número de varones a partir de los 85 años.

Son varios los factores que influyen en la estructura por sexo y edad de la población residente: cada año de manera estable nacen más varones que mujeres, y en el saldo migratorio neto (diferencia entre el número de inmigrantes y el de emigrantes) es mayor el número de varones. Por otro lado, el número de defunciones es superior en los varones y hay una diferencia a favor de las mujeres en los años de esperanza de vida al nacer.

Este conjunto de factores determina que en la población residente, el número de mujeres supera ligeramente al número de varones, sea mayor el número de varones en edades jóvenes y adultas-jóvenes y, por el contrario, sea mayor el número de mujeres en edades avanzadas.

Así pues, se observa que en la población residente, el número de mujeres supera ligeramente al número de varones. Sin embargo, si se analiza la tabla 2 que se muestra a continuación, la cual hace referencia a la actividad económica de hombres y mujeres, se observa que en el año 2008 esa actividad económica muestra valores más negativos para la mujer que para el hombre.

**Tabla 2**  
**Actividad económica: varones y mujeres año 2008\***

	<b>Varones</b>	<b>Mujeres</b>
Población de 16 a 64 años	15.636,2	15.265,2
Población de 16 años y más	18.825,3	19.531,2
Activos	13.029,5	10.035,2
- Ocupados	11.340,6	8.516,2
- Parados	1.688,8	1519,0
Inactivos	5.795,8	9496,0
Tasa de actividad (16 y más)	69,2	51,4
Tasa de paro (16 y más)	12,9	15,1
Tasa de empleo (16 y más)	60,2	43,6
Tasa de actividad (16 a 64)	82,7	65,3
Tasa de paro (16 a 64)	13,0	15,2
Tasa de empleo (16 a 64)	71,9	55,4

\* Los valores absolutos son miles de personas y las tasas se expresan en porcentajes.  
Fuente: Encuesta de Población Activa, INE. Datos referidos al 4º trimestre de 2008.

Por otro lado, no se debe olvidar otra importante desigualdad sufrida por la mujer en el ámbito laboral, esto es las diferencias salariales entre sexos.

En todas las ocupaciones las mujeres tienen un salario inferior al de los hombres. Las diferencias salariales por sexo son menores para las mujeres más jóvenes. Este comportamiento se explica en gran medida por la mejor cualificación (tipos de ocupación, nivel de estudios, etc.) de las mujeres más jóvenes respecto a las de mayor edad. Sin embargo, donde menor diferencia existe es en el grupo de trabajadores cualificados de las industrias extractivas, metálicas y de construcción de maquinaria. No obstante, en el grupo de gerencia de empresas con menos de diez asalariados es donde se produce la mayor diferencia.

La diferencia entre hombres y mujeres también se refleja al comparar trabajadores homogéneos en la titulación. En general, sin tener en cuenta otras características como la edad y la antigüedad en el puesto de trabajo, el salario anual de las mujeres fue inferior en un 30% o más al de los hombres en todos los niveles de estudios.

Según la distribución de salarios en relación al nivel de estudios, más del 50% de los titulados superiores varones superaron los 32.000 euros de salario bruto anual; sólo un 3,4% aproximadamente de los trabajadores varones con niveles bajos de titulación ganaron más de esa cantidad<sup>2</sup>. En el caso de las mujeres, un 50% de las tituladas universitarias superaron los 23.000 euros brutos anuales; apenas un 3,9% de las trabajadoras sin estudios sobrepasaron ese nivel de ingresos.

Otro dato a tener en cuenta es que según la Encuesta cuatrienal de Estructura Salarial 2006, el 16,6% de los trabajadores tienen jornada a tiempo parcial, de este colectivo, aproximadamente dos tercios son mujeres. Al analizar los ingresos de los hogares, en aquellos hogares cuya persona de referencia (se define como el miembro del hogar a cuyo nombre está el título de propiedad o el contrato de arrendamiento o subarrendamiento de la vivienda) es un hombre, el ingreso medio por hogar sin considerar el valor de la vivienda, es de 25.969 euros. Si la persona de referencia es una mujer, el ingreso medio por hogar es de 22.084 euros.<sup>3</sup>

De otro lado, en cuanto a la tasa de riesgo de pobreza medida en porcentaje de personas cuyos ingresos equivalentes son inferiores al umbral de pobreza, según sexo es mayor en el caso de las mujeres (20,9%), que en el de los hombres (18,6%); según la edad, los grupos más afectados por la pobreza relativa en hombres y mujeres son las personas de 65 o más años, con una tasa del 30,2% en mujeres y 26,1% en varones.

Así pues, gracias a los datos expuestos anteriormente, resulta evidente las grandes diferencias que aún perduran entre hombres y mujeres en el plano laboral, las cuales deben ser paliadas, a fin de eliminar la discriminación entre sexos y cumplir con uno de los principios fundamentales recogidos en nuestra norma suprema, esto es el denominado principio de igualdad, establecido en el art. 14 de la Constitución Española.

## **PROPUESTA DE CREACIÓN DE UNA FIGURA DE INSPECCIÓN PARA LA IGUALDAD**

De este modo, a través de nuestra propuesta, “normas para la creación de una figura de inspección para la aplicación de medidas de igualdad en una empresa” y con el único fin de que en la práctica se lleve a cabo un efectivo cumplimiento del ordenamiento jurídico, proponemos la creación de una Ley Ordenadora de la Inspección para la Igualdad en las empresas españolas.

El objeto principal de la mencionada Ley será el de garantizar el adecuado cumplimiento de las normas de igualdad, a través del Sistema de Inspección para la Igualdad, el cual estará compuesto por un conjunto de principios legales, normas, órganos, funcionarios y medios materiales necesarios para el efectivo cumplimiento de la Ley.

Los principales fines a perseguir por la mencionada ley se concretan en los siguientes:

- Velar por el efectivo cumplimiento de la Ley 3/2007.

---

<sup>2</sup> Datos extraídos de la Encuesta cuatrienal de Estructura Salarial 2006.

<sup>3</sup> Datos extraídos de la Encuesta de Condiciones de Vida 2007 elaborada por el INE

- Garantizar la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre hombre y mujeres en el ámbito laboral.
- Promocionar conductas no sexistas en el ámbito laboral.
- Establecer medidas garantizadoras de la no discriminación en las empresas.
- Promover medidas que garanticen el cumplimiento de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Velar por el cumplimiento de las medidas y planes de igualdad en las empresas.

Este Sistema de Inspección para la Igualdad se realizará en su totalidad por funcionarios de nivel técnicos superior, cuya situación jurídica y condiciones de servicio les garanticen la independencia técnica, de objetividad e imparcialidad. Tendrán la consideración de Inspectores para la Igualdad aquellos empleados que trabajen en la vigilancia del cumplimiento de las leyes de igualdad, así como en el asesoramiento a las empresas sobre las mismas.

Se accederá a este cargo público, mediante oposición, siendo requisito indispensable estar en posesión del título de Doctor, Licenciado Universitario, Ingeniero, o equivalente.

La función inspectora será desempeñada en su integridad por los funcionarios del Cuerpo Superior de Inspectores para la Igualdad, comprendiendo las siguientes tareas:

- De vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y contenido normativo de los convenios colectivos firmados entre la empresa y sus trabajadores.
- De asistencia técnica, facilitando información técnica a las empresas y trabajadores.
- De Arbitraje, conciliación y mediación.

Referente al ámbito de actuación del Sistema de Inspección para la Igualdad, éste abarcará a las personas físicas y jurídicas, públicas o privadas en cuantos sujetos obligados o responsables del cumplimiento de las normas de igualdad.

Además, es importante destacar que los funcionarios del sistema de Inspección para la Igualdad deberán guardar secreto respecto de los asuntos que conozcan por razón de su cargo, aún cuando hayan cesado en el servicio, así como sobre los datos, informes, origen de las denuncias o antecedentes de que hubieran tenido conocimiento en el desempeño de sus funciones.

Por otro lado, estos novedosos inspectores en el ejercicio de sus funciones podrán entre otras actuaciones:

- Entrar libremente en cualquier momento y sin previo aviso en todo Centro de trabajo, establecimiento o lugar sujeto a inspección y a permanecer en el mismo durante el tiempo que estime conveniente.
- Efectuar una visita de inspección, y deberán comunicar su presencia al empresario o a su representante o persona inspeccionada, a menos que consideren que dicha comunicación pueda perjudicar el éxito de sus funciones.

- Proceder a practicar cualquier diligencia de investigación, examen o prueba que se considere necesaria a fin de comprobar que las disposiciones legales no son vulneradas.
- Adoptar, en cualquier momento del desarrollo de sus actuaciones, las medidas cautelares que estimen oportunas y sean proporcionadas al fin que se persiga, para impedir la destrucción, desaparición o alteración de determinada documentación siempre que no cause perjuicio de difícil o imposible reparación a los sujetos responsables o implique violación de derechos.

Además de las facultades desarrolladas anteriormente, el inspector podrá tomar ciertas medidas siempre que las circunstancias así lo requieran. Estas medidas se concretan en las siguientes:

1. Advertir al responsable de la empresa del incumplimiento legal en el que se ha incurrido, evitando la apertura de expediente sancionador.
2. Requerir al sujeto responsable para que en un tiempo determinado subsane aquellos hechos que están provocando el incumplimiento de la Ley.
3. Iniciar procedimiento sancionador contra el responsable de los hechos ilícitos.
4. Iniciar el procedimiento sancionador mediante la extensión de actas de infracción, de infracción por obstrucción, o requiriendo a las Administraciones públicas por incumplimiento de disposiciones relativas a la igualdad.
5. Cuantas otras medidas se deriven de la legislación en vigor.

Así, cuando un inspector constatase que en una determinada empresa se está vulnerando algún precepto de nuestra actual Ley de igualdad, o que no se está cumpliendo alguno de los planes de igualdad previstos para las empresas españolas, éste podrá tomar las siguientes medidas:

En un primer momento, avisará al responsable de la empresa que de no desistir del hecho ilícito se abrirá un expediente sancionador contra dicha empresa. Así mismo, se requerirá, si procede, al sujeto responsable para que subsane en un determinado tiempo improrrogable aquellos hechos que provocan tal incumplimiento.

De no producirse tal subsanación, el inspector se verá obligado a iniciar un procedimiento sancionador contra la empresa responsable del incumplimiento. Así, el procedimiento sancionador por infracciones en materia de igualdad se iniciará, siempre de oficio, en virtud de acta de infracción, previas las investigaciones y comprobaciones que permitan conocer los hechos o circunstancias que la motivan.

Habrà que tener en cuenta, que los hechos constatados por los funcionarios de la Inspección para la Igualdad que se formalicen en las actas de infracción observando los requisitos legales pertinentes tendrán presunción de certeza, sin perjuicio de las pruebas que en defensa de los respectivos derechos o intereses pueden aportar los interesados.

El escrito de iniciación del procedimiento sancionador se deberán notificar al sujeto presuntamente responsable, al cual se le concede un plazo de 15 días hábiles para:

- Alegar por escrito lo que a su derecho convenga.
- Aportar cuantos medios de prueba considere necesarios.

Además, se tendrá en cuenta que dicho sujeto podrá solicitar el examen de la documentación que haya servido para fundamentar el escrito de iniciación del procedimiento sancionador.

Así y a la vista de lo actuado, el órgano competente dictará la resolución correspondiente que será inmediatamente ejecutiva y recurrible.

Posteriormente al escrito de alegaciones, la Inspección para la Igualdad, tendrá en cuenta las que estime convenientes y descartará las que considere inapropiadas, dictando la Resolución sancionadora oportuna, resolución contra la que cabe interponer el correspondiente recurso de Alzada ante la Dirección Territorial correspondiente o potestativo de Reposición en el plazo máximo de un mes, o bien interponer ante el Juzgado de lo contencioso-administrativo el recurso judicial correspondiente o bien ante la Jurisdicción Laboral cuando sea procedente.

Además, se apreciará reincidencia, cuando el sujeto responsable cometa una infracción cumpliendo los siguientes requisitos:

- Que sea del mismo tipo y calificación que otra ya sancionada.
- Que se realice dentro del plazo de un año al de notificación de ésta.
- Que la infracción anterior haya sido sancionada por resolución firme.

Si la reincidencia no pudiese ser apreciada, la comisión de otra infracción del mismo tipo sólo podrá ser objeto de la sanción prevista en su correspondiente calificación.

A estos efectos se consideran infracciones, las acciones y omisiones de los sujetos responsables (personas físicas o jurídicas) que pueden provocar discriminación alguna por razón de sexo en el ámbito laboral.

Por otro lado, las infracciones cometidas podrán catalogarse como infracciones leves, graves o muy graves, correspondiendo sanciones diferentes a cada una de ellas, entendiéndose como sanción la consecuencia jurídica derivada del incumplimiento de las obligaciones en materia de igualdad en el ámbito laboral.

Dichas sanciones podrán ser de diferente naturaleza, dependiendo de la gravedad del ilícito cometido. Así, éstas podrán ser pecuniarias, esto es, la empresa infractora deberá abonar una determinada suma de dinero dependiendo de la gravedad del hecho, o lo que es lo mismo, a mayor gravedad, mayor será la cantidad de dinero que la empresa deberá abonar.

Además, estas sanciones por infracciones propuestas en dichas actas de infracción se reducirán automáticamente al 50 por 100 de su cuantía, si el infractor ingresara su importe en el plazo señalado para el pago.

A continuación exponemos un cuadro en el que proponemos algunas de las infracciones en las que pueden incurrir las empresas en materia de igualdad, así como de sus correspondientes sanciones.



<b>GRADO</b>	<b>INFRACCIÓN</b>	<b>SANCIÓN</b>
<b>LEVE</b>	Adoptar publicidad sexista en los productos o servicios de la empresa.	Multa de hasta 500 €
	Presencia desequilibrada de mujeres y hombres en las empresas.	
<b>GRAVE</b>	La no adopción de medidas dirigidas a respetar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.	Multa de 501 hasta 10.000 €
	La no adopción de planes de igualdad en aquellas empresas con más de 250 trabajadores.	
	La no fomentación de la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares.	
<b>MUY GRAVE</b>	No respetar íntegramente el permiso y la prestación por maternidad en los términos establecidos en la normativa laboral y de la Seguridad Social.	Multa desde 10.001 hasta 100.000 €
	No promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual en la empresa.	
	No establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.	

Siguiendo con las sanciones, éstas también podrán consistir en instar del correspondiente organismo la suspensión o cese en la percepción de prestaciones sociales.

Así mismo, el inspector también podrá comunicar al organismo competente los incumplimientos llevados a cabo por la empresa en cuestión para que éste cese o suspenda de forma inmediata las ayudas o subvenciones que dicha empresa estuviese percibiendo.

Por otro lado, también será posible denunciar ante la Inspección para la Igualdad cualquier hecho discriminatorio por razón de sexo en el ámbito laboral. Esto es, toda persona que tenga conocimiento de hechos que pudieran constituir infracción en materias de igualdad laboral o en el empleo, podrá reclamar los servicios de la Inspección para la Igualdad.

Dichos servicios se deben solicitar a través de denuncia por escrito en las Inspecciones para la Igualdad, debiendo ser necesario que dicho escrito de denuncia contenga lo siguiente:

- datos de identificación personal del denunciante y su firma
- los hechos presuntamente constitutivos de infracción
- fecha y lugar de su acaecimiento

- identificación de los presuntamente responsables
- demás circunstancias relevantes

Sin embargo, con este sistema de inspección para la igualdad no sólo se busca castigar a las empresas que no cumplen los planes de igualdad, sino que además se premiará a aquellas otras que sí lo lleven a cabo.

Así, existirá una serie de bonificaciones para aquellas entidades que cumplan todos y cada uno de los preceptos recogidos en la Ley 3/2007<sup>4</sup>, promoviendo e implantando la igualdad entre sus trabajadores. Con éstas bonificaciones se intentará promover y publicitar la igualdad en las empresas premiando a aquellas que así lo cumplan.

Del mismo modo, existirá semestralmente una publicación en la que se refleje las veinte empresas españolas en las que mejor se aplique la igualdad efectiva. Dichas listas se elaborarán en función de los resultados obtenidos a través de las inspecciones llevadas a cabo por el sistema de inspección para la igualdad. Así, aquellas grandes empresas que no aparezcan en estas publicaciones tendrán una asignatura pendiente con la igualdad.

Además, las empresas que aparezcan en dichas publicaciones en los tres primeros puestos, obtendrán una bonificación extra. Estas tres empresas obtendrán los Sellos de Igualdad, similares a los tan ansiados Sellos de Calidad que tanto desean obtener las grandes empresas, por la buena publicidad que éstos les aportan.

Sin embargo, se controlará exhaustivamente que las empresas que obtengan dicho Sello, mantengan permanentemente la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras y, en caso de incumplirlas, se les retirará el distintivo.

#### SELLOS PARA LA IGUALDAD



---

<sup>4</sup> Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.



Como conclusión, se sintetiza nuestra propuesta en la siguiente frase: “El Sistema de Inspección para la Igualdad como Organismo garante de la no discriminación entre hombres y mujeres en el ámbito laboral”.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- Balaguer Callejón, Francisco (2007): Legislación sobre Igualdad de Género, Ed. Tecnos.
- Fabregat Monfort, Gemma (2008): La discriminación de género en el acceso al mercado de trabajo. Ed. Tirant Lo Blanch
- González Rodríguez, Pablo (2006): Igualdad de Oportunidades, Ideas Propias Editorial.
- Instituto Nacional de Estadísticas (INE).
- Instituto Nacional de la Mujer.
- Las cifras de la educación en España. Estadísticas e indicadores- Edición 2009. Oficina de Estadística. MEPSYD.
- Martínez Vivot, Julio J. (2000): Discriminación Laboral. Despido Discriminatorio. Ed. Ciencia y Cultura.
- Rodríguez Martínez, Carmen (2006): Género y curriculum, Akal.



