

3 · En tu empresa, ¿se utiliza el género como criterio de selección de trabajadores?



La Inspección de Trabajo puede entender que tu actuación implica una discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de sexo y, por tanto, constitutiva de una infracción de carácter muy grave, sancionando en consecuencia con una multa económica que puede oscilar en su grado mínimo, por importe de 6.251 a 25.000 euros; en su grado medio de 25.001 a 100.005 euros; y en su grado máximo de 100.006 euros a 187.515 euros.

Además, la Inspección de Trabajo puede imponer sanciones accesorias:

- a) Pérdida automática, y de forma proporcional al número de trabajadores afectados por la infracción, de las ayudas, bonificaciones y, en general, los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.
- b) Exclusión del acceso a tales beneficios por un período de seis meses a dos años, a contar desde la fecha de la resolución de la autoridad laboral.

No obstante, dichas sanciones accesorias pueden ser sustituidas por la imposición a la empresa de la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Por ello, debéis elaborar protocolos de contratación que garanticen en los procesos de selección los principios de la igualdad de trato y de oportunidades, valorando las candidaturas en relación a la capacidad individual y a la adecuación de persona-puesto de trabajo, y promoviendo la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la plantilla.

3 · En tu empresa, ¿se utiliza el género como criterio de selección de trabajadores?

NO

Fenomenal, deberías entonces comprobar el número de hombres y mujeres que tienes contratados y su distribución en función de actividad y categoría profesional para determinar si existen casos de infrarepresentación femenina o masculina y adoptar las oportunas medidas correctoras a los efectos de equilibrar la plantilla.

