

¿QUÉ SON LAS INSPECCIONES PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO DEL MINISTERIO DE TRABAJO?

El artículo 12 de la Ley 1257 de 2008 asignó la obligación al Ministerio de Trabajo de promocionar condiciones de igualdad laboral, salarial y social para las mujeres y las personas LGTBIQA. Como consecuencia de lo anterior, la resolución No. 4607 de 2022 del 18 de noviembre de 2022 conformó el Grupo Élite de Inspección Laboral y la Equidad de Género, el cual ha anunciado el inicio de visitas preventivas a empresas de todos los sectores de la economía, para verificar que no existan actos discriminatorios relacionados con sexualidad o género, en los siguientes puntos:



De acuerdo con las capacitaciones que ha realizado el Ministerio de Trabajo, anticipamos el cuestionario que le permitirá realizar una autoevaluación y así, establecer si sus políticas empresariales, Reglamento Interno de Trabajo, contrato de trabajo y demás instrumentos que regulan sus relaciones laborales, cumplen o no con el enfoque de género que promociona esta entidad administrativa:

- **Ingreso y Selección al Empleo:**

PREGUNTA	FUNDAMENTO LEGAL O JURISPRUDENCIAL
¿Constituye el sexo un requisito de acceso para algún cargo al interior de la empresa?	Está preguntas están dirigidas a verificar el cumplimiento del artículo 10 del Código Sustantivo de Trabajo y las leyes No. 1496 de 2011 y No.1257 de 2008.
¿Los perfiles de las vacantes son libres de criterios discriminatorios tales como sexo, edad y orientación sexual?	
¿En las entrevistas de trabajo se realizan preguntas y pruebas relacionadas con maternidad, hijos y en general sobre los planes reproductivos?	Se pretende velar por la no discriminación de las mujeres que pretenden tener una familia a futuro.
¿La empresa ordena la práctica de pruebas de embarazo como requisito para ingresar a laborar? en caso negativo, ¿deja constancia en la	El Ministerio de Trabajo soporta está pregunta en la posición de la Corte Constitucional en la sentencia T-071 de 2007. Además de lo previsto en el Convenio Internacional del Trabajo C-183 del 2000.

prueba médica de preingreso que no se incluya la prueba de embarazo?

- **Capacitación:**

PREGUNTA	FUNDAMENTO LEGAL O JURISPRUDENCIAL
¿El área de recursos humanos incorpora en sus procesos de capacitación perspectiva de género? // ¿En qué horario o jornada se realiza los procesos de capacitación?	Estos puntos se deberán analizar de acuerdo con la Ley 823 de 2003.

- **Remuneración y Salario:**

PREGUNTA	FUNDAMENTO LEGAL O JURISPRUDENCIAL
¿El trabajo de las mujeres es igual al de los hombres que trabajan y ejercen la misma labor en condiciones de tiempo, modo y eficiencia?	Busca determinar el cumplimiento del artículo 10 y 143 del del Código Sustantivo de Trabajo.

- **Ambiente Laboral:**

PREGUNTA	FUNDAMENTO LEGAL O JURISPRUDENCIAL
¿La empresa cuenta con mecanismos para identificar, prevenir y atender conductas de acoso laboral en el lugar de trabajo?	Se vigila el cumplimiento de la Ley 1010 de 2006.
¿La empresa ha desarrollado campañas para erradicar actos de discriminación y violencia contra la mujer o personas LGBTI en la empresa?	Busca dar alcance y promoción a la sentencia T-140 de 2021, en donde se exhorta a los empleados a promocionar escenarios de equidad laboral.
¿La empresa cuenta con sala de lactancia?	El Ministerio de Trabajo verificará esto de acuerdo con lo establecido en la Ley 1823 de 2017 en concordancia con el artículo 238 del Código Sustantivo de Trabajo.
¿La empresa permite y aprueba las licencias de paternidad de acuerdo con la normatividad?	
¿Cuántas mujeres y hombres trabajan en la empresa? // ¿la dotación que se entrega a las mujeres se encuentra ajustado a sus necesidades corporales?	Esta entidad de control pretende establecer el grado de inclusión sexual al interior de la empresa.

Desde luego, el anterior cuestionario puede ser ampliado por el Ministerio de Trabajo de acuerdo con el sector económico de su organización, por lo cual, recomendamos desplegar su equipo de auditoria laboral, con el propósito de que este verifique el cumplimiento del marco normativo del enfoque de género y protección a la mujer que promociona el Ministerio de Trabajo. Toda vez que en el supuesto en el cual, su empresa sea sujeto de esta inspección para la equidad de género de la mujer y las personas LGTBIQA y se concluya que existe un posible incumplimiento normativo, el Ministerio de Trabajo puede iniciar una investigación administrativa de oficio que podría finalizar en una sanción económica equivalente a 1 a 5000 Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes.

En caso de que usted desee ampliar más información sobre este tipo de Inspección de Trabajo, nuestro equipo de trabajo estará atento a resolver sus preguntas y si es el caso, acompañarlo en el proceso de preparación y atención de este requerimiento administrativo. Cordialmente,

Por: Juan Sebastián López Jiménez

slopez@scolalegal.com

26 de abril de 2023