



## RESPUESTA DEL GOBIERNO

### (184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/44521

25/01/2019

122479

**AUTOR/A:** QUINTANILLA BARBA, María del Carmen (GP)

#### **RESPUESTA:**

Uno de los ejes de actuación prioritaria del Gobierno es la defensa del valor de la igualdad de género en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo y de protección social.

Se trata de abordar, desde una perspectiva transversal, las medidas adecuadas para atajar la brecha de actividad existente entre mujeres y hombres, en general, y la brecha salarial, en particular, de favorecer la eliminación de desventajas que permita obtener como resultado final una presencia real y efectiva de las mujeres en el mercado y en condiciones de igualdad. Eso significa, entre otras cosas, medidas de transparencia salarial, medidas de conciliación y corresponsabilidad, medidas de promoción profesional, presencia real de las mujeres en los consejos de administración de las empresas y medidas para evitar que exista una mayor incidencia de la parcialidad o la temporalidad en la contratación de las mujeres.

Con estos objetivos, el día 26 de julio del pasado año, la Ministra de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y los agentes sociales acordaron la creación de una Mesa de Igualdad, con el fin de garantizar la participación de los representantes de trabajadores y empresarios en la adopción de todas aquellas decisiones con impacto en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Tras una primera reunión el pasado 28 de enero para la puesta en marcha de la Mesa, en la que estuvieron presentes la Ministra de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y los máximos responsables de Unión General de Trabajadores (UGT) y de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) y de las organizaciones empresariales Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), sus trabajos comenzarán próximamente. Éste será el foro en el que debatir todas aquellas cuestiones relacionadas con la igualdad laboral entre mujeres y hombres, en el mercado de trabajo.



En este sentido, se seguirá trabajando en la lucha contra la discriminación, con medidas como las incluidas en el Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020 y en el Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021.

Igualmente, se seguirá trabajando en la línea de la Estrategia Española de la Economía Social 2017-2020, que contiene un eje específico dedicado a impulsar la igualdad de género, el Eje 9 " Fomento de la Igualdad de género y de la inclusión social en la economía social" que contiene medidas dirigidas a potenciar la incorporación de la mujer en estas entidades, incluidas las cooperativas. Por ejemplo, la medida 49 va destinada a "Facilitar a la empresas de la economía social su integración en iniciativas destinadas a superar las dificultades y obstáculos que impiden la igualdad efectiva entre mujeres y hombres" o la medida 50, que pretende aumentar el conocimiento y el acceso de las entidades de la economía social al distintivo "Igualdad en la Empresa".

Cabe destacar, por otro lado, el impulso importante que se da con la reciente Ley 11/2018, de 28 de diciembre, sobre información no financiera y diversidad que obliga a las grandes empresas a reportar datos de carácter social y medioambiental, entre otros, datos sobre el empleo desagregados por género y clasificación profesional, remuneraciones medias y su evolución desagregada por sexo, remuneraciones de consejeros y consejeras y otras medidas adoptadas para promover la igualdad entre mujeres y hombres.

Madrid, 04 de marzo de 2019