



## RESPUESTA DEL GOBIERNO

### (184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/6355

10/01/2017

14106

**AUTOR/A:** GARCÍA PUIG, María del Mar (GCUP-ECP-EM); MARTÍN GONZÁLEZ, Lucía (GCUP-ECP-EM)

#### RESPUESTA:

En primer lugar, cabe indicar que el Gobierno tiene presente el objetivo de reducir la brecha de género y conseguir una igualdad de oportunidades real y efectiva en el empleo.

En materia de igualdad salarial, podría estudiarse la implantación en nuestro país de alguna de las medidas recogidas en la Recomendación de la Comisión Europea de 7 de marzo de 2014 sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia. En concreto, dos posibles medidas derivadas de la misma serían las siguientes:

- Incorporar a la normativa vigente, para las empresas con al menos cincuenta trabajadores, la obligación de informar periódicamente a los representantes de los trabajadores y, en defecto de estos, a los trabajadores sobre la remuneración media por niveles profesionales, desglosada por sexos. La información deberá incluir todos los componentes de la retribución, tanto los fijos como los variables.
- Incorporar a la normativa vigente, para todas las empresas, la obligación de facilitar información, cuando lo soliciten los trabajadores, sobre los niveles salariales, desglosada por género, para los niveles profesionales de los trabajadores que realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor. La información deberá incluir todos los componentes de la retribución, tanto los fijos como los variables.

Finalmente, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social asume la realización de actuaciones constantes de control de las condiciones de trabajo, lucha contra cualquier tipo de discriminación y falta de igualdad efectiva.

Junto a la actividad rogada (denuncias, petición de informes de otras Administraciones o de los Juzgados) se mantiene de manera permanente una actividad programada, estableciendo criterios de selección de las empresas a seleccionar, y se incrementa el número de actuaciones selectivas realizadas sobre la base de informaciones previas que permitan actuar sobre empresas con indicios de irregularidades, o con obligaciones normativas conocidas de adoptar medidas o planes de igualdad.

La actividad inspectora en general se centra en los siguientes programas:

- Planes de Igualdad y otras obligaciones de la Ley de Igualdad.



- Discriminación en la relación laboral.
- Discriminación Salarial.
- Prevención de riesgos laborales con un enfoque de género.
- Acoso sexual y por razón de sexo.
- Discriminación en la negociación colectiva.
- Discriminación en el acceso al empleo.
- Derechos sobre conciliación de la vida familiar y laboral.

Madrid, 9 de marzo de 2017