



## RESPUESTA DEL GOBIERNO

### (184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/11503

20/04/2017

30878

**AUTOR/A:** ÁLVAREZ ÁLVAREZ, Ángeles (GS)

#### **RESPUESTA:**

La actividad inspectora en materia de igualdad por razón de sexo se centra en los siguientes programas:

1. Planes de Igualdad y otras obligaciones de la Ley de Igualdad
2. Discriminación en la relación laboral
3. Discriminación Salarial
4. Prevención de riesgos laborales con un enfoque de género
5. Acoso sexual y por razón de sexo
6. Discriminación en la negociación colectiva
7. Discriminación en el acceso al empleo
8. Derechos sobre conciliación de la vida familiar y laboral

Dentro de los diferentes Planes Integrados de Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que se aprueban anualmente, de acuerdo con las Comunidades Autónomas, se presta una especial atención a la igualdad entre mujeres y hombres, debiendo tenerse en cuenta, no obstante, que la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, so pena de perder eficacia, debe estar debidamente compensada entre las distintas materias cuya vigilancia se le atribuye. Por ello, los distintos Planes Integrados de Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social vienen recogiendo de forma equilibrada con el resto de materias la actividad programada en materia de igualdad por razón de sexo.

De este modo y como se viene realizando de manera reiterada, se ha determinado para el presente año 2017 tras el correspondiente acuerdo con las Comunidades Autónomas, la continuidad en la realización de las campañas y actuaciones en la materia de modo que, año tras año, se avance sin descanso en la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en aquellos ámbitos en los que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tiene una incidencia directa.

Así, para el año 2017 se ha previsto la realización a nivel nacional de 4.425 inspecciones en la citada materia.



El Convenio de Colaboración de 8 de julio de 2013 entre el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y el propio Ministerio de Empleo y Seguridad Social para la vigilancia permanente en las empresas de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, prevé la colaboración en la determinación de los objetivos cualitativos y cuantitativos y en las áreas de actuación de la actividad inspectora para la vigilancia de la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas.

Dicha colaboración permite una participación del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, a través del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, que se articula fundamentalmente en relación con la orientación de las campañas y actuaciones a desarrollar por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, proponiendo prioridades de actuación, sectores concretos en los que incidir, o cualquier otra información, recomendación o propuesta que pueda redundar en una mejora de la efectividad en la actuación inspectora al respecto.

Especial colaboración se produce en el caso de la campaña que se viene llevando a cabo en relación específicamente con la discriminación salarial, que sin perjuicio de las restantes actuaciones que al respecto se desarrollan al margen de ésta, pretende incidir en unos sectores concretos y en un determinado tipo de empresas. La configuración actual de la misma, que se ha llevado a cabo con la colaboración del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, viene caracterizada, a grandes rasgos, por los siguientes elementos:

- Se lleva a cabo en las distintas Inspecciones Provinciales de acuerdo con el número de empresas asignado a cada una ellas.
- Las inspecciones se realizan sobre los siguientes sectores: Actividades profesionales, científicas y técnicas; Actividades sanitarias y servicios sociales; Actividades administrativas y servicios auxiliares; Construcción; Comercio y reparación de vehículos (excepto mantenimiento y reparación de vehículos de motor); Hostelería; Industria manufacturera o industria en general a elegir de acuerdo con las peculiaridades regionales de cada provincia.
- En cuanto al tamaño de las empresas, se establecen tres tramos: de menos de 50 trabajadores, de 50 hasta 250 trabajadores y de 250 en adelante.
- Dicha campaña tiene por objeto la comprobación de la existencia de discriminación salarial, directa o indirecta, debido al reconocimiento a los trabajadores hombres de complementos salariales voluntarios, que no vengán reconocidos en convenios colectivos, y que no hayan sido reconocidos a las mujeres de las mismas categorías profesionales, sin que exista justificación para ello. Asimismo, se verifican las cantidades percibidas por los trabajadores y en concepto de dietas y compensaciones de gastos, horas extraordinarias y pagas extras para comprobar si a igualdad de condiciones alguna trabajadora no las percibía, o lo hacía en cuantía inferior.

Madrid, 31 de mayo de 2017

