



## RESPUESTA DEL GOBIERNO

### (684) PREGUNTA ESCRITA SENADO

684/5792

18/11/2016

8999

**AUTOR/A:** BERJA VEGA, Laura (GSS); CABALLOS MOJEDA, José (GSS); CORNEJO LÓPEZ, Juan María (GSS); MENACHO VILLALBA, Francisco (GSS); MORENO RUIZ, María del Mar (GSS); VÍBORAS JIMÉNEZ, Elena (GSS); PÉREZ NAVAS, Juan Carlos (GSS); GONZÁLEZ CABAÑA, Francisco (GSS); MÁRMOL SERVIÁN, José Manuel (GSS); MARTÍNEZ OLMOS, José (GSS); GUERRA GONZÁLEZ, Manuel (GSS); HUELVA BETANZOS, Amaro (GSS); PÉREZ CASTILLEJA, Ana María (GSS); DELGADO JIMÉNEZ, David (GSS); ZELAYA CASTRO, Pío Rómulo (GSS); MORALES LÁZARO, Antonio (GSS); FERNÁNDEZ MUÑOZ, María José (GSS); GAVIRA MORENO, Antonio Casimiro (GSS); RAFFO CAMARILLO, Juan Carlos José (GSS)

### RESPUESTA:

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) asume la realización de funciones para el control de la ejecución de la legislación laboral y de protección social, realizando actuaciones constantes de control de las condiciones de trabajo, lucha contra cualquier tipo de discriminación y falta de igualdad efectiva.

Las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de igualdad y no discriminación por razón de sexo son un área de actuación permanente de la materia de relaciones laborales, dentro de la programación anual de las Inspecciones de Trabajo de todas las Comunidades Autónomas, sin perjuicio de que eventualmente y dentro de esta actuación permanente puedan planificarse campañas temporales sobre áreas o materias concretas o aspectos concretos de la legislación en materia de igualdad.

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:

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

En lo que respecta a la no discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo corresponde a la ITSS la vigilancia y comprobación del cumplimiento de las obligaciones empresariales de ámbito laboral contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En particular el artículo 45 de dicha Ley que indica que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en dicha norma, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Con esta finalidad los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Esa labor de vigilancia y control se realiza específicamente sobre las ofertas de empleo, con el fin de determinar la existencia de ofertas de empleo discriminatorias de acuerdo con lo previsto expresamente en el artículo 22 bis Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo (la Ley 1905/2003), precepto añadido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Ley 2543/2007) y que establece expresamente:

“2. En particular, se considerarán discriminatorias las ofertas referidas a uno de los sexos, salvo que se trate de un requisito profesional esencial y determinante de la actividad a desarrollar.

En todo caso, se considerará discriminatoria la oferta referida a uno solo de los sexos basada en exigencias del puesto de trabajo relacionadas con el esfuerzo físico.”

Las actuaciones inspectoras se centran en cualquier empresa, con independencia de su tamaño y sector al que pertenezca, y están dirigidas a ofertas individuales de empresas en prensa, medios de comunicación en general e internet, ofertas de empresas de trabajo temporal y comunicaciones de los gestores de intermediación laboral.

Madrid, 23 de diciembre de 2016