



## RESPUESTA DEL GOBIERNO

### (184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/17106 y 184/17107

14/09/2017

46769 y 46770

**AUTOR/A:** CANO LEAL, Francisco Javier (GCS)

#### RESPUESTA:

En relación con las preguntas de referencia, se señala que en diciembre de 2016 el Gobierno aprobó el Real Decreto-ley 3/2016, de 2 de diciembre, por el que se adoptan medidas en el ámbito tributario dirigidas a la consolidación de las finanzas públicas y otras medidas urgentes en materia social.

En dicho Real Decreto-ley se mandataba al Gobierno para aprobar un incremento del Salario Mínimo Interprofesional del 8% para 2017. Ese incremento responde a la mejora de las condiciones generales de la economía, a la vez que se continúa favoreciendo, de forma equilibrada, su competitividad, acompasando así la evolución de los salarios en el proceso de recuperación del empleo.

Esta subida del 8% se llevó a cabo a través del Real Decreto 742/2016, de 30 de diciembre, por el que se fija el Salario Mínimo Interprofesional para 2017.

Por otra parte, debe recordarse que la fijación de los salarios es función primordial de la negociación colectiva, correspondiendo por tanto a los empresarios o sus organizaciones y a los representantes de los trabajadores.

El Gobierno es consciente de la persistencia de la brecha salarial, siendo esta una materia a analizar en el marco del Diálogo Social y en la mesa constituida sobre calidad en el empleo.

Por ello se han llevado a cabo por el Ministerio de Sanidad, Servicios, Sociales e Igualdad las siguientes actuaciones:

- Se ha elaborado una herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género, que permite a las empresas detectar, analizar y, en su caso, corregir las posibles desigualdades retributivas entre mujeres y hombres existentes en la organización. Esta herramienta, de carácter gratuito, se basa en un fichero Excel descargable en [www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es).



- La convocatoria de ayudas, en régimen de concurrencia competitiva, dirigida a empresas y entidades con una plantilla de entre 30 y 250 personas, para financiar, total o parcialmente, los costes derivados de la elaboración e implantación voluntaria de planes de igualdad. Entre las áreas de mayor relieve, los planes de igualdad contemplan la de acceso a la empresa, el desarrollo de la carrera profesional o las condiciones de trabajo en la empresa, y la conciliación de la vida laboral y personal, aspectos todos ellos que son causa directa, entre otros, de la brecha salarial de género.
- El Distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE) es otra de las iniciativas que tiene por objeto promover la igualdad de género en las empresas y otras entidades. Esta distinción supone el reconocimiento a las empresas que destacan en la aplicación de políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En la evaluación de las candidaturas se tiene en cuenta los datos de brecha salarial media entre mujeres y hombres, y en su caso las medidas adoptadas por las empresas para reducirla y eliminarla.
- Con la finalidad de poner en común sus buenas prácticas, las 147 empresas, que actualmente constituyen la Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” (Red DIE), celebran periódicamente jornadas técnicas en las que se intercambia y debate información en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de buenas prácticas. En el ámbito de la Red DIE, se ha publicado el Estudio Medidas que aplican las empresas de la Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” para eliminar la brecha salarial de género”, cuyo objetivo es dar a conocer algunas buenas prácticas que aplican las empresas de esta Red en materia de brecha salarial de género, y está disponible en [www.igualdadenaempresa.es](http://www.igualdadenaempresa.es).
- En 2016 se puso a disposición de las empresas otra herramienta útil para atacar la brecha salarial entre ambos sexos: el Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo con perspectiva de género. Es complementaria de la anteriormente citada herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género y ofrece a las empresas la posibilidad de diseñar su propio sistema de valoración de puestos de trabajo incorporando el enfoque de género y, posteriormente, determinar un sistema de retribución para cada puesto.
- Además, se realizan actividades de sensibilización e información en materia de brecha salarial de género.
- Finalmente, cabe destacar el Convenio de colaboración, suscrito en 2013, entre el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, que persigue establecer los mecanismos necesarios para mantener, promover e impulsar el cumplimiento de la normativa vigente sobre obligaciones empresariales dirigidas a conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y a impedir la discriminación por razón de género en las empresas, especialmente en cuestiones como la discriminación salarial.



Asimismo, para combatir la segregación vertical, una de las causas de la brecha salarial, se están llevando a cabo actuaciones, en colaboración directa con las empresas, para el desarrollo de medidas de igualdad que fomenten el acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones, en concreto se destacan las siguientes:

- Más Mujeres, Mejores Empresas

Esta iniciativa se articula mediante la firma de Convenios de colaboración entre las empresas interesadas y el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, y se gestiona a través del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO). En estos convenios tanto las compañías firmantes, como la Administración, adquieren unos compromisos a partir de la situación de partida en el momento de la firma, y se dan un plazo de cuatro años para poder desarrollarlos.

- Proyecto Promociona

“Promociona” es un proyecto promovido por el IMIO y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE). Se inició en el año 2013, y ya se han realizado cuatro ediciones, la cuarta se está desarrollando en la actualidad, y cuenta con la cofinanciación del Fondo Social Europeo.

- Programa de Desarrollo para Mujeres Directivas

Uno de los problemas fundamentales para alcanzar una participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de mayor responsabilidad de las empresas es la progresiva pérdida de mujeres con talento a medida que se asciende desde puestos los puestos predirectivos hacia los puestos directivos, comités de dirección y consejos de administración.

Madrid, 28 de noviembre de 2017