

**A LA MESA DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS**

Patricia Reyes Rivera, Miguel Garaulet Rodríguez, Marta Martín Llaguno, Diputados del Grupo Parlamentario Ciudadanos, al amparo de lo dispuesto en el artículo 185 y siguientes, del vigente Reglamento de la Cámara, presentan la siguiente pregunta para la que se solicita **respuesta por escrito sobre el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018-2021 y los indicadores de evaluación del mismo.**

Congreso de los Diputados, 1 de marzo de 2018

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

En las últimas semanas, tras las declaraciones del Presidente del Gobierno y del Ministro de Educación, Cultura y Deporte negando la brecha salarial entre hombres y mujeres, el debate público sobre este asunto ha tomado una relevancia de primera magnitud, también en las instituciones públicas.

Debemos recordar que se cumplen diez años de la aprobación de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y pese a que se ha avanzado en la consecución de sus objetivos, todavía queda mucho por hacer.

A día de hoy, sabemos que existe brecha salarial entre hombres y mujeres. Sin embargo, las cifras de las que disponemos, por falta de indicadores clave en esta materia consensuados entre los principales agentes implicados, varían significativamente. Según el World Economic Forum, Existe una alta diferencia salarial para el mismo trabajo realizado por mujeres respecto a hombres, con una diferencia del salario medio entre mujeres (28.257€) con respecto a los hombres (44.677€). En el último informe de UGT sobre brecha salarial, basado en cifras EUROSTAT, el resultado de la brecha salarial media en el conjunto de la población a nivel nacional es de casi 6.000 euros, un 22% de diferencia con el salario masculino. Unos resultados muy cercanos a los obtenidos en 2014. Pero una cuantía mayor que en el año 2010, creciendo casi 200 euros anuales. La Comisión Europea, a través de Eurostat, calculadas sobre salario/hora, indican una brecha salarial del 14,9% y Gestha, el sindicato de técnicos de Hacienda señala que es cerca del 30%. Esta alta variabilidad de datos sobre la brecha salarial hace que sea prácticamente imposible conocer el dato exacto de brecha salarial existente en España, tanto en el ámbito privado como en el ámbito público. Algo que consideramos esencial a la hora de poder combatir el problema: conocer su magnitud real.

El Gobierno está elaborando el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018-2021, actualmente en fase de consultas, en el que propone una serie de medidas para actuar sobre la brecha salarial e indicadores para hacer seguimiento de la eficacia de estas medidas. Entre los objetivos concretos que establece este Plan encontramos, entre otras:

- Incrementar la tasa de actividad y de empleo de mujeres, combatiendo la segregación horizontal del mercado de trabajo y promoviendo la empleabilidad de mujeres pertenecientes a grupos especialmente vulnerables.
- Fomentar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las empresas.
- Reducir la brecha salarial de género.
- Fomentar el emprendimiento femenino, apoyando la creación de empresas y el autoempleo
- Promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo del sector público.
- Fomentar actuaciones que contribuyan a hacer efectiva la conciliación y la corresponsabilidad, así como a alcanzar una mayor racionalización de horarios, reduciendo, en particular, los obstáculos relacionados con el mercado laboral y la actividad laboral.

Cada uno de estos objetivos posee una serie de actuaciones concretas, que a día de hoy consideramos muy vagas y generales, que esperamos se concreten más una vez finalice la elaboración de este plan.

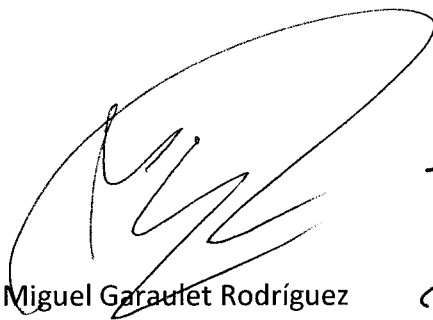
En todo el documento se hace referencia concreta a nuevos indicadores que se crearán para evaluar la consecución y desarrollo de los objetivos propuestos, y en el ANEXO III, se establecen una serie de indicadores para cada ámbito de actuación del plan, en el que para el apartado de “Ámbito laboral y Desigualdad retributiva” encontramos nueve indicadores, muy generales, donde relativos a brecha salarial encontramos, estrictamente hablando, encontramos sólo uno: Ganancia hora, según sexo. Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Estructura Salarial. Un indicador que se basa en una encuesta que tiene más de un año de demora entre que se realiza y se publica según el INE. El último caso, la publicada el 28 de junio de 2017, corresponde a la encuesta realizada en el año 2015.

Desde Ciudadanos consideramos que los indicadores que deben existir en este Plan, así como en cualquier otro sistema de evaluación, deben ser indicadores que se actualicen de manera ágil y funcionales, elaborados a partir de criterios consensuados con otros agentes que trabajen sobre la misma problemática para que pueda existir un diagnóstico común y una evaluación que se pueda llevar a cabo sin confusiones.

En relación a lo anterior, se formulan las siguientes preguntas:

1. ¿Cómo se ha elaborado el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018-2021? ¿Qué departamentos y unidades ministeriales han participado en su elaboración?
2. ¿En base a qué criterios concretos se han elegido los indicadores para cada uno de los ámbitos? ¿Y en concreto para los del ámbito laboral y desigualdad retributiva? ¿Ha tenido el Gobierno contactos con expertos en materia de elaboración de indicadores para evaluar la posibilidad de crear nuevos indicadores, más ágiles y eficaces, que los que recoge el borrador del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018-2021?

2. ¿En base a qué criterios concretos se han elegido los indicadores para cada uno de los ámbitos? ¿Y en concreto para los del ámbito laboral y desigualdad retributiva? ¿Ha tenido el Gobierno contactos con expertos en materia de elaboración de indicadores para evaluar la posibilidad de crear nuevos indicadores, más ágiles y eficaces, que los que recoge el borrador del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018-2021?
3. ¿Considera el Gobierno que utilizar indicadores que poseen un desfase de más de un año entre su elaboración y publicación son válidos a la hora de actuar de manera adecuada sobre un elemento concreto?
4. ¿Cómo piensa el Gobierno implementar cada medida de los objetivos y en qué tiempos?



Miguel Garaulet Rodríguez



Patricia Reyes Rivera



Marta Martín Llaguno

Diputados del Grupo Parlamentario Ciudadanos