



## RESPUESTA DEL GOBIERNO

### (184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/27427

25/01/2018

71876

**AUTOR/A:** SORLÍ FRESQUET, Marta (GMX)

#### **RESPUESTA:**

En relación con la información interesada, se señala que aun cuando existen “dificultades y brechas” en el empleo de la mujer hay que destacar el hecho de que cada vez hay más mujeres en puestos de relevancia y una reducción de la brecha salarial en el año 2016 en 2,5 puntos. Actualmente, hay más mujeres que nunca trabajando en España y la brecha salarial está en mínimos históricos (14%), incluso por debajo de la media europea (16%).

No obstante, el Gobierno tiene como objetivo corregir y luchar con medios reales y efectivos contra la existencia de diferencias retributivas entre hombres y mujeres. En este sentido el Ministerio de Empleo y Seguridad Social ha propuesto a los interlocutores sociales en la Mesa de Empleo de Calidad una serie de medidas concretas de incremento de la transparencia salarial con el objetivo de luchar de manera eficaz contra la brecha salarial entre hombres y mujeres.

En línea con lo establecido en la Recomendación de la Comisión Europea de 7 de marzo del 2014, estas medidas son las siguientes:

- El establecimiento de un derecho a la información retributiva de los trabajadores de los diferentes niveles salariales desglosados por sexos, junto con un derecho de información periódica de sus representantes legales.
- La obligación de realización de auditorías salariales por parte de las empresas de más de 250 trabajadores como parte de los planes de igualdad.
- La modificación del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en un doble sentido para garantizar el acceso, difusión y conocimiento de los planes de igualdad.



De otra parte, cabe señalar que el Gobierno, a través del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO), del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, lleva a cabo diferentes acciones para combatir la brecha salarial de género, entre las que cabe citar las siguientes:

- Las convocatorias de ayudas, en régimen de concurrencia competitiva, dirigidas a empresas y entidades con una plantilla de entre 30 y 250 personas, que no están obligadas a tener aprobado un plan de igualdad, para financiar, total o parcialmente, los costes derivados de la elaboración e implantación voluntaria de planes de igualdad.

- El distintivo “Igualdad en la Empresa” es otra de las acciones que tiene por objeto promover la igualdad de género en las empresas. El galardón supone un 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 de mujeres y hombres y, en su caso, las medidas adoptadas por las empresas para erradicarla.

Con la finalidad de poner en común sus buenas prácticas, las 142 empresas que actualmente constituyen la Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” 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 diversas materias, entre ellas la conciliación y la corresponsabilidad.

- La web [www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es), creada por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO), proporciona asistencia técnica a las empresas y otras entidades, mediante un servicio de asesoramiento que tiene por objeto apoyar, de forma integral, el diseño, elaboración, seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad.

- Elaboración de herramientas que ayudan a prevenir y erradicar la brecha salarial de género:

- En el año 2015 se puso a disposición de las empresas una herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género, que permite realizar análisis comparativos de los salarios de mujeres y hombres, identificar los orígenes de las diferencias salariales, si éstas existen, y plantear posibles acciones correctoras que puedan conducir a la igualdad salarial.
- En 2016 se puso a disposición de las empresas una utilidad de software denominada Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo con perspectiva de género. Esta herramienta ofrece a las empresas la posibilidad de diseñar su propio sistema de valoración de puestos de trabajo, incorporando la perspectiva de género y, utilizarlo para valorar sus puestos de trabajo y determinar un sistema de retribución.

- Actividades de concienciación y sensibilización sobre la brecha salarial de género.



Por último, cabe señalar el Convenio de Colaboración, suscrito en el año 2013, entre el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, que persigue 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.

Madrid, 18 de abril de 2018