

## A LA MESA DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Sara Giménez Giménez y María Muñoz Vidal, Diputadas del Grupo Parlamentario Ciudadanos, al amparo de lo dispuesto en el artículo 185 y siguientes del Reglamento de la Cámara, presentan la siguiente **pregunta para la que se solicita respuesta por escrito sobre las medidas para promover la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el empleo y para reducir la brecha salarial por razón de sexo.**

Congreso de los Diputados, 21 de febrero de 2020

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Desde el año 2008, cada 22 de febrero se celebra el Día Europeo por la Igualdad Salarial de Mujeres y Hombres, con la finalidad de recordar que las mujeres europeas cobran de media un 15% menos que sus compañeros varones, por lo que deben trabajar 418 días para igualar el sueldo que los hombres reciben en un año. Este número de jornadas laborales excede en 53 días los 365 del año natural, de forma que las mujeres tendrían que trabajar hasta el 22 de febrero del año siguiente para alcanzar el salario de un hombre.

Esta brecha salarial por razón de sexo es un fenómeno transversal que afecta a las mujeres de todos los niveles formativos y en todos los sectores. En el caso de España, la Fundación de Estudios de Economía Aplicada (Fedea) ha estimado que la brecha salarial, esto es, la diferencia entre los salarios de mujeres y hombres una vez controladas las características socioeconómicas y del puesto de trabajo de los trabajadores, asciende actualmente a un 13%, una cifra significativa pese a la reducción del 33% experimentada desde el año 2002. La existencia de esta brecha también acarrea otras consecuencias negativas además de las retributivas, como que muchas mujeres acaben empleadas en puestos de trabajo para los que están sobrecualificadas o con menores posibilidades de promoción profesional.

Diversos estudios han intentado explicar las causas detrás de esta brecha salarial entre mujeres y hombres, fenómeno común a lo largo del mundo, también en los países europeos de nuestro entorno. No existe una causa unívoca que explique su origen ni su magnitud.

Algunos estudios recientes, que han conseguido un notable impacto y que estudian los casos de Dinamarca (Kleven et al., 2018), Suecia, Alemania, Austria, EEUU y Reino Unido (Kleven et al., 2019) y España (González Luna, Libertad y García Hombrados, Jorge 2019), entre otros, determinan que uno de los factores con mayor impacto tras esta brecha salarial, así como uno de los más persistentes en el tiempo, se debe a las consecuencias de

la maternidad y la paternidad y, más concretamente, a las diferencias en los comportamientos que mujeres y hombres adoptan frente a este hecho, ya desde el nacimiento del primer hijo, siendo las primeras las que asumen en su mayoría los costes asociados a la atención de las responsabilidades familiares. En el estudio señalado para nuestro país, los autores muestran que las mujeres que son madres sufren una fuerte caída los dos primeros años tras el nacimiento de su primer hijo, cercana al 30 %, algo que no sucede con los hombres que son padres. Las mujeres nunca llegan a recuperarse de esta caída de ingresos; de hecho, al cabo de cinco años tras el nacimiento, la brecha salarial que se abre con respecto al año de partida sigue siendo del 17%.

Esta diferencia asunción se produce porque, a partir del nacimiento de los hijos, son las mujeres quienes en mayor medida renuncian a la proyección y el ascenso en sus carreras, sacrificándolas en mayor medida que sus compañeros varones. También son ellas las que piden en más ocasiones excedencias o reducciones de jornada destinadas a la atención familiar de niños o mayores. En esta edad crítica las mujeres promocionan profesionalmente menos que los hombres, lo cual contribuye a ahondar la brecha salarial por razón de sexo.

Resulta por ello fundamental promover las condiciones necesarias para hacer posible una corresponsabilidad, así como promover una cultura que conciencie sobre su necesidad, que contribuyan a hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres. Mientras tanto, las mujeres siguen dedicando a la familia y al hogar más del doble de tiempo que los hombres. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, trataba de contribuir a la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos estableciendo un permiso de paternidad de dos semanas. Desde entonces, estos permisos por nacimiento de hijo se han incrementado progresivamente: en 2017 se doblaron hasta las cuatro semanas, en 2018 alcanzaron las cinco y, finalmente, en 2019, se estableció su equiparación progresiva con el de maternidad en dieciséis semanas, situándose en 2020 en 12 semanas. Sin embargo, más allá de estos permisos durante el primer año de vida del hijo, aún queda mucho camino por recorrer hasta la deseada igualdad en el reparto de las responsabilidades familiares. Una prueba es que, todavía hoy, el 93% de las excedencias laborales para el cuidado de los hijos, que suelen solicitarse en años posteriores, son solicitadas por mujeres.

Ahora bien, como ponen de manifiesto estos mismos estudios, el hecho de que la magnitud de esta brecha salarial pueda explicarse en su mayor parte como consecuencia de la falta de corresponsabilidad entre mujeres y hombres, no quiere decir que ésta no exista cuando no se dan estas responsabilidades familiares. En tal sentido, parte de la brecha salarial se debe a factores meramente discriminatorios, relacionados directamente con el sexo de la persona trabajadora, en perjuicio de las mujeres, o indirectamente considerando su previsible deseo

de formar una familia, también en perjuicio de las mujeres, pues se presume que en tal circunstancia, y no sin razón como se ha señalado, serán ellas las que asumirán las responsabilidades familiares, aun con el consecuente menoscabo en su dedicación laboral.

Teniendo en cuenta estas circunstancias, la Recomendación de la Comisión Europea, de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia, propone a los Estados Miembro diferentes medidas dirigidas a reducir la brecha salarial de mujeres y hombres. Entre ellas, destacan el principio de que debe garantizarse la misma retribución por trabajos de igual valor; el reconocimiento del derecho de los trabajadores a obtener información sobre los salarios de su empresa, así como que dicha información sea facilitada periódicamente a sus representantes legales; el establecimiento de sistemas de evaluación y clasificación de empleos que garanticen la no existencia de discriminación directa o indirecta por razón de sexo; o la realización de auditorías salariales en todas las empresas con al menos 250 trabajadores. Si bien es cierto que muchas de estas propuestas ya se encuentran recogidas en mayor o menor medida por nuestro ordenamiento jurídico, otras todavía se encuentran pendientes de desarrollo.

Teniendo presente todo lo anterior, estamos convencidos de la necesidad de trabajar para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo, evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo y reducir la brecha salarial por razón de sexo y, por ello, se formulan las siguientes preguntas:

1. ¿Qué medidas tiene pensado impulsar el Gobierno de España para promover la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito del empleo, tanto en el sector público como en el privado, y para prevenir la existencia de cualquier tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo en el acceso al empleo, la promoción y formación profesionales, los ascensos o las condiciones de trabajo?
2. ¿Contempla en particular el Gobierno la posibilidad de estimular la adopción de mecanismos que garanticen la neutralidad de los procesos selectivos respecto al sexo de los candidatos, tales como la utilización del denominado currículum neutro?
3. ¿Qué medidas valora adoptar el Gobierno para impulsar la presencia de mujeres en los consejos de administración y en los puestos directivos de las empresas, con el objetivo de avanzar hacia una presencia más equilibrada entre los sexos?
4. ¿Contempla en particular establecer la obligación de garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de los altos cargos y en la composición de los órganos colegiados de las administraciones y entidades del sector público?

5. ¿Tiene intención el Gobierno de impulsar medidas para fomentar la transparencia salarial en las empresas, tales como la realización de auditorías salariales con motivo de la elaboración de los planes de igualdad y la confección y publicación de estadísticas salariales desglosadas por sexos, en línea con la Recomendación de la Comisión Europea de 7 de marzo de 2014, de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia?
- a) ¿Qué reformas piensa emprender el Gobierno para reforzar los permisos y demás derechos recogidos en la legislación laboral para el cuidado y la atención de las responsabilidades familiares, a fin de garantizar que los mismos se puedan ejercer en todos los casos de forma corresponsable, como requisito indispensable para hacer efectivo el derecho a la conciliación de mujeres y hombres?



Sara Giménez Giménez

Diputada del Grupo Parlamentario Ciudadanos



María Muñoz Vidal

Diputada del Grupo Parlamentario Ciudadanos