



## RESPUESTA DEL GOBIERNO

### (184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/4998

18/02/2020

11201

**AUTOR/A:** PROHENS RIGO, Margarita (GP)

#### RESPUESTA:

En relación con la pregunta de referencia, cabe indicar que en el periodo señalado la actividad femenina ha aumentado en 228.000 mujeres, de las cuales 199.635 han encontrado trabajo y cerca de 30.000 están en paro. Así lo refleja la Encuesta de Población Activa que en 2018T2 situaba la tasa de paro femenina en 17,08%, mientras que en 2019T4 la sitúa en 15,55%, es decir, un descenso de 1,53pp.

Estos datos se producen en un contexto de reducción del trabajo doméstico, que registra una tendencia declinante desde hace 46 meses.

En cuanto a las medidas, en primer lugar es preciso destacar que el artículo 10 del Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo (en adelante, Ley de Empleo), al definir la Estrategia Española de Activación para el Empleo (en adelante, la Estrategia) incluye entre sus 6 Ejes de actuación, el eje 4 denominado “Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo”, dedicado expresamente a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, así como de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Asimismo, la Ley de Empleo configura al colectivo de mujeres víctimas de violencia de género como uno de los colectivos con especiales dificultades de acceso y permanencia en el empleo. Por este motivo, son destinatarias de las medidas del Eje 3 de la Estrategia, denominado “Oportunidades de Empleo”. Las medidas incluidas tienen como finalidad promover tanto la creación como el mantenimiento del empleo. De esta manera, se otorga atención prioritaria al colectivo de mujeres.



Esta especial consideración ha quedado reflejada en el establecimiento de los objetivos estructurales de la vigente Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020, aprobada por el Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre.

Por otra parte, la prioridad en la atención de este colectivo se ha plasmado en el reciente Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021. Este Plan se articula en los mismos seis ejes que la Estrategia y recoge específicamente entre sus objetivos la eliminación de la segregación horizontal y de la brecha salarial de género. En esta línea, siendo uno de sus principios rectores la garantía de la igualdad real y efectiva de trato y de oportunidades, se marca como meta la consecución de una reducción del 20% en las cifras de paro registrado de la actual brecha de género entre los jóvenes.

Para ello, se establecen diversas medidas dedicadas especialmente a las mujeres jóvenes, entre las que podemos destacar las siguientes:

- Dentro del Eje 2 “Formación”: la medida 16, dedicada a programas de formación orientada a la cualificación en sectores estratégicos, se hace especial mención a las mujeres, previéndose el fomento específico de su participación dada la escasa presencia de mujeres en estos sectores.
- Dentro del Eje 3 “Oportunidades de empleo”: la medida 32, consistente en la atención reforzada y especializada para personas jóvenes especialmente vulnerables, prevé el establecimiento de programas y medidas de apoyo de carácter integral para dicho colectivo, en el que se incluye a las jóvenes víctimas de violencia de género.
- Dentro del Eje 4 “Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo”, podemos destacar las siguientes tres medidas:
  - Medida 37: impulso de la colaboración con agentes de igualdad.
  - Medida 38: apoyo Startup o proyectos de base tecnológica para mujeres jóvenes.
  - Medida 39: apoyo a la mujer joven en el mundo rural.
- Dentro del Eje 5 “Emprendimiento”, se hace especial mención al papel de las mujeres y su contribución para el desarrollo de nuevos proyectos de negocio:
  - Medida 40: impulso a los programas de economía social
  - Medida 41: Startup con incubadoras de empresa



- Dentro del Eje 6 denominado “Mejora del Marco Institucional”, la Medida 50 persigue la promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres y de trato y oportunidades en cualquier circunstancia personal y/o social. Consiste en incentivar las medidas necesarias para hacer efectiva dicha igualdad entre los jóvenes integrantes de la Garantía Juvenil mediante la creación de mecanismos de información que permitan un seguimiento en cuanto a la paridad de las medidas.

En esta misma línea de priorización se enmarca el Plan Reincorpora-t para prevenir y reducir el desempleo de larga duración 2019-2021, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 5 de abril de 2019. Prestando una atención específica al colectivo de mujeres, que se define como especialmente vulnerable, este Plan incluye entre sus objetivos la eliminación de la segregación horizontal y de la brecha salarial de género.

Asimismo, se recoge el principio de garantía de igualdad real y efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y se da una consideración especial a la participación de las mujeres en el conjunto de medidas establecidas en el Plan. Por ejemplo, se fomenta su acceso a la formación en competencias digitales, se tiene en cuenta su amplia presencia en los trabajos relacionados con el cuidado y la atención doméstica, se fomenta el impulso de su actividad emprendedora y el apoyo a la mujer en el entorno rural. También se prevé entre las medidas de mejora del marco institucional, la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y de igualdad de trato ante cualquier circunstancia personal o social.

Por otra parte, es preciso hacer referencia a las medidas generales de incentivación a la contratación y mantenimiento del empleo de este colectivo. Así, en las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social, se incrementan las cuantías en el caso de que se contrate a una mujer, tal y como se resume a continuación.

En las conversiones de los contratos formativos en indefinidos, tanto en el artículo 3 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, que recoge los incentivos al contrato para la formación y el aprendizaje y su conversión en indefinido, como en el artículo 7 que regula la bonificación de la transformación en indefinido del contrato en prácticas, se establece una bonificación superior cuando el contrato se concierte con una mujer. De este modo, en el artículo 3.2 se prevé con carácter general un incentivo de 1.500 euros al año durante tres años, que se reducirá o bonificará –en función de la pertenencia del trabajador al Sistema Nacional de Garantía Juvenil (SNGJ)- de la cuota empresarial de Seguridad Social, cuando a la fecha de su finalización se transforme un contrato para la formación y en aprendizaje en indefinido. Ahora bien, esta cifra ascenderá a 1.800 euros anuales cuando se trate de una mujer. Esto mismo ocurre con la transformación del contrato en prácticas en indefinido. En esta línea, si bien con carácter general se



beneficia de una bonificación de 500 euros al año durante tres años, esta asciende a 700 euros anuales en el caso de mujeres.

Esta bonificación se encuentra también prevista para las transformaciones en indefinido de contratos de relevo o contratos de sustitución por anticipación de la edad de jubilación.

Otros incentivos específicos a destacar son los fijados para la contratación tanto indefinida como temporal de las mujeres víctimas de violencia de género en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. En los supuestos de celebración de un contrato indefinido, se aplica una bonificación de 1.500 euros al año durante un periodo de cuatro años. Si el contrato es temporal, esta bonificación asciende a 600 euros al año durante toda su vigencia.

En la Ley 43/2006, se regulan igualmente las bonificaciones a la contratación de personas con discapacidad. En estos supuestos la cuantía de bonificación fijada es también mayor si el contrato se celebra con una mujer. En caso del contrato indefinido, se incrementará la bonificación en 850 euros al año y, en el contrato temporal de fomento de empleo, en 600 euros anuales.

Asimismo, los incentivos para el empleo autónomo también cuentan con previsiones similares a los de contratación por cuenta ajena. En esta línea, la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo, prevé distintos beneficios, que adoptarán la forma de reducciones o de bonificaciones en la cuota de Seguridad Social, dependiendo de que el beneficiario pertenezca o no al SNGJ, para la promoción del autoempleo.

Concretamente, en el artículo 31, se disponen los beneficios con carácter general para los nuevos autónomos (o aquéllos que no hayan estado de alta en el Régimen en los dos años anteriores). Agotados los beneficios ordinarios, se prevé una bonificación adicional del 30% sobre la cuota de contingencias comunes por una duración de 12 meses más para jóvenes menores de 30 años. En caso de mujeres, esta bonificación adicional se aplica hasta los 35 años.

Por otra parte, el artículo 32 señala una serie de beneficios más favorables para determinados colectivos en atención a sus circunstancias personales, entre los que se encuentran las víctimas de violencia de género.

En la contratación indefinida de desempleados parados de larga duración del artículo 8 del Real Decreto Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, también se establece una cuantía bonificada de mayor importe si el contrato se celebra con una mujer.



Por último, cabe señalar que las medidas, incluyendo normas y actuaciones que tiene previstas el nuevo Gobierno en el campo de la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, incluyendo la retribución salarial, se enmarcan en el pacto de Gobierno alcanzado entre el PSOE y Unidas Podemos “Coalición Progresista, un nuevo Acuerdo para España” y especialmente en su apartado 7 Políticas Feministas.

Su desarrollo, que incluye la ratificación por parte de España de la ratificación del Convenio N° 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), fue explicado por la Ministra de Igualdad en su comparecencia ante el Congreso, el 24 de febrero de 2020, disponible en el siguiente enlace:

[http://www.congreso.es/public\\_oficiales/L14/CONG/DS/CO/DSCD-14-CO-41.PDF](http://www.congreso.es/public_oficiales/L14/CONG/DS/CO/DSCD-14-CO-41.PDF)

Madrid, 24 de marzo de 2020