



## RESPUESTA DEL GOBIERNO

### (184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/5354

21/02/2020

12265

**AUTOR/A:** GIMÉNEZ GIMÉNEZ, Sara (GCs); MUÑOZ VIDAL, María (GCs)

#### RESPUESTA:

En relación con la pregunta de referencia, se informa que uno de los ejes principales del Gobierno es el apoyo decidido de políticas que garanticen la libertad, independencia y seguridad de las mujeres, a través de los siguientes mecanismos:

- El Ejecutivo continuará con su trabajo para tramitar una Ley que garantice la igualdad retributiva y profundice en la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, a través de medidas como la transparencia salarial, que obligue a las empresas a llevar un libro de salarios, o avanzar en la implantación de planes de igualdad en las empresas de 50 o más trabajadores, que deberán ser inscritos en el registro que se creará reglamentariamente.
- Del mismo modo, el Gobierno seguirá con el impulso de la equiparación por ley de los permisos de paternidad y maternidad, de forma progresiva, para que estos permisos sean totalmente iguales (16 semanas), intransferibles y retribuidos al 100% en el año 2021, con modificación de aquellas trabas actuales que dificultan la no simultaneidad de los permisos. Del mismo modo, se desarrollarán programas para fomentar la paternidad responsable, con el fin de avanzar en la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos.
- También garantizará el derecho a la adaptación de la jornada de trabajo, en el caso de personas trabajadoras con hijos, tras la reincorporación de un permiso de crianza, y hasta que los menores cumplan doce años.
- Para velar por el cumplimiento de estas medidas se potenciarán las Inspecciones laborales, se incrementará el régimen sancionador y se creará la Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación en la Inspección laboral, con especial atención a las que sufren las mujeres, integrada en el Organismo Estatal de Inspección de



Trabajo y de Seguridad Social (ITSS), para supervisar la igualdad en el acceso al empleo, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, especialmente las retributivas y en el acceso a la formación profesional, tanto del sistema educativo como para el empleo.

- Adoptará medidas para garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los términos recogido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), en los organismos y órganos públicos y en los consejos de administración de las sociedades públicas y privadas, de forma progresiva en los próximos cuatro años; y en los órganos de toma de decisiones sobre las condiciones laborales, los procesos electorales, los convenios colectivos o los acuerdos profesionales, como exigen las Directivas comunitarias.
- El avance de la igualdad y de la corresponsabilidad implica una reflexión sobre el uso que se da al tiempo. Por ello, se pretende impulsar y aprobar un pacto social y político por la racionalización de los horarios, a acordar con todos los agentes sociales y políticos. Esta es una de las claves -así como la precariedad del empleo, en un sentido más amplio, o los recortes en los servicios públicos- para abordar otro de los grandes retos como país, como es el descenso de la natalidad y el reto demográfico. Con todo ello, está previsto impulsar la Ley de usos del tiempo y racionalización de los horarios.

De manera específica, y en materia competencial del Ministerio de Trabajo y Economía Social y de la ITSS, el artículo 12 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social (LOITSS), establece que corresponde a la Inspección la vigilancia y exigencia del cumplimiento, de las normas legales, reglamentarias y contenido de los acuerdos y convenios colectivos, que comprende, entre otras, las actuaciones referidas a garantizar el principio de no discriminación, tanto en el acceso al empleo como al mantenimiento de condiciones igualitarias en la relación laboral, y tiene, además, la potestad sancionadora en caso de incumplimiento.

Cabe destacar que la actividad de la ITSS en materia de igualdad y no discriminación por razón de sexo constituye un área de actuación permanente, que forma parte de la programación anual en todo el territorio nacional.

Anualmente y de acuerdo con las Comunidades Autónomas, la ITSS planifica actuaciones en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, entre las que se encuentran las incluidas en el marco de la Campaña de Discriminación en el acceso al empleo; este año van a ser especialmente potenciadas, con el objetivo de revisar las ofertas de empleo en las que se hayan detectado indicios de discriminación por razón de sexo y, además, controlar aquellos sectores en los que existe una infrarrepresentación femenina.





Asimismo, cabe informar que son destacadas las actuaciones de la Inspección en el ámbito de la discriminación salarial, por lo cual para este año se ha acordado con las Comunidades Autónomas un incremento en un 11% en el número de actuaciones a realizar en materia de discriminación salarial por razón de género con respecto a las actuaciones del año anterior.

Es preciso hacer mención a la potenciación, asimismo, de la utilización de cruces de bases datos masivos (Big Data) a través de la Herramienta de Lucha contra el Fraude, con la finalidad de detectar, entre otras, posibles situaciones de discriminación salarial en las empresas, tanto directas como indirectas, sobre las cuales realizar las actuaciones inspectoras correspondientes.

La ITSS también controla el cumplimiento por parte de las empresas de sus obligaciones en materia de planes de igualdad. Tal y como establece el artículo 46 de la LOIEMH, los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá varias materias, como la de las condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

Conviene destacar que se prestará especial atención al respeto a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral por parte de las personas trabajadoras, con intensificación para ello de las actuaciones inspectoras en esta materia; para este año, se ha acordado con las Comunidades Autónomas un incremento en el número de actuaciones a realizar por la Inspección en materia de derechos de conciliación vida familiar y laboral en un 9% con respecto al año anterior.

En este proceso progresivo de equiparación por Ley de los permisos de paternidad y maternidad para que sean intransferibles, retribuidos al 100% y totalmente iguales (16 semanas) en el año 2021, se permitirá avanzar en la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el cuidado de hijos, y la ITSS controlará, entre otros aspectos, su disfrute obligatorio.

Mediante Acuerdo de Consejo de Ministros, del pasado 18 de febrero, el Gobierno manifestó su firme compromiso en la lucha contra la desigualdad retributiva y de los cuidados que afecta a la práctica totalidad de las trabajadoras; también en el pacto de Gobierno “Coalicción Progresista, un nuevo Acuerdo para España”, en especial en el apartado 7 -Políticas Feministas-, se establece que se trabajará para aprobar una Ley que garantice la igualdad retributiva y garantice la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.



Asimismo, se informa que el Gobierno trabaja en el desarrollo reglamentario de las disposiciones necesarias para la aplicación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación; en concreto, en el desarrollo reglamentario del diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad. Además, también se encuentra en proceso de elaboración el desarrollo reglamentario del Registro de Planes de Igualdad.

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO), Organismo Autónomo del Ministerio de Igualdad, dispone de un Servicio de Asesoramiento cuya finalidad es orientar y asesorar a las empresas en la elaboración e implantación de medidas y planes de Igualdad. Asimismo, elabora, actualiza y facilita herramientas que posibilitan la elaboración, implantación, seguimiento y evaluación de planes o medidas de igualdad y protocolos de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Este servicio es gratuito y se presta a través del siguiente enlace:

<http://www.igualdadenaempresa.es/>

Entre las herramientas citadas, se encuentra la de Autodiagnóstico de brecha salarial de género, que se basa en un fichero Excel de uso sencillo y gratuito para empresas y organizaciones, que permite -en síntesis- realizar análisis comparativos de los salarios y de los complementos de mujeres y hombres, identificar el origen de las diferencias salariales, si éstas existieran, y plantear posibles acciones correctoras que pudieran conducir a la igualdad salarial.

Cabe señalar que también se encuentra a disposición de las empresas la herramienta Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo con Perspectiva de Género, con el fin de facilitar la eliminación de prejuicios sexistas en la definición y baremación de los factores de valoración de los puestos de trabajo de cualquier empresa y tamaño. La herramienta permite establecer un sistema de retribución que asigne el salario en función del valor que aportan los puestos a la organización y comparar los salarios reales de mujeres y hombres de la entidad con los salarios teóricos previamente determinados.

Ambas herramientas se pueden descargar a través del siguiente enlace:  
<http://www.igualdadenaempresa.es/HerramientaSVPT/home.htm>

Por otra parte, se señala que el IMIO desarrolla en la actualidad una herramienta para el Registro de Valores Medios de Salarios previsto en el artículo 28 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (TRLET).



Por otra parte, se informa que tras la evaluación del II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos, se han iniciado los contactos interministeriales para empezar a trabajar en el tercer Plan de Igualdad, que se espera sea más completo y ambicioso.

En otro orden de cosas, es preciso indicar que diversos estudios han puesto de manifiesto la existencia de sesgos discriminatorios en los procesos de selección de personal. Estos sesgos, en ocasiones inconscientes, pueden llevar a descartar a personas de un determinado sexo, edad, etc., en función de la información consignada en el Currículum Vitae (CV) y que puede no ser relevante para el puesto a cubrir, y dar lugar a un trato discriminatorio y a una pérdida de oportunidad en la incorporación de talento debido a la persistencia de prejuicios y estereotipos muy arraigados social y culturalmente; esto supone desaprovechar todo el talento disponible y, desde el punto de vista de las personas trabajadoras, implica una discriminación en el acceso al empleo, prohibida por el derecho nacional y europeo.

Por este motivo, a mediados de año 2017, desde la entonces Secretaría de Estado de Igualdad se impulsó un Proyecto Piloto para el diseño, implantación y valoración del Currículum Vitae Anónimo (CV anónimo o CVA) en la selección de personal y, para su puesta en marcha, contó con la colaboración de 99 entidades en las diferentes fases del proyecto.

El eje principal del proyecto fue la despersonalización de los procesos de selección previos a la entrevista de trabajo, con base en la implantación del CV anónimo o ciego, de manera que los procesos de selección se centren en la valoración exclusiva de las capacidades de la persona candidata al puesto de trabajo a cubrir, suprimiendo referencias personales tales como nombre, sexo, edad, fotografía u otras circunstancias personales. El proyecto ha analizado las diferentes contrataciones realizadas por las empresas y ha intentado, cuando ha sido posible, la comparación con el año inmediatamente anterior.

Sin embargo, los resultados del proyecto y, en concreto, de la despersonalización de los procesos de selección, no han sido concluyentes dado que no evidencian la existencia de una gran incidencia en una mayor contratación de mujeres en general; sin embargo, arrojan algún dato positivo en la contratación de mujeres mayores de 50 años. Parece que son más decisivos otros factores, como que los equipos de selección y dirección estén formados y sensibilizados en materia de igualdad y sesgos inconscientes de género, que dispongan de procesos de selección neutros y estandarizados, que las comisiones de selección sean paritarias, que exista una buena comunicación interna y externa de las ofertas, etc.

Cabe citar en este punto que los resultados del Proyecto se harán públicos en las próximas semanas.



Existen aún importantes barreras en el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad en las empresas que están directamente relacionadas con el desigual reparto de las responsabilidades familiares y sus consecuentes dificultades de conciliación de la vida profesional y personal; pero también con una combinación de obstáculos estructurales, escasa presencia en las redes profesionales y espacios informales, políticas empresariales de promoción poco objetivas, escasa visibilidad de las mujeres y por la persistencia de estereotipos, como la falta de autoridad o liderazgo femenino, y de conductas y actitudes sexistas derivadas de procesos de socialización que todavía diferencian los valores atribuidos a cada sexo. Todos estos factores impiden que haya más mujeres en los órganos de decisión, bien por la desconfianza hacia sus capacidades de quienes designan sus miembros, bien porque el coste personal o el precio que tienen que pagar las empuja a desistir o abandonar sus justas pretensiones.

De ahí que desde el IMIO se desarrollen diversas iniciativas enfocadas, por un lado, a incentivar la participación voluntaria de las empresas en mejorar la presencia de mujeres directivas, mediante la colaboración público-privada, y por otro a desarrollar proyectos de empoderamiento, liderazgo femenino y creación de redes.

En el año 2014 se puso en marcha el proyecto “Más Mujeres, Mejores Empresas”, destinado a incrementar la presencia y participación de las mujeres en los puestos de alta responsabilidad de las corporaciones. Se trata de una iniciativa flexible e integral que aúna voluntades, refuerza la colaboración público-privada y trata de eliminar los obstáculos que todavía limitan la promoción profesional de las mujeres.

Este proyecto se contempla como una estrategia global que permitirá la promoción profesional de las mujeres y la potenciación de su acceso a puestos de responsabilidad y dirección en los ámbitos público y privado.

Esta estrategia se compone de varias iniciativas, como las que se señalan a continuación:

- Firma de protocolos voluntarios de colaboración para incrementar el número de mujeres en Comités de Dirección y Consejos de Administración. Las empresas y entidades se comprometen a poner en marcha actuaciones para identificar y eliminar progresivamente las barreras que dificultan la promoción profesional de las mujeres que ocupan en sus compañías los puestos predirectivos, directivos, comités de dirección y consejos de administración.
- Promoción de programas de desarrollo profesional y liderazgo para mujeres que incluyen actividades de “coaching” y mentorización, formación en habilidades directivas y de liderazgo, formación y sensibilización para las empresas, fomento de la creación de redes, etc. En este sentido, se informa que desde el año 2013 el IMIO desarrolla el Proyecto Promociona, en colaboración con la Confederación



Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), y el Programa Talentia 360, en colaboración con la Escuela de Organización Industrial (EOI). En el periodo 2018/2019 este último Programa se extendió también a Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

- Talleres de sesgos inconscientes de género. Además de los programas de desarrollo directivo, el IMIO ofrece a las entidades firmantes de los Acuerdos “Más Mujeres, Mejores Empresas” y a aquellas que participaron en el proyecto piloto de CVA anónimo, programas de sensibilización específicos sobre sesgos inconscientes de género, cuyo objeto es identificar la presencia de sesgos inconscientes y analizar su influencia e impacto en la selección, gestión y dirección de personas y equipos de trabajo, así como dotar a personal directivo y de recursos humanos de las herramientas necesarias para ser conscientes de su existencia, de cómo influyen en sus decisiones y de las medidas y acciones disponibles para eliminarlos.
- Red “Mujer, Talento y Liderazgo”. Desde mayo de 2018 también funciona esta red, a través de LinkedIn y Twitter, para sensibilizar sobre el necesario equilibrio de género en la toma de decisiones, visibilizar a mujeres con alto potencial y su contribución en todas las áreas de la economía y sociedad, así como para fomentar la creación de una red profesional de mujeres directivas que han participado en los proyectos de liderazgo y desarrollo profesional de mujeres promovidos por el IMIO (Proyecto Promociona y Talentia 360. Mujeres Directivas), con potenciación de los denominadores y objetivos comunes de ambos, como la promoción de una participación más equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones de las empresas.

La LOIEMH establece, en el artículo 16, que los poderes públicos procurarán atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan y, en el artículo 75, regula que las sociedades mercantiles obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de Administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley. Lo previsto en el párrafo anterior se tendrá en cuenta para los nombramientos que se realicen a medida que venza el mandato de los consejeros designados antes de la entrada en vigor de esta Ley.

Desde el año 2009 se ha realizado, con carácter bianual, un estudio sobre la participación de las mujeres en los Consejos de Administración de las principales empresas públicas y se ha empezado a trabajar en un estudio que analice los últimos disponibles, que se espera pueda estar terminado a finales del presente año.



El ya citado Real Decreto-ley 6/2019, ha realizado modificaciones de diversos textos normativos, con incorporación de lo dispuesto en 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:

- La empresa facilitará todos los datos e información para elaborar el diagnóstico de igualdad en relación con las retribuciones, entre otras materias (art. 45.2. de la LOIEMH).
- Se establece la obligación de llevar un registro salarial con los valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extra salariales de la plantilla, por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor (artículo 28.2 del TRLET).
- Se establece la obligación de que el diagnóstico de igualdad previo al plan de igualdad incorpore una auditoría salarial entre mujeres y hombres (artículo 46.2 de la LOIEMH), y se trabaja en su desarrollo reglamentario.
- Tanto el diagnóstico como el plan de igualdad (que contiene información sobre retribuciones) se negociarán con la representación legal de los trabajadores en la forma que se determina en la legislación laboral (artículo 46 de la LOIEMH).
- Se establece la obligación de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial (artículo 28.1 del TRLET).

Por último, cabe hacer mención a que el Real Decreto-ley 6/2019, establece la equiparación progresiva de los permisos de nacimiento, adopción o acogimiento para ambos progenitores, con una clara vocación de promover una mayor corresponsabilidad en las labores de cuidado y evitar el efecto perverso que la maternidad provoca en el empleo de las mujeres. Dicha norma también incluye el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación la vida personal, familiar y laboral como una de las medidas que deben contener los diagnósticos y, por ello, los planes de Igualdad, lo que supone una novedad que contribuirá al impulso de una mayor corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado.

Asimismo, se informa que el IMIO, a través del Servicio de Asesoramiento para la elaboración de planes de igualdad, también impulsa medidas de sensibilización y asesoramiento tendentes a favorecer la corresponsabilidad y publica herramientas, estudios y recopilatorios de buenas prácticas tendentes a una mayor sensibilización de las empresas.



Del mismo modo, para la concesión del Distintivo “Igualdad en la Empresa”, regulado en el artículo 50 de la LOIEMH, y en el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa", que concede el Ministerio de Igualdad con carácter anual a aquellas empresas que destacan por la implementación de medidas y planes de igualdad, también se valoran y tienen en cuenta las medidas de corresponsabilidad impulsadas por aquellas.

El IMIO, a través de las distintas redes sociales: @inmujer, @igualdadenlaempresa, @talentoyliderazgo, también lanza mensajes para promover una mayor corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado.

Madrid, 25 de marzo de 2020