



CORTES DE CASTILLA Y LEÓN

DIARIO DE SESIONES

Año 2007

VII LEGISLATURA

Núm. 84

COMISIÓN DE FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

PRESIDENTA: Doña Paloma Inés Sanz Jerónimo

Sesión celebrada el día 14 de diciembre de 2007, en Valladolid

ORDEN DEL DÍA:

1. Pregunta Oral ante Comisión, POC 42-I, formulada a la Junta de Castilla y León por los Procuradores Dña. Ana María Muñoz de la Peña González y D. José Miguel Sánchez Estévez, relativa a opinión de la Junta de Castilla y León sobre la Comunicación de la UE sobre diferencias salariales entre hombres y mujeres, publicada en el Boletín Oficial de las Cortes de Castilla y León, n.º 15, de 6 de octubre de 2007.
 2. Pregunta Oral ante Comisión, POC 50-I, formulada a la Junta de Castilla y León por los Procuradores D. José Miguel Sánchez Estévez y Dña. Ana María Muñoz de la Peña González, relativa a línea de ayuda a las PYMES para la implantación de planes de conciliación, publicada en el Boletín Oficial de las Cortes de Castilla y León, n.º 22, de 30 de octubre de 2007.
 3. Pregunta Oral ante Comisión, POC 72-I, formulada a la Junta de Castilla y León por la Procuradora Dña. Natalia López-Molina López, relativa a Ley de Impacto de Género, publicada en el Boletín Oficial de las Cortes de Castilla y León, n.º 28, de 19 de noviembre de 2007.
 4. Pregunta Oral ante Comisión, POC 83-I, formulada a la Junta de Castilla y León por la Procuradora Dña. María Elena Pérez Martínez, relativa a fondo destinado a combatir la violencia de género en Castilla y León, publicada en el Boletín Oficial de las Cortes de Castilla y León, n.º 28, de 19 de noviembre de 2007.
-
-

SUMARIO

	<u>Págs.</u>		<u>Págs.</u>
Se inicia la sesión a las diez horas treinta y cinco minutos.	1674	En turno de réplica, interviene la Procuradora Sra. Muñoz de la Peña González (Grupo Socialista).	1682
La Presidenta, Sra. Sanz Jerónimo, abre la sesión.	1674	En turno de dúplica, interviene la Directora General de la Mujer, Sra. García Rodríguez.	1683
Intervención de la Procuradora Sra. Alonso Fernández (Grupo Socialista) para comunicar que no hay sustituciones en su Grupo.	1674		
Intervención del Procurador Sr. Berzosa González (Grupo Popular) para comunicar las sustituciones en su Grupo.	1674	Tercer punto del Orden del Día. POC 72.	
La Secretaria, Sra. Martín Cabria, da lectura al primer punto del Orden del Día.	1675	La Secretaria, Sra. Martín Cabria, da lectura al tercer punto del Orden del Día.	1683
La Presidenta, Sra. Sanz Jerónimo, comunica que, por acuerdo de los Grupos, se altera el Orden del Día.	1675	Intervención de la Procuradora Sra. López-Molina López (Grupo Socialista) para formular su pregunta a la Junta de Castilla y León.	1684
		Contestación, en nombre de la Junta, de la Directora General de la Mujer, Sra. García Rodríguez.	1685
Primer punto del Orden del Día (antes segundo). POC 50.		En turno de réplica, interviene la Procuradora Sra. López-Molina López (Grupo Socialista).	1686
La Secretaria, Sra. Martín Cabria, da lectura al primer punto del Orden del Día.	1675	En turno de dúplica, interviene la Directora General de la Mujer, Sra. García Rodríguez.	1686
Intervención del Procurador Sr. Sánchez Estévez (Grupo Socialista) para formular su pregunta a la Junta de Castilla y León.	1675		
Contestación, en nombre de la Junta, de la Directora General de la Mujer, Sra. García Rodríguez.	1676	Cuarto punto del Orden del Día. POC 83.	
En turno de réplica, interviene el Procurador Sr. Sánchez Estévez (Grupo Socialista).	1677	El Vicepresidente, Sr. García Vicente, da lectura al cuarto punto del Orden del Día.	1687
En turno de dúplica, interviene la Directora General de la Mujer, Sra. García Rodríguez.	1679	Intervención de la Procuradora Sra. Pérez Martínez (Grupo Socialista) para formular su pregunta a la Junta de Castilla y León.	1687
		Contestación, en nombre de la Junta, de la Directora General de la Mujer, Sra. García Rodríguez.	1688
Segundo punto del Orden del Día (antes primero). POC 42.		En turno de réplica, interviene la Procuradora Sra. Pérez Martínez (Grupo Socialista).	1689
La Secretaria, Sra. Martín Cabria, da lectura al segundo punto del Orden del Día.	1680	En turno de dúplica, interviene la Directora General de la Mujer, Sra. García Rodríguez.	1690
Intervención de la Procuradora Sra. Muñoz de la Peña González (Grupo Socialista) para formular su pregunta a la Junta de Castilla y León.	1681	La Presidenta, Sra. Sanz Jerónimo, levanta la sesión.	1691
Contestación, en nombre de la Junta, de la Directora General de la Mujer, Sra. García Rodríguez.	1682	Se levanta la sesión a las doce horas diez minutos.	1691

[Se inicia la sesión a las diez horas treinta y cinco minutos].

LA PRESIDENTA (SEÑORA SANZ JERÓNIMO): Buenos días, Señorías. Se abre la sesión. En primer lugar, quiero dar la bienvenida a doña Alicia García Rodríguez, Directora General de la Mujer, y también la enhorabuena por su nombramiento. Y, desde luego, en nombre de esta Comisión de Familia e Igualdad de Oportunidad, manifestarle desde las Cortes de Castilla y León nuestro apoyo, como no podía ser de otra manera.

A continuación, los Portavoces de los Grupos me comunicarán a esta Mesa si hay alguna sustitución. Señora Portavoz del Grupo Parlamentario Socialista, ¿alguna sustitución?

LA SEÑORA ALONSO FERNÁNDEZ: Ninguna, Señoría.

LA PRESIDENTA (SEÑORA SANZ JERÓNIMO): Gracias. El... por parte del Grupo Parlamentario Popular, ¿alguna sustitución hay que comunicar a esta Mesa?

EL SEÑOR BERZOSA GONZÁLEZ: Buenos días, Presidenta. Sí. Doña Mar González Pereda sustituye a doña María Canto Benito Benítez de Lugo, y don Francisco Julián Ramos Manzano sustituye a doña María de los Ángeles Armisén Pedrejón.

LA PRESIDENTA (SEÑORA SANZ JERÓNIMO): Muchas gracias, Señoría. Se abre la sesión una vez más, como digo. A continuación, por parte de la señora Secretaria, se dará lectura al primer punto del Orden del Día.

LA SECRETARIA (SEÑORA MARTÍN CABRIA): Gracias, señora Presidenta. Buen día a todos. Primer punto del Orden del Día: Pregunta Oral ante la Comisión, POC 42-I, formulada a la Junta de Castilla y León por los Procuradores doña Ana María Muñoz de la Peña González y don José Miguel Sánchez Estévez, relativa a opinión de la Junta de Castilla y León sobre la Comunicación de la UE sobre diferencias salariales entre hombres y mujeres, publicadas en el Boletín Oficial de las Cortes de Castilla y León, número 15, de seis de octubre de mil novecientos... ¡huy!, perdón, del dos mil siete.

LA PRESIDENTA (SEÑORA SANZ JERÓNIMO): Gracias, señora Secretaria. Por petición del Grupo Parlamentario Socialista, y por acuerdo de los Grupos, se ha cambiado el Orden del Día, y el primer punto del Orden del Día pasa a ser el segundo punto del Orden del Día, que, por favor, ruego a la señora Secretaria lea.

POC 50

LA SECRETARIA (SEÑORA MARTÍN CABRIA): Segundo punto del Orden del Día: **“Pregunta Oral ante la Comisión, POC 50-I, formulada a la Junta de Castilla y León por los Procuradores don José Miguel Sánchez Estévez y doña Ana María Muñoz de la Peña González, relativa a línea de ayuda a las pymes para la implantación de planes de conciliación, publicada en el Boletín Oficial de las Cortes de Castilla y León, número 22, de treinta de octubre del dos mil siete”.**

LA PRESIDENTA (SEÑORA SANZ JERÓNIMO): Gracias, señora Secretaria. Para formular la pregunta, y por espacio de diez minutos, tiene la palabra el Portavoz del Grupo Parlamentario Socialista, el señor Sánchez Estévez.

EL SEÑOR SÁNCHEZ ESTÉVEZ: Sí. Gracias, señora Presidenta. Agradecer a la señora Directora General su buena disposición y... y la presencia entre nosotros para contestar a esta pregunta. Y voy a comenzar, muy brevemente, por los motivos que llevan al Grupo Parlamentario Socialista a formular esta pregunta oral.

El primer motivo es, precisamente, un pequeño repaso de la Estrategia Regional para la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral en lo relativo a la “Línea estratégica número 3: Organización del trabajo en las empresas”, que, lógicamente, pues, tiene relación con esta pregunta en el sentido de medidas para los trabajadores con responsabilidades familiares y actuaciones de conciliación en las empresas, y en este caso, concretamente, pues, en las pymes.

En segundo lugar, repasando las subvenciones convocadas en el año dos mil siete de la Consejería de Familia e Igualdad, vemos que específicas, específicamente para pymes, ahí todos conocemos que hay después ocho

líneas en la Consejería de Economía y Empleo, pero en Familia e Igualdad de Oportunidades solo hay, específicas para pymes, las destinadas a fomentar el ascenso profesional de la mujer en Castilla y León. Después hay otra serie de ayudas económicas que, lógicamente, contribuyen a la conciliación de la vida laboral y familiar, como puede ser la financiación de gasto en mantenimiento de guarderías, el derecho a reducción de jornada laboral, el ejercitar el derecho de excedencia y cuidado de los hijos; pero vuelvo a repetir que así, con... específicas para pymes, pues, estaba vigente en esa línea que hemos mencionado antes.

De ahí que nos resulte interesante el anuncio del señor Consejero, tanto en el programa de la Legislatura como en la referencia citada para esta pregunta, de aplicar nuevas ayudas o nuevas... nuevas subvenciones para... cuando... para las pymes, en lo relativo a la conciliación de la vida laboral y familiar. Y es importante, más porque, según el directorio central de empresas, el Dirce, a uno de enero del dos mil siete, pues, tenemos un 95% de nuestro tejido empresarial que son micropymes o pymes; muchas de ellas, además, son empresas familiares; y, además, estas empresas generan, pues, el 80% del empleo. Entonces, es muy importante... sería muy importante -ya le adelanto, yo creo que sería una cuestión que deberían ustedes evaluar- una buena radiografía de la mujer en las pymes de Castilla y León, con un diagnóstico de la situación y de las necesidades, precisamente para poder aplicar mejor esas futuras ayudas.

Y, en tercer lugar, en tercer lugar, el motivo de la pregunta es que, además de las estrategias y medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral, es preceptiva por lo menos en las empresas superiores a doscientos cincuenta trabajadores, pero también en las empresas con menos trabajadores, pero que, lógicamente, estén sometidas a acuerdos... a la negociación colectiva, ¿eh?... Precisamente hoy hablan en la prensa de que el acuerdo para los convenios del dos mil ocho pide favorecer la promoción de... de mujeres, y esto es un acuerdo en... -o de la mujer- entre la patronal y sindicatos. Lo cual quiere decir que la mayoría de las empresas menores de doscientos cincuenta trabajadores van a tener que aplicar también la Ley de Igualdad.

Y, claro, la Ley de Igualdad, del veintidós de marzo de dos mil siete, ¿eh?, Ley de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, pues, “tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuera su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural”.

Y, entre las disposiciones de esta ley, pues está... está el reconocimiento del derecho a la conciliación de la

vida personal y laboral y el fomento de una mayor responsabilidad entre mujeres y hombres a la solución de las obligaciones familiares; el reconocimiento a la obligatoriedad de incluir un plan de igualdad en empresas con más de doscientos cincuenta trabajadores, y ya lo hemos dicho, y en... en las... en el resto de las empresas, pues, por convenio colectivo o negociación colectiva; la creación de un distintivo, concedido por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, para las empresas que destaquen por la aplicación del principio de igualdad; el apoyo a las instituciones para la implantación voluntaria de los planes de igualdad, por ejemplo, en las ayudas que, concretamente, el Gobierno de la Nación también, digamos, ha... ha encabezado dirigidas a pymes, ¿eh?; la tendencia hacia la paridad en los consejos de administración; y la responsabilidad social empresarial. Esta última... este último punto nos parece importante, porque es la nueva forma de gestión empresarial, consistente en medidas económicas, comerciales, laborales y asistenciales o de otra naturaleza destinadas a promover las condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de las empresas y en su entorno social.

Claro, lógicamente, esta ley, pues, plantea una serie de obligaciones muy importantes que tienen relación... que tienen relación con las medidas correctoras para combatir las acciones discriminatorias que se detectan todavía en el mercado laboral. Y esas acciones discriminatorias se corrigen, precisamente, con acciones positivas en los planes de igualdad de oportunidades de las empresas. Y estos planes de igualdad de oportunidades en las empresas, pues, habitualmente, tienen cinco ámbitos prioritarios: en primer lugar, igualdad en el acceso al empleo y a la contratación; en segundo lugar, igualdad en la clasificación profesional, la promoción y la formación; en tercer lugar, igualdad en las retribuciones; en cuarto lugar, ordenación del tiempo de trabajo para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; y, en quinto lugar, digamos, medidas, pues, relativas a la prevención del acoso sexual o al trato de discriminación por razón de... al trato discriminatorio, pues, por razón de sexo. Estas medidas o acciones positivas, pues, lógicamente, pueden desarrollarse con múltiples iniciativas e incentivos, y múltiples propuestas.

Y, finalmente, también nos parecía interesante la... la propuesta de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de... perdón, de la Consejería de Familia e Igualdad, porque tenemos el IV Plan Regional de Empleo de Castilla y León 2007-2010, donde hay una serie de ítems relativos a igualdad de género, a cohesión social, a favorecer el empleo de mujeres jóvenes, etcétera, víctimas de... también las personas que puedan haber sido víctimas de la violencia de género. Y todas estas cuestiones, pues claro, necesitan fórmulas de... flexibles de incorporación a las pymes de medidas de conciliar... de conciliar vida personal, laboral y familiar, y aplicar esas medidas de igualdad de oportunidades.

En... en definitiva, por eso formulamos, precisamente, esta... esta pregunta, que cómo se desarrollará y aplicará esa línea de ayuda de las pymes para que implante el plan de igualdad y de conciliación de la vida familiar y laboral que ha sido anunciada en repetidas ocasiones por el señor Consejero de Familia e Igualdad de Oportunidades.

Y termino haciendo una referencia, también, que es colateral, pero es importante. Sabemos que la problemática que afecta a la mujer en la vida laboral, pues diferencias salariales, las mujeres que tienen que recurrir más al tiempo parcial en muchos casos que... que los varones, y le afecta a su carrera profesional, y también, pues, los problemas que siguen teniendo las mujeres a los... al acceso a cargos directivos y los obstáculos a la... los obstáculos a la promoción profesional y a la formación permanente. Pues todo esto, hay una cuestión que algunos estudios plantean, y es que hay todas estas cuestiones -digamos- afectan a la... a la... a ciertas dimensiones de la planificación de igualdad sobre conciliación de la vida laboral y familiar y, sobre todo, a los modelos familiares y empleo de la mujer en el Estado del Bienestar. Hay algunos estudios, concretamente un estudio de Almudena Moreno, que es socióloga en la Fundación Alternativas, que se refiere, precisamente, a los problemas -familia y empleo- de la mujer en el Estado del Bienestar español relativos a estas relaciones, a esas relaciones -digamos- entre lo que es la problemática laboral de muchas mujeres y, digamos, pues, su planifica... la... la planificación que hacen de la vida familiar. Entonces, en este sentido también, en este sentido también, pues pensamos que es interesante... que es interesante esta... esta pregunta; sobre todo, pues, las medidas que se adopten en relación al desarrollo de la vida personal, laboral y familiar y la conciliación en las pymes. Muchas gracias.

LA PRESIDENTA (SEÑORA SANZ JERÓNIMO): Muchas gracias, señor Sánchez Estévez. Para contestar a la pregunta, tiene la palabra la señora García Rodríguez, Directora General de la Mujer.

LA DIRECTORA GENERAL DE LA MUJER (SEÑORA GARCÍA RODRÍGUEZ): Muchas gracias, Presidenta. Buenos días a todas y a todos. En primer lugar, yo quería decir que... que en la Junta de Castilla y León ya se han realizado importantes pasos y avances en materia de igualdad de oportunidades, gracias, desde luego, a las políticas que se han venido desarrollando a lo largo de estos últimos años.

Quería incidir un poco en... en diferentes aspectos relacionados con la pregunta, sobre todo en temas de igualdad y de conciliación en la vida familiar, laboral y personal.

Saben ustedes que el vigente Estatuto de Autonomía de Castilla y León atribuye como competencia exclusiva de la Comunidad Autónoma la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres,

dentro del mandato general de la Carta Magna. Desde luego que la Junta de Castilla y León fue pionera en España, al promulgar ya la primera ley de oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla y León, con la Ley 1/2003, de tres de marzo, que establece entre sus objetivos generales, en el... del Artículo 2, la implicación de la sociedad en su conjunto en la adopción de medidas de acción positiva que impulsen la incorporación de la mujer en los ámbitos tanto económicos, social y laboral, entre otros.

Todas estas actuaciones de la Junta de Castilla y León están encaminadas a lograr que la igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva. Estas actuaciones se planifican -como bien ha dicho usted, Señoría-, y hoy se recogen en un instrumento ordenador, que es el Plan, el I Plan de Igualdad de Oportunidades, que se aprobó por decreto ya en el año noventa y cuatro, favoreciendo los cambios de la posición social en las mujeres y destacando su incorporación masiva al mercado de trabajo. El III Plan de Igualdad consiguió un grado de ejecución del 94,61%, y desde enero del dos mil siete tenemos aprobado el IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, plan de igualdad nacido desde el consenso entre... en el marco del diálogo social, con la participación de los agentes económicos, sociales, las instituciones, Corporaciones Locales y el movimiento de mujeres; colectivos todos ellos representados en el Consejo Regional de la Mujer.

El Plan de Igualdad de Oportunidades constituye, lógicamente, el instrumento de planificación de las distintas actuaciones en el marco de dos... de... de actuación del dos mil siete al dos mil once, y lo que busca y están dirigidas a incentivar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, estableciendo en la segunda de sus siete áreas el relativo al empleo y la formación, fijando como uno de los objetivos específicos el de formular y apoyar cambios para eliminar las discriminaciones de género en el mercado de trabajo.

Además, la Dirección General de la Mujer tiene entre sus atribuciones el impulso y desarrollo de programas que faciliten la promoción de la mujer en todos los ámbitos de la sociedad, y, en particular, favorecer la igualdad de oportunidades en el acceso, la promoción y mantenimiento del empleo, y sabiendo que las políticas de mujer son políticas transversales, que consiste en la incorporación de la perspectiva de género a todas las actuaciones llevadas a cabo en las diferentes Consejerías. Esta regla de la... de la... -perdón- de la transversalidad ha sido consagrada tanto por la normativa europea, estatal y autonómica.

En el año noventa y nueve, se creó la Comisión Interconsejerías, instrumento capital en la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de nuestra Comunidad. Su... su actuación se ha plasmado en la

adopción y seguimiento de la Estrategia Regional para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, con un porcentaje de cumplimiento de... de las medidas específicas del 91,74%.

Lo que he expuesto es, simplemente, para poner al Grupo Parlamentario Socialista en antecedentes. Y, en virtud de cuanto antecede, y ciñéndome a su pregunta, es cierto que el Consejero de Familia -como ponen en su pregunta, en los antecedentes de la pregunta-, el pasado dos de... dos de octubre, pues, anunció el... una línea de ayuda para las pymes... para que las pymes implanten ayudas de... a planes de igualdad y de conciliación de la vida familiar y laboral; pero, si bien es cierto, también el Consejero de Familia e Igualdad de Oportunidades lo anunció en sus dos comparecencias, tanto la... la de Legislatura, con fecha doce de septiembre, y en la de Hacienda, con fecha treinta de octubre, el compromiso -lógicamente, está claro, por parte de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades- de convocar una línea de ayudas a pymes que implanten acciones positivas de igualdad en las empresas. Y desde la Dirección General de la Mujer se está trabajando muy intensamente en el proyecto de convocatoria, con un objetivo claro y conciso, que es avanzar hacia la igualdad entre mujeres y hombres, y eliminar las posibles discriminaciones por razón de sexo, estableciendo los objetivos concretos a alcanzar por las empresas en materia de igualdad.

LA PRESIDENTA (SEÑORA SANZ JERÓNIMO): Muchas gracias, señora Directora General. En turno de réplica, tiene la palabra el señor Sánchez Estévez.

EL SEÑOR SÁNCHEZ ESTÉVEZ: Sí, gracias. Gracias, señora Presidenta, y gracias, señora Directora General. Bueno, realmente, claro, es que, repasando, repasando las ayudas, concretamente en el ámbito de la Consejería, a... a la conciliación de la vida laboral y familiar, pues le vuelvo a repetir que ya se echa todavía de menos, a pesar de los anuncios, se echa de menos ya esa línea de ayuda a pymes, porque hay prestaciones económicas para el pago único a los padres, ayudas al permiso de paternidad, reducción de la jornada laboral, ayuda económica para excedencia y cuidado de hijos, ayuda para gastos de... de centros y guarderías infantiles, préstamo de sillas, deducción autonómica de IRPF, y la que le decía antes para la promoción de la mujer en las empresas, que era prácticamente la única relacionada, aunque las demás ayudas también... también contribuyen, ¿no?

Y, claro, hace unas pocas fechas, ustedes han celebrado el Congreso "Conciliando Voluntades", en el marco del Proyecto Perla. El Proyecto Perla nos parece muy interesante, ¿eh?; un proyecto, pues, que se está desarrollando, pues, a distintos niveles, a las Administraciones en toda España, incluso en Europa. Y, también, el martes pasado tuvieron ustedes... se... se desarrollaron unas jornadas sobre conciliación de la vida laboral... -perdón- de

la vida familiar y laboral en las empresas. Entonces, esperábamos alguna concreción más de las que usted nos ha... nos ha proporcionado, que, realmente, estaban referidas más bien a las medidas que... a las medidas que ya están vigentes.

El propio Presidente Herrera, precisamente, en la entrega de los Premios Castilla y León: Mujer en las Empresas, hablaba de lo que se había logrado, pero se refirió a que quedaba mucho camino por recorrer, e hizo un llamamiento a las empresas para que elaboren planes de igualdad que rompan el techo de cristal -decía- que impida el acceso a las mujeres a los puestos de responsabilidad.

Entonces, hay que avanzar en la conciliación, y, además, pronto y rápido. Y posiblemente, pues, haya ahí que lograr más acuerdos, ¿eh?, dentro del IV Plan de Empleo y dentro del diálogo social, porque hay nuevos estándares en las políticas sociales -como ustedes conocen-, eso que llaman el bienestar *mix*, donde los actores son... no son el Estado o las instituciones, son los agentes sociales y, también, los actores del mercado -en este caso, sería del mercado laboral-.

Entonces, claro, protección social, conciliación y nueva legislación social del Gobierno de España y de las Comunidades, y sobre todo en esta Autonomía .como usted bien ha dicho-, el desarrollo de los mismos derechos sociales, pues, son esenciales, esenciales para ese diálogo, que es importante.

Hay medios generales de apoyo a pymes que, lógicamente, en esas actuaciones interconsejerías o en esas actuaciones transversales e integrales, se deben reforzar. Por ejemplo, pues el EcyL tiene una serie de apoyos a pymes, en reclutamientos, sección de personal, formación, información laboral, evaluación de desempleo, que ahí se puede incidir, en el Programa de Formación Directivos... de Directivos de la ADE -y Directivas, diría yo también, ¿no?-

Y hay una serie de medidas de conciliación, que se pueden orientar todavía de una manera más amplia, ¿eh?, más amplia; por ejemplo, pues las relativas a trabajadoras desempleadas que se establecen por cuenta ajena o se integran como socios en cooperativas o sociedades laborales, pues ahí aplicar una línea también de apoyo a quienes se integren en pymes o articulen pymes. También se pueden desarrollar, quizás, más medidas dentro del Proyecto Perla, y establecer ayudas compatibles para reintegrar a las personas a la vida laboral en pymes, por ejemplo, ¿eh?

Hay temas relativos a jubilación parcial y contratos de relevo que también se pueden, digamos, apoyar o se pueden ligar a planes... a planes de igualdad. Y, por ejemplo, pues, tengo aquí una serie de referencias... bueno, no me voy a referir a las... a las ocho líneas de ayu-

das a empresas de... que concretamente están en la Consejería de Economía y en la... en la... y en la Gerencia de Inversiones y Servicios, aunque hay algunas, pues, muy relacionadas, hay algunas de estas líneas muy relacionadas con la conciliación de la vida laboral, y, sobre todo, por ejemplo, el apoyo... distintos apoyos a las pymes.

Pero sí que quiero referirme a una guía para implantación de un Plan de Igualdad en las Pymes que, concretamente, pues, ha publicado la Cámara de... la Cámara de Madrid, ¿eh?, la Cámara de Comercio e Industria de Madrid. Y, por ejemplo, pues, distingue los siguientes ámbitos:

Medidas de igualdad en el acceso al empleo, primer ámbito, y a la contratación. Y habla de evitar discriminaciones en la selección, potenciar una cultura de igualdad de oportunidades, y comunicación... y comunicar sobre las políticas de igualdad. Es decir, todo lo relacionado con la educación, con la cultura social, sobre los temas de las políticas de igualdad.

El segundo ámbito serían medidas de igualdad en la clasificación profesional, en la promoción y en la formación. Y ahí habría medidas para el fomento de la igualdad en la clasificación profesional, medidas para el fomento de la igualdad en la promoción profesional y medidas para el fomento de la igualdad en la formación. Claro, lógicamente, todas estas medidas se pueden aplicar a empresas y también a las pymes, e incluso, quizás, también, en relación con el mundo del trabajo autónomo.

Medidas de igualdad de oportunidades en la retribución: potenciar, lógicamente, la equidad salarial en la empresa. Este es el tercer punto.

Cuarto punto. Medidas de igualdad en la ordenación del tiempo de trabajo. Esto... esto es muy importante para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Ahí estarían las medidas de flexibilización del tiempo de trabajo, adaptación del tiempo de trabajo a las necesidades de las personas, y las medidas de flexibilización de lo que llaman la flexibilización del espacio, ¿eh?: el trabajo semipresencial, el teletrabajo.

Quinto. Medidas de igualdad para combatir el acoso sexual, para combatir el acoso sexual y discriminatorio. Ahí, claro, lógicamente, hay todo un ámbito de prevención, y también hay un ámbito de la actuación reactiva cuando se produce el acoso.

En definitiva, claro, todas estas medidas exigirían, pues, quizás, que en... una guía, quizás, interconsejerías, ¿eh?, de esa Comisión Interconsejerías, pues para plantear los beneficios de un plan de igualdad en las empresas. Aquí incluso enumeran hasta diez ítem relativos a los importantes beneficios que pueden obtener las empresas con planes de igualdad; pero, claro, estos planes de

igualdad en las pymes, pues, lógicamente, necesitan de muchos apoyos, porque las pymes no tiene la estructura que tienen las grandes empresas, ¿no?

Y, por ejemplo, pues, las fases de implantación de un plan de igualdad es: primero, el compromiso de la empresa; segundo, el diagnóstico de la situación; y, en tercer lugar, la definición de objetivos y medidas. Y hay luego unas fases de implantación y de evaluación y seguimiento.

En definitiva, yo le quería también hacer alguna otra propuesta, aparte de esas propuestas de una actuación integral en torno a esos cinco puntos y sus ítem o sus desarrollos, le quería hacer alguna propuesta en torno al Observatorio de Género. Primero, que el Observatorio de Género hiciese un estudio sobre la mujer en las pymes, un estudio de diagnóstico, que sea muy importante. En segundo lugar, pues elaborase guías de planes de igualdad; quizás se pueda hacer una guía general y después una serie de guías más concretas. Y, en tercer lugar, que se establezca una colaboración más estrecha entre el Observatorio de Género, el portal Red Pyme y la Red Mujer Empleo. Esa es una de las cuestiones que nosotros también queríamos plantearle.

Y sí que es evidente que ustedes tienen ya planteado, pues, el desarrollo de la... de la Comisión Interconsejerías, la II Estrategia de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, el IV Plan de Igualdad de Oportunidades, pero, pero siga... hay que tener en cuenta lo que dice el Colegio de Graduados Sociales de Madrid; dice que “el verdadero reto, la aplicación al cien por cien de la Ley de Igualdad en la pequeña y mediana empresa, es precisamente lo más importante, ya que, al contrario de las grandes, estas carecen, por un lado, de medios materiales y económicos, y precisan un asesoramiento específico y especializado”. Dice: “Y, por otro lado, muchas de ellas carecen en sus relaciones laborales de representación de los trabajadores, por lo que no están capacitadas para llevar una negociación colectiva interna, y deben esperar a la regulación de los convenios colectivos de aplicación, que, como es lógico, legislarán conceptos y materias generalizadas, que luego se deben adecuar a la realidad social y corporativa de cada empresa”.

Entonces, claro, todo esto... todo esto exige, digamos, pensar muy bien y planificar muy bien las ayudas y los proyectos de apoyo a las empresas y, sobre todo, a las pymes, para la aplicación no solo de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sino de toda la legislación de igualdad y de todas las políticas de igualdad. Ya sabe usted, además, que en Europa hay distintos modelos, ¿eh?, pues el... desde el modelo francés al modelo centroeuropeo, al modelo mediterráneo, al modelo neoliberal, que pueden también servir en algunos aspectos. Muchas gracias.

LA PRESIDENTA (SEÑORA SANZ JERÓNIMO): Gracias, señor Sánchez Estévez. En turno de dúplica, tiene la palabra doña Alicia García Rodríguez.

LA DIRECTORA GENERAL DE LA MUJER (SEÑORA GARCÍA RODRÍGUEZ): Muchas gracias, Presidenta. La Junta de Castilla y León -como ya he dicho antes- apuesta, lógicamente, por las políticas de mujer y las de igualdad, y yo creo que son unas políticas consolidadas y perfectamente encauzadas.

Y reitero lo que ya he dicho de una forma un poco más sintética. El Plan de Igualdad lo tenemos en Castilla y León desde hace trece años, el Consejo Regional de la Mujer desde hace once, la Comisión Interconsejerías desde hace ocho, el apoyo a posgrados específicos desde hace seis, el distintivo o el Programa Óptima para las empresas en materia de igualdad desde hace seis años también, y -como ya he dicho antes también- la propia Ley de Igualdad, que fue la primera ley integral de igualdad aprobada en España, desde hace más de cuatro años.

Desde luego que... que me consta que ustedes saben que la Ley Orgánica 3/2007, de veintidós de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, pues, en su Artículo 46 define lo que es un plan de igualdad. Y en el Artículo 45 de la Ley se indica que no todas las empresas tienen el mismo nivel de exigencia en la elaboración de planes de igualdad, dependiendo fundamentalmente del tamaño de las mismas y de si tienen o no convenio colectivo propio.

Desde luego que las empresas... las pequeñas y medianas empresas y las micropymes no van a estar en este sentido abandonadas, porque nosotros, desde la Junta de Castilla y León, pretendemos que en esas empresas pequeñas, en ese 95% de empresas, si ellas quieren y acceden voluntariamente, puedan tener, elaborar y desarrollar acciones positivas de igualdad.

Y usted, Señoría, convendrá conmigo que la Junta de Castilla y León, una vez más, apoya la igualdad de género en todos sus ámbitos.

Por un lado, tenemos, lógicamente, el Plan Regional de Empleo 2007-2010, en el que ya se recoge que las partes firmantes se comprometieron “a promover” -entre comillas- la estabilidad y la calidad del empleo de las mujeres a través de ayudas dirigidas a las pymes que pongan en marcha planes de igualdad en su ámbito, en los términos que se especifiquen en la correspondiente normativa reguladora, y la Consejería de Familia ya está trabajando en ello de cara al dos mil ocho, porque en los Presupuestos ya está contemplado.

Y, por otro lado, que la Junta de Castilla y León, a iniciativa de la Consejería de Familia, ya en el año dos mil uno implantó el Programa Óptima, con la finalidad

de fomentar la igualdad en las empresas. Es un programa dirigido a promover la aplicación de una política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de los recursos humanos de las empresas de Castilla y León que voluntariamente soliciten participar en el mismo. Proporciona a las empresas acompañamiento, asesoramiento técnico para aquellas... para la implantación de aquellas acciones dirigidas a evitar la discriminación por razón de género y a aumentar la incorporación, permanencia y promoción profesional de la mujer en la empresa.

Tiene unos objetivos, que ya se contemplan... y se contemplan también en la Ley Orgánica, que es: sensibilizar a las empresas sobre la necesidad y ventajas de incorporar la política de igualdad de oportunidades; analizar la situación de las empresas, que puedan identificar las discriminaciones y las barreras de igualdad que pudieran existir; aumentar la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres en la empresa; conseguir que las empresas se conviertan en un modelo que permita generar un efecto multiplicador y desencadene un proceso social favorable a la incorporación de la mujer en las empresas.

Las empresas destinatarias de este programa, desde el año dos mil uno, son empresas ubicadas en nuestro ámbito territorial -como no podía ser de otra forma- que ocupen a treinta o más trabajadores (antes eran cincuenta y lo hemos reducido a treinta; a partir de treinta trabajadores cualquier empresa de nuestra Región puede concurrir a este tipo de... de programa. Se realiza un diagnóstico, se sensibiliza en igualdad de oportunidades a toda la empresa, se forma al personal directamente implicado -directivos y mandos intermedios- sobre la necesidad de incorporar la igualdad de oportunidades en la gestión de personal y los cauces que la posibilitan.

Y, resumiendo, hoy podemos constatar que la Junta de Castilla y León lleva ya seis años apostando por el fomento de la igualdad de oportunidades en las empresas de Castilla y León. A través de este programa, ochenta y cinco empresas, con veintiséis mil trescientos trabajadores, ya tienen en Castilla y León planes de igualdad.

Además, mediante las subvenciones que damos a las organizaciones sindicales, también hemos incorporado para el dos mil ocho subvenciones para la organización empresarial CECAL para la contratación de agentes de igualdad, con un objetivo claro, que es impulsar la contratación estable de mujeres, promover su acceso a todo tipo de sectores y ocupaciones, y reducir las diferencias salariales discriminatorias.

Además, tenemos ayudas dirigidas a las propias Entidades Locales para la financiación de gastos derivados de planes de igualdad o actuaciones de ejecución derivadas de lo mismo... de los mismos; se articulan mediante

subvenciones de concurrencia competitiva que tienen unas determinadas finalidades.

Y, desde luego, no solamente desde la Dirección General de la Mujer, aparte de las ocho líneas que existen desde la Consejería de Empleo -que, al final, somos Junta de Castilla y León todos; yo creo que no hay que distinguir si es de la Consejería de Empleo o de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, porque, al final, es Junta de Castilla y León-, hay ocho líneas específicas dirigidas a las pymes -pero es Junta de Castilla y León, repito-; en la Dirección General de la Mujer hay una -como bien ha dicho- de ayudas para la promoción y ascenso a las mujeres; y hay otra, que es el Plan Dike, que se subvenciona a las empresas que contratan a las mujeres que han sido víctima de violencia de género.

Y, por lo tanto, por todo lo expuesto, confíen ustedes en la experiencia, avalada ya por... por tiempo, de la Junta de Castilla y León en materia de igualdad, avalada por hechos y realidades como los expuestos, y no les quepa ninguna duda que el desarrollo y aplicación de la línea de ayudas a pymes para lograr acciones positivas de igualdad tendrá como finalidad última lo que llevamos persiguiendo desde hace muchos años desde la Junta de Castilla y León.

LA PRESIDENTA (SEÑORA SANZ JERÓNIMO): Gracias, señora Directora General. A continuación, por parte de la señora Secretaria, se dará lectura al siguiente punto del Orden del Día, que se corresponde con el primero del Orden del Día que nos ocupa hoy.

LA SECRETARIA (SEÑORA MARTÍN CABRIA): Gracias, señora Presidenta. Pasamos al tercer punto del Orden del Día, que sería el segundo punto...

LA PRESIDENTA (SEÑORA SANZ JERÓNIMO): Perdón... perdón, señora Secretaria, se corresponde con el primer punto del Orden del Día, y es el segundo.

POC 42

LA SECRETARIA (SEÑORA MARTÍN CABRIA): Con el primer punto del Orden del Día. Ya. **Pregunta Oral ante la Comisión, POC 42-I, formulada a la Junta de Castilla y León por los Procuradores doña Ana María Muñoz de la Peña González y don José Miguel Sánchez Estévez, relativa a opinión de la Junta de Castilla y León sobre la comunicación de la UE sobre diferencias salariales entre hombres y mujeres, publicadas en el BOE oficial de las Cortes de Castilla y León, número 15, de seis de octubre del dos mil siete.**

LA PRESIDENTA (SEÑORA SANZ JERÓNIMO): Gracias, señora Secretaria. Para formular la pregunta, por espacio de diez minutos, tiene la palabra la señora Muñoz de la Peña.

LA SEÑORA MUÑOZ DE LA PEÑA GONZÁLEZ: Gracias, Presidenta. Señorías, buenos días. Señora Directora General, bienvenida a esta Comisión. El año dos mil siete es el Año Europeo de Igualdad de Oportunidades para todo el mundo, y busca hacer que... que los ciudadanos de la Unión Europea seamos más conscientes de nuestros derechos a un tratamiento igualitario y a una vida sin discriminación.

La Constitución Española y las normativas europeas establecen el derecho a la no discriminación por razón de sexo. La normativa... la... la normativa también prevé la no discriminación en el lugar de trabajo por motivos de género, lo que supone que hombres y mujeres deben de recibir el mismo trato y disfrutar de los mismos derechos y oportunidades en el mundo laboral.

Las diferencias en las retribuciones por igual trabajo entre hombres y mujeres es una clara discriminación por razón de sexo, como también lo es las discriminaciones que tienen su causa en el embarazo o como consecuencia de la maternidad, denegando a la mujer un empleo, o impedir las posibilidades de formación o de promoción en las empresas como consecuencia de la gestación o de la maternidad.

Hay otro tipo de discriminación indirecta que sufren las mujeres cuando se determinan diferencias en los contratos laborales, condiciones de trabajo, diferencias a la hora de los despidos, de cotizaciones sociales, en fin, un sinfín de... diferentes condiciones que se ofertan a los varones y que no están basadas o justificadas en una causa objetiva y en razones que puedan ser objetivas.

En otros casos, la discriminación se produce por el estado civil, las cargas o vinculaciones familiares, el trabajo laboral en el domicilio, o el trabajo a tiempo parcial, practicado mayoritariamente por mujeres; o el hecho de excluir a los trabajadores a tiempo parcial del régimen de pensiones de una... de una empresa afectará, muy probablemente, a un mayor número de mujeres, y puede, por lo tanto, ser discriminatorio, a no ser que dicha exclusión, pues, de nuevo esté justificada por motivos objetivos no relacionados con el sexo.

No obstante, entendemos que se pueden justificar diferencias salariales si obedecen a factores objetivos distintos del género, como las cualificaciones profesionales, la experiencia, la antigüedad en la empresa, etcétera. Sin embargo, el factor determinante debe de ser siempre el trabajo que lleva... que se lleva realmente a cabo, y no las denominaciones de los puestos, las cláusulas contractuales o la categorización de los acuerdos colectivos.

Estará de acuerdo con nosotros en que, cuando los trabajos son idénticos, la retribución debe de ser igual. Este es nuestro reto a conseguir.

Las diferentes... las diferencias y discriminaciones retributivas no se dan solamente en España, también se dan en otros países de la Unión Europea, con matices diferentes entre unos países y otros, pero todos los países europeos presentan en estos momentos diferencias salariales entre hombres y mujeres.

Sin entrar a valorar las diferencias entre unos países y otros, y las estadísticas de unos países y otros, sin embargo, España sí presenta un caso especial en el comportamiento de las diferencias salariales: mientras que en las economías europeas más avanzadas las diferencias se producen en empleos de alta cualificación, en España las mujeres reciben salarios más bajos que el hombre no solamente en niveles altos, sino también en los empleos menos cualificados.

Las cifras reflejan que en España los hombres en puestos de esa... de... los hombres en puestos de trabajo de salario alto reciben entre un 15 y un 20% más que las mujeres, mientras que los niveles medios, de cualificación media, el porcentaje de desigualdad está entre un 25 y un 37%.

Hablamos de medias, pero, si sesgamos los datos, nos podemos encontrar con que en el sector privado las mujeres ganan, en muchos casos, un 50% menos que los hombres por igual trabajo. Y en el sector público, el dato se reduce a un 10,7% menos de remuneración para las mujeres. La desigualdad se incrementa a favor de los hombres a mayor experiencia en el mercado laboral y a menor nivel de formación. Por otro lado, las diferencias entre sueldos disminuyen a medida que aumenta el grado de responsabilidad de los empleados y empleadas.

El sector servicios es el que presenta mayor desigualdad entre los salarios de hombres y mujeres, mientras que el sector de la construcción muestra menores diferencias, fundamentalmente porque en este sector, en los puestos de más cualificación, son los que ocupan las mujeres; y así como son menos las mujeres en puestos de menor cualificación.

El tamaño de las empresas también implica mayor o menor desigualdad. Las de menor tamaño y las de mayor tamaño son las que presentan discriminaciones más altas; y, por el contrario, las empresas de tamaño medio, entre veinte o cuarenta y nueve-cincuenta trabajadores, son las que presentan menos desigualdades salariales entre sexos.

Por otro lado, la estructura ocupacional femenina, diferente de la masculina, también determina e influye en el aumento o disminución de las diferencias salariales. La mujer ocupada en España trabaja en mayor proporción en el sector público, son profesionales más cualificadas, presentan menos años de experiencia, menos representación en puestos de alta dirección. En las empre-

sas pequeñas, trabajan menos horas, tienen... tienden, en mayor medida, a jornadas reducidas, presentan contratos más precarios y ganan menos que los hombres. Si a esto añadimos las dificultades que seguimos teniendo las mujeres para incorporarnos al mercado laboral, los altos índices de desempleo que presentan, la temporalidad y precariedad contractual, hace que la discriminación se extienda más allá de las puramente retributivas.

El pasado dieciocho de julio, la Comisión Europea publicó una Comunicación que pretende analizar las causas de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, e indica diversas acciones a nivel de la Unión Europea; ese documento se enmarca dentro del Plan de trabajo para la igualdad entre los hombres y mujeres 2006-2010. Y ante la importancia de las políticas de igualdad para alcanzar una sociedad más moderna, justa y cohesionada, nos interesaría saber, nos gustaría conocer cuál es la opinión de la Junta de Castilla y León acerca de la citada Comunicación de la Comisión Europea. Por el momento, nada más, Presidenta. Gracias.

LA PRESIDENTA (SEÑORA SANZ JERÓNIMO): Muchas gracias, señora Muñoz de la Peña. Para contestar, tiene la palabra la señora Directora General, doña Alicia García Rodríguez.

LA DIRECTORA GENERAL DE LA MUJER (SEÑORA GARCÍA RODRÍGUEZ): Gracias, Presidenta. La Comunicación de dieciocho de julio de dos mil siete a la que se refiere la pregunta supone una continuidad y profundización respecto a la comunicación ya realizada a los mismos órganos en fecha uno de marzo del dos mil seis bajo el título "Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y hombres 2006-2010", si bien en aquellas se desarrolla la parte de esta última relativa a las diferencias de retribución entre mujeres y hombres.

En este plan de trabajo se definieron seis áreas prioritarias de actuación, todas ellas importantes; si bien, en referencia exclusivamente al planteamiento de la pregunta, ha de considerarse la primera de tales áreas, la cual hacía referencia a conseguir la misma independencia económica entre las mujeres y los hombres.

La Comunicación de dieciocho de julio realizada por la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, tiene por objeto -como ya ha anunciado usted- actuar contra la diferencia de retribución entre mujeres y hombres. En la misma introducción, se señala que la propia Comisión no puede asumir sola este reto, pues en numerosos ámbitos el centro de gravedad se sitúa en los Estados miembros y las acciones se deben adoptarse... que deban adoptarse exceden de sus competencias; señalando, asimismo, que las medidas para combatir la diferencia de retribución precisarán la movilización de todas

las partes interesadas, especialmente, de los Estados miembros y los interlocutores sociales.

La Junta de Castilla y León comparte, por lo tanto, el análisis y las indicaciones que efectúa la Comisión Europea en su Comunicación al Consejo, al Parlamento, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones, de dieciocho de julio del dos mil siete, sobre la diferencia salarial entre mujeres y hombres.

Debe tener en... tenerse en cuenta que la Comunicación de la Comisión define la diferencia salarial como la diferencia relativa en la media de los ingresos brutos de las mujeres y los hombres dentro de una economía considerada en su conjunto. La afirmación de que la Junta comparte, desde luego, estas indicaciones de esta Comunicación no se reduce a una mera declaración de voluntad, sino que viene respaldada por la política de la Junta de Castilla y León realizada en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo.

LA PRESIDENTA (SEÑORA SANZ JERÓNIMO): Muchas gracias, señora Directora. En turno de réplica, tiene la palabra la señora Muñoz de la Peña.

LA SEÑORA MUÑOZ DE LA PEÑA GONZÁLEZ: Gracias, Presidenta. Señora Directora General, entendemos que... nos alegra que efectivamente, que la Junta comparta el análisis del informe de la Unión Europea y comparta las recomendaciones, porque entendemos que, desde luego, no puede ser de otra manera.

Sí me gustaría dejar constancia, fundamentalmente porque quede recogido en el acta, las palabras de Vladimir Spidla, Comisario de la Unión Europea, responsable de empleo, asuntos sociales e igualdad de oportunidades, que en el informe y recientemente establecía y decía lo siguiente: las niñas obtienen mejores resultados que los niños en el colegio, y, aunque en el mercado laboral entran las... entran más mujeres con título universitario que hombres, sigue existiendo una diferencia salarial del 15%. Esta es una situación inadmisibles que tiene que cambiar.

Además, continuaba señalando que la diferencia salarial es un problema complejo con múltiples causas: a veces se trata de una pura discriminación, pero en muchos casos las razones están encubiertas. Las mujeres realizan más trabajos no remunerados, como las tareas del hogar y el cuidado de personas a su cargo. Las mujeres trabajan más a tiempo parcial, y los sectores en los que predominan ellas tienen escalas de sueldos inferiores. Ahora debemos dar un salto cualitativo: la única manera de conseguirlo es que hombres y mujeres, ONGS, interlocutores sociales y gobiernos afronten juntos el problema a todos los niveles.

Esta, señora Directora General... entendemos que, efectivamente, estamos de acuerdo, creo que estamos de

acuerdo todos; que lo compartimos, estas afirmaciones; y que la solución pasa, evidentemente, por que -como dice el Comisario- interlocutores sociales, Administración, ONGS y hombres y mujeres seamos conscientes para abordar el problema a todos y cada uno de los niveles.

Porque las soluciones no son fáciles, y sería suficiente que fuéramos capaces de asegu... de asegurar una mejor aplicación en la legislación vigente; luchar contra la diferencia salarial como parte integrante de las políticas de empleo de todos los Estados miembros; promover la igualdad salarial para todos los empleados; y, desde luego, apoyar con buenas prácticas a... en toda la Unión Europea, implicar a los interlocutores sociales que creo, que consideramos, que es fundamental. Con medidas que deben de pasar, fundamentalmente, por incrementar las ayudas a las trabajadoras con escasa formación. Somos conscientes todos de que las mujeres tienen dos barreras importantes: por un lado, la maternidad y, por otro, el reparto desigual de tareas domésticas; potenciar, por lo tanto, la conciliación entre la vida laboral y familiar, que sigue siendo un importante reto que no acaba de ponerse en práctica, flexibilizando horarios laborales, mejorando los contratos laborales, reduciendo la... la contratación a tiempo parcial, incrementando las subvenciones y ampliando el número de guarderías para los niños.

Entendemos, por lo tanto, que, bueno, que estamos en el camino, que hay que luchar en el camino; y, lo que no se puede consentir y permitir, y entiendo que la Administración debe de poner la máxima voluntad y el máximo empeño posible para que, a estas alturas de siglo en el que nos encontremos, no exista una discriminación tan... tan dañina como es la diferencia salarial por el mismo trabajo. Por el mismo puesto, no es de recibo que una mujer, simplemente por su condición de mujer, por el hecho de ser mujer, llegue a cobrar incluso hasta un 50% menos, porque las estadísticas están ahí y claramente lo demuestran. Por lo tanto, es fundamental y es importante, creo que... que estamos de acuerdo y que debemos hacer un esfuerzo importante para evitar que se den ningún tipo de discriminación, pero especialmente la salarial, que afecta de una manera muy muy directa a las mujeres.

Gracias por su comparecencia esta mañana aquí, y agradecer la buena voluntad que manifiesta a la hora de luchar contra esta discriminación, que espero, entre todos, seamos capaces de erradicar más pronto que tarde. Muchas gracias, Presidenta.

LA PRESIDENTA (SEÑORA SANZ JERÓNIMO): Muchas gracias, señora Muñoz de la Peña. En turno de dúplica, tiene la palabra la señora Directora General

LA DIRECTORA GENERAL DE LA MUJER (SEÑORA GARCÍA RODRÍGUEZ): Muchas gracias, Presidenta. Estamos, desde luego, completamente de acuerdo... de acuerdo, y compartimos el mismo objetivo de

reducir más las diferencias salariales entre lo que ganan las mujeres y los hombres: a trabajos idénticos, igual retribución.

Además, las mujeres realizan trabajos no remunerados, como las tareas del hogar o el cuidado de personas mayores a su cargo; que, asimismo, la mujer trabaja más en los contratos a tiempo parcial y en sectores económicos en los que ellas tienen escalas de sueldos inferiores. Somos conscientes, también, de que las estadísticas muestran diferencias salariales mucho más elevadas en los tramos... en unos determinados tramos de edad; y también somos conscientes que las mujeres que tienen... que están graduadas en enseñanza superior, también, existe un elevado porcentaje de... de diferencia salarial.

Desde luego, que los campos de acción en los que intervendrá la Comisión Europea, como son la aplicación de la legislación vigente, la lucha contra la diferencia salarial, la promoción de la igualdad salarial entre los empleadores desde la responsabilidad social y las buenas prácticas, implicando a agentes sociales, constituyen el camino ya iniciado por la Administración Regional.

Dicha política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo se articula, entre otras vías, a través de un conjunto de actuaciones, que, desde luego, desde la Junta de Castilla y León ya llevamos desarrollando tiempo -como ya he dicho en la anterior pregunta-. Y, en ese sentido, yo, simplemente, decir que la Junta de Castilla y León sigue y seguirá trabajando en concordancia, desde luego, con la Comunicación de la Comisión Europea, dando así un nuevo impulso a la lucha contra la diferencia salarial. Nuestro compromiso, por lo tanto, será seguir poniendo en práctica todas aquellas medidas necesarias con el fin de reducir las diferencias injustificadas en la remuneración entre las mujeres y los hombres.

LA PRESIDENTA (SEÑORA SANZ JERÓNIMO): Muchas gracias, señora Directora General. A continuación, por parte de la señora Secretaria, se dará lectura al tercer punto del Orden del Día.

POC 72

LA SECRETARIA (SEÑORA MARTÍN CABRIA): Gracias, señora... gracias, señora Presidenta. Paso a leer el tercer punto del Orden del Día, y excuso mi presencia en... con su permiso, en la Comisión.

Tercer punto del Orden del Día: **“Pregunta oral ante la Comisión, POC 30... 72-1, formulada a la Junta de Castilla y León por la Procuradora doña Natalia López-Molina López, relativa a la ley de impacto de género, publicada en el Boletín Oficial de las Cortes de Castilla y León, número 28, de diecinueve de noviembre del dos mil siete”.**

LA PRESIDENTA (SEÑORA SANZ JERÓNIMO): Muchas gracias, señora Secretaria. Para formular la pregunta, tiene la palabra la señora doña Natalia López-Molina López.

LA SEÑORA LÓPEZ-MOLINA LÓPEZ: Buenos días. Gracias, Presidenta. Señorías. En primer lugar, y aunque sea reiterativo, queremos darle la bienvenida, y, aunque a nivel particular ya hemos tenido... hemos podido felicitarla por su cargo como Directora, nos parece oportuno el volver a hacerlo en esta Comisión. Así mismo, agradecerle su presencia en estas Cortes y el Grupo Socialista espera que su mandato como Directora sea fructífero para la ciudadanía castellanoleonesa, y en especial para las mujeres, ya que usted es una de las personas que debe potenciar las medidas adecuadas para fomentar la igualdad.

Dicho esto, tal y como se recoge en el argumentario de la pregunta, el Presidente Herrera, en una de sus primeras intervenciones a esta Cámara -de la que seguro que usted recuerda, porque en ese momento era Procuradora-, afirmó que una de las medidas que el Gobierno iba a tomar era el debate parlamentario de la ley de impacto de género. Una afirmación que, posteriormente, el Consejero, en su primera comparecencia -que la que también usted, seguramente, recuerda porque ya era Directora de la Mujer-, ratificó.

Una ley que para el Grupo Socialista es extremadamente necesaria. Y es extremadamente necesaria porque sirve para fomentar de manera real la igualdad de mujeres y hombres desde las Administraciones.

Para compartir la importancia de la misma, es necesario conocer que las decisiones políticas que parecen no sexistas pueden tener un diferente impacto en las mujeres y en los hombres, aun cuando estas... esta consecuencia ni estuviera prevista ni se deseara. Se procede a una evaluación del impacto en función del género para evitar las consecuencias negativas, no intencionales, y para mejorar la calidad y la eficacia de las políticas.

La plataforma de acción, aprobada en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, que se celebró en Pekín en mil novecientos noventa y cinco, invitaba a los gobiernos y a los demás agentes a integrar la perspectiva de género en todas las políticas y los programas para analizar sus consecuencias para las mujeres y los hombres, respectivamente, antes de tomar decisiones.

La evaluación del impacto en función del género... del género es una herramienta para ello. En febrero de mil novecientos noventa y seis, la Comisión aprobó una Comunicación sobre la transversalidad o *mainstreaming* como primer paso hacia la realización del compromiso de la Unión Europea de integrar las perspectivas de género en el conjunto de las políticas comunitarias.

En el documento estratégico de seguimiento que se hizo de esta Comisión, se aprobó en febrero del... de mil novecientos noventa y siete la evaluación del impacto en función del género en la Unión Europea como figura entre las medidas fundamentales que se debían llevar a cabo. En el Tratado de Ámsterdam se formalizó el compromiso de integración a nivel europeo.

Mire, no hay que olvidar que el género es una diferencia estructural que afecta al conjunto de la población. Ni las mujeres ni los hombres deben ser tratados como un grupo de interés particular entre otros; por el contrario, el género afecta a las diferencias y a la vulnerabilidad en función de otras diferencias estructurales, como la raza, la pertenencia étnica y demás.

Un estudio detenido puede revelar que políticas que parecen no sexistas de primeras afectan de manera diferente a mujeres y a hombres. ¿Por qué? Pues porque existen diferencias sustanciales en las vidas de mujeres y hombres en la mayoría de los ámbitos; diferencias que pueden explicar el hecho de que las políticas, aparentemente, que no son discriminatorias, pueden explicar el hecho... perdón, tengan un impacto diferente en las mujeres y los hombres y refuerzan las desigualdades existentes.

La evaluación del impacto de género... en función del género debe llevarse a cabo en cuanto se ha establecido que una política dada tiene implicaciones para las relaciones y la distribución desigual de las prerrogativas de hombres y mujeres. La evaluación de... da mejores resultados si se practica... se practica en una fase precoz del proceso de decisión, para permitir, cuando proceda, introducir modificaciones en dicha política o, incluso, someterla a una reorientación, si fuera necesario.

Evaluar el impacto en función del género significa comparar y apreciar, en función de criterios pertinentes con respecto al género, la situación y la tendencia actual con la evolución que cabría esperar como resultado de la introducción de la política propuesta.

Voy a ser... intentar ser breve en los criterios que, para el Grupo Socialista, debe tener una evaluación de impacto en función del género, las diferencias entre las mujeres y los hombres en el ámbito en cuestión. Por ejemplo, la participación: desglose por sexo de grupo o grupos objetivos, representación de mujeres y de hombres en los puestos de toma de decisiones; los recursos, distribución de los recursos cruciales como tiempo, espacio, información y dinero, poder político y económico, educación y formación, trabajo y carrera profesional, nuevas tecnologías, servicios de asistencia sanitaria, vivienda, medios de transportes, ocio. Las normas y los valores que influyen sobre los roles tradicionales establecidos o la división del trabajo en función del sexo, las actitudes y comportamientos de las mujeres y los hombres,

respectivamente, así como las desigualdades en el valor que se concede a los hombres y a las mujeres, o las características masculinas y femeninas. Y sobre los derechos, para hacer frente a la discriminación directa o indirecta, los derechos humanos, incluida la libertad frente a toda violencia y a naturaleza sexual o de connotaciones sexistas que afecte a la dignidad, y el acceso a la Justicia en un entorno jurídico, político y socioeconómico.

Por todo ello, y para intentar ser un poquito más gráfica, porque a lo mejor el discurso teórico es un poco farragoso y no llego a expresar lo que realmente quiero... quiero decir, voy a intentar dar un par de ejemplos para que sea de una manera más gráfica la idea que el Partido Socialista quiere transmitir y trasladar a la Dirección de la Mujer.

Mire, al estudiar un sector aparentemente neutro, como el de los transportes, por ejemplo, un examen más atento pone de manifiesto diferencias sustanciales entre mujeres y hombres en cuanto a modalidades de utilización y acceso a los medios de transporte públicos y privados. Por ejemplo, si tuviéramos esto en cuenta, habría un análisis profundo sobre el transporte a la demanda, una demanda... una cuestión que el Partido Socialista quiere desarrollar en toda nuestra Comunidad Autónoma -y que me consta que el Partido Popular, la Junta de Castilla y León, también quiere-. Bueno, pues un análisis de esta situación nos haría ver que las mujeres son mayores usuarias del transporte público, y que en muchas ocasiones el vivir en un ámbito rural ocasiona el no poder desplazarse por no tener un transporte como puede ser el de la demanda. Si se haría un análisis con impacto de género de esta situación, nos daría esta realidad y, seguramente, se tomarían las medidas adecuadas para que las mujeres no estuvieran aisladas en las zonas rurales.

Asimismo, una de las cuestiones que también se ha hablado y se traslada en casi todas las... foros que hay sobre perspectiva de género, mainstreaming o transversalidad -también denominado-, es el diseño de una ciudad. Por ejemplo, se debe tener en cuenta que también parece neutro, pero que incluso también, aparte de la ciudad, el presupuesto general de una administración -y ahora estamos en ello- también puede tener y debe tener, ¿eh?, en su análisis de impacto de género. Que, cuando se desarrolla la evaluación de impacto de género, subyace que no se tienen en cuenta las diferencias de uso que hombres y mujeres hacemos de una ciudad, y el uso que hacemos de los parques, el uso del diseño de cómo tienen que ir dirigidos los bancos; algo que parece tan sustancial, tan poco importante, cómo se dirigen los bancos en un parque, pues hombres y mujeres hacemos un uso diferente del mismo. Y si se hicieran análisis y evaluación de impacto de género sobre lo mismo, seguramente se daría una respuesta más global y adecuada a hombres y mujeres.

Asimismo, también hay análisis, que se habla a nivel internacional, de las... que las medidas económicas van dirigidas de manera mayoritaria a uno de los sectores de la población, y que, si se hiciera este impacto de género, realmente se vería y se podría distribuir de una manera más correcta los Presupuestos Generales, en este caso, de la Junta de Castilla y León.

Cuando... he leído la normativa que, a nivel regional, hemos leído, hemos analizado la normativa que a nivel regional tenemos en este sentido, tenemos una Ley que no habla de ello, pero sí tenemos un plan, el IV Plan, que, dentro de las áreas de intervención, es el área de transversalidad, que es la primera vez que aparece en los planes regionales y que está bien tenerlo recogido.

En este Plan se habla, también de una forma específica, de qué va a desarrollar la ley de impacto de género -porque yo entiendo que debe ser una ley-; lo que sí nos suscita una duda -y por eso el hecho de que esta pregunta venga hoy, y tenga a bien la Directora contestar- es cuándo se va a llevar a cabo, porque para el Partido Socialista es muy importante que sea cuanto antes. Muchas gracias.

LA PRESIDENTA (SEÑORA SANZ JERÓNIMO): Gracias, señora López-Molina López. Para turno de contestación de la pregunta, tiene la palabra doña Alicia García Rodríguez.

LA DIRECTORA GENERAL DE LA MUJER (SEÑORA GARCÍA RODRÍGUEZ): Gracias, Presidenta. Gracias, Señoría, por... por su exposición, que, desde luego, ha sido muy gratificante el escucharla.

La Junta de Castilla y León ha asumido, tanto en el programa electoral con el que el Partido Popular concursó a las elecciones autonómicas como tanto en el discurso de investidura -como ha dicho- del Presidente, y en la comparecencia del Consejero de Familia, el compromiso de presentar no solo una ley, sino dos. Hoy la pregunta es sobre el proyecto de ley de impacto de género.

Usted sabe que un proyecto de ley, desde luego, que... que, con una materia tan compleja, ¿no?, como es el género y la igualdad de oportunidades, pues, desde luego que decir que desde la Junta de Castilla y León, desde la Dirección General de la Mujer, ya se está trabajando en ello, se está elaborando. Y, desde luego, que sabe también usted que... que cualquier... cualquier ley, pues los trabajos de redacción y tramitación, los proyectos requieren de unos trámites de información pública, de informes preceptivos, dictámenes de órganos consultivos, que no pueden llevarnos a fijar una fecha de aprobación por el Gobierno Regional y tramitación parlamentaria.

En consecuencia, pues la Junta de Castilla y León, pues, tiene previsto aprobar y presentar ante las Cortes de Castilla y León el proyecto de ley de impacto de gé-

nero, y que, en principio, no queremos dar una fecha porque pensamos que... que necesitamos de un orden y de... de consensuarlo al máximo posible.

LA PRESIDENTA (SEÑORA SANZ JERÓNIMO): Muchas gracias, señora García Rodríguez. En turno de réplica, tiene la palabra la señora López-Molina López.

LA SEÑORA LÓPEZ-MOLINA LÓPEZ: Muchas gracias, Presidenta. Señora Directora, yo pensaba que me iba a dar al menos una apreciación, una aproximación, a lo que hoy preguntaba; pero esto lo podíamos haber hablado perfectamente en los pasillos en vez de haberla hecho comparecer en esta Comisión.

¡Hombre!, nos podrá decir en qué trámite actualmente está, porque, si están trabajando en ello, significa que en algún trámite administrativo se está. Díganos, por favor, si puede ser, aunque no se ajusta a la pregunta principal que le estábamos desarrollando, pues díganos en qué trámite parlamentario está, y si se va a crear una Comisión específica para poderla tratar; cuándo, más o menos: si va a ser a lo largo del dos mil ocho, del dos mil nueve, del dos mil diez... Díganos, por favor, cuándo.

Porque, claro, me va a permitir que sea un poco crítica; crítica en el sentido de sacar lo beneficioso que puede tener esta ley para esta Comunidad Autónoma. Mire, si partimos de las bases que yo anteriormente le he dicho, significa que, a nivel internacional, se aprobó en mil novecientos noventa y cinco la implantación de medidas; si hablamos a nivel europeo, se aprobó en mil novecientos noventa y siete el impulsar que los gobiernos tengan este tipo de cuestiones. Es decir, que llevamos diez años de retraso con Europa, una vez más, Castilla y León. Y de verdad que me da lástima tenerlo que decir, ¿eh?; ojalá no tuviéramos que evidenciar este tipo de cuestiones. Me encantaría no tener que decirlo-. Llevamos diez años de retraso, una vez más.

Mire, y es más, hoy le he traído -esa ley que usted dice que es tan difícil de desarrollar- dos hojas, que es la Ley que el Gobierno de Aznar aprobó: dos hojas -mientras, una hoja y un poquito-, que es la Ley 30/2003 -desde el dos mil tres-, de trece de octubre, sobre Medidas para Incorporar la Valoración del Impacto de Género en las Disposiciones Normativas que Elabore el Gobierno. Es decir, que llevamos cuatro años también de retraso con lo que está firmado por el Presidente del Gobierno en aquel momento, que era Aznar, José María Aznar. Nos suscita una duda: o bien Aznar lo hizo porque... -Aznar, el Presidente del Gobierno en ese momento- lo hizo porque no le quedaba otro remedio, porque la Unión Europea le obligaba a desarrollarla, este tipo de impacto, la Ley; o bien ustedes no tenían conocimiento de esta normativa que, a nivel de Gobierno nacional, obliga a que todos los Ministerios que desarrollen normativas tengan

una evaluación de impacto de género en todo lo que se desarrolla.

No creo que sea tan complicado, y me va a permitir que sea tan osada de, al menos, copiar lo que otras Administraciones ya han hecho; copiar al menos. Podemos ir a más. Evidentemente, a mí esta normativa me parece poco y podemos ir a más; pero por lo menos copiar, para empezar a que el impacto de género sea valorado en nuestra Comunidad Autónoma.

Mire, nosotros y nosotras, desde el Partido Socialista, sabemos, señora Directora, que usted es una recién llegada, y que, seguramente, si hubiera estado antes dirigiendo las políticas de igualdad, no estaríamos una vez más a la cola de Europa; o sea, estamos seguros y tenemos confianza en que sea así: que su llegada dé un nuevo aire al... a la Dirección General de la Mujer.

Pero es que resulta que el Consejero... el Consejero y el Presidente llevan ya mucho tiempo en la Comunidad Autónoma, y han consentido y consienten que llevemos diez años de retraso con Europa, y cuatro de retraso con España, si bien -como ya he dicho- la ley de impacto de género ha sido anunciada y está recogida en el Plan. Pero ¿qué resulta con este Plan? Que, como no está temporalizado, no sabemos cuándo se van a llevar a cabo ninguna de las medidas que recoge el Plan, el Partido Socialista dudamos de cuándo va a ser una realidad.

Y yo de verdad que me hubiera encantado, en mi segunda intervención, no tener que hacer alusión a todo esto, pero, como una vez más no se nos dice nada a la pregunta realizada -no por usted, ¿eh?, no... no es el caso, usted hoy ha estado yo creo que en su justa medida-, pero, el Partido Socialista, puede entender que tengamos dudas de cuándo, por qué, cómo, con quién; ¿se va a dialogar?, ¿no? Eso es lo que el Partido Socialista tiene dudas de que se vaya a llevar a cabo.

Mire, esperemos -de verdad que tenemos confianza en que su llegada sea un antes y un después en las políticas que ha valorado usted como positivas de la Comunidad Autónoma, y que el Grupo Socialista no las considere tan válidas-, esperemos que en el dos mil ocho esta Cámara pueda estar discutiendo sobre esa ley, porque... Si no la tiene -seguramente la tenga-, yo se la doy, es una hoja y un poquito, y solo les pedimos que al menos copien algo, que entendemos que estarán de acuerdo, porque lo hizo el Presidente del Gobierno, que en ese momento era del Partido Popular. Muchas gracias.

LA PRESIDENTA (SEÑORA SANZ JERÓNIMO): Muchas gracias, Señoría. En turno de réplica, tiene la palabra la señora Directora General.

LA DIRECTORA GENERAL DE LA MUJER (SEÑORA GARCÍA RODRÍGUEZ): Gracias, Presidenta.

La Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades asumió este compromiso y, desde luego, que no son las únicas actuaciones, y no debemos caer en la demagogia de fijarnos fechas de presentación, dado que son proyectos de gran envergadura, que el predeterminar de antemano el proceso de estudio y discusión de... con los diferentes sectores -como usted propone-, asociaciones y órganos consultivos, tanto de los adscritos a la Consejería de Familia como al Consejo Regional de la Mujer, como el resto de los demás órganos que intervienen en su tramitación administrativa, llevaría a prejuzgar el resultado del proyecto y la imposición de nuestro criterio. Todo lo contrario, pretendemos que sea fruto de un escrupuloso análisis y estudio de información pública y de consenso. No queremos copiar, queremos trabajar.

Soy una recién llegada, sí; pero desde el mes de julio del año en curso, en el que se constituyó el nuevo Gobierno de la VII Legislatura de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, se han materializado, aprobado y puesto en marcha iniciativas y compromisos políticos del programa electoral, trabajando en diversos frentes.

Debo recordarle que el compromiso de crear la semilla que engendró un gran pacto social contra la violencia de género fue presentado y ofrecido a las instituciones representadas en la Comisión Regional contra la Violencia; es más, el Consejero, a petición propia, comparecerá ante esta Comisión para exponer este Pacto Social contra la Violencia de Género.

A fin, pues, un poco, queremos comenzar a consensuar un texto de lo que constituirá este pacto social con los diferentes entes sociales. Desde luego, otro de los compromisos enunciados en el mes de septiembre por el Consejero de Familia e Igualdad de Oportunidades fue la creación de las Comisiones Territoriales contra la Violencia de Género; en octubre ya es una realidad, y ya se han constituido todas y cada una de ellas, a fin de mejorar y acercar la coordinación institucional haciéndola más flexible, y entre los profesionales que en el día a día intervienen en los asuntos de violencia de género.

Del mismo modo, se ha tramitado -y ustedes conocen- en la sede parlamentaria, por el sistema de lectura única, un texto de modificación de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de dos mil tres, en texto consensuado entre los dos principales partidos políticos que conforman este Parlamento, y, desde luego, tramitándose con carácter inmediato el correspondiente Decreto, aprobado por la Junta de Castilla y León el veintinueve de noviembre del dos mil siete, por el que la Administración Regional podrá personarse para el ejercicio de acciones judiciales, incluso en casos de fallecimiento de la víctima de violencia de género, previa solicitud de los familiares de la misma hasta el cuarto grado, a fin de que estos casos de barbarie no queden sin la garantía y el apoyo en el ejercicio de las acciones judiciales

penales de la Administración Regional, defendiendo el interés social conculcado por los actos de violencia entre las mujeres.

Se ha anunciado, finalmente, en este corto pero intenso periodo del nuevo Gobierno, el compromiso del mismo, con una dotación económica para la creación de un centro de emergencia de la... de atención a las mujeres víctimas de violencia, ampliando así la Red de Asistencia a la Mujer; sin olvidar, finalmente, que también estamos trabajando desde la Dirección General de la Mujer en la puesta en marcha, antes de finalizar el año del dos mil ocho, y con dotación presupuestaria, de un centro veinticuatro horas para garantizar, una vez más, una más efectiva e inmediata atención a las mujeres víctimas de violencia.

Por lo tanto, y para finalizar, no podemos... no debemos ni podemos poner fechas a los compromisos adquiridos, pues, como ven, cumplimos.

LA PRESIDENTA (SEÑORA SANZ JERÓNIMO): Muchas gracias, señora Directora General. Cuarto punto del Orden del Día. Por parte del señor Vicepresidente, se dará lectura al cuanto... cuarto punto del Orden del Día.

POC 83 I

EL VICEPRESIDENTE (SEÑOR GARCÍA VICENTE): Muchas gracias, señora Presidenta. Buenos días, Señorías. Cuarto punto del Orden del Día: **“Pregunta Oral ante Comisión, número 83-I, formulado a la Junta de Castilla y León por la Procuradora doña María Elena Pérez Martínez, relativa a fondo destinado a combatir la violencia de género en Castilla y León, publicada en el Boletín Oficial de las Cortes de Castilla y León, número 28, de diecinueve de noviembre de dos mil siete”.**

LA PRESIDENTA (SEÑORA SANZ JERÓNIMO): Muchas gracias, señor Vicepresidente. Para formular la pregunta, tiene la palabra la señora Procuradora doña Elena Pérez Martínez.

LA SEÑORA PÉREZ MARTÍNEZ: Sí, muchas gracias, Presidenta, y buenos días. Yo también quiero unirme al resto de la Cámara y darle la bienvenida a la Directora General de la Mujer, doña Alicia García. Y... y dos deseos: primero, le deseo estabilidad en el puesto, porque yo llevo catorce años en esta Cámara, he conocido muchas personas responsables de este tema en el Gobierno del Partido Popular que, con el tiempo, se han ido comprometiendo -no quiere decir que no tuvieran ningún tipo de compromiso, pero sí más implicadas en este tema-, pero han sido luego sustituidas por otras mujeres, como suele pasar normalmente en... con las mujeres en todo tipo de cargos, no solo les... de elección directa, sino también de designación. Por lo tanto, el primer deseo: le deseo estabilidad en el puesto, para que entre to-

das y todos podemos de verdad avanzar en este tema que llevamos muchos años ya debatiendo en esta Cámara.

Y también le deseo que la eleven el rango. Es decir, nos costó mucho también aquí, en esta Cámara, que la que entonces era Jefa de Servicio se subiera... se... supusiera un aumento de rango y se convirtiera en Directora General de la Mujer. Tuvimos muchos debates con el Partido Popular en esta Cámara, y algunas Señorías que entonces estaban seguramente se acuerdan. Usted ahora es Directora General, pero a nosotros nos parece que de todas formas habría que aumentar el rango de estas políticas, ya no solo con un Instituto de la Mujer, sino también con la posible creación de una Consejería de Igualdad.

Dicho esto -que no voy a decir más de este tema-, le hago la pregunta directamente: ¿Cuál es el motivo de haber tenido un remanente presupuestario devuelto al Gobierno de España del fondo destinado a combatir la violencia de género en Castilla y León, fondo del dos mil seis?

LA PRESIDENTA (SEÑORA SANZ JERÓNIMO): Muchas gracias, señora Pérez Martínez. Para contestar a la pregunta, tiene la palabra la señora Alicia... doña Alicia García Rodríguez.

LA DIRECTORA GENERAL DE LA MUJER (SEÑORA GARCÍA RODRÍGUEZ): Gracias, Presidenta. Muchas gracias por sus deseos, que me traslada. Respondiendo a la pregunta, en Conferencia Sectorial de la Mujer, en la que participan -como saben- las Comunidades Autónomas y el Gobierno del Estado Español, que tuvo una reunión el seis de abril del dos mil seis, pues se acordaron los criterios objetivos de distribución de créditos presupuestarios para coadyuvar a la puesta en funcionamiento por parte de las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla, pues, de los servicios que garanticen el derecho a la asistencia social integral a las mujeres víctimas de violencia de género, de medidas de... de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Aprobado esto por el Consejo de Ministros, el Acuerdo se compró... el Acuerdo de compromiso financiero para el año dos mil... en dos mil seis, en el mismo se fija una asignación total del Capítulo IV y VII de 597.862,12 euros para Castilla y León, destinado a la puesta en funcionamiento del derecho a la asistencia social integral de las mujeres víctimas de violencia de género, con el compromiso de que cada Comunidad Autónoma aporte la dotación económica de igual cuantía a la establecida por la Administración del Estado. Repito, un 4,98% del total: de los 12 millones que... que asigna el Gobierno a las Comunidades Autónomas, solo destina a Castilla y León un 4,98%, bueno.

Pues bien, la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, a través de la Dirección General de la Mujer, en cumplimiento de dichos compromisos y del convenio suscrito el treinta y uno de octubre del dos mil seis, realiza durante el ejercicio económico dos mil seis las siguientes actuaciones:

En el Capítulo IV, de gastos, comprometió ambas aportaciones económicas en su importe estatal y autonómica... y autonómico, por un importe total de 384.033 euros (209.251 euros del Ministerio y 174.781 de la Junta de Castilla y León), dirigidos a las diferentes actuaciones concretas: en primer lugar, el programa de formación específica y subsidiaria a las mujeres víctimas de violencia de género para fomentar la inserción laboral. En segundo lugar, programas de atención a las mujeres víctimas de violencia de género gestionados a través de entidades privadas sin ánimo de lucro. Y, en tercer lugar, ayudas económicas a las mujeres que, habiendo estado en centros de acogida y cumpliendo unos requisitos determinados, favorezcan su autonomía e independencia económica; entre estos requisitos es: no convivir con el agresor y no superar los 1.000 euros brutos al mes de recursos económicos.

En los dos primeros programas enumerados, el remanente es cero. Y, en lo que se refiere a la línea de ayuda a mujeres víctima de violencia de género que han estado en estos centros de acogida y que recogen estos requisitos de no convivir con el agresor y no superar los 1.000 euros brutos al mes de recursos económicos, la asignación del Estado era de 22.575 euros, comprometiéndose presupuestariamente 5.689,85 euros; por lo que el remanente fue de 16.905,15 euros. A este respecto, pues debe indicarse que el compromiso del crédito viene determinado, como es fácil de deducir, del número de solicitudes de ayuda económica que solicitan estas mujeres, que -como he dicho- permanecen en los centros de acogida y tienen que cumplir estos requisitos. Por tanto, como no puede ser de otra forma, este remanente fue debido a la ausencia de mujeres en esa lamentable situación, y cuya asignación presupuestaria exacta, pues, no se puede prever, ni determinar la cuantía presupuestaria de antemano.

El segundo Capítulo de gasto al que nos hemos referido es el VII, donde la Dirección General de la Mujer realizó actuaciones por un importe total, incluidas tanto las aportaciones del Gobierno como de la Junta de Castilla y León, de 811.691,24 euros -y no me voy a alargar demasiado, luego ya si quiere...-. Las actuaciones de este Capítulo fueron seis, cinco de ellas dejaron un remanente de cero euros, y la sexta -que, en concreto, es la siguiente- era el programa de formación a los distintos profesionales que trabajan directamente con las víctimas de violencia de género, y el remanente fue de 3,57 euros -vuelvo a repetir, 3,57 euros-, que resulta, lógicamente, de la diferencia entre el crédito asignado y el posteriormente justificado para la organización de estos programas de

formación de los profesionales que intervienen en la atención a las víctimas.

En resumen, lo... lo que nos asigna el Gobierno, nosotros tenemos un porcentaje de ejecución del 97,1%, y un remanente de 16.905,15 euros en el Capítulo IV y de 3,57 euros en el Capítulo VII, que, desde luego, se le devuelven al Gobierno.

Pero las razones... las razones que... que han llevado a este remanente pueden -como ya he dicho- deducirse que han sido dos:

Una, el número de solicitudes que finalmente se presentaron por mujeres víctimas de violencia de Castilla y León, destinadas a favorecer su autonomía e independencia económica, que no puede preverse de antemano; por lo que es inevitable que las solicitudes de las mujeres víctimas de violencia de género puedan surgir en cualquier momento, dado que esta lacra no conoce, lógicamente, de fechas ni de ejercicios presupuestarios, debiéndose garantizar la disponibilidad presupuestaria en estas circunstancias, mejor que tener que denegar la solicitud o aplazarla hasta la aprobación del nuevo Presupuesto; circunstancia esta que ni la sociedad ni la propia mujer afectada comprenderían como compromiso de ayuda y atención por parte de los poderes públicos.

Y la segunda razón de devolver 3,57 euros, pues, es por la diferencia derivada del compromiso y la justificación de los programas de formación de los profesionales, y el coste final de los mismos.

LA PRESIDENTA (SEÑORA SANZ JERÓNIMO): Gracias, señora Directora General. En turno de dúplica, señora Pérez Martínez, tiene la palabra.

LA SEÑORA PÉREZ MARTÍNEZ: Sí, muchas gracias. Yo entiendo que usted no estaba en el Gobierno en esas épocas o cuando se planteó este tema. Solo voy a hacer un poco de recordatorio y, de verdad, voy a ser breve, porque esto es una pregunta; y si queremos, de verdad, ahondar un poco más en este tema, pues ya solicitaremos una comparecencia para hablar más largo y tendido.

Primero, señalar que este ha sido el primer Gobierno que ha puesto encima de la mesa y para toda España, y sobre todo para las mujeres, una ley... una ley contra la violencia de género. Pero no solo eso, sino que es la primera ley de este tipo que viene con dotación económica, y que tiene un fondo, porque antes sí que habíamos tenido leyes, no de estas, pero leyes referidas a temas de mujeres, o planes, que, desde luego, no tenía ningún tipo de dotación económica. Es, por primera vez, un Gobierno Central que ayuda y dota de fondos a las Comunidades Autónomas -y a esta también- para ayudar en una competencia que es exclusiva de esta Comunidad Autónoma, y de las otras; pero como nos referimos a Castilla y

León, pues de esta Comunidad Autónoma. Eso es lo primero que quería decir.

En la Ley se planteaba que iba a ver un fondo de dos años, pero también este año -y usted lo sabe porque han firmado- han presentado un proyecto -que si quiere luego hablamos- nuevo, en el dos mil siete -sí, ahora se lo recuerdo, por si no lo sabe; vamos, no se acuerda, seguro que lo sabe, pero en este momento no sabe a qué me refiero-.

El primer año, el fondo fue en el dos mil cinco. Los criterios para distribuir los fondos fueron consultados y consensuados por todas las Comunidades Autónomas, incluida esta. Quiero decir que, si no le gustó a esta Comunidad Autónoma el reparto, desde luego, en la conferencia sectorial no dijo nada. Se aprobó por unanimidad. Y significaba: primero, un 65%, y son los mismos criterios que se han seguido, era en base a indicadores de incidencia de violencia, pero para eso había que saberlo, claro; entonces, hubo que hacer una encuesta desde el Instituto de la Mujer de este Gobierno actual central para ver un poco la incidencia que había de la violencia en cada Comunidad Autónoma, porque aquí se desconocía. Y el 33,5%, según criterios demográficos. Estos criterios... Como usted ha dicho que solo nos repartieron este fondo, por eso se lo digo; si no, tenga por seguro, porque sé que lo sabe usted perfectamente. En el dos mil cinco, no se planteó absolutamente ninguna condición para destinar el fondo a las Comunidades Autónomas, ni a esta tampoco; por lo tanto, cero euros de remanente. No había nada que explicar antes de que le dieran a uno el fondo.

Pero ya en el dos mil seis había que explicar, y se daba el fondo mediante convenios de colo... colaboración, como usted ha dicho. Primero, se tendría en cuenta el diagnóstico elaborado por esta Comunidad Autónoma sobre el impacto de la violencia en Castilla y León, diagnóstico que no existe; y segundo, valoración de las necesidades, recursos y servicios necesarios, que tampoco parece que exista en su totalidad.

Y digo eso, que parece que no existe, porque este año -y es ahora cuando se lo digo, porque le he visto la cara de extrañeza-, este año, a pesar de que la Ley planteaba que solo dos años de fondo, por un Decreto del trece... un Real Decreto del trece de julio del dos mil siete se daba... se da una concesión directa de subvenciones a determinadas Comunidades Autónomas y municipios para el desarrollo de proyectos innovadores -no para otra cosa-, innovadores, que garanticen de verdad el derecho a la asistencia social integral. La innovación tenía que atender, al menos, uno de estos tres ejes: la articulación de una estructura de red claramente definida y estable, metodologías de intervención de carácter integral, actuaciones sobre modelos específicos, etcétera. ¿Y qué nos encontramos? Que Castilla y León presenta un proyecto para la elaboración de un diagnóstico que prevea la pues-

ta en marcha de un nuevo modelo de funcionamiento. Quiero decir que ese diagnóstico, pues, no existía y ya este año plantean. Se podían haber hecho proyectos mucho más innovadores, haber planteado -no sé si ha sido usted, ya, cuando estaba en el cargo, o ha sido la anterior Directora General; discúlpeme, pero cómo no sé cuándo ha sido el planteamiento-, por ejemplo, claro, otras Comunidades Autónomas que han tenido muchísima más dotación, precisamente porque el proyecto era mucho más amplio y mucho más innovador, para la recuperación integral de las víctimas de violencia de género. Por ejemplo, podían haber presentado un proyecto -como se ha comprometido en esta Cámara muchas veces- de atención integral -que ahora ustedes lo tienen planteado en Presupuestos-, solo un centro para mujeres víctimas de violencia; pero nos hemos dejado sin atender las nueve provincias, porque en las nuevas provincias no hay centros de emergencia ni atención a la mujer las veinticuatro horas del día.

Tenemos un teléfono de atención a la mujer en general, que se puso en marcha con el fondo del dos mil cinco, quiero decir, que no fue presupuesto propio de esta Comunidad Autónoma -a mí me da igual, venga de donde venga el dinero, que se ponga en marcha-. Pero es para todo y, desde luego, no las veinticuatro horas. Por eso ha habido que poner, ¿eh?, un teléfono estatal -como usted bien sabe- para que aquellas Comunidades, como esta, que no tienen una atención las veinticuatro horas puedan, de verdad, tener seguridad las mujeres que tienen un sitio donde acudir.

Es decir, proyectos para la intervención integral en el medio rural, por ejemplo, tan importante, que ha hecho Aragón. Asturias, para la consolidación de una respuesta en la red; que aquí no existe, no existe porque tenemos una falta de recursos. Claro, entonces, todos estos proyectos tienen dotación importante, claro. Cuando nosotros presentamos uno para la elaboración de un diagnóstico, pues claro, tiene una dotación pequeña, claramente.

Quiero decir que con esto... significa que devolver un euro; y más del Capítulo VII, que es lo que viene con nombres y apellidos... Claro, el Capítulo IV, no; eso, ni del II, ni de nada; cuando no se planteaba justificación, aquí no sobraba un euro; me da igual un euro que 16.000. Y sé que otras Comunidades Autónomas también han devuelto, pero yo estoy en esta, y a mí lo que me preocupa son las mujeres de aquí, y llevo catorce años en esta Cámara, y llevamos el Grupo Parlamentario Socialista y el PSOE batallando por esto muchos años, para, cuando por primera vez se dota desde el Gobierno Central de un fondo destinado a esta atención, tengamos remanentes. Ese es mi disgusto. También me disgustaría en Cataluña, seguramente, o en otra Comunidad; pero yo estoy aquí, y me disgusta aquí.

Y acabo ya, porque dije que iba a ser breve. Usted sabrá -y seguro que lo tiene en su despacho, y, si no, se lo

proporcionaremos desde esta Cámara- que durante dos años mantuvimos en estas Cortes una Ponencia de Violencia de Género, que llegamos a una serie de conclusiones claras: primero, estaba planteando la falta de una red bien dotada, bien coordinada, de atención a mujeres. Esas conclusiones fueron votadas por unanimidad. Entonces, por eso ha sido la pregunta que he realizado fuera del debate presupuestario; quiero decir, cuando hay intención política, no solo no sobran euros, sino que faltan, faltan. Y no voy a meterme en lo que hemos hecho en los Presupuestos de este año; se planteaban muchas carencias. Y también se planteaba... -y ya le dejo para que, por favor, conteste lo que digo; no lo que traiga o no escrito- también poníamos en estas conclusiones la necesidad de elaborar una ley contra la violencia de género en Castilla y León, lo hemos votado en estas Cortes...

LA PRESIDENTA (SEÑORA SANZ JERÓNIMO): Señoría, por favor, la ruego vaya terminando. Gracias.

LA SEÑORA PÉREZ MARTÍNEZ: (Sí, acabo ya. Ya, ya, ya). Por favor, dígame si van a plantear esta ley y en qué plazos. Vale. Muchas gracias.

LA PRESIDENTA (SEÑORA SANZ JERÓNIMO): Muchas gracias, señora Pérez Martínez. Para dúplica, la señora Directora General tiene la palabra.

LA DIRECTORA GENERAL DE LA MUJER (SEÑORA GARCÍA RODRÍGUEZ): Muchas gracias. Finalmente, quería hacer una... una precisión en la formulación de su pregunta -si así me lo permite-, puesto que Su Señoría alude al fondo destinado a combatir la violencia de género en Castilla y León, y debo matizarle que este fondo estatal y la correlativa aportación del 50% de la Comunidad Autónoma no son medidas para combatir, sino más bien para poner en marcha servicios que garanticen el derecho a la asistencia social integrada a las mujeres que sean objeto de violencia de género; es decir, después de producido ya el lamentable ejercicio de violencia machista.

Lo que es el fondo destinado a combatir previamente la violencia, pregúntele usted al Gobierno Central, dado que esta Comunidad no ha recibido fondo alguno para prevenir y combatir esa lacra.

No sé si se referirá usted al fondo destinado a poner en marcha nuevos juzgados especializados contra la violencia de género, donde, si analizamos los criterios que ha tenido en cuenta para distribuir el fondo del que hemos dado cuenta, vemos como Comunidades Autónomas como Andalucía y Cataluña, al que el Consejo de Ministros asigna respectivamente el 17% y el 16,19% del fondo para garantizar la asistencia social e integral a las víctimas, y el 4,98% en el caso de Castilla y León. Esta diferencia en la asignación de recursos no se corresponde con el mismo porcentaje en la creación de juzgados espe-

cializados en violencia de género, ya que de los ochenta y tres juzgados que se pretenden crear en todo el territorio del Estado, hasta ahora ya se han creado catorce en Andalucía y solo uno en Castilla y León, sin que en esta última Comunidad Autónoma se tenga previsto crear ninguno más; y eso que para el reparto del citado fondo se utilizan diversos criterios -como ha dicho usted-: número de mujeres que se declaran maltratadas, número de muertes, población femenina, relación de centros de acogida y atención población femenina total.

¿O se... se refiere usted al fondo, que nunca existió, para combatir la violencia a través de la colaboración entre el Estado y las Comunidades Autónomas para el teléfono 016, donde el Estado no pretende poner un euro? Le digo también -haciendo un inciso- que el teléfono 900... el teléfono 900 estuvo funcionando las veinticuatro horas del día. Ahora no funciona las veinticuatro horas del día, y no funciona, pues, porque, lógicamente, se vio, lógicamente, que no... que no era usado a determinadas horas, no porque no... Y así pasará. *[Murmullos]*.

Para combatir con carácter previo la violencia, deben hacerse otras actuaciones... *[Murmullos]*.

LA PRESIDENTA (SEÑORA SANZ JERÓNIMO): Señorías, por favor, guarden silencio.

LA DIRECTORA GENERAL DE LA MUJER (SEÑORA GARCÍA RODRÍGUEZ): ... como la sensibilización a la población, la formación y educación desde las generaciones más jóvenes, como programas específicos en la educación, o el garantizar el efectivo cumplimiento de las órdenes de alejamiento dictadas por los juzgados; o, entre otras muchas formas de combatir esta lacra, campañas de sensibilización a la población para que pierda el miedo a la presentación de la denuncia por malos tratos, además de la formación y sensibilización de profesionales, como profesionales sanitarios, asistentes

sociales, etcétera, para que detecten y desenmascaren las situaciones de violencia que por miedo no se denuncian.

Finalmente, quiero hacer un llamamiento desde la Comunidad a la Administración Central a que persevere en el mantenimiento de un fondo similar en futuros años para alcanzar una asistencia social integral plena y prestar otros servicios complementarios, a fin de ampliar la oferta formativa ocupacional y adecuarla a las necesidades de las mujeres víctimas de violencia.

Es cierto que, en el dos mil seis, el Estado cofinanciaba el 25,86%; en el dos mil siete, el Estado cofinancia el 19,10%; en el dos mil ocho, el 6,93%, y la Junta de Castilla y León, el 93. El presupuesto para el dos mil ocho de la Dirección General de la Mujer ha incrementado... se ha incrementado un 8,79%, pero, si consideramos que los fondos del Estado han experimentado una gran... un gran descenso, realmente el esfuerzo presupuestario de... de la Junta de Castilla y León ha aumentado mucho más que un 8,79%.

Con estos datos se puede evidenciar que las políticas de mujer e igualdad de oportunidades desde luego que no preocupan al Gobierno Central, pero ni siquiera al Grupo Socialista, que no ha presentado ninguna enmienda a los presupuestos en materia de mujer.

LA PRESIDENTA (SEÑORA SANZ JERÓNIMO): Muchas gracias, señora Directora General, por sus exhaustivas respuestas. Decirles a todos los miembros de esta Comisión que, posiblemente, esta será la última ya del año en curso. Por lo tanto, felicitarles las fiestas, desearles una feliz salida y entrada de año. Y anunciarles que, seguramente, en el mes de febrero tendrá lugar la próxima Comisión de Familia. Muchas gracias de nuevo, señora Directora General.

[Se levanta la sesión a las doce horas diez minutos].