



4. IMPULSO Y CONTROL DE LA ACCIÓN DE GOBIERNO

470. Proposiciones No de Ley

PNL/001573-01

Proposición No de Ley presentada por las Procuradoras Dña. Laura Domínguez Arroyo y Dña. María Josefa Rodríguez Tobal, instando a la Junta de Castilla y León a realizar una valoración de requisitos que amplíe los existentes, medidas de evaluación más exhaustivas y reuniones semestrales con la Comisión de Igualdad con el fin de lograr una verdadera consecución de la igualdad en el seno de las empresas, para su tramitación ante la Comisión de Familia e Igualdad de Oportunidades.

PRESIDENCIA

La Mesa de las Cortes de Castilla y León, en su reunión de 29 de agosto de 2017, ha admitido a trámite las Proposiciones No de Ley PNL/001571 a PNL/001614.

De conformidad con el artículo 163 del Reglamento se ha ordenado su publicación y acordado su tramitación ante las respectivas Comisiones de la Cámara.

Los Grupos Parlamentarios podrán presentar enmiendas hasta seis horas antes del comienzo de la Sesión en que dichas Proposiciones No de Ley hayan de debatirse.

En ejecución de dicho acuerdo se ordena su publicación en el Boletín Oficial de las Cortes de Castilla y León, de conformidad con el artículo 64 del Reglamento.

En la sede de las Cortes de Castilla y León, a 29 de agosto de 2017.

EL SECRETARIO DE LAS CORTES DE CASTILLA Y LEÓN,
Fdo.: Óscar Reguera Acevedo

LA PRESIDENTA DE LAS CORTES DE CASTILLA Y LEÓN,
Fdo.: Silvia Clemente Muncio

A LA MESA DE LAS CORTES DE CASTILLA Y LEÓN

Laura Domínguez Arroyo y María Josefa Rodríguez Tobal, Procuradoras pertenecientes al Grupo Parlamentario Podemos Castilla y León, al amparo de lo dispuesto en los artículos 162 y ss. del reglamento de la Cámara, presentan la siguiente PROPOSICIÓN NO DE LEY para su debate y votación en la Comisión de Familia e Igualdad de Oportunidades.

ANTECEDENTES

Mediante la Orden de 28 de agosto de 2002, de la Consejería de Sanidad y Bienestar Social, por la que se crea la distinción «Óptima Castilla y León» y se regula la figura «Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres», la Junta de Castilla y León pretendía introducir un método para la igualdad de oportunidades en empresas y entidades entre mujeres y hombres. La distinción Óptima implica un reconocimiento a la consecución de una serie de medidas que implementan la igualdad



entre hombres y mujeres en su seno tales como la realización de un plan de igualdad, desarrollar una política de empresa no sexista con acciones como la promoción laboral de las mujeres, su formación o la eliminación de lenguaje y actitudes sexistas entre otras.

Es recurrente por parte de las administraciones públicas españolas incentivar a las empresas para que desarrollen sus actividades en materia de igualdad. De hecho, la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de Castilla y León, prevé en su artículo 14.6:

14.6. Distinguir a las empresas que destaquen por la promoción del principio de igualdad de oportunidades.

Sin embargo, también se prevé en su artículo 14.12:

12. Penalizar, dejando de subvencionar, bonificar o prestar todo tipo de ayuda pública, a aquellas empresas en las que se compruebe por Resolución administrativa o Sentencia judicial que exista discriminación salarial, acoso moral y otro tipo de trato desigual por razón de sexo, dentro de las relaciones laborales.

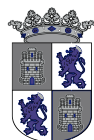
Sin embargo, ateniéndonos a la propia Constitución Española que proclama la igualdad de todas las personas ante la Ley en su artículo 14 y a la Ley 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que dispone en su TÍTULO I. Artículo 5 lo siguiente:

Artículo 5. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

"El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas."

Estimamos que el desarrollo de políticas y acciones en materia de igualdad en el ámbito empresarial debe ser de obligado cumplimiento y por tanto, tal y como prevé la legislación vigente, sancionable en caso contrario. Las políticas dirigidas únicamente a la distinción y no a la sanción no son garantistas con el cumplimiento de la legislación.

Dicho esto, en concreto los premios Óptima no garantizan que todas las empresas distinguidas mantengan en el tiempo el desarrollo de dichas acciones. La Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades tiene una nula capacidad de evaluación y seguimiento como hemos podido comprobar en la documentación expedida por dichas entidades. Por otro lado, los criterios para la distinción no se estipulan con claridad ni hay forma de conocer que realmente se cumplen o si son meras declaraciones de intenciones. La obligación de redactar un Plan de Igualdad no es sinónimo de cumplirlo si no se tiene forma de evaluarlo, del mismo modo que la constitución de una Comisión de Igualdad que se estipula no es sinónimo de que ésta se reúna como bien sucede con algunas de las empresas distinguidas.



En conclusión, la distinción Óptima necesita blindarse, con una evaluación rigurosa y con requisitos más garantistas para una verdadera consecución de la igualdad en el seno de las empresas distinguidas y con la supervisión de la Dirección General de la Mujer.

Por todo ello presentamos la siguiente

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN

Las Cortes de Castilla y León instan a la Junta de Castilla y León a:

1. Realizar una valoración de requisitos que amplíe la existente dirigida por personas especialistas en igualdad que comprueben la consecución de las acciones realizadas tras la solicitud, el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad, la situación de inicio de los puestos, remuneraciones etc. de las mujeres que trabajen en dicha empresa o entidad y la situación general de inicio in situ para evaluar posteriormente la evolución.

2. Adoptar medidas de evaluación más exhaustivas que las establecidas hasta ahora para el seguimiento del cumplimiento que otorga la distinción Óptima tales como la evaluación de impacto de género de las acciones aplicadas previstas en el Plan de Igualdad previo, la inspección in situ de las acciones llevadas a cabo por parte de una especialista en igualdad y la obligatoriedad de realizar una memoria de los objetivos conseguidos y no conseguidos.

3. Establecer la obligatoriedad de reuniones semestrales de la Comisión de Igualdad, así como que estén asistidas por una especialista en materia de igualdad, sean paritarias y sean partícipes del proceso de seguimiento y evaluación.

Valladolid, 6 de julio de 2017.

LAS PROCURADORAS,
Fdo.: Laura Domínguez Arroyo y
María Josefa Rodríguez Tobal

EL PORTAVOZ,
Fdo.: Juan Pablo Fernández Santos