

IP 20/06

Informe Previo sobre el Proyecto de Decreto por el que
se aprueba el IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres
y hombres en Castilla y León

Fecha de aprobación:
Pleno 21 de diciembre de 2006

Informe Previo sobre el Proyecto de Decreto por el que se aprueba el IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León

Con fecha de 27 de noviembre de 2006 tuvo entrada en el Consejo Económico y Social de Castilla y León solicitud de informe previo sobre el Anteproyecto de Decreto por el que se aprueba el IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León para el periodo 2006-2010, por trámite ordinario, conforme a lo establecido en el artículo 3 de la Ley 13/1990, de 28 de noviembre, del Consejo Económico y Social.

Dicha solicitud, realizada por la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León, se acompaña del Proyecto de Decreto objeto de informe y de la documentación que ha servido para su realización.

La elaboración de este informe previo fue encomendada a la Comisión de Área Social del CES, que lo analizó en sus reuniones de los días 11 y 12 de noviembre de 2006, siendo posteriormente remitido a la Comisión Permanente que, después de la deliberación en su reunión del día 14 de noviembre, acordó elevarlo al Pleno que lo aprobó en su sesión celebrada el día 21 de diciembre de 2006.

I.- Antecedentes

a) Unión Europea:



- ☞ Informes anuales sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la Unión Europea (2001 y 2002) e Informes sobre la igualdad entre mujeres y hombres (2004, 2005 y 2006).

- ☞ Decisión 2000/407/CE de la Comisión de 19 de Junio 2000, relativa al equilibrio entre hombres y mujeres en los comités y los grupos de expertos creados por la Comisión.

- ☞ Directiva 2000/43 CE del Consejo de 29 de Junio 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.

- ☞ Resolución 2000/C 218/02 del Consejo y de los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales, reunidos en el seno del Consejo de 29 de Junio de 2000, relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar.

- ☞ Comunicación 2000/C 203/03 de la Comisión de 7 de Julio 2000 a los Estados miembros, sobre la Decisión de la Comisión relativa al equilibrio entre hombres y mujeres en los comités y en los grupos de expertos creados por la Comisión.

- ☞ Directiva 2000/78 CE del Consejo de 27 de Noviembre 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

- ☞ Decisión 2000/750/CE del Consejo de 27 de Noviembre de 2000, por la que se establece un programa de acción comunitario para luchar contra la discriminación (2001/2006).



- ⇒ Decisión 2001/51/CE del Consejo, de 20 de diciembre de 2000, por la que se establece un programa de acción comunitaria sobre la estrategia comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres (2001-2006)

- ⇒ Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

- ⇒ Resolución 2003/C 175/02 del Consejo de 15 de julio de 2003, sobre formación del capital social y humano en la sociedad del conocimiento: aprendizaje, trabajo, cohesión social e igualdad entre hombres y mujeres.

- ⇒ Resolución 2003/C 260/03 del Consejo de 20 de octubre de 2003, sobre iniciativas para luchar contra la trata de seres humanos, en particular mujeres.

- ⇒ Directiva 2004/113/CE del Consejo de 13 de diciembre de 2004, por la que aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

- ⇒ Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

b) Normas estatales

- ☞ La Constitución Española (artículos 9.2 y 14).
- ☞ El Estatuto de Autonomía de Castilla y León (Ley Orgánica 4/1983, de 25 de febrero, reformado por Ley Orgánica 4/1999, de 8 de enero), en sus artículos 8 y 32.1.19ª.
- ☞ La Ley 16/1983, Creadora del Instituto de la Mujer, como Organismo Autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- ☞ Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, que supone la trasposición a la legislación española de las directrices europeas (Directiva del Consejo 92/85/CEE, de 19 de octubre, y Directiva 96/34/CEE, del Consejo de 3 de julio), modifica el Estatuto de los Trabajadores en lo relativo a permisos y excedencias por maternidad, paternidad y cuidado familiar, y también amplía la cobertura de la Seguridad Social por riesgo durante el embarazo.
- ☞ REAL DECRETO 1686/2000, de 6 de octubre, por el que se crea el Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- ☞ IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres 2003 – 2006, del Estado.
- ☞ LEY 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica.
- ☞ Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.

- ⇒ LEY ORGÁNICA 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

- ⇒ ORDEN PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres.

- ⇒ ORDEN PRE/526/2005, por la que se dispone la publicación del Acuerdo del Consejo de Ministros por el que se aprueba el Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado.

- ⇒ REAL DECRETO 253/2006, de 3 de marzo, por el que se establecen las funciones, el régimen de funcionamiento y la composición del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, y se modifica el Real Decreto 1600/2004, de 2 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

- ⇒ Proyecto de Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, aprobado en el Consejo de Ministros el 23 de Junio de 2006 (actualmente en tramitación parlamentaria).

c) Normas autonómicas

- ⇒ ORDEN de 28 de febrero de 1996, de la Consejería de Sanidad y Bienestar Social, por la que se crea el *Consejo Regional de la Mujer*, actualmente regulado en la Ley 1/2003 de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en



Castilla y León y por Decreto 171/2000 de 13 de julio, como órgano de participación y consulta adscrito a la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades.

⇒ Decreto 300/1999, de 25 de noviembre, por el que se regula la *Comisión Interconsejerías para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*.

⇒ Decreto 5/2000, de 13 de enero, por el que se crea la *Red de Asistencia a la Mujer* víctima de maltrato o abandono familiar en Castilla y León.

⇒ Decreto 6/2000, de 13 de enero, por el que se regula la acreditación y registro de entidades y centros de asistencia a al mujer en la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

⇒ Decreto 203/2001, de 26 de julio, por el que se aprueba el “III Plan Integral de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres” de la Comunidad de Castilla y León, para el periodo 2001-2005. Quedando derogado el Decreto 155/1997, de 24 de julio, por el que se aprueba el “II Plan de Igualdad de Oportunidades para la Mujer de la Comunidad de Castilla y León”, 1997-2000.

⇒ Decreto 29/2002, de 21 de febrero , por el que se aprueba el Plan Regional contra la Violencia hacia la Mujer en Castilla y León.

⇒ ORDEN de 28 de agosto de 2002 por la que se crea la distinción *Óptima* de Castilla y León y se regula la figura Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y ORDEN FAM/715/2004 , de 4 de mayo , por la que se modifica la Orden de 28 de agosto de 2002 por la que se crea la distinción *Óptima* de Castilla y León

- ⇒ Decreto 133/2003, de 20 de noviembre, por el que se crea y regula la *Comisión Regional contra la Violencia hacia la Mujer* y Decreto 87/2005, de 17 de noviembre, por el que se modifica el Decreto 133/2003, de 20 de noviembre, por el que se crea y regula la Comisión Regional contra la Violencia hacia la Mujer.

- ⇒ LEY 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León.

- ⇒ DECRETO 30/2005, de 21 de abril, por el que se crea y regula el *Observatorio de Género* de Castilla y León.

d) Normas de otras Comunidades Autónomas

ANDALUCÍA

III Plan de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres 2003–2005.

ARAGÓN

III Plan de Acción Positiva para las Mujeres de Aragón 2001–2004.

ASTURIAS

IV Plan de Acción Positiva para las mujeres en el principado de Asturias 2001-2005.

BALEARES

III Plan de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres 2003–2005.

Ley 12/2006, de 20 de septiembre, para la mujer.



CANARIAS

III Plan Canario de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres 2003–2006.

Ley 16/2003 de 8 de abril, de prevención y protección integral de las mujeres contra la violencia de género

CANTABRIA

III Plan para de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Cantabria 2003–2006.

Ley de Cantabria 1/2004, de Prevención de la violencia contra las mujeres y la protección a sus víctimas.

CASTILLA LA MANCHA

IV Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2004–2008.

Ley 5/2001 de 17 de mayo, de prevención de malos tratos y protección a las mujeres maltratadas.

CATALUÑA

V Plan de Acción y Desarrollo de las políticas de mujer en Cataluña 2005–2007.

EXTREMADURA

III Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres de Extremadura 2006–2009, (aprobado por el Consejo de Gobierno en julio de 2006)

GALICIA

IV Plan de Igualdade de Oportunidades das Mulleres Galegas 2002–2005.

Ley 7/2004, de 16 de julio, gallega para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

MADRID



IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
Plan de Acción Integral contra la Violencia de Género (2005-2008)
Ley 27/2005 de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género
Ley 5/2005 de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid.

MURCIA

III Plan de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres 2004–2005

NAVARRA

I Plan de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres de la Comunidad Foral de Navarra (2006-2010).

Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Ley Foral 12/2003 de 7 de marzo, de modificación de la Ley Foral 22/2002 de 2 de julio, para la adopción de medidas integrales contra la violencia sexista.

PAÍS VASCO

III Plan de Acción positiva para las mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Ley 4/2005 de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres

LA RIOJA

III Plan Integral de Mujer 2006-2009

COMUNIDAD VALENCIANA

IV Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2004–2008.

Ley 5/2001 de 17 de mayo, de prevención de malos tratos y protección a las mujeres maltratadas

CEUTA

I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres 2005–2008.

MELILLA

I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de la Ciudad Autónoma de Melilla 2001–2004.

e) Antecedentes del Consejo Económico y Social de Castilla y León

Dada la importancia de la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, el Consejo Económico y Social de Castilla y León informó en 2002 el Anteproyecto de Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León, emitiendo el Informe Previo IP 5/02, que fue aprobado por la Comisión Permanente el 23 de mayo de ese año. Así mismo, fue emitido un Informe de Opinión sobre el II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la Mujer en Castilla y León, visto por la Comisión Permanente en su sesión del 8 de mayo de 1997 y aprobado en el Pleno en su sesión ordinaria del 22 de mayo del mismo año.

Cabe señalar que el Consejo Económico y Social de Castilla y León publicó en 2002, en el número 4 de su Colección de Estudios, un estudio monográfico sobre *La Integración Laboral de la Mujer en Castilla y León*. Por otra parte se publicó en el número 7 (enero-diciembre de 2004) de la Revista de Investigación del CES, el estudio titulado “*La conciliación de la vida laboral y familiar en Castilla y León*”.

Por último, debido a la importancia que supone para el Consejo Económico y Social de Castilla y León la situación de la mujer en el mundo actual, y en concreto en



nuestra Comunidad Autónoma, y particularmente en el ámbito rural, se publicó un Informe a Iniciativa Propia sobre las *Mujeres en el Medio Rural en Castilla y León*, aprobado en el Pleno del CES el 9 de septiembre de 2004, tema al que este IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres dedica un área específico para tratarlo.

II.- Observaciones Generales

Primera.- La aprobación de la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León (BOCYL de 7 de marzo de 2003) supuso un avance en nuestra Comunidad en lo que se refiere a la igualdad entre hombres y mujeres, regulando el marco de actuación en la Comunidad para promover la igualdad y asistencia a la mujer. En el artículo 4 de esta ley se contempla la figura de los Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y su clasificación. En el artículo 8 se establece como competencia de la Comunidad Autónoma la elaboración de estos planes, asegurando una respuesta coordinada a las necesidades de la mujer en la Comunidad.

Segunda.- El Anteproyecto de Decreto que se informa, por el que se aprueba el IV Plan de Oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla y León, viene a aplicar los artículos 3 y 4 de dicha Ley 1/2003, y sustituye al III Plan Integral de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, aprobado por decreto 203/2001, de 26 de julio, cuyo periodo de vigencia era del año 2001 al 2005.

Tercera.- En lo que se refiere a prevención de la violencia de género en nuestra Comunidad, por el Decreto 29/2002, de 21 de febrero, se aprobó el Plan Regional contra



la Violencia hacia la Mujer en Castilla y León, para el periodo 2002-2005. Este plan se enmarcaba en el III Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres 2001-2005 y desarrolla el área de erradicación de la violencia del mismo.

Cuarta.- Actualmente, en el ámbito estatal, está en tramitación la Ley sobre la igualdad entre hombres y mujeres, cuyo proyecto fue aprobado el 23 de junio de este año por el Consejo de Ministros. El CES del Reino de España ha informado sobre esta ley en su Dictamen 08/2006 sobre el Anteproyecto de Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

III. – Observaciones sobre el contenido del Anteproyecto

Primera.- El Anteproyecto objeto de informe consta de un *artículo único* por el que se aprueba el IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León, precedido de una exposición de motivos, de *tres Disposiciones Adicionales*, de *una Disposición Derogatoria* y de *dos Disposiciones Finales*.

En el anexo del Anteproyecto se incluye el IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León.

Segunda.- El IV Plan General de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León, se ha elaborado sobre la evaluación del anterior plan (III Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres 2001-2005) y su periodo de vigencia es del quinquenio 2006-2010.

Tercera.- El IV Plan de igualdad introduce novedades, respecto a su precedente, como es un área específica sobre el Principio de Transversalidad. Se han omitido otras



áreas que aparecían en el III Plan, como el área de cooperación, el de erradicación de la violencia (desarrollado por el Plan de contra la Violencia hacia la Mujer en Castilla y León), medio ambiente y consumo, y conciliación de la vida laboral y familiar (ordenado en la Estrategia Regional para Facilitar la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar). En el área denominado en el III Plan de Igualdad de “Participación de la mujer en la vida pública” se ha ampliado el concepto, pasando a ser un área de Participación y Acceso al poder.

Cuarta.- El IV Plan General de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León queda estructurado en siete áreas, todas ellas con un objetivo general y varios específicos, en total 22 objetivos específicos, desarrollados a través de 217 medidas. Estas áreas son: Transversalidad, Empleo y Formación, Salud y Calidad de vida, Sensibilización, Educación y Medios de Comunicación, Participación y Acceso al Poder, Mujeres en el medio rural y Mujeres con una problemática específica.

Quinta.- El objetivo del plan, en lo que se refiere a la “*Transversalidad*”, es que la Junta de Castilla y León, a través de sus políticas consiga afianzar la igualdad de género. Para ello se pretende mostrar explícitamente el compromiso de la Junta de Castilla y León con la igualdad, a través de estudios e investigaciones, programas, campañas, e incluso impulsando la modificación de la legislación vigente y fomentando el equilibrio entre mujeres y hombres en los órganos de selección de personal, así como garantizando la detección y erradicación de sesgos sexistas en la provisión de puestos de trabajo de la Administración regional.

Así mismo se propone impulsar la cooperación entre administraciones e instituciones a favor de la igualdad y consolidar la perspectiva de género en la cooperación al desarrollo.



Sexta.- En el segundo área de este plan, referido al empleo y la formación, se pretende eliminar las discriminaciones de género en el mercado de trabajo y conseguir la plena inserción laboral de las mujeres, fomentando el empleo estable por cuenta ajena y el autoempleo.

Séptima.- En el área de “*Salud y Calidad de Vida*” se persigue promover una calidad de vida integral a las mujeres de Castilla y León. Para ello se incide en la investigación y difusión de información sobre los problemas sanitarios específicos de las mujeres, la sensibilización y formación, con perspectiva de género, de aquellos sectores involucrados en la salud, tener en cuenta las necesidades de las mujeres en la planificación urbana y gestión medioambiental, y la promoción de manifestaciones culturales, artísticas y deportivas a favor de la igualdad de oportunidades.

Octava.- En cuanto al área de “*Sensibilización, Educación y Medios de Comunicación*”, su objetivo se centra en la construcción de una sociedad igualitaria, la formación y sensibilización en el sistema educativo desde la igualdad y la eliminación de una imagen estereotipada de la mujer en los medios de comunicación.

Novena.- El objetivo principal del área de “*Participación y Acceso al Poder*” es el impulso de la participación y el acceso de las mujeres a la toma de decisiones y a las estructuras de poder en todos los ámbitos de la vida social, consolidando que la opinión pública sea partidaria de la participación de las mujeres y fomentando el acceso de éstas a las estructuras de poder y puestos de responsabilidad.

Décima.- En lo referente al área de “*Mujeres en el Medio Rural*”, se pretende que sean establecidas las bases para que la igualdad entre mujeres y hombres sea un factor prioritario del desarrollo en el mundo rural. Con este fin se impulsa el apoyo a las mujeres



del medio rural en lo que se refiere a su participación en la vida social, el acceso al empleo, mejorar su calidad de vida, y la sensibilización sobre la necesidad de políticas que favorezcan la igualdad en el mundo rural.

Undécima.- El séptimo área hace referencia a las “*Mujeres con Problemática Específica*”, centrándose en la plena integración de las mismas y la mejora de su calidad de vida, distinguiendo como tales aquellas que ejercen la prostitución, las drogodependientes, las presas, las mujeres con discapacidad y las de etnia gitana. Para ello se pretende impulsar estudios e investigaciones, campañas de sensibilización, acciones formativas e informativas, etc., teniendo en cuenta las características particulares de cada uno de estos grupos.

Duodécima.- En lo referente a la ejecución de las medias contenidas en el Plan, se otorga la responsabilidad a los centros directivos de la Junta competentes en cada materia, con el apoyo de la Dirección General de la Mujer y bajo la coordinación de la Comisión Interconsejerías para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Decimotercera.- En cuanto a financiación, serán las distintas Consejerías de la Junta de Castilla y León las encargadas de adoptar las medidas presupuestarias necesarias para las actuaciones que les corresponda. La Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades destinará el presupuesto correspondiente a los subprogramas que desarrolla, y todo ello se condiciona a la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad.

Decimocuarta.- Será la Comisión Interconsejerías para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres la encargada del seguimiento y evaluación de este Plan, mediante los datos obtenidos por la Dirección General de la Mujer.

IV.- Observaciones Particulares

Primera.- En el texto del IV Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres, queda suficientemente explicado porqué no se han desarrollado áreas que aparecían en el plan precedente, como son la de erradicación de la violencia o el área de conciliación de la vida laboral y familiar.

Sin embargo no se dedica este plan a otras áreas, como son la de Cooperación, por lo que el CES considera que sería oportuno explicar la razón de tal decisión.

Es preciso señalar que en el área de Transversalidad se incluye un objetivo dedicado a la promoción de la cooperación entre Administraciones e instituciones en pro de la igualdad.

También desaparece, respecto al anterior Plan de Igualdad, el área dedicado a Medio Ambiente y Consumo. Sin embargo en el área de Salud y Calidad de Vida, se dedica un objetivo específico para *“desarrollar una cultura de planificación urbanística y gestión medioambiental que tenga en cuenta las necesidades de las mujeres e impulse su participación”*.

Segunda.- Una de las medidas del plan, incluida en el Área de Transversalidad (a fin de mostrar el compromiso de la Junta con la igualdad) es impulsar la modificación de la legislación vigente, para introducir el impacto de género en la elaboración de disposiciones generales y planes de la Junta de Castilla y León. La redacción de esta



medida puede plantear dudas sobre qué tipo de legislación se pretende modificar para cumplir este objetivo y cual es el fin de esta medida. No se especifica, por ejemplo, si se prevé una Ley de Impacto de Género, tal y como ocurre en otras Comunidades Autónomas.

Tercera.- El Plan incluye medidas cuyo fin es la creación de organismos como una Comisión de Coordinación con las Administraciones Locales, así como la creación de Consejos Locales de la Mujer y Concejalías o Áreas de la Mujer.

El CES propone que se establezcan las vías de coordinación entre los órganos de futura creación, así como con aquellos que ya existen.

Cuarta.- Las medidas recogidas en el Plan, en cuanto a empleo y formación, se centran en un empleo de calidad para la mujer, y en la consecución del pleno empleo de las mismas.

El CES valora positivamente que se incluya en el Plan una medida para fomentar la colaboración de la Junta con los agentes sociales para llevar a cabo políticas de igualdad y para incorporar agentes de igualdad en sus organizaciones, con el fin de eliminar discriminaciones de género en el mercado de trabajo.

Así mismo, se considera una medida positiva la que pretende la participación de las mujeres en la negociación de los convenios colectivos y las condiciones de trabajo.

Quinta.- Por lo que se refiere al Objetivo Específico 1 del Área de Empleo y Formación, el CES propone varias modificaciones que se refieren a las siguientes medidas:

En la medida 4 del Objetivo Específico 1, se menciona la Responsabilidad Social Corporativa. El CES considera que debería añadirse que, en lo referente a RSC, ha de ser respetada la libertad y voluntariedad de la empresa.

En la medida 11, el CES considera necesario que se especifique empresa *“pública y privada”*.

Por otra parte, en la medida 12, desde el CES se estima oportuno la sustitución de “empresariado” por *“organizaciones empresariales”*.

En la medida 14 (siguiendo en el Objetivo Específico 1), el CES propone añadir al final de la frase *“..., respetando la autonomía colectiva”*.

En el mismo sentido, en las medidas 15 y 16, se propone asimismo, añadir *“..., con la necesaria negociación entre los agentes económicos y sociales”*.

Por otra parte, el CES considera necesaria la inclusión en el Plan de alguna referencia a la Economía Social. En este sentido, dentro del Área de Empleo y Formación, se propone que se redacte la medida 19 de Objetivo Específico 1 de la siguiente forma: *“Apoyar a las organizaciones empresariales, de los distintos sectores, en las que tienen más representación las mujeres, como aquellas de Economía Social, promocionando la realización de encuentros para la formulación de acciones conjuntas”*.

Asimismo, en la primera medida del Objetivo Específico 2, el CES propone añadir: *“... y especialmente el autoempleo colectivo en las empresas de economía social”*.

Sexta.- En el área de *“Empleo y Formación”*, dentro del objetivo específico 2, la medida 8 sobre *“facilitar el acceso a las mujeres a las nuevas tecnologías, para que*



puedan ser utilizadas como herramientas de formación y trabajo”, podría considerarse, a juicio del CES, la siguiente redacción: “Fomentar el acceso de las mujeres a las nuevas tecnologías, para que puedan ser utilizadas como herramientas de formación y trabajo”.

Séptima.- En cuanto a las medidas número 7 y 13 del objetivo específico 2, del área de “*Empleo y Formación*”, el Consejo Económico y Social considera que podrían fusionarse en una sola medida con la siguiente redacción:

“Incentivar la coordinación y colaboración de la Red Mujer Empleo con el Servicio Público de Empleo (EcyL) y con los organismos y empresas públicas de la Junta vinculadas a la creación de empresas”.

Por lo que se refiere a la medida 9 dentro de este objetivo específico, el CES considera necesario que se modifique la redacción de la misma, puesto que puede resultar confuso el colectivo al que se pretende adecuar los horarios formativos.

Octava.- El CES entiende que la medida 14 del Objetivo Específico 2 del Área de Salud y Calidad de Vida, debería completarse, quedando su redacción de la siguiente forma: “*Promover la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de prevención de riesgos laborales, tanto en lo referente a la evaluación de riesgos específicos en función del sexo y la planificación preventiva de las empresas, como en los órganos de representación y participación de los trabajadores y trabajadoras en dicha materia*”.

Novena.- En el área de “*Sensibilización, Educación y Medios de Comunicación*”, en la introducción que se hace en el plan, el CES considera oportuno que se aclare la redacción en lo referente a niveles educativos, puesto que queda confuso en cuanto se



menciona la escasa presencia en los cargos de responsabilidad y decisión por parte de las mujeres. En este sentido, en lo que se refiere a la educación sexista, el CES propone que se aclare si se refiere al ámbito social o, en particular, a la educación únicamente en los niveles educativos.

Décima.- En lo referente al “*Área de Participación y Acceso al Poder*”, el CES propone que se incluya, dentro del Objetivo Específico 1, una medida cuyo fin sea impulsar un estudio sobre los obstáculos de las mujeres para acceder a las estructuras de poder y puestos de responsabilidad.

El Objetivo Específico 2 del “*Área de Participación y Acceso al Poder*” consiste en “*Capacitar a las mujeres para aumentar sus habilidades y su acceso a las estructuras de poder y a puestos de responsabilidad*”. El CES considera más oportuno el siguiente texto alternativo: “*Fomentar el acceso de las mujeres a las estructuras de poder y a puestos de responsabilidad*”.

Undécima.- En el área de Mujeres en el Medio Rural, en la medida 16 del Objetivo Específico 1, el CES propone que se añada “organizaciones empresariales”, en lo referente a potenciar la adopción de acciones positivas para favorecer la participación de las mujeres.

En este Objetivo Específico 1, el CES considera oportuno que se profundice en la medida 11 sobre lo referente al Registro Oficial de Producción Integrada en Castilla y León.



Duodécima.- En el área de “*Mujeres con Problemática Específica*”, dentro del Objetivo Específico 5, en la medida 5, referida a los convenios colectivos, el CES propone que se añada “*respetando la autonomía colectiva*”.

En el Objetivo Específico 6, referido a la integración social de las mujeres de étnia gitana, en lo que se refiere a potenciar la formación de “*mediadoras implicadas*”, el CES recomienda sustituir por “*personas mediadoras implicadas*”.

V.- Conclusiones y Recomendaciones

Primera.- El Consejo Económico y Social de Castilla y León valora positivamente la elaboración del Anteproyecto de Decreto por el que se aprueba el IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla y León, así como su adecuada remisión al CES para el preceptivo informe.

Segunda.- En el “*Área de Transversalidad*”, se incluye una medida cuyo objetivo es la consolidación de la figura del Agente de Igualdad de Oportunidades. En el Área de Empleo se incluye una medida que pretende promover los agentes de igualdad en las organizaciones de los agentes sociales. En el área de Sensibilización, Educación y Medios de Comunicación existe una medida destinada a continuar con la colaboración con las universidades para la impartición del Postgrado de Agentes de Igualdad de Oportunidades.

La Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León, dice que la Administración de Castilla y León deberá expedir,



al menos en la educación no formal, acreditaciones en materia de Agentes y Promotores de Igualdad de Oportunidades.

El CES considera que es conveniente, además de la formación de agentes y del desarrollo de esta profesión, la inclusión de esta figura en la estructura de la Administración Regional, así como la creación de programas y subvenciones destinados a insertar el Agente de Igualdad de Oportunidades en las empresas, asociaciones y federaciones.

Tercera.- El CES considera oportuno que se incluya en plan, dentro del área de Empleo y Formación, alguna medida destinada a reforzar el papel de la Inspección de Trabajo en lo que se refiere al tratamiento del acoso laboral.

Asimismo se considera necesario incluir (en el Área de Salud y Calidad de Vida) medidas destinadas a la realización de estudios sobre la consideración de las enfermedades profesionales que afectan a mujeres y que se han venido considerando comunes a ambos sexos.

Cuarta.- En lo referente al Área de Sensibilización, Educación y Medios de Comunicación, el CES considera necesario que se incluyan medidas cuyo fin sea a la educación infantil no sexista.

Quinta.- En el anterior Plan de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres de Castilla y León, se establecían acciones generales para mujeres con problemática específica, sin tener en cuenta ninguna acción concreta para mujeres con discapacidad, ni mujeres de etnia gitana (sí minorías étnicas en general), y estableciendo medidas muy generales para el resto de mujeres con problemática específica.

El CES entiende acertado que en este IV Plan, en el área de Mujeres con Problemática Específica se hayan adoptado medidas concretas para cada grupo de mujeres con una problemática específica.

Sin embargo no se ha establecido ninguna medida para mujeres pertenecientes de familias monoparentales, ni a mujeres mayores, tal y como se hacía en el anterior plan, algo que el CES considera oportuno incluir.

Sexta.- En el Área de Mujeres con problemática específica no se ha incluido el colectivo de las “mujeres sin techo”. El CES considera conveniente su inclusión dentro del mencionado área para así hacer hincapié en sus particularidades.

Séptima.- El CES estima adecuadas las medidas destinadas a la plena igualdad en el empleo, especialmente en lo referente a la desigualdad salarial entre hombres y mujeres, y considera conveniente que se impulsen, en colaboración con los agentes económicos y sociales, sistemas de detección y erradicación de discriminaciones por razón de sexo en la retribución de los trabajadores en el mercado laboral de Castilla y León.

Octava.- Para desarrollar todas y cada una de las medidas contenidas en este Plan es necesario que se disponga de una dotación presupuestaria suficiente, que permita llevar a cabo cada una de ellas a lo largo de la duración del mismo.

El CES considera que sería necesario que se especificara la dotación anual que supondría la aportación de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades.

Asimismo, sería también necesario que se definiera, en el texto del propio Plan, la cuantificación de las aportaciones de las demás Consejerías e instituciones implicadas en el mismo, ya que de no ser así, no se puede conocer si se dispone de la suficiente

dotación económica para poder llevar a cabo todas y cada una de las medidas que el propio Plan contiene.

Novena.- Este Consejo considera oportuno que, si fuera necesario, se modifique el Plan que se informa, con el fin de adecuarlo a la futura Ley de Igualdad actualmente en trámite parlamentario en las Cortes Generales, algo que deberá hacerse con carácter inmediato a la promulgación de dicha Ley, en su caso.

Si fuera preciso, y se considera oportuna esta revisión, el CES insta al compromiso del Ejecutivo Regional para la tramitación del correspondiente informe preceptivo.

Valladolid, 21 de diciembre de 2006

El Presidente

El Secretario General

Fdo. José Luis Díez Hoces de la Guardia

Fdo. José Carlos Rodríguez Fernández