



4. IMPULSO Y CONTROL DE LA ACCIÓN DE GOBIERNO

470. Propositiones No de Ley

PNL/000688-01

Proposición no de ley presentada por el Grupo Parlamentario Popular, instando a la Junta de Castilla y León a incorporar nuevas empresas comprometidas con la igualdad para el desarrollo de proyectos que favorezcan la igualdad y el fomento del empleo de las mujeres de Castilla y León, 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 2 de noviembre de 2023, ha admitido a trámite las proposiciones no de ley PNL/000659 a PNL/000705.

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.

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

En la sede de las Cortes de Castilla y León, a 2 de noviembre de 2023.

EL SECRETARIO DE LAS CORTES DE CASTILLA Y LEÓN,
Fdo.: Diego Moreno Castrillo

EL PRESIDENTE DE LAS CORTES DE CASTILLA Y LEÓN,
Fdo.: Carlos Pollán Fernández

A LA MESA DE LAS CORTES DE CASTILLA Y LEÓN

EL GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR de las Cortes de Castilla y León, al amparo de lo establecido en los artículos 162 y siguientes del Reglamento de la Cámara, presenta la siguiente PROPOSICIÓN NO DE LEY para su debate y votación ante la Comisión de Familia e Igualdad de Oportunidades.

ANTECEDENTES

Actuar en el ámbito del empleo y la empresa ha de ser una prioridad en toda política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y ello porque en el ámbito laboral se manifiestan muchas de las desigualdades que afectan hoy a la mujer. No somos iguales, ni en el acceso, ni en el salario, ni en la promoción:

- Hablamos de menor salario, según los últimos datos de Eurostat, la brecha salarial en España se sitúa en 8,9 % salario/hora, por lo que las mujeres trabajan una media de 32 días gratis cada año, en términos comparativos con los hombres.



- Hablamos de mayor tasa de paro, de una tasa paro femenino en España del 13,16 % (10,4 % en CyL) frente al 10,19 % (7,9 % en CyL) de los hombres¹, de mayor precariedad en sus contratos, de menor presencia en puestos directivos.
- De infrarrepresentación de las mujeres en cargos de alta responsabilidad. En España, en 2022, el porcentaje de mujeres en el conjunto de consejos de administración de las empresas que forman parte del Ibex-35 fue de casi 32 %, 2 puntos superior al del año anterior y que ha mejorado mucho desde los 11,2 % de 2012, pero que, sin duda, es todavía insuficiente.
- Hablamos de la existencia ámbitos y sectores especialmente masculinizados (tecnología, transportes, negocios...) donde los obstáculos son mayores, donde los estereotipos imperantes en nuestra sociedad, la falta de oportunidades y de referentes restringen o directamente excluyen a las mujeres.

Aunque en los últimos años se están dando pasos efectivos y significativos hacia la igualdad en el mercado laboral, con avances importantes en la educación y formación de las mujeres, en la sociedad del siglo XXI no podemos, ni debemos, dar por buena esta desigualdad; debemos seguir trabajando por alcanzar la igualdad efectiva en el empleo. Alcanzar la igualdad de oportunidades en el acceso y en la promoción laboral: reducir brechas salariales, romper techos de cristal, avanzar en conciliación son los objetivos a los que se han de dirigir las actuaciones.

Propiciar la igualdad de género en la empresa no es solo una cuestión ética que responde a un principio elemental de justicia y equidad social, sino también una cuestión estratégica, un factor de competitividad empresarial, pues a las empresas que comprenden su importancia obtienen mayores beneficios. En estos momentos de crisis, la sociedad o la propia economía no pueden desperdiciar la formación y el talento de la mitad de la población.

La situación de las mujeres en la empresa requiere trabajar por la igualdad a través de una actuación conjunta, coordinada y complementaria desde el ámbito público como el privado para alcanzar la ansiada y necesaria igualdad laboral.

La Junta de Castilla y León actúa en este ámbito del empleo y la empresa. En concreto, una de estas actuaciones que se está llevando a cabo en esta Legislatura es el decidido impulso dado a las empresas comprometidas con la igualdad.

Queremos reconocer el avance que supone el proyecto denominado EMPRESAS DE CASTILLA Y LEÓN COMPROMETIDAS CON LA IGUALDAD, una estrategia de colaboración público-social, que busca unir las políticas de responsabilidad social de grandes empresas de la Comunidad con las políticas de igualdad entre mujeres y hombres y de prevención de la violencia de género desarrolladas por la Junta de Castilla y León.

Proyecto que agrupa a empresas con un denominador común: su decidido trabajo en favor de la inserción laboral de mujeres con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo, de la que ya forman parte Gullón, Caja Rural de Zamora, Leche GAZA, FCC, Execyl (fundación compuesta por 90 compañías de la Comunidad de distintos sectores y tamaños), CaixaBank, Michelin y distintas empresas del sector de transporte por carretera de viajeros y mercancías de Castilla y León.



Ellas no solo han emprendido una carrera de éxito y prestigio. También son un ejemplo para seguir. Por ello, proponemos la siguiente

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN

"Las Cortes de Castilla y León instan a la Junta de Castilla y León a continuar incorporando nuevas empresas al convenio de empresas comprometidas con la igualdad para el desarrollo de proyectos que favorezcan la igualdad y el fomento del empleo de las mujeres de Castilla y León, en particular, de las mujeres del medio rural y víctimas de violencia de género".

Valladolid, 20 de octubre de 2023.

EL PORTAVOZ,

Fdo.: Raúl de la Hoz Quintano

¹ Última EPA 2.º Trimestre de 2023