

El senyor president:

Moltes gràcies, senyor Marzà, conseller.

Senyories, continuem la sessió de control. Ara la pregunta que formula el Grup Podemos-Podem. Senyor Montiel, des de l'escó, demane vosté la paraula.

El senyor Montiel Márquez:

Bon dia a tots i a totes.

També el Grup Podem vol solidaritzar-se i felicitar-se per la declaració de les Falles com a patrimoni immaterial. I ara toca lluitar perquè la música de la Comunitat Valenciana, que està molt arrelada, també aconseguim que siga declarada patrimoni immaterial.

A partir d'ahí la pregunta, senyor president, és: ¿qué medidas concretas y qué calendario tiene fijado este Consell para rectificar la diferencia salarial entre empleados y empleadas públicas?

Gracias.

El senyor president:

Senyor president.

El senyor president del Consell:

Gràcies, president.

Gràcies, senyor Montiel.

El primer que cal dir és que, efectivament, la discriminació salarial entre homes i dones és una discriminació social que és absolutament impossible d'admetre com està passant en estos moments. Afecta el cor dels drets, llibertats i els valors de les persones humanes i, per una altra banda, afecta també l'eficiència del procés econòmic.

Els indicadors són extraordinàriament preocupants. Segons l'INE, la breixa salarial de gènere se situa en el 25,4%, 6.000 euros anuals; la breixa valenciana està per damunt de l'estatal, 23,3%. Paradoxalment, també afecta l'administració, malgrat que l'aplicació dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat garanteix la concorrència competitiva. En l'administració valenciana estem per damunt de la mitjana espanyola, amb un percentatge del 14,4%.

Per tant, ni podem mirar cap a l'altre costat, ni volem mirar, ni ens resignem. Estem ja actuant, actuant. En primer lloc, La Generalitat, a través de la Conselleria de Justícia i Administració Pùbliques, encomanà una comissió d'experts que avaluara amb perspectiva de gènere la reforma de la llei de la funció pública, és l'informe Violeta per a la funció pública. És la primer vegada en Espanya que s'aborda una reforma de la funció pública a partir també d'un informe que

incorpora la perspectiva de gènere. L'estudi ha revelat un diferencial salarial mitjà de 300 euros. Estes dades encenen obviament i han encès obviament totes les llums d'alarma. I per això li anuncia que abans que acabe este any s'aprovarà el Pla d'igualtat 2017-2019.

El Partit Popular va fer un primer pla d'igualtat, de 2010 a 2012, pot ser a remolc de la moda de plans d'igualtats, però no ha tingut ni continuïtat, ni enfocament i la desigualtat ha continuat agreujant-se.

El segon pla d'igualtat inclourà mesures inèdites en La Generalitat i en la resta d'administracions d'Espanya. La comunitat esdevindrà l'autonomia capdavantera en temes d'igualtat en la funció pública. Algunes mesures ja estan pactades amb els sindicats i ahí parlarem de la revisió del sistema retributiu de l'administració valenciana, la dinamització de les unitats d'igualtat de les conselleries, la garantia d'una presència equilibrada en els òrgans col·legiats i en la provisió dels llocs de lliure designació.

Entre altres qüestions també s'inclourà una clàusula de desempat favorable a les dones si es troben infrarepresentades a les convocatòries, concursos i els processos selectius. S'elaborarà un informe d'impacte de gènere en cada oferta pública d'ocupació i en cada procés de selecció. I treballarem a fons els aspectes vinculats a la conciliació familiar, personal i professional.

A més a més, la vicepresidenta i consellera d'igualtat, en el projecte de pressupostos ja proposa reclassificar totes les places dels serveis territorials i dels centres ampliant la jornada, cosa que implica una equiparació salarial amb la resta de personal funcionari dels serveis centrals. Així posarem fi a una discriminació molt antiga que patia un col·lectiu de 1.873 persones altament feminitzat.

Per tant, efectivament, planificant, però actuant.

Gràcies. (Aplaudiments)

El senyor president:

Moltes gràcies, president.

Senyor Montiel per a formular la pregunta, acabar de preguntar.

El senyor Montiel Márquez:

Moltes gràcies.

Moltes gràcies per la resposta.

Efectivamente, la brecha salarial, esa diferencia retributiva, nos coloca tanto en el mercado laboral, en el ámbito privado, por encima de la media europea, pero también somos una de las comunidades que está por encima de la media nacional dentro de la administración de La Generalitat.

Y también tenemos la percepción de que esa diferencia que el informe Violeta fijaba, cuantificaba en 308 euros, puede

ser incluso más elevada si hablamos del sector público en términos amplios. Es decir, tenemos la percepción de que no es en la administración pública donde los puestos de trabajo están clasificados, tasados, valorados, etcétera y es una estructura muy jerarquizada, rígida podríamos decir, si ahí nos aparece una brecha salarial entorno, como decía el presidente, al 14%, imaginemos dónde hay toda una constelación de entidades, empresas, organismos, muchos de los cuales no tienen ni aprobada todavía su relación de puestos de trabajo. Y, por tanto, tenemos la percepción, la sospecha de que aún se podría agrandar esa brecha salarial en términos reales si hablamos del sector público con carácter general.

Nosotros pensamos que, además, las leyes autonómicas diseñadas para paliar la situación de desigualdad se han demostrado básicamente ineficaces. Tanto la Ley 7/2012, integral contra la violencia sobre la mujer, como la Ley 9/2003, para la igualdad entre hombres y mujeres. Una ley que, además, no tuvo ningún desarrollo reglamentario y que muchas de sus previsiones en materia de actuación en la administración pública para eliminar la desigualdad no han sido desarrolladas ni aplicadas.

Entonces, nos parece que ahí hay una urgencia, en el sentido de tener que hacer políticas efectivas para combatir la brecha salarial. En el sector privado hay una... La brecha salarial por definición es injusta e inaceptable a corto plazo. Pero además, en el sector privado genera un agravio adicional, cuando hablamos en términos de pensión, cuando llegamos a la edad de la pensión. En la administración pública lo que ocurre es que la forma de medir los indicadores es mucho más compleja, es una realidad más difícil.

Pero podríamos llegar a la conclusión, también, de algunos rasgos característicos de esa brecha salarial, que tienen que ver con la promoción en puestos de libre designación. Tiene que ver con la clasificación de puestos con complementos, puestos desempeñados tradicionalmente por hombres, lo cual va creando, va agrandando esa brecha, y va provocando un efecto perverso en una estructura que, en puridad, no debería aceptar una situación como esta.

La administración pública no es reivindicar a igual trabajo, igual salario, porque eso ya sería cumplir la ley, sino que hay que hacer un esfuerzo adicional. Y nosotros pensamos que en ese esfuerzo adicional es necesario no solo declaraciones legales, sino políticas efectivas concretas. La prueba es que la Ley 9/2003 contenía una serie de declaraciones y no se han aplicado.

Y por tanto, nosotros estamos convencidos de que hace falta fomentar la presencia de mujeres en los tramos más altos más altos de la escala corporativa, por tanto en puestos de responsabilidad. Porque tenemos una administración básicamente feminizada, pero luego en la práctica muy pocas directivas públicas en los altos niveles.

Y mire, le vamos a hacer varias propuestas muy sencillas. Algunas pueden incluso incorporarse a ese plan de igualdad, y otras a la ley de la función pública. Pero otras necesitan de un acto administrativo, pura y simplemente. En materia de acceso público, nosotros planteamos que hay que incorporar a los temarios para el acceso al empleo público temas relativos a normativa sobre igualdad efectiva de hombres y mujeres, y sobre violencia machista.

Creemos que en materia de formación de funcionarios públicos hay que garantizar a través del IVAP que en los programas de formación se da formación en materia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y facilitar programas de capacitación específica al personal y a los miembros electos de las corporaciones locales, para garantizar el cumplimiento efectivo de esa igualdad en todos los niveles de las administraciones públicas valencianas.

En materia de contratación pública, creemos que no se han hecho efectivas todavía...

El senyor president:

Senyoria...

El senyor Montiel Márquez:

...las cláusulas de previsiones para favorecer a aquellas empresas que tengan planes de igualdad. Creemos que la vigilancia de la ejecución de los contratos de servicios públicos, especialmente en el ámbito de servicios sociales, educación y sanidad, hay que vigilar y sancionar el incumplimiento por las empresas concesionarias de los planes de igualdad, en el caso de que los tengan. Y si no, hay que estimular que los creen.

Y en materia de subvenciones públicas, proponemos que se aborde un mecanismo para excluir de subvenciones públicas a empresas y entidades condenadas por sentencia o por resolución administrativa por actitudes o comportamientos discriminatorios respecto de la mujer.

Gracias. (Aplaudiments)

El senyor president:

Moltes gràcies, senyor Montiel.

President del Consell, per acabar de respondre la pregunta.

El senyor president del Consell:

Moltes gràcies, senyor Montiel.

Compartim el diagnòstic i també algunes de les accions que vosté proposa i que en qualsevol cas per descomptat volem que participen en el disseny d'este pla d'igualtat, i sobretot en els grans instruments que van a ser la llei de la funció i la llei del sector públic, en la qual efectivament se podria situar també algunes de les qüestions que vosté ha plantejat, perquè probablement tinga raó del que està passant.

Sí que dic que al mateix temps que estem plantejant el que són, diguem, les qüestions més estructurals i més de mitjà i llarg termini, també s'està actuant ja. Per exemple, se signarà en els propers dies un conveni amb les administracions locals,

per tal de garantir sobretot el trasllat i la mobilitat a les dones que sofríen violència de gènere.

És evident que la formació és un espai fonamental, com vosté diu, per això els cursos per a directius es reservarà el 50% almenys de llocs per a dones, per intentar efectivament anar augmentant el grau de responsabilitat. I al mateix temps, també dir-li que afortunadament en este govern els càrrecs més alts en estos moments de la mateixa administració com a tal són dones. I per això funcionem un poc millor, per tant. (Rialles)

El que no va a passar ací és el que ha passat, per exemple, en la Comunitat de Madrid, que una metgessa s'ha vist obligada a presentar-se a un examen d'oposició immediatament i després de donar a llum per no perdre la convocatòria i no poder esperar. Per tant, això és el que cal clarament vèncer, les resistències que existixen en elements burocratitzats de l'administració.

En definitiva, jo crec que hi han instruments que hem de canviar. Efectivament, les lleis per si mateixa, si no s'apliquen, o els plans, si no s'apliquen, no tenen cap sentit. I el que hem de vore també que eixos plans porten unes comissions avaluadores, i també tinguen el control d'estes Corts, per tal de fer el seguiment que pertoca. En qualsevol cas, la igualtat de gènere, com diu Michelle Bachelet, ha de ser una realitat viscuda sempre.

Gràcies. (Aplaudiments)

El senyor president:

Moltes gràcies, president del Consell.

Senyora Cabedo, té vosté la paraula.

La senyora Cabedo Laborda:

Sí. Bon dia.

En primer lloc, des de Podemos volem condemnar l'apunyalament i intent d'assassinat que ahir va viure una dona a Bunyol per part de la seua parella, i voldríem estendre la condemna per part de totes Les Corts. Dit açò, les escletxes salarials per gènere no vénen per discriminacions directes, sinó, com s'ha explicat, per discriminacions indirectes.

Els plans d'igualtat són unes ferramentes idònies per a combatre-les. Des de Podemos els hem estat impulsant. El que ha caducat en l'any 2017 també. Però ara volíem centrar-nos en els plans d'igualtat que la conselleria va acordar en l'acord de legislatura de la mesa general de negociació del personal de La Generalitat, on se va pactar que a final d'any tindriem el d'educació, el de sanitat i el de funció pública.

El de sanitat ja el tenim. El de funció pública, que era el que volem preguntar, ens ha dit el president que ja anem a tindre'l. Voldríem saber si el d'educació el tindrem també per a final d'any, segons l'acord pactat.

Gràcies. (Aplaudiments)

El senyor president:

Moltes gràcies, senyoria.

Conseller d'educació, té la paraula.

El senyor conseller d'Educació, Investigació, Cultura i Esport:

Clar. Li dic que sí, per descomptat, i no només això, sinó que continuarem treballant en eixa mesa de la coeducació que hem constituït i que està donant molt bons fruits, i que està participant de forma transversal el conjunt de la comunitat educativa i també gent i entitats i associacions que fins ara no estaven participant activament d'estes meses de coeducació.

També els plans d'igualtat que ja n'hi ha en tots els centres educatius, en la immensa majoria d'ells ja estan aplicant-se. Els coordinadors d'igualtat que, com vosté ja sap, coordinadores que hem introduït en tots i cadascun dels centres educatius valencians, i que a més a més hem introduït en les línies de formació del professorat, línies específiques per a treballar en les nostres aules la igualtat i que siga viscuda des de ben menudets, que és el que hem de fer perquè no passe el que malauradament vosté estava dient, i que condemnem des del Consell també enèrgicament.

Gràcies. (Aplaudiments)

El senyor president:

Moltes gràcies, conseller.

La senyora Cabedo Laborda:

La pregunta seria per un dels indicadors que ens diuen que més afecten la discriminació salarial, que són els sostres de vidre. Efectivament, el llibre violeta de la funció pública ens indica que a l'administració valenciana ocorre com a la resta d'administracions, existix el sostre de vidre.

Ja en la llei d'igualtat del 2003 es deia que se fomentaria la carrera professional de les dones, a través de la seua formació, per a millorar aquesta qüestió, i que això se faria a través de plans plurianuals. Uns anys després, hem vist que no s'han fet els plans plurianuals, que no s'ha fet un seguiment per a tombar el sostre de vidre, i que inclús allò que les dones no estan formades és a dia d'avui una excusa.

Per tant, voldríem saber des de funció quines mesures van a dur a terme, que no siguen sobre formació, per a tombar el sostre de vidre en l'administració, i quin òrgan farà el seguiment perquè no quede en paper mullat, com estos plans plurianuals.

Gràcies. (Aplaudiments)

El senyor president:

Moltes gràcies, senyora...

Sí, demanem que es dirigixquen al micro, perquè és que si no, no es gravarà. I l'audició no és bona.

Consellera, té vosté la paraula.

La senyora consellera de Justícia, Administració Pública, Reformes Democràtiques i Llibertats Pùbliques:

Gracias, presidente.

Desde luego, el diagnóstico que hizo el libro violeta nos preocupa muchísimo. Como todos saben, los que han tenido posibilidad de acceder al contenido de estas valoraciones y las conclusiones a las que los expertos y expertas llegaron después de observar la situación en el ámbito de función pública, es que efectivamente existe una brecha salarial y una desigualdad entre las empleadas y empleados públicos, que se agrava si tenemos en cuenta que hay un 50% más de empleadas que empleados dentro de la función pública: 9.500 frente a 5.500.

¿Y qué hemos diagnosticado también? Es que es muy importante. Realmente, no existe una desigualdad con respecto a la posibilidad de acceder. Se puede acceder en las mismas condiciones. Efectivamente, se entiende que la valoración y que la profesionalidad y los recursos de cada una son los mismos que los de cualquier hombre. El problema está en la conciliación.

Porque la conciliación para la mujer se ha convertido en una verdadera brecha, se ha convertido en un verdadero obstáculo para su promoción profesional. No es que la legislación le impida promocionarse, es que las circunstancias en las que seguimos viviendo nos impiden promocionar.

Por tanto, ¿qué es lo que tenemos que poner en marcha? Lo que estamos estudiando es incorporar no solamente en el marco del plan de igualdad, sino también en la nueva ley de función pública, medidas positivas que favorezcan, medidas de discriminación positiva...

El senyor president:

Consellera.

La senyora consellera de Justícia, Administració Pública, Reformes Democràtiques i Llibertats Pùbliques:

...en favor de la mujer, para que puedan promocionar y que la conciliación no sea un obstáculo, sino que sea una garantía de igualdad entre hombres y mujeres. Y lo primero que hay que garantizar es que los hombres concilien en los mismos términos que las mujeres.

Muchas gracias. (Aplaudiments)

El senyor president:

Moltes gràcies, consellera.

Validació o derogació del Decret llei 7/2016, de 4 de novembre, del Consell, sobre l'acció concertada per a la prestació de serveis a les persones en l'àmbit sanitari (RE número 38.897, DOCV número 7.914)

El senyor president:

Senyores, finalitzat el punt de sessió de control al president del Consell, passaríem al següent punt de l'ordre del dia, que és validació o derogació del Decret llei 7/2016, de 4 de novembre del 2016.

Senyores, passem al següent punt, que és el deu, que és sobre l'acció concertada per a la prestació dels serveis a les persones en l'àmbit sanitari. Per a la presentació del decret llei del Consell, li donem la paraula per quinze minuts a la cons... (Remors)

Senyores, senyores, si han de fer algun diàleg, els recomanem que abandonen l'hemicicle. Ara anem a continuar el nostre treball. Li anem a donar la paraula a la consellera de Sanitat Universal i Salut Pública, perquè presente el decret llei del Consell.

(Ocupa la presidència la vicepresidenta primera, senyora Carmen Martínez Ramírez)

La senyora vicepresidenta primera:

Cuando quiera, consellera.

La senyora consellera de Sanitat Universal i Salut Pública:

Gracias.

Comienzo mostrando mi alegría, porque las Fallas sean patrimonio de la humanidad, y también sumándome a las acciones del día de lucha contra el VIH-sida.

Señorías, señora presidenta, el objetivo del Decreto ley 7/2016, para el que hoy solicitamos a esta cámara su convalidación, es la puesta en funcionamiento del régimen de acción concertada para la prestación de servicios públicos de carácter sanitario, a través de entidades públicas o privadas sin ánimo de lucro.

Hemos tenido que acudir a este instrumento normativo para dar cobertura jurídica a los servicios sanitarios que se prestan a las personas y que se desarrollan por entidades que no buscan beneficio económico. Aunque esta actividad había sido re conducida desde 2007 a la ley de contratos del sector público, es cierto que tiene un difícil encaje. Por