

Diario de Sesiones de la Asamblea de Madrid



Número 708

11 de junio de 2018

X Legislatura

COMISIÓN DE MUJER

PRESIDENCIA

Ilma. Sra. D.^a Clara Serra Sánchez

Sesión celebrada el lunes 11 de junio de 2018

ORDEN DEL DÍA

1.- Elección del Vicepresidente/a.

2.- PCOC-38/2018 RGEP.260. Pregunta de respuesta oral en Comisión, a iniciativa de la Ilma. Sra. D.^a Esther Ruiz Fernández, diputada del Grupo Parlamentario de Ciudadanos en la Asamblea de Madrid, al Gobierno, se pregunta si se está llevando a cabo la evaluación del cumplimiento de los protocolos de intervención en los Puntos Municipales del Observatorio Regional de Violencia de Género.

3.- PCOC-437/2018 RGEP.7481. Pregunta de respuesta oral en Comisión, a iniciativa del Ilmo. Sr. D. Pablo Padilla Estrada, diputado del Grupo Parlamentario Podemos Comunidad de Madrid en la Asamblea de Madrid, al Gobierno, se pregunta cómo pretenden resolver el hecho de que, tal como se recoge en el BOCM el "Lote número 1 -

Centro de Emergencia de Alcalá de Henares (15 plazas)" del contrato de servicios denominado "Gestión de dos centros de emergencia para mujeres víctimas de violencia de género y sus hijos e hijas en la Comunidad de Madrid (2 lotes)" y el "Lote 2: Centro de acogida número 3" del contrato de servicios denominado "Gestión de tres centros de acogida para mujeres víctimas de violencia de género y sus hijos e hijas en la Comunidad de Madrid (3 lotes)", hayan quedado desiertos.

4.- PCOC-438/2018 RGEF.7485. Pregunta de respuesta oral en Comisión, a iniciativa del Ilmo. Sr. D. Pablo Padilla Estrada, diputado del Grupo Parlamentario Podemos Comunidad de Madrid en la Asamblea de Madrid, al Gobierno, sobre procedimientos que se pondrán en marcha ante la previsible aprobación del Proyecto de Ley 4/2017, de modificación de la Ley 5/2005, de 20 de diciembre, integral contra la violencia de género (texto alternativo), para informar a los trabajadores públicos que adquieren nuevas competencias.

5.- C-358/2018 RGEF.4273. Comparecencia de la Ilma. Sra. Directora General de la Mujer de la Comunidad de Madrid, a petición del Grupo Parlamentario Socialista, al objeto de informar sobre aplicación de la Estrategia por la Igualdad. (Por vía del artículo 210 del Reglamento de la Asamblea).

6.- Ruegos y preguntas.

SUMARIO

	Página
- Se abre la sesión a las 10 horas y 4 minutos.	42689
– Elección del Vicepresidente/a.	42689
- Interviene la Sra. Álvarez Padilla para proponer al candidato a Vicepresidente de la Comisión.	42689
- Queda elegida doña Lucila Toledo Moreno como Vicepresidenta de la Comisión.	42689
– PCOC-38/2018 RGEF.260. Pregunta de respuesta oral en Comisión, a iniciativa de la Ilma. Sra. D.ª Esther Ruiz Fernández, diputada del Grupo Parlamentario de Ciudadanos en la Asamblea de Madrid, al Gobierno, se pregunta si se está llevando a cabo la evaluación del cumplimiento de los protocolos de intervención en los Puntos Municipales del Observatorio Regional de Violencia de Género.	42689

- Interviene la Sra. Ruiz Fernández formulando la pregunta. 42690
- Interviene la Sra. Directora General de la Mujer respondiendo la pregunta. 42690-42691
- Intervienen la Sra. Ruiz Fernández y la Sra. Directora General ampliando información..... 42691-42693
- **PCOC-437/2018 RGEP.7481. Pregunta de respuesta oral en Comisión, a iniciativa del Ilmo. Sr. D. Pablo Padilla Estrada, diputado del Grupo Parlamentario Podemos Comunidad de Madrid en la Asamblea de Madrid, al Gobierno, se pregunta cómo pretenden resolver el hecho de que, tal como se recoge en el BOCM el "Lote número 1 - Centro de Emergencia de Alcalá de Henares (15 plazas)" del contrato de servicios denominado "Gestión de dos centros de emergencia para mujeres víctimas de violencia de género y sus hijos e hijas en la Comunidad de Madrid (2 lotes)" y el "Lote 2: Centro de acogida número 3" del contrato de servicios denominado "Gestión de tres centros de acogida para mujeres víctimas de violencia de género y sus hijos e hijas en la Comunidad de Madrid (3 lotes)", hayan quedado desiertos.** 42693
- Interviene la Sra. Serra Sánchez, Clara, formulando la pregunta. 42693-42695
- Interviene la Sra. Directora General de la Mujer respondiendo la pregunta. 42695-42696
- **PCOC-438/2018 RGEP.7485. Pregunta de respuesta oral en Comisión, a iniciativa del Ilmo. Sr. D. Pablo Padilla Estrada, diputado del Grupo Parlamentario Podemos Comunidad de Madrid en la Asamblea de Madrid, al Gobierno, sobre procedimientos que se pondrán en marcha ante la previsible aprobación del Proyecto de Ley 4/2017, de modificación de la Ley 5/2005, de 20 de diciembre, integral contra la violencia de género (texto alternativo), para informar a los trabajadores públicos que adquieren nuevas competencias.** 42696
- Interviene el Sr. Padilla Estrada formulando la pregunta. 42696
- Interviene la Sra. Directora General de la Mujer respondiendo la pregunta. 42697
- Intervienen el Sr. Padilla Estrada y la Sra. Directora General de la Mujer ampliando información..... 42698-42699
- **C-358/2018 RGEP.4273. Comparecencia de la Ilma. Sra. Directora General de la Mujer de la Comunidad de Madrid, a petición del Grupo Parlamentario Socialista, al objeto de informar sobre aplicación de la**

Estrategia por la Igualdad. (Por vía del artículo 210 del Reglamento de la Asamblea).	42700
- Interviene la Sra. Pardo Ortiz exponiendo los motivos de petición de la comparecencia.....	42700-42701
- Exposición de la Sra. Directora General de la Mujer.	42701-42707
- Intervienen, en turno de portavoces, la Sra. Ruiz Fernández, la Sra. Gimeno Reinoso, la Sra. Pardo Ortiz y la Sra. Álvarez Padilla.	42707-42717
- Interviene la Sra. Directora General dando respuesta a los señores portavoces.	42717
— Ruegos y preguntas.	42718
- No se formulan ruegos ni preguntas.	42718
- Se levanta la sesión a las 11 horas y 45 minutos.	42718

(Se abre la sesión a las 10 horas y 4 minutos).

La Sra. **PRESIDENTA**: Buenos días. Comenzamos la sesión de la Comisión de Mujer del día de hoy con el primer punto del orden del día.

Elección del Vicepresidente/a.

En primer lugar, de conformidad con el artículo 65, pido a los Grupos que comuniquen las sustituciones. ¿Por el Grupo Parlamentario de Ciudadanos?

La Sra. **RUIZ FERNÁNDEZ**: No hay sustituciones en este Grupo. Gracias.

La Sra. **PRESIDENTA**: Gracias. ¿Por el Grupo Parlamentario Podemos Comunidad de Madrid? *(Denegaciones.)* ¿Por el Grupo Parlamentario Socialista? *(Denegaciones.)* ¿Por el Grupo Parlamentario Popular? *(Denegaciones.)* Pido al Grupo Parlamentario Popular que proponga candidata.

La Sra. **ÁLVAREZ PADILLA**: Muchas gracias, Presidenta. Buenos días. El Grupo Popular propone como Vicepresidenta de la Comisión de Mujer a doña Lucila Toledo en sustitución de doña Sonsoles Aboín, a la cual queremos agradecer el trabajo realizado en la Mesa durante todo este tiempo y que conste en acta. Gracias.

La Sra. **PRESIDENTA**: Muchas gracias. Todos los miembros de la Comisión agradecemos el trabajo a Sonsoles. Pasamos a votar la propuesta. *(Pausa.)* Por unanimidad, queda elegida como Vicepresidenta de la Comisión de Mujer doña Lucila Toledo Moreno, a la que pido que ocupe su lugar en la Mesa. *(Pausa.)*

Pasamos al segundo punto del orden del día.

PCOC-38/2018 RGEP.260. Pregunta de respuesta oral en Comisión, a iniciativa de la Ilma. Sra. D.ª Esther Ruiz Fernández, diputada del Grupo Parlamentario de Ciudadanos en la Asamblea de Madrid, al Gobierno, se pregunta si se está llevando a cabo la evaluación del cumplimiento de los protocolos de intervención en los Puntos Municipales del Observatorio Regional de Violencia de Género.

Para contestar a la pregunta, en representación del Gobierno, tiene la palabra la nueva Directora General de la Mujer, doña Paula Gómez-Angulo, a quien ruego que tome asiento. *(Pausa.)* Buenos días y bienvenida. En primer lugar, tiene la palabra doña Esther Ruiz, del Grupo Parlamentario de Ciudadanos.

La Sra. **RUIZ FERNÁNDEZ**: Buenos días. Muchas gracias, señora Presidenta. Como decía la señora Serra, preguntamos si se está llevando a cabo la evaluación del cumplimiento de los protocolos de intervención en los Puntos Municipales del Observatorio Regional de Violencia de Género. Gracias.

La Sra. **PRESIDENTA**: Para contestar, tiene la palabra la señora Directora General, a la que damos la bienvenida formalmente y la enhorabuena por su nuevo nombramiento. Tiene la palabra, señora Directora General.

La Sra. **DIRECTORA GENERAL DE LA MUJER** (Gómez-Angulo Amorós): Muchas gracias, señora Presidenta. Buenos días, señorías. En primer lugar, permítanme –a costa de que pierda algo de tiempo de mi intervención- que agradezca al Presidente y a la Consejera la confianza que han depositado en mí por la responsabilidad de llevar a cabo en lo que queda de Legislatura la Dirección General de la Mujer. Es una inmensa alegría para mí poder volver a esta Cámara, en la que ya desempeñé la labor como diputada por el Grupo Parlamentario Popular y en la que tuve la ocasión de conocerles a algunos de ustedes. Para este nuevo periodo, nuevo tiempo y nuevos retos, mi disposición, por supuesto, a los servicios de la Cámara, así como mi colaboración y compromiso de trabajar conjuntamente con todos los grupos políticos en defensa de los derechos de todas las mujeres de nuestra Comunidad.

Paso a contestar a la señora Ruiz en relación a la evaluación del cumplimiento de los protocolos de intervención de los Puntos Municipales del Observatorio Regional contra la Violencia de Género. La medida 2.27 del Eje II de la Estrategia Madrileña contra la Violencia de Género establece que hay que actualizar los protocolos en los Puntos Municipales del Observatorio. La Dirección General de la Mujer ha finalizado la revisión del nuevo protocolo, estando pendiente de concretar el calendario de su validación y difusión. En tanto se produce la referida validación y difusión, está vigente el protocolo para la intervención coordinada de los Puntos Municipales del Observatorio Regional de Violencia de Género que se aprobó en marzo de 2010.

Un protocolo es una herramienta, como sabrán, imprescindible y, en efecto, el protocolo de los Puntos se elaboró para facilitar a los profesionales de estos el desarrollo de su actividad laboral y que pudieran realizar una intervención homogénea y de calidad ante la violencia de género en cada uno de los 52 Puntos con los que contamos en nuestra Comunidad. Los Puntos son espacios de Atención Especializada, en los que se ofrecen servicios orientados tanto a informar como a atender de manera integral a las mujeres víctimas de violencia de género. Están gestionados en colaboración con los ayuntamientos y las mancomunidades de la región y en ellos trabajan equipos multidisciplinares formados, al menos, por una trabajadora social, una psicóloga y una asesora jurídica. A su vez, han de coordinarse con el resto de recursos de la Red de Atención Integral para la Violencia de Género, en adelante la Red, estableciendo el citado protocolo, los procedimientos para la derivación a los citados recursos; de ahí la importancia de la existencia de un protocolo de actuación e intervención. La importancia de estos espacios de atención especializada radica en su proximidad a las mujeres que allí acuden al estar ubicados en toda la Comunidad de Madrid; por tanto, establecer unas pautas de

intervención coordinadas resulta clave para que, tanto en los Puntos Municipales como en los mancomunados, la atención prestada sea homogénea. Por mi parte, nada más. Muchas gracias.

La Sra. **PRESIDENTA**: Gracias, señora Directora General. Tiene ahora la palabra doña Esther Ruiz.

La Sra. **RUIZ FERNÁNDEZ**: Muchas gracias, Presidenta. Antes de nada, enhorabuena, por supuesto, señora Gómez-Angulo, por su nombramiento como Directora General de la Mujer de la Comunidad de Madrid tras su trayectoria como concejal en el Ayuntamiento también de Las Rozas. No tuve tanta suerte con usted y con su grupo municipal con la iniciativa de la Casa del Actor allí, pero yo espero que en esta nueva etapa entre usted y nosotros podamos tener más coordinación.

Le hacemos esta pregunta sobre las evaluaciones de los protocolos que se aplican en los Puntos Municipales del Observatorio Regional de Violencia de Género porque tenemos información directa de que no se hacen. Se hace una Memoria Anual de los Puntos Municipales, pero no se evalúan los procedimientos que se llevan a cabo allí y, como usted ha dicho, los protocolos son del año 2010 y se están actualizando ahora, en el 2018; en fin... La pregunta es muy sencilla: ¿cómo podemos saber si los protocolos que allí se aplican –que no son protocolos; realmente son pautas- son eficaces o no si nadie los está controlando? Necesitamos saber qué se hace y quién los controla. Eso sin entrar, eso sí, como le decía, en que los protocolos dan para otro capítulo.

Vaya por delante que valoramos y apreciamos mucho la labor que hacen allí, en los Puntos Municipales del Observatorio, todo el trabajo de los trabajadores, de los psicólogos y de todas las personas que trabajan allí, no solo para las mujeres sino también para sus hijos, porque sabemos que lo hacen con todo el amor del mundo, pero necesitan que alguien más, la Comunidad de Madrid, ponga de su parte para que esto funcione bien.

En cuanto a la evaluación de la Red de los Puntos Municipales, ustedes dicen que se han empezado los trabajos de coordinación de los Puntos y que la revisión de los protocolos de intervención y de coordinación están en marcha, pero realmente no hay nada en firme; tenemos un problema, y es que, si no se están aplicando, ustedes tienen una grandísima responsabilidad. Yo recuerdo que hace muy poco la señora Moreno, nueva Consejera de Políticas Sociales y Familia, decía en esta Comisión: señora Ruiz, es que hemos tardado cinco meses en traer la Memoria Anual de la Estrategia Madrileña contra la Violencia de Género porque queríamos mejorarla y hacerla más pormenorizada. ¡Pero es que se podían haber aprovechado también estos cinco meses de esa Memoria Anual para haber actualizado los protocolos y hacer la evaluación de su aplicación también, que es lo más importante de todo!

Seguimos pensando que debería existir una coordinación real entre el Observatorio Regional y los distintos Puntos Municipales del Observatorio porque ahí radica la eficacia y la productividad de todo aquello. Es muy necesario contar con un programa único y con un protocolo único, de manera que todos los Puntos podrían atender a todas las víctimas, independientemente de a cuál asistan, porque pueden estar en un municipio de Madrid pero preferir que se les atienda en otro municipio

para estar lo más lejos posible del entorno del agresor. Es muy importante que esto se empiece a protocolar y, por supuesto, que se tenga ordenado, que se evalúe la eficacia y el cumplimiento. Le voy a poner un ejemplo: la modificación de la Ley Integral contra la Violencia de Género que se llevó a cabo aquí este mismo jueves da lugar a una información que es vital para los Puntos Municipales, porque esto ya cambiaría todos los protocolos de actuación; pero le quiero remarcar que lo vital en esto es que conozcan qué es lo que se ha aprobado, no si el proyecto lo presentó el Partido Popular y, luego, lo variamos entre todos y lo mejoramos. Por cierto, aprovecho para volver a aclarar que lo que se ha aprobado es la modificación de un proyecto de ley que trajo aquí el Partido Popular al que se le ha dado una vuelta de 180 grados y no queda nada de lo que se presentó inicialmente; y lo digo porque en redes sociales no hago más que ver cosas que ponen a veces los pelos de punta.

Le pido, señora Gómez-Angulo, que en su nueva etapa centre, por favor, un protocolo único, un programa único, para todos los Puntos, y que haya unas evaluaciones de esa eficacia, que tienen que tener, para ofrecer un servicio de mayor calidad para las víctimas y para sus hijos. Muchas gracias.

La Sra. **PRESIDENTA**: Gracias, señoría. Para finalizar, tiene la palabra la señora Directora General.

La Sra. **DIRECTORA GENERAL DE LA MUJER** (Gómez-Ángulo Amorós): Gracias, señora Presidenta. Señora Ruiz, le voy a hablar desde el conocimiento que tengo sobre cómo han funcionado los Puntos durante los siete años que he estado al frente de la Concejalía de Servicios Sociales en el Ayuntamiento de Las Rozas, dentro de la que se integraba la coordinación y gestión del Punto Municipal.

De la experiencia que yo he tenido le puedo decir que la colaboración y comunicación con la Comunidad de Madrid ha sido permanente y continua, y muestra de ello es que se está trabajando en este nuevo protocolo, que, por supuesto, lógicamente, como todo, hay que actualizar para dar respuesta a las nuevas situaciones que surgen en nuestra sociedad. A nadie le debe haber duda de que esa información, coordinación y pautas de actuación, se realizan en coordinación con la Dirección General de la Mujer y se intenta también resolver cualquier duda que pueda suscitar, porque, efectivamente, ningún caso de violencia es igual a otro; sí hay unas pautas de procedimiento ante las intervenciones que se efectúan con las mujeres víctimas de violencia de género, por lo que el protocolo de actuación debe ser homogéneo en todos los Puntos. No le quepa la menor duda de que ese nuevo protocolo se va a poner en marcha y se va a realizar una evaluación permanente, pero como se ha hecho al menos durante el tiempo que yo he estado al frente de esa Concejalía.

Me sumo al reconocimiento que usted ha hecho, como no puede ser de otra manera, de todos los profesionales que trabajan en los 52 Puntos de la Comunidad de Madrid, gracias a los cuales las mujeres pueden tener acceso a romper el ciclo de la violencia y empezar una nueva vida, precisamente por esa intervención integral que se hace desde esos 52 puntos, porque es esencial que sea una intervención integral. Ese es el compromiso que tiene esta Dirección General, que tiene el

Gobierno de la Comunidad de Madrid y, por supuesto, como usted ha dicho, también mi disposición a colaborar en esta nueva etapa. Muchas gracias.

La Sra. **VICEPRESIDENTA**: Gracias, señora Directora General. Pasamos al siguiente punto del orden del día.

PCOC-437/2018 RGEF.7481. Pregunta de respuesta oral en Comisión, a iniciativa del Ilmo. Sr. D. Pablo Padilla Estrada, diputado del Grupo Parlamentario Podemos Comunidad de Madrid en la Asamblea de Madrid, al Gobierno, se pregunta cómo pretenden resolver el hecho de que, tal como se recoge en el BOCM el "Lote número 1 - Centro de Emergencia de Alcalá de Henares (15 plazas)" del contrato de servicios denominado "Gestión de dos centros de emergencia para mujeres víctimas de violencia de género y sus hijos e hijas en la Comunidad de Madrid (2 lotes)" y el "Lote 2: Centro de acogida número 3" del contrato de servicios denominado "Gestión de tres centros de acogida para mujeres víctimas de violencia de género y sus hijos e hijas en la Comunidad de Madrid (3 lotes)", hayan quedado desiertos.

Para la formulación de la pregunta, tiene la palabra la señora Serra.

La Sra. **SERRA SÁNCHEZ, CLARA**: Gracias, señora Presidenta. Esta pregunta se refiere a un asunto muy preocupante, señora Directora General: la situación de insostenibilidad que hay en los centros de atención y acogida temporal de nuestra Red de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia Machista en la Comunidad de Madrid. Hemos traído este tema varias veces a esta Comisión, también al Pleno, en los últimos meses, y hemos evaluado y denunciado aquí la situación de precariedad que reina en la Comunidad de Madrid en esta Red de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia Machista desde el año 2013, año en el cual el Gobierno de la Comunidad de Madrid, del Partido Popular, decidió que en los pliegos para los centros de atención a estas mujeres iba a considerar determinante el criterio del precio; de hecho, el único criterio.

Anteriormente a esa situación, el precio en algunos pliegos se había valorado en torno al 16 y 24 por ciento, pero en el año 2013 pasa a ser el criterio fundamental para adjudicar las licitaciones de la gestión de los centros de acogida de atención a las mujeres. Desde entonces ha habido muchas críticas; pero, como usted sabrá, desde la pasada Navidad, desde diciembre de 2017, algunas trabajadoras organizadas denunciaron esta situación y llamaron la atención sobre lo que se estaba viviendo en algunas casas y en algunos centros, sobre todo con mucha valentía por parte de las trabajadoras porque muchas de ellas identifican situaciones y las críticas que pueden hacer son a un Gobierno que después tiene que tener una relación tanto con ellas como con las entidades en las que trabajan, por lo que para muchas trabajadoras esto supone un paso adelante complicado: la crítica de estas situaciones. Denunciaron la situación, y aquí la Directora General anterior despreció estas denuncias por parte de las trabajadoras, identificándolo como un problema laboral de una empresa concreta; sin embargo, no era un problema de una empresa en concreto porque las malas condiciones

que estaban denunciando las trabajadoras eran generalizadas en el conjunto de la Red y de sus recursos.

Después de las críticas de las trabajadoras, y cumpliéndose los peores pronósticos que ellas habían puesto sobre la mesa, el pasado día 22 de mayo conocimos que han quedado desiertos un centro y una casa de acogida, concretamente la Casa de Acogida 3. Esta situación nos parece enormemente preocupante, por lo que hemos querido traerla aquí y preguntarle por ella.

También nos parece que esto está en consonancia con otras pruebas evidentes de cuáles son los resultados de una gestión que antepone el precio y que, además, está recortando el presupuesto peligrosamente.

Hace poco hemos conocido la situación de las trabajadoras del 016, que, como usted sabe, es un teléfono de atención 24 horas al día, 365 días del año, que tiene que dar respuesta a 200 llamadas diarias. La situación también tiene que ver con la gestión del Partido Popular. Hemos conocido estos días que cada vez se presentan menos empresas porque las condiciones que oferta el Gobierno en los pliegos son cada vez peores: en 2016 se presentaron cinco empresas y ahora, en 2018, se ha presentado una única empresa, que asume esas condiciones del Gobierno. La empresa que estaba gestionando hasta ahora el 016 no puede mantener el servicio y, por tanto, hay una situación de inseguridad para las trabajadoras, que, como sabe, lo están denunciando y que tienen los contratos en el aire; es decir, en este momento estamos viviendo esos mismos efectos en el caso del 016, esas mismas situaciones que están pasando con algunos recursos de la Comunidad de Madrid.

Aparte de por la situación de estos recursos que han quedado desiertos, le quería preguntar respecto a lo siguiente: esta Cámara, el día 8 de febrero de 2018, aprobó una moción por la que la Asamblea de Madrid se comprometía a cambiar los criterios en la adjudicación de las licitaciones y a que, a partir de ese momento, el precio fuera un criterio menos importante que la calidad; sin embargo, ustedes han vuelto a sacar a concurso estos dos recursos y han vuelto a repetir el criterio de que la bajada económica se valore hasta un 70 por ciento y que el proyecto técnico se valore hasta un 30 por ciento. Yo quería preguntarle por qué el Gobierno, después de que el Pleno de la Asamblea de Madrid apruebe una moción por la que se compromete a invertir la valoración de los porcentajes del precio y de los servicios, ha vuelto a repetir esa preponderancia -injustificada a nuestro parecer- de la cuestión económica.

La Sra. **VICEPRESIDENTA**. Vaya terminando, señora Serra.

La Sra. **SERRA SÁNCHEZ, CLARA**: Sí, termino ya. En segundo lugar, el concurso para el centro de día Ayaan Hirsi Ali también se quedó desierto en enero, hace cinco meses. Se hizo una prórroga hasta el 30 de junio; a día de hoy no ha salido a concurso, y estamos a 11 de junio. Ese centro de día sigue en la cuerda floja, y le quería preguntar cuál es la situación, porque las trabajadoras están en unas condiciones insostenibles y no saben qué va a pasar con ellas.

Por último, quería preguntarle si esta le parece a usted la mejor opción para gestionar los centros. Y, visto que han mejorado algunas pequeñas cuestiones respecto a la Casa 3 por la nueva oferta que han hecho para ella y para el otro recurso, entiendo que porque han tenido que hacer caso a la oposición y a la lucha de las trabajadoras, me gustaría que me dijera si le parece que también hay que mejorar algunos otros recursos, porque, como digo, esas trabajadoras, que están valientemente defendiendo la situación de los recursos, no solamente se están refiriendo a uno sino al conjunto de los recursos de la Red de la Comunidad de Madrid.

La Sra. **VICEPRESIDENTA**: Tiene que terminar, señoría.

La Sra. **SERRA SÁNCHEZ, CLARA**: En la Casa 4 denuncian una situación insostenible; han tenido que rehacer las jornadas laborales para cubrir las 24 horas del centro, y dicen que no tienen huecos para reunirse y hacer una puesta en común de la situación de las mujeres. Muchas gracias.

La Sra. **VICEPRESIDENTA**: Gracias, señora Serra. Para contestar, tiene la palabra doña Paula Gómez-Angulo.

La Sra. **DIRECTORA GENERAL DE LA MUJER** (Gómez-Angulo Amorós): Muchas gracias, Vicepresidenta, y enhorabuena. Señora Serra, ha ido usted mucho más allá del enunciado de la pregunta, y me encantaría tener el tiempo suficiente para poder abordar las cuestiones que me ha planteado. Quiero puntualizar una cuestión que creo que es muy importante: la situación laboral de las trabajadoras en los centros de la Red de la Comunidad de Madrid. Una de las prioridades para este Gobierno y para esta Dirección es que las condiciones de todas las personas que trabajen dentro de nuestra Red sean, lógicamente, las mejores para poder desempeñar con la mayor calidad y satisfacción su trabajo, y más en este caso por las condiciones a las que se tiene que enfrentar; por lo tanto, lógicamente, el bienestar de las empleadas y de los empleados de estos centros es nuestra primera preocupación, así como la mejor atención a las víctimas de violencia de género y a los menores.

Usted me preguntaba por la situación en la que se encuentran ahora mismo los centros a los que usted hacía referencia: el Centro de Emergencia de Alcalá de Henares y el Centro de Acogida 3. Por la información que tengo y por lo que me ha dado tiempo a estudiar, estos recursos se han vuelto a licitar, previa tramitación de los correspondientes expedientes de contratación, con mejoras relativas al personal propuesto que se han traducido en un aumento del presupuesto base de licitación; así, para el Centro de Emergencia 1, de Alcalá de Henares, con quince plazas, el importe total se ha incrementado un 29,51 por ciento respecto al precio de licitación anterior, y la principal mejora es la incorporación al equipo profesional de dos educadores sociales más, pasando de siete profesionales a nueve profesionales. El nuevo contrato se publicó en el BOCM el 7 de marzo de 2018, terminando el plazo de presentación de proposiciones el día 13 de abril; se encuentra a la espera de convocar la III Mesa para estudiar el informe técnico de valoración de criterios que es previo a la Mesa en la que se realiza la apertura de la oferta económica. El importe total para el Centro de Acogida 3 se ha incrementado un 39,28 por ciento respecto al precio de licitación anterior, y la principal mejora

respecto al contrato anterior es la incorporación de nuevos profesionales al equipo, pasando de doce a catorce profesionales, de los cuales doce son de intervención directa, más un auxiliar administrativo y un cocinero. El incremento fundamental de recursos humanos se centra en la incorporación de un psicólogo infantojuvenil, un educador infantil y un educador para mujeres. Este nuevo contrato se publicó en el BOCM el día 7 de marzo de 2018, finalizando el plazo de presentación de proposición el 13 de abril; se encuentra a la espera de convocar la III Mesa para estudiar informe técnico de valoración de criterios previa a la Mesa que se realiza a la apertura de la oferta económica. Es decir, ambos contratos se publicaron en el mismo momento y se encuentran en la misma fase del procedimiento de licitación.

Espero haber podido aclarar las cuestiones que usted planteaba y me gustaría reiterar el compromiso que tiene el equipo de Gobierno de la Comunidad de Madrid en velar por la situación de todas las trabajadoras y trabajadores que forman parte de la Red y hacen que la excelencia de nuestros centros esté a la cabeza de España y que también sea una referencia en Europa. Muchas gracias.

La Sra. **VICEPRESIDENTA**: Muchas gracias, señora Directora General. Concluido este punto, cedo la palabra a la señora Presidenta. *(Pausa)*.

La Sra. **PRESIDENTA**: Pasamos al cuarto punto del orden del día.

PCOC-438/2018 RGEP.7485. Pregunta de respuesta oral en Comisión, a iniciativa del Ilmo. Sr. D. Pablo Padilla Estrada, diputado del Grupo Parlamentario Podemos Comunidad de Madrid en la Asamblea de Madrid, al Gobierno, sobre procedimientos que se pondrán en marcha ante la previsible aprobación del Proyecto de Ley 4/2017, de modificación de la Ley 5/2005, de 20 de diciembre, integral contra la violencia de género (texto alternativo), para informar a los trabajadores públicos que adquieren nuevas competencias.

En primer lugar, tiene la palabra para formular la pregunta don Pablo Padilla.

El Sr. **PADILLA ESTRADA**: Muchas gracias, Presidenta. En primer lugar, me gustaría sumarme a las felicitaciones por su nombramiento. Queríamos saber qué procedimientos va a poner en marcha el Gobierno ante la aprobación, el pasado jueves, de la reforma de la Ley de Violencia de Género de la Comunidad de Madrid en relación con los trabajadores públicos que adquieren nuevas competencias o a los que se involucra; queríamos saber cuáles son los mecanismos que van a adoptar. Muchas gracias.

La Sra. **PRESIDENTA**: Muchas gracias, señoría. Tiene la palabra para contestar a la pregunta la señora Directora General de la Mujer.

La Sra. **DIRECTORA GENERAL DE LA MUJER** (Gómez-Angulo Amorós): Muchas gracias, Presidenta. Señor Padilla, muchas gracias por su felicitación. Por Resolución de 19 de diciembre de 2017 se aprobó el Plan de Formación para Empleados Públicos de la Comunidad de Madrid para el año 2018. El nivel de eficacia de las Administraciones Públicas se alcanza con la prestación de unos servicios públicos excelentes que, además, responden a las necesidades de la sociedad y, por tanto, son prestados por un Cuerpo de Empleados Públicos profesionales que tienen a su disposición un sistema de formación adecuado y constantemente actualizado.

La Dirección General de la Función Pública elabora anualmente una oferta formativa para garantizar la formación transversal de conjunto de los empleados públicos de la Comunidad de Madrid en aras de impulsar el desarrollo, la mejora de sus competencias y las habilidades para el desempeño de su puesto de trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, y en caso de necesidades sobrevenidas, el apartado 17 de la precitada Resolución de 19 de diciembre de 2017 recoge textualmente: "En el supuesto de que con posterioridad a la aprobación de este plan surgieran nuevas necesidades formativas como consecuencia de la entrada en vigor de novedades legislativas, de la puesta en marcha de nuevos procesos administrativos o de la identificación ulterior de aspectos concretos susceptibles de mejora en la calidad de los servicios prestados, podrán formarse por los responsables de los diferentes centros directivos nuevas propuestas de acción formativas". Por tanto, la preparación de los empleados públicos está garantizada.

Además, la Dirección General de la Mujer lleva a cabo una formación continua que garantiza la adecuación para el desempeño de nuevas competencias, así como el perfeccionamiento constante en materia de violencia de género y de igualdad de oportunidades. La formación e información también se realiza a través de las campañas de sensibilización que desarrollan las distintas Consejerías, poniendo los empleados públicos en común experiencias y valores.

A la formación en la lucha contra la violencia de género también contribuye la difusión de los recursos de la Red de Atención Integral para la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid, así como los encuentros, jornadas y cursos que se imparten por profesionales tanto de la Dirección General de la Mujer como de los profesionales que trabajan directamente en los centros y servicios de la Red. En estos intercambios de buenas prácticas se celebran reuniones y encuentros con miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, Policía Nacional y Guardia Civil, y de entidades locales: con profesionales de la salud, con colegios profesionales, con profesionales de las entidades locales, con voluntarios de distintas entidades, con equipos psicosociales, con abogados, fiscales y demás.

La Comunidad de Madrid es un ejemplo a seguir. La celebración de cursos, jornadas, talleres y otro tipo de actividades formativas, así como la difusión de programas o campañas, implica que el Gobierno Regional tiene un Cuerpo de Empleados Públicos formados de manera permanente con el fin de prestar una atención de calidad a los ciudadanos. Muchas gracias, Presidenta.

La Sra. **PRESIDENTA**: Muchas gracias, señora Directora General. Tiene ahora la palabra el señor Padilla.

El Sr. **PADILLA ESTRADA**: Muchas gracias. Creo que ha hecho una exposición impecable de los procedimientos que ya existían, como la formación o la información a los trabajadores públicos, previa a la aprobación de la reforma de la ley del pasado jueves. Nosotros estamos de acuerdo y, de hecho, propusimos una enmienda a los presupuestos, la G251, de formación, que fue aprobada por todos los Grupos y de la que estamos pidiendo continuamente información, que es muy similar a la que usted ha mencionado.

Le pregunto qué nuevas medidas van a adoptar ante la reforma de los artículos 17 y 31 de la actual Ley de Violencia de Género de la Comunidad de Madrid. Le explico por qué le hago esta pregunta: como la reforma de la ley deja de depositar en la denuncia todos los mecanismos para la inmersión de las mujeres en la Red puesto que existen nuevos mecanismos por los que las mujeres pueden acceder al título habilitante y, por tanto, se garantiza su acceso a los recursos sin basarlo todo en la denuncia, hay nuevos profesionales involucrados en esta acreditación y la Dirección General de la Mujer tiene un papel fundamental a la hora de validar o denegar los informes de algunos de estos trabajadores públicos. Se lo preguntamos porque creemos que la reforma actual no puede desembocar en una arbitrariedad o discrecionalidad por la que, dependiendo de en qué profesional o en qué centro acabe una mujer, se tenga un criterio u otro a la hora de ser acompañada. Le explico: si ustedes envían una simple circular en la que comunican a los trabajadores públicos que se ven involucrados por la nueva ley, por el redactado de la nueva ley, puede que haya profesionales con mayor sensibilidad, mayor formación o mayor experiencia que puedan incorporar en sus informes todos los elementos que aparecen en la ley y puede que haya otros profesionales que, por las razones que sean, no tengan los mismos criterios; por lo tanto, creemos que no vale con una simple circular sino que hay que generar protocolos, fundamentalmente porque creemos que hay que generar seguridad jurídica a las mujeres pero también a los profesionales, para lo cual hay que unificar criterios.

Le proponemos –obviamente, esto entra en sus competencias; por eso es una simple propuesta de un humilde Grupo de la oposición- que generen una Mesa de Trabajo que sea multidisciplinar, en la que se incluyan tanto a los profesionales a los que interpela la nueva ley como a otros profesionales que también están involucrados en la cobertura y acompañamiento de las mujeres que sufren violencia machista, y que se haga de una manera ágil. La existencia de un protocolo que evite discrecionalidad garantizará el buen cumplimiento de esta ley.

Ha mencionado usted que la Comunidad de Madrid es un ejemplo a seguir. Nosotros deseamos que lo sea. En materia de violencia machista, en concreto en la acreditación del título habilitante, hasta el jueves pasado no era un ejemplo a seguir ya que había otras comunidades autónomas que sí lo eran. Nos alegramos mucho de que la Comunidad de Madrid se ponga a la altura de otras comunidades autónomas, y por eso le pregunto –le he dejado ya sobre la mesa la propuesta que hace Podemos; no se limiten a una circular sino que hagan una Mesa de Trabajo, hagan un

protocolo, den seguridad jurídica tanto a las mujeres como a los profesionales-, a ver si me lo puede responder en su segundo turno, qué va a hacer de nuevo -no lo que ya hacía- la Dirección General de la Mujer y la Consejería para que los profesionales que se ven involucrados en esta nueva ley lo conozcan y sepan cómo hacerlo, y si la Dirección General de la Mujer va a fortalecer de alguna manera sus recursos para poder atender en menos de un mes los informes que hagan los profesionales, porque la Dirección General de la Mujer va a tener que determinar si se validan o se deniegan esos informes a la hora de entender si una mujer tiene que recibir el título habilitante; y lo digo porque somos conscientes de que la Dirección General de la Mujer hace un trabajo ingente y, como se le incorpora una nueva tarea, queremos saber si va a contar con más recursos o si van a tener que hacer frente a una nueva tarea con los mismos recursos. Muchas gracias.

La Sra. **PRESIDENTA**: Muchas gracias, señoría. Finaliza, en dúplica, doña Paula Gómez-Angulo.

La Sra. **DIRECTORA GENERAL DE LA MUJER** (Gómez-Angulo Amorós): Muchas gracias, Presidenta. Señor Padilla, pude estar el jueves pasado en el debate. Siempre que una cuestión de estas características es aprobada por unanimidad y con el consenso y el debate de todos los Grupos es, lógicamente, muy bienvenida por la sociedad.

En relación con el planteamiento que me hace, creo que cualquier tipo de iniciativa o de idea es siempre bienvenida puesto que nunca nada es desechable sino que es objeto de estudio y consideración y, por lo tanto, le agradezco esa sugerencia; en las próximas reuniones que tendré con el equipo de la Dirección General se planteará. Está prevista para esta semana la reunión con el equipo de profesionales que están en la Dirección General de la Mujer para abordar la puesta en marcha de una nueva situación que tiene que ser abordada de manera ágil para poder dar toda la información a los profesionales que se ven afectados directamente por el cambio de la ley; lógicamente, hay que atender una formación en el caso de que sea necesaria reformarla.

Creo que contamos con los recursos suficientes siempre y cuando haya un compromiso de información y coordinación entre el resto de las Consejerías, como así me consta que va a ser, puesto que esto se tiene que abordar de una manera transversal. Ahí está el compromiso de la Consejera para implicar de manera activa al resto de las Consejerías que también se ven afectadas por los profesionales que entran en juego en este nuevo escenario. Tengo todavía pendiente la reunión con el equipo dentro de la Dirección General, pero cualquier cuestión que sea susceptible de comunicársela a esta Comisión estaré encantada de hacerlo; insisto, cualquier tipo de idea e iniciativa que sea siempre para mejorar esa difusión y esa información será bienvenida. Muchas gracias.

La Sra. **PRESIDENTA**: Muchas gracias, señora Directora General. Pasamos al siguiente punto del orden del día.

C-358/2018 RGEF.4273. Comparecencia de la Ilma. Sra. Directora General de la Mujer de la Comunidad de Madrid, a petición del Grupo Parlamentario Socialista, al objeto de informar sobre aplicación de la Estrategia por la Igualdad. (Por vía del artículo 210 del Reglamento de la Asamblea).

En primer lugar, tiene la palabra la portavoz del Grupo Parlamentario Socialista, doña Josefa Pardo, para precisar las razones que motivan la comparecencia; dispone de cinco minutos.

La Sra. **PARDO ORTIZ**: Gracias, Presidenta. Buenos días. Bienvenida de nuevo, doña Paula, a esta Comisión y enhorabuena por su nombramiento. También quiero, antes de empezar, hacer un recordatorio de la anterior Directora, que ha sido una persona con la que hemos tenido una relación muy afectuosa, muy correcta, muy fluida y muy afable, pero hemos tenido la sensación, por lo menos yo personalmente, de que no siempre ha podido realizar aquello que le hubiera gustado hacer. Ahora pasa a una situación diferente y nueva: es Consejera; por lo tanto, las decisiones de hasta dónde llegar, cómo dotar, qué seleccionar y qué priorizar, van a depender de ella. Así que, si sigue con la manifestación voluntariosa de hacer, pensamos que en este año que queda algunas cosas sí se pueden hacer.

Hemos puesto el foco en la Estrategia por la Igualdad, pero consideramos que, al ser la primera comparecencia que hace usted en esta Comisión, antes de hablar con detalle sobre la aplicación de la Estrategia, no estaría mal, si le parece, que nos dijera algunos criterios generales con los que piensa abordar su tarea al frente de la Dirección General. Por ejemplo, hay un descontento general en los Grupos de la oposición respecto al incumplimiento que hace sistemáticamente la Dirección General de las resoluciones respecto de mejora de algunas situaciones para las mujeres; es decir, no se tienen en consideración aunque hayan sido aprobadas. Es paradigmático el ejemplo de las casas de acogida que ponía antes la Presidenta de la Comisión cuando ha hecho la pregunta; paradigmático del no cumplimiento de una moción aprobada por unanimidad después de un proceso de negociación y de enmiendas. Ese es un ejemplo, pero hay muchos ejemplos más. Desde 2015 no se han puesto en marcha los equipos de valoración forense integrales, que son determinantes y hay que cumplirlo según la ley; tampoco se han puesto en marcha las Comisiones de Igualdad de Mujeres, por no hablar de otros aspectos que sí entran dentro de la Estrategia de Igualdad, como es el desarrollo de una propuesta de legislación laboral para el impulso del empleo para mujeres o de un pacto por el empleo, que es lo que siempre hemos venido diciendo.

Luego, hay otro criterio general de funcionamiento que nos parece erróneo y que quería manifestárselo, y es que se ha hecho todo con muy poca participación y muy poco consenso. La Estrategia por la Igualdad se ha trasladado al Consejo de la Mujer y también al Consejo de las Asociaciones de Mujeres de la Comunidad de Madrid como organismo al margen de la institución; se ha trasladado, pero no se ha tenido ninguna de sus consideraciones en cuenta, es decir, es muy escaso. Yo comprendo que se traslada para que la informen, porque son organismos consultivos, pero es importante recoger las muchísimas sugerencias que han hecho desde esas instituciones para la mejora de esa Estrategia. No se han recogido, pero tampoco se ha establecido un diálogo con ellas;

es decir, se les ha dado conocimiento, han mandado por correo electrónico sus sugerencias, pero no se ha abierto un diálogo ni siquiera para decirle que ninguna de las sesenta y tantas sugerencias que han hecho servía. Hay una falta clarísima de participación y de diálogo con las organizaciones de mujeres, que yo creo que es la pata que tiene que trabajar, junto con la Dirección General, para sacar adelante políticas que corrijan desigualdades, clarísimamente.

Como decía anteriormente, tampoco con los Grupos de esta Cámara, los Grupos de la oposición, se ha tenido ningún tipo de comunicación en el sentido de dar participación y de comentar para dar sugerencias o para tener en cuenta aquello que para los Grupos era prioritario y ha sido aprobado, por consiguiente, en la Asamblea; es decir, ha habido mucha falta de participación y de tener en cuenta las opiniones. No le voy a decir ningunear, pero aquí se ha dicho ese término. El Gobierno ningunea a la oposición porque no tiene en cuenta las sugerencias que la oposición hace y son aprobadas por esta Cámara, que, aunque no sean obligatorias, en un Gobierno democrático deben ser, en cierta medida, tenidas en cuenta, y de eso no hemos visto nunca visos; por eso queremos saber, primero, con qué compromisos cree usted que asume esa Estrategia y, segundo, cómo piensa enfocarla.

También le diré que hay un aspecto fundamental, y es que, como usted ya habrá tenido conocimiento, la Estrategia tiene 254 millones, pero en presupuestos no hay dotación de ningún euro para la Estrategia...

La Sra. **PRESIDENTA**: Tiene que ir concluyendo.

La Sra. **PARDO ORTIZ**: No figura el término "Desarrollo de la Estrategia" en los presupuestos de la Comunidad, y eso es un poco sospechoso. Espero que usted retome eso y dé credibilidad a la aplicación de esa Estrategia. Muchas gracias, señora Presidenta.

La Sra. **PRESIDENTA**: Muchas gracias. Tiene ahora la palabra la señora Directora General; dispone de quince minutos.

La Sra. **DIRECTORA GENERAL DE LA MUJER** (Gómez-Angulo Amorós): Muchas gracias, señora Presidenta. Antes de adentrarme en la intervención, me sumo a las palabras de reconocimiento a la anterior Directora General, que, además, en esa relación -que también se espera de los municipios con el Gobierno Regional -para que todas las políticas que se ponen en marcha por parte de la Comunidad Autónoma se implementen de la mejor manera posible es esencial la colaboración estrecha con los ayuntamientos y, por supuesto, con las entidades sociales-, en esa etapa de doña Dolores Moreno al frente de la Dirección General, creemos que ha sido muy fructífera. Yo espero estar también a la altura de esta responsabilidad, que, desde luego, es todo un reto y, por otro lado, apasionante.

En relación con la Estrategia, creo que esta es una herramienta de trabajo muy bien planteada en la medida en que la he estudiado, la he leído y he visto cómo se ha articulado, los ejes en los que se fundamenta, los objetivos concretos, los objetivos generales y las distintas medidas que

salen de cada uno de ellos. Creo que, si somos capaces de aplicarla entre todos, no solamente el Gobierno Regional sino también los Grupos Parlamentarios y, por supuesto, en colaboración con todas las entidades que forman parte del Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid, en 2021 podremos echar la vista atrás y decir: ¡qué bien lo hemos hecho!, ¡qué gran compromiso adquirimos todos juntos!, y, por supuesto, podremos decir que la Comunidad de Madrid ha alcanzado una igualdad más real entre hombres y mujeres, que es el objetivo esencial de esta Estrategia. Por lo tanto, ese es mi objetivo principal: trabajar sin descanso y poniendo toda mi alma para que esta Estrategia llegue al mejor puerto posible. En ese sentido, espero, como no va a ser de otra manera, la colaboración y ayuda de todos los grupos políticos, no solamente para plantear cuestiones que sean susceptibles de mejora, que también, sino para darla a conocer en todos los rincones de nuestra Comunidad.

Como el objeto de la comparecencia era informar sobre cómo se está aplicando esta Estrategia, le puedo ir adelantando que, aunque lleva muy poquitos meses en marcha -porque, si no estoy mal informada, se aprobó en febrero-, hay medidas que ya están siendo implementadas, como no puede ser de otra manera, a través de los convenios que se tienen con los distintos ayuntamientos de la Comunidad de Madrid.

Aprovechando que usted trae la Estrategia al objeto de esta comparecencia y que hay que darle la mayor difusión posible para que todos los ciudadanos de nuestra Comunidad sepan en qué se está trabajando en materia de igualdad por parte del Gobierno Regional y por parte de los distintos Grupos que forman la Cámara, me gustaría hacer un pequeño recordatorio de lo que es esta Estrategia, cómo surge, cómo está articulada, como decía antes, y poder informarles adecuadamente de las medidas que ya se están poniendo en marcha.

La presente Estrategia representa un nuevo marco de actuación política, que se ha realizado con la vocación de servir de instrumento para la integración de la igualdad en las políticas de la Comunidad, con el objetivo de acelerar los cambios sociales que permitan la consolidación de una sociedad plenamente democrática, en la que las oportunidades, el disfrute de los derechos y el reparto de obligaciones afecten a mujeres y hombres por igual.

Para la elaboración de esta Estrategia se ha partido de las recomendaciones de la evaluación del IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Comunidad de Madrid y ha sido indispensable la colaboración de las distintas Consejerías del Gobierno de la Región, así como del Consejo de la Mujer, del Observatorio Regional de la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid, de entidades que trabajen en este ámbito y, por supuesto, de la Federación Madrileña de Municipios.

Así, cabe destacar que en el marco del Consejo de la Mujer se han convocado distintas comisiones de trabajo, una por cada eje, para el estudio de la Estrategia, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 57/2016, de 7 de junio, y se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico del Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid, cuyas aportaciones se han tenido en cuenta para la redacción de esta primera Estrategia.

Para concretar las 157 medidas contenidas en la Estrategia, se han tenido en cuenta distintos parámetros relativos al empleo, al liderazgo femenino, conciliación y corresponsabilidad, educación y formación, o el papel de la mujer en el mundo de la cultura, las ciencias, la política y la Administración; también se ha trabajado en los datos sobre la salud, hábitos de vida e índice de la pobreza.

El Eje I se basa en el empleo, la promoción personal, el liderazgo femenino, y cuenta con dos objetivos generales, cuatro específicos y veinticinco medidas, con las que se pretende fomentar el equilibrio de género en el mercado laboral y el acceso y mantenimiento al empleo de calidad de la mujer, potenciando el emprendimiento y el liderazgo femenino.

El Eje II se dedica a la conciliación, corresponsabilidad y usos del tiempo, y tiene dos objetivos generales, dos objetivos específicos y diecisiete medidas, en las que se abordan recursos, prestaciones y servicios públicos que faciliten la conciliación entre hombres y mujeres.

El Eje III gira en torno a la educación, investigación y ciencia, y contiene dos objetivos generales, cuatro específicos y diecisiete medidas, en las que se incorpora la perspectiva de género en las políticas educativas, se promueve la realización de estudios sobre la brecha de género en el ámbito científico y se estimula la presencia de mujeres en el ámbito de I+D+i.

Referido a la salud, al deporte y a los hábitos saludables, el Eje IV tiene dos objetivos generales, cuatro objetivos específicos y veinticinco medidas para adecuar la atención de las mujeres a sus necesidades de salud, incorporando la perspectiva de género en la formación y práctica de profesionales y agentes sociosanitarios; también se va a favorecer en todos los ámbitos del deporte, así como en su profesionalización.

A su vez, el Eje V está orientado hacia la cultura, la publicidad, la imagen y los medios de comunicación, y se rige por dos objetivos generales, cuatro específicos y veintidós medidas que tratan de promocionar los valores de la igualdad y de participación de la mujer en el ámbito de la cultura y la sociedad de la información, promover el compromiso de los medios de comunicación con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como fomentar un uso no sexista del lenguaje y de la imagen de las mujeres en la publicidad.

Por su parte, el Eje VI aborda el cambio cultural en materia de igualdad y participación de las mujeres en los ámbitos político y social con un objetivo general, un objetivo específico y siete medidas.

El Eje VII se centra en la prevención y en la lucha contra la violencia de género con un único objetivo general y una medida.

El Eje VIII lucha contra la feminización de la pobreza y la exclusión social desde dos objetivos generales, seis específicos y veinte medidas que buscan resolver la atención a la diversidad generacional de las mujeres en situación o riesgo de exclusión social, así como de las mujeres sin

hogar, las mujeres migrantes, especialmente vulnerables, las mujeres víctimas de trata con fines de explotación sexual y las mujeres reclusas y exreclusas.

El último eje, el Eje IX, aborda la incorporación de la perspectiva de género en la Administración Autonómica con un objetivo general en la Administración, tres específicos y veintitrés medidas en las que se incorpora el principio de igualdad en el conjunto de la acción política de la Comunidad de Madrid, se impulsa el enfoque integrado de género en la práctica administrativa y profesional por parte de los empleados públicos y se difunde el compromiso de la Comunidad de Madrid con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para el seguimiento y evaluación de la Estrategia, se han establecido dos acciones básicas: una evaluación a lo largo del proceso, en lo que se refiere al seguimiento, y otra al final del periodo de ejecución, que es la que se conoce como evaluación de resultados. Estos dos momentos de evaluación tienen el mismo fin: identificar los aspectos de mejora de las políticas públicas para dotarlas de mayor calidad, para lo que se requiere el establecimiento de unos indicadores que nos ayuden a valorar cuantitativa y cualitativamente los resultados obtenidos como consecuencia de la ejecución del mismo y que den cumplimiento a los objetivos arriba referidos.

De acuerdo con lo señalado, se establecen dos acciones básicas de seguimiento y de evaluación. Los informes de seguimiento serán realizados anualmente, fundamentándose en un sistema de indicadores referidos a las actuaciones realizadas en el periodo objeto de estudio, ofreciéndose una valoración continua y permanente acerca del cumplimiento de cada uno de ellos y una evaluación de resultados que abarcará todo el periodo de la Estrategia, incluyendo los informes de seguimiento acumulados, así como un análisis cuantitativo y cualitativo basado en los indicadores establecidos.

Me voy a referir a lo que ya está en marcha. Respecto al Eje I, el empleo, la promoción personal y el liderazgo femenino, destacan, como decía anteriormente, las actuaciones que se realizan por las entidades locales a través de los cincuenta y un convenios de colaboración para la realización de actuaciones contra la violencia de género y para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con entidades locales, treinta y cinco municipios y dieciséis mancomunidades, cuarenta y seis de los cuales incluyen actuaciones en materia de igualdad, estando cofinanciados por los Fondos Sociales Europeos. También, entre ellas, acciones de dinamización del pequeño comercio y microempresa y apoyo al emprendimiento femenino, incentivándose el autoempleo y el emprendimiento femenino en el ámbito municipal, facilitando la puesta en marcha de iniciativas empresariales lideradas por mujeres y apoyando a las propietarias de pequeños comercios y microempresas para que tengan las habilidades necesarias para consolidar y mejorar sus negocios y proyectos empresariales, sin olvidar también las diversas actuaciones que se han realizado conmemorando el Día contra la Brecha Salarial, su origen, las causas y medidas para su eliminación, celebradas con la finalidad de dar a conocer qué es la brecha salarial existente entre los salarios de mujeres y hombres que permita determinar las acciones y herramientas necesarias para promover su

eliminación, o la jornada de la presentación del VI Informe de Mujeres en los Consejos de Administración de las compañías del IBEX 35.

Respecto al Eje II, en materia de conciliación, corresponsabilidad y usos del tiempo, se están realizando talleres de convivencia en igualdad, que pueden ser talleres de composición mixta dirigidos a la población en general, con el objetivo de fomentar nuevas formas de organización que faciliten la conciliación a través del reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres o talleres en familia, con el objetivo de que las niñas y niños traten, junto con los padres, madres, abuelos y abuelas, los valores, actitudes y comportamientos basados en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. También se realizan actuaciones de corresponsabilidad empresarial por la brecha salarial y por la conciliación, que tienen por objeto, por un lado, corresponsabilizar al empresariado en materia de conciliación de la vida laboral y empresarial y, por otro lado, la reducción y eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres existentes en el tejido empresarial municipal, haciendo hincapié en la reducción de la brecha salarial.

Las campañas de gestión del tiempo. También en el marco de este Eje se desarrolla el Programa Generando Cambios, iniciado en el año 2005, por el que se presenta un asesoramiento a las pymes de la Comunidad de Madrid para formar a su personal e incluir en sus políticas de recursos humanos medidas de flexibilidad, igualdad y conciliación, a través de la elaboración y puesta en marcha de planes de igualdad en los que las empresas participantes en el programa pueden beneficiarse de este asesoramiento. También la entrega de los premios Madrid Empresa Flexible y los distintivos Empresa Más Igual y Retribución Más Igual, a través de los cuales se reconoce y visibiliza a las empresas que favorecen la igualdad entre mujeres y hombres a través de medidas de conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores.

Respecto al Eje III, "Educación, Investigación y Ciencia", se está realizando todo un conjunto de acciones de sensibilización en centros de Educación Primaria y en centros de Educación Secundaria dirigidas a fomentar entre el alumnado la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito educativo durante el curso escolar, que incluye también charlas-coloquio dirigidas a asociaciones de padres y madres y al profesorado de dichos centros y charlas-coloquio para potenciar el papel de los abuelos y que se desarrollan en los centros de mayores de la Comunidad de Madrid, lo que se pone de manifiesto en la importancia de la labor en la educación y en la transmisión de valores a sus hijos. Esta importante labor de sensibilización se ha realizado también mediante la elaboración de material didáctico dirigido tanto al alumnado como al profesorado, del cual ya se han distribuido 400.000 ejemplares de guías didácticas para el alumnado de Educación Primaria en igualdad de oportunidades y prevención de la violencia de género. Destaca igualmente la quinta edición del concurso de redacción "Letras por la igualdad", con el que se pretende que el profesorado de los centros educativos de la Comunidad de Madrid trabaje con el alumnado, mediante la expresión escrita, en el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en la sensibilización social y en la importancia de la educación para la toma de conciencia por las mujeres de sus derechos y capacidades, facilitando a su vez que todo el alumnado integre y promueva los valores de la igualdad que disminuyan los prejuicios y los estereotipos de género para así lograr la plena

participación de la mujer en la vida política, social, económica y cultural, en igualdad de condiciones que los hombres.

Respecto al Eje IV, "Salud, deporte y hábitos saludables", la Dirección General de la Mujer, tras la realización en el año 2014 del estudio "¿Te cuidas? Hábitos de vida de las mujeres en la Comunidad de Madrid", en el que se revisan algunos de los principales factores, tanto biológicos como de carácter cultural o social, que determinan las diferencias entre la salud de las mujeres y la de los hombres, continúa realizando numerosas actuaciones en esta materia, como la campaña "Mujeres por el corazón", también participa en la Carrera de la Mujer y talleres para la prevención de los trastornos de la alimentación a través del desarrollo y promoción de la autoestima.

Respecto al Eje V, "Cultura, publicidad, imagen y medios de comunicación", se han realizado actuaciones como la celebración del Festival Internacional de Cine Hecho por Mujeres, durante el cual se proyectó una selección internacional de largometrajes de ficción y documentales con alrededor de veinticinco películas realizadas por mujeres en los últimos tres años, junto con debates en los que las directoras, productoras y otras profesionales, comentaron y dialogaron con los asistentes las obras proyectadas, organizándose además coloquios de la mano de grandes profesionales del sector. Con el Festival Ellas Crean, a través de La Noche en Vivo, se presenta todo un conjunto de propuestas musicales femeninas, mostrando artistas que con su música han conseguido un merecido reconocimiento del público en lo que constituye una propuesta musical y escénica de calidad excepcional, o las representaciones en el Teatro YESSES, que nace en 1985 en la antigua cárcel de Yererías de mujeres de Madrid, de la que toma su nombre, y que desde entonces vienen realizando en diversos municipios de la región giras teatrales con el doble objetivo de combatir la pervivencia de actitudes sociales que toleran y sostienen la violencia contra las mujeres y promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, apoyando al mismo tiempo la reinserción de este colectivo femenino a través de una actividad de tal naturaleza.

En el Eje VI, "Cambio cultural en materia de igualdad y participación de las mujeres en los ámbitos político y social", destaca la realización del Programa GEA con el objetivo de fomentar la creación de negocios y empresas entre mujeres rurales y promover su acceso al mercado laboral.

El Eje VII se centra en la prevención y lucha contra la violencia de género. Tenemos toda una estrategia paralela y complementaria a esta que ya muy bien conocen todos ustedes.

En el Eje VIII, "Lucha contra la feminización de la pobreza y la exclusión social", destacan las actuaciones de género con la población en riesgo de exclusión social destinadas a dar respuesta a las necesidades educativas, sociolaborales, de salud, etcétera, a través de la medición social. Este programa está cofinanciado por el Fondo Social Europeo y se desarrolla por cuarto año consecutivo, teniendo por objeto la puesta en marcha de acciones dirigidas a sensibilizar a la población en riesgo de exclusión social, prioritariamente perteneciente a minorías étnicas en diferentes ámbitos de intervención, así como impulsar la introducción de la perspectiva de género en actuaciones que se realicen para la atención e inclusión de las mismas. También se está llevando a cabo el Programa para

la Igualdad de Oportunidades en Centros Penitenciarios; este programa cofinanciado por el Fondo Social Europeo se inició en el año 2013 con el objetivo común de cambiar las pautas sociales que contribuyen al mantenimiento de relaciones desiguales, formar en valores y prácticas basadas en el principio de igualdad y facilitar su reincorporación a la sociedad.

En el Eje IX, "Incorporación de la perspectiva de género en la Administración Autonómica", destacan: la elaboración de los actuales Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid con la perspectiva de género; la formación para empleados públicos de la Comunidad de Madrid en materia de igualdad de oportunidades y violencia de género, en colaboración con la Dirección General de la Función Pública, dentro del Plan de Formación 2018, dirigido a personal funcionario, laboral y estatutario de la Comunidad de Madrid, o las acciones de concienciación social que se realizan fundamentalmente a través de las campañas de publicidad sobre la promoción de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en los distintos ámbitos de la sociedad y fomentando actitudes que faciliten el liderazgo, la flexibilidad laboral y la corresponsabilidad en la vida familiar en la Comunidad de Madrid.

La Sra. **PRESIDENTA**: Tiene que ir concluyendo.

La Sra. **DIRECTORA GENERAL DE LA MUJER** (Gómez-Angulo Amorós): Terminó ya, señora Presidenta. Como ven, señorías, no son pocas las acciones que ya se están realizando desde distintos ámbitos para lograr los objetivos comunes que se marcaron en esta Estrategia para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Muchas gracias.

La Sra. **PRESIDENTA**: Muchas gracias, señora Directora General. Tienen ahora la palabra los Grupos, de menor a mayor; en primer lugar, la diputada, portavoz de Ciudadanos, doña Esther Ruiz por tiempo de diez minutos.

La Sra. **RUÍZ FERNÁNDEZ**: Muchas gracias, señora Presidenta. Seré algo más breve. Buenos días de nuevo. Gracias, señora Gómez-Angulo, por su comparecencia. Por nuestra parte, vamos a darle un tiempo para que se adapte al nuevo puesto, evidentemente, aunque sí le vamos a pedir celeridad en el cumplimiento de sus funciones; pero, evidentemente, acaba de llegar y vamos a darnos todos un tiempo.

Nadie puede negar que las políticas de igualdad, las que se aplican hoy por hoy y las que no se aplican también –lo que debería cambiar-, han sido promovidas, en muy buena parte, por las políticas de la Unión Europea, que son las que han impulsado todas las que aplicamos tanto a nivel nacional como autonómico y local. Para nosotros, ese debería ser el objetivo principal de su Dirección General y, por lo que conozco de usted y lo que me cuentan, creo que vamos en la buena dirección. Evidentemente, yo presupongo que usted va a poner el alma en la competencia que ha aceptado, como ha dicho y como no puede ser de otra manera, pero nosotros le vamos a pedir, además de alma, eficacia y diálogo al respecto.

Le vamos a pedir una serie de cosas: trabajar desde la Dirección General el principio de igualdad, el feminismo, que no es otra cosa que la igualdad entre hombres y mujeres, igualdad real e igualdad efectiva. También empezar a trabajar ya en políticas para las mujeres con diversidad funcional, que están absolutamente olvidadas -hay muchas intenciones, pero vemos muy pocos resultados-. Favorecer el emprendimiento femenino y trabajar en políticas que acaben con la muy hablada en estos últimos meses brecha salarial. Asimismo, que se coordinen -importantísimo- con la Consejería de Educación para que educar en igualdad sea una realidad; hay muchas expertas que ya aconsejan implementar decálogos sobre igualdad en todas las etapas escolares y se puede hacer desde Infantil, Primaria, Secundaria, pero, evidentemente, cada uno en la edad que le toca, si bien es verdad -ya le diré quién y le recomendaré el libro para que lo lea por si le parece interesante- que implantar esos decálogos de buenas prácticas y educar en igualdad sería muy positivo y avanzaríamos mucho al respecto. También fomentar la igualdad en la cultura, porque es cierto -y yo lo reconozco- que se han hecho muchos cambios al respecto en Cultura en este último año pero tenemos que ser conscientes de que, por ejemplo, la Unión de Actores tiene un Departamento específico, que lleva Berta Ojea, de Igualdad; esos Departamentos de Igualdad, que llevan muchísimos años, no ahora con todo el movimiento feminista sino muchos años, surgieron por una razón: esa igualdad en el mundo de la cultura no existía, y se lo digo yo que vengo de ese sector. Entonces, que a todos esos sectores que han puesto el grito en el cielo para hablar de la igualdad se les tenga en cuenta no solo por el movimiento que hoy por hoy se ve y se vive sino por todo el trabajo que llevan haciendo muchos años.

Para nosotros son importantísimas la conciliación y la corresponsabilidad, y para esto somos todos necesarios. La implicación del hombre debería ser absolutamente completa en la sensibilización y concienciación de este problema porque, mientras que los hombres no asuman la conciliación al 50 por ciento, seguirá habiendo esa brecha salarial de la que hablamos, porque será imposible que las mujeres lleguemos a puestos de responsabilidad, que cobremos lo mismo que ellos por realizar el mismo trabajo y, por supuesto, que finalmente cobremos las mismas pensiones, porque, al final, es todo un bucle en el que entramos en el que, si no se pone una solución de raíz, al final de nuestras vidas será totalmente desastroso.

Por supuesto es necesaria la transparencia en el presupuesto destinado a esta Estrategia de la que hablamos. Antes comentaba la portavoz del Grupo Parlamentario Socialista que nos costaba mucho encontrar en el presupuesto el detalle de las partidas; se destina mucho dinero: 200 millones de euros, que se reparten por años, igual que en la Estrategia contra la Violencia de Género, que me parece que disponía de 45,5 millones por año, pero, luego, nos cuesta encontrar esas partidas y conseguir hacer esa suma, que es algo que debería ser muy fácil porque dos más dos son cuatro, pero en el caso de los presupuestos de la Comunidad de Madrid eso cuesta mucho. Por tanto, le vamos a pedir esa transparencia en el presupuesto en su nueva etapa; de hecho, tenemos registrada una solicitud de comparecencia en la que sí le pediremos que venga a hablar precisamente de esto: del presupuesto y de la transparencia que debería haber en el mismo.

Como le he dicho, no me voy a extender más. Le agradezco mucho los datos que ha traído hoy, le vamos a dar un tiempo prudencial para dejarla trabajar y, por supuesto, le deseamos toda la suerte del mundo. Gracias.

La Sra. **PRESIDENTA**: Muchas gracias, señoría. Tiene la palabra la portavoz del Grupo Parlamentario Podemos Comunidad de Madrid, doña Beatriz Gimeno por tiempo de diez minutos.

La Sra. **GIMENO REINOSO**: Gracias, señora Presidenta. Muy buenos días, señora Directora General. Me sumo a las felicitaciones del resto de los Grupos y le doy la enhorabuena por su nombramiento; le deseo mucha suerte en su cometido.

Usted nos ha vuelto a contar la Estrategia otra vez punto por punto; entiendo que a lo mejor no puede hacer otra cosa, pero ya hemos tenido varias comparencias de su antecesora en este sentido y es muy difícil en este momento decir otra cosa diferente a la que venimos diciendo. Ahora nos ha añadido la retahíla -que al final veremos- de los talleres y jornadas que se hacen. Una de las cosas que usted ha dicho es que han contado mucho con el Consejo de la Mujer y las asociaciones, pero justo creo que en la anterior sesión de esta Comisión doña Elena De León nos contó lo poquísimo que habían contado con el Consejo y con las asociaciones de mujeres, cosa que es uno de los cambios fundamentales que nos gustaría ver en esta etapa. Es imposible hacer estrategias o políticas efectivas para la igualdad si no se cuenta con las asociaciones de mujeres, y contar quiere decir tener en cuenta sus aportaciones y no solo reunir las. Ya sabemos la azarosa vida que ha tenido últimamente el Consejo de la Mujer desde su cierre y su ahora refundación -lo hemos tratado en diversas ocasiones en esta Comisión y también en el Pleno- y cómo, desde luego, las asociaciones siguen estando descontentas con cómo se ha hecho esta refundación, pero nosotros no nos cansaremos de decir que se necesitan las aportaciones del movimiento de mujeres; no son las leyes de la Unión Europea las que nos dictan las políticas sino que es el movimiento feminista el que va por delante de las leyes y sugiriendo y haciendo que se aprueben determinadas leyes y medidas, y esto hay que tenerlo en cuenta. Como digo, doña Elena De León nos habló de las muchas propuestas que habían hecho, de las cuales no habían tenido ninguna en cuenta. Finalmente, se aprobó una Estrategia bastante antigua en algunas cosas, y justamente es antigua porque estamos en un momento de aceleración del feminismo y algunas cuestiones se han quedado ya, como digo, obsoletas, además de que algunas son contradictorias.

Dice la compañera de Ciudadanos que cuesta encontrar las partidas presupuestarias referidas a esta Estrategia, ipero es que no están!, ies un presupuesto fantasma!, ique no existe!, y aquí se lo hemos hecho notar en muchas ocasiones, y lo que no está en el presupuesto no existe.

Otra cuestión que hemos dicho en muchas ocasiones aquí es que en las 157 medidas concretas que hay en la Estrategia no hay nada sólido; es un compendio, como en muchas de sus Estrategias, de buenas intenciones. Y lo que nos parece más preocupante es que este compendio de buenas intenciones no parece luego tener mucho que ver con las políticas que vienen desarrollando. Creemos que sus políticas generan desigualdad y las Estrategias se dedican a diagnosticar esta

desigualdad. Además, el diagnóstico siempre es bueno tanto en otras Estrategias como en la de Igualdad; luego, dicen que van a arreglarla pero es imposible con este compendio de medidas que dicen que promocionan, enfatizan, motivan, sensibilizan, etcétera, etcétera... Dicen que se va a promocionar la igualdad, que se va a enfatizar y sensibilizar en ella, pero no se dice cómo se va a hacer ni con qué dinero. Como digo, no hay cosas concretas.

Le pongo ejemplos, que son bastante contradictorios. En esta Asamblea se han aprobado varias PNL que tienen relación con algunos de los ejes de la Estrategia: se han aprobado PNL sobre empleo, conciliación de usos del tiempo, salud y deporte, muchas contra la violencia de género, incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos de la Administración... Es decir, se aprueban PNL que tienen que ver con la Estrategia y todos diríamos: ¡qué bien!; pero, como sabemos, las PNL no se aplican en esta Asamblea, y no se aplican incluso cuando están relacionadas directamente con la Estrategia. Por tanto, sería una buena ocasión para ver que ustedes tienen la intención de sacar adelante las medidas, pero no, ninguna de estas PNL se ha puesto en marcha, como sabemos de sobra.

Por otro lado, hay algunos detalles -ya los hemos comentado- en los que, como usted acaba de llegar, no me voy a extender mucho, pero hay detalles -que no son detalles, que son importantes-, aparte de lo de las PNL, que demuestran que ustedes hacen políticas en sentido contrario a lo que la Estrategia dice, incluso en sentido contrario a algunas campañas y jornadas, que a veces llegan a cientos de personas, como talleres con 136 padres y cosas de esas, que al final, cuando hay que evaluarlo, nos lo van a contar.

Otro ejemplo respecto a los derechos sexuales y reproductivos es que ustedes son casi la única Comunidad Autónoma que ha dado pábulo a estas asociaciones de abogados cristianos, cuya única intención es dificultar el derecho a la interrupción voluntaria del embarazo. Por ejemplo, sus únicas referencias a la salud sexual y reproductiva son sobre la prevención de situaciones de riesgo, que me gustaría saber qué quieren decir con situaciones de riesgo, ya que ni siquiera hablan de prevenir los embarazos adolescentes; no sabemos si una situación de riesgo es un embarazo adolescente, no sabemos qué es exactamente una situación de riesgo, porque ni siquiera mencionan la prevención de embarazos no deseados, de embarazos adolescentes, que siguen siendo un problema.

Hablan de reforzar el principio de igualdad en el sistema educativo cuando sabemos que ustedes en muchas ocasiones están trabajando o hacen políticas que -siento decírselo- van en dirección contraria, por ejemplo, favoreciendo la educación segregada y que algunos colegios, como en el caso que hemos visto del colegio de Alcorcón, conculquen explícitamente el principio de igualdad en el sistema educativo; es decir, lo permiten y, luego, dicen que van a trabajar en ello y a lo mejor hacen varios talleres.

No lo he dicho en otras ocasiones y quería decírselo: me llama la atención, en el Eje Estratégico III, la medida 48. No se lo comenté a su antecesora, y a lo mejor no es muy importante;

pero ¿a qué se refiere con que van a dar cursos de igualdad a los menores infractores? Me gustaría saber: infractores ¿en qué? Y me gustaría saber por qué solo van a recibir educación en igualdad los menores infractores, porque más bien me parece un castigo: como son infractores, ahora les damos un curso de igualdad. Es una medida que siempre me ha resultado bastante sorprendente.

Podría decirle muchas más cosas, pero no me quiero repetir; además, vamos a darle tiempo para que venga a explicarnos cómo van a voltear –que es lo que tendrían que hacer- las políticas que se han venido haciendo desde el Partido Popular y cómo van a promover el compromiso de los medios de comunicación; que especifique exactamente los medios, cómo se va a trabajar en el futuro y, sobre todo, otra vez, lo de promover códigos de buenas prácticas, porque vuelven a decirlo y, no sé, creo que cada vez que hablan dicen que van a promover códigos de buenas prácticas en materia de igualdad en los medios de comunicación pero no parece que sirva para mucho.

En definitiva, como le digo, usted acaba de llegar y no le voy a pedir, como ha hecho la compañera de Ciudadanos, que la Dirección General de Igualdad trabaje por la igualdad, me parece que va de suyo, pero sí quiero pedirle que concrete, que cuente con el movimiento feminista, que tenga en cuenta la desigualdad estructural y que dejen de contarnos medidas cosméticas, porque, si sus medidas siguen siendo cosméticas, si siguen refiriéndose a cuestiones como talleres, jornadas, etcétera, y no abordan la cuestión de las enormes desigualdades de género estructurales que hay en la Comunidad de Madrid, la realidad es una sociedad en la que la desigualdad sostiene nuestro modelo de vida, sostiene a las familias, sostiene nuestro modelo de negocio, también el mercado laboral, etcétera. Y, desde luego, con todo respeto, nuestra opinión es que no se va a solucionar con medidas que apenas arañan la desigualdad. Muchas gracias.

La Sra. **PRESIDENTA**: Muchas gracias, señoría. Tiene ahora la palabra la portavoz del Grupo Parlamentario Socialista, doña Josefa Pardo, por un tiempo máximo de diez minutos.

La Sra. **PARDO ORTIZ**: Gracias, Presidenta. Señora Gómez-Angulo, usted ha hecho una exposición de la Estrategia, pero la Estrategia ya nos la hemos leído y ya ha sido expuesta aquí. Es una Estrategia muy poco concreta, que tiene fundamentalmente una declaración de intenciones, y en cualquier estrategia –esa u otra cualquiera-, aunque sea una estrategia concreta, se tienen que aplicar todos sus ejes desde la transversalidad; si no, no funciona. Además, se tiene que aplicar dándole una dotación presupuestaria, que la tiene en el papel: 254 millones, que corresponden 63,5 millones cada año. Por lo tanto, tendría que haber venido algo referido en los presupuestos de 2018, si es que es verdad que se piensa aplicar, porque la Estrategia fue elaborada en 2017 y se sabía que iba a entrar en vigor en 2018.

Todo lo que usted nos ha contado respecto a lo que se hace, señora Gómez-Angulo, es lo que se hacía, pero enmarcado en la terminología de la Estrategia, y no va más allá de los 22 millones del presupuesto que ha aprobado esta Asamblea para 2018; ino va más allá lo que usted nos ha dicho! Por lo tanto, nos ha repetido las iniciativas que se vienen haciendo en la Comunidad desde hace mucho tiempo, ya digo que con lenguaje de la Estrategia, pero no vienen en los presupuestos.

No sé de dónde sacan ustedes el dinero; espero que nos diga que por lo menos tiene el compromiso de pelear para que en el año 2019, si hay presupuesto, haya alguna dotación que venga referida a la Estrategia, porque lo que viene ya está comprometido. Están comprometidos 8 millones en los Observatorios Municipales de Violencia de Género, está comprometido el mantenimiento de su Dirección General, están comprometidos 5 millones en la atención a los recursos de acogida, esos que hemos visto que no se han mejorado cumpliendo las mociones, sabiendo que había que hacer algo para el mes de junio, y poco más. Por lo tanto, no viene ninguna partida presupuestaria para esto! Lo hemos preguntado, señora Gómez-Angulo, en la Comisión de Presupuestos a las diferentes Consejerías, y en ninguna viene, en ninguna nos dice que venga! Si no, díganos usted dónde está, porque estaría muy bien saberlo.

Además, esta Estrategia adolece de criterios para poder evaluarla, más allá de los subjetivos. Nos dice usted que se están haciendo talleres de convivencia en igualdad y talleres en familia en el Eje de Conciliación y Corresponsabilidad, pero tendríamos que saber quién los hace, con qué contenido, dónde se hacen, a quiénes se les da, cuántos talleres de estos se piensa hacer cada año en función de las posibilidades, porque hay unos recursos limitados y unas posibilidades inmensas, con lo que ustedes tienen que acotar posibilidades. ¿En cuántos colegios de Primaria de la Comunidad de Madrid tienen como objetivo hacerlo en 2018? ¿Cuántos en 2019? Así, cuando llegue el momento, nos podrá decir: lo hemos hecho en el 80 por ciento, en el 90 por ciento... ¡Así se evalúa! ¡No hay otra manera de evaluar, y usted lo sabe! No existe en el mundo, salvo para este Gobierno, que hace una evaluación a ojo y dice: se hacen 27.000, 14.000... ¡No se sabe! A lo mejor para Ávila 14.000 es toda la población, pero en Madrid a lo mejor no se llega ni al 0,1. ¡No lo sabemos! Es decir, es difícil poder evaluar tal y como ustedes lo hacen. Pueden hacer todas las evaluaciones que quieran anuales o trimestrales, pero si no tiene dotación presupuestaria, ¡que se vea!, si no nos dicen cuántas actuaciones piensan realizar, para luego poder evaluar si han cumplido el objetivo o no... Hay objetivos que son más difíciles de evaluar, y son los cambios de cultura, ¡son más difíciles de evaluar! Pero no le estamos pidiendo eso; le estamos pidiendo que nos diga cuántas actuaciones de las posibles piensan hacer para evaluar el cambio de cultura. Ya sabemos que hay otros parámetros para evaluar el cambio de cultura, que a lo mejor ni están ni se pueden plasmar en una estrategia.

Usted nos dice que hay material didáctico para la sensibilización en Educación –en Primaria y en Secundaria-, que hay charlas-coloquio que se dan a madres y padres, a personal de los centros y a abuelos. Bien, yo pregunto: ¿en qué colegios se está haciendo? ¿Quiénes dan las charlas? ¿Qué contenido tienen esos folletos? ¿Por qué no se ha trasladado esa información a esta Comisión? No ha sido usted, pero ha estado a tiempo de poder hacerlo. Yo ahí le tengo que decir una cosa: en el colegio público Josep Tarradellas, ¿sabe usted qué está pasando? La AMPA ha organizado unos ciclos formativos para los alumnos de Primaria, que imparte la matrona del centro de salud del distrito, sobre salud afectivo-sexual, sobre la Ley de Protección Integral contra la LGTBIfobia, etcétera. El contenido está aprobado por la Consejería de Educación e Investigación de la Comunidad de Madrid, pero la dirección del centro se ha negado y los cursos no se dan. Ese es un ejemplo de, como decía la señora Gimeno, deshacer; no solo no hacer sino deshacer.

También en otro colegio de Retiro estaban programados unos cursos sobre igualdad, pero un padre escribe diciendo que el feminismo es una ideología que... ¡Bueno, 18 folios; imagínese lo que dice!, e inmediatamente lo suspende la Dirección. Eso va en contra de lo que la Estrategia dice que debe hacerse; en contra de las 36 medidas de la Estrategia Madrileña contra la Violencia de Género que dicen que deben hacerse acciones formativas en los centros educativos. ¡No nos dicen en cuáles ni dónde se están haciendo! Que haya alguna charla esporádica no puede ser el desarrollo y la aplicación, usted lo sabe, de la Estrategia de un Gobierno; una charla esporádica, o dos, o tres. ¡Eso no puede ser! Eso tiene que ser algo más sistemático para que se pueda evaluar. Sobre esta cuestión yo ya he llegado a la conclusión de que, si no lo hacen, es porque no quieren, no porque no lo sepan. ¡Es porque no quieren! Porque el hecho de que no venga reflejado en los presupuestos es, desde luego, para mofarse, porque en los presupuestos no viene; pero es que ni en el texto de los presupuestos ni en la Memoria viene reflejada ninguna de las dos Estrategias. ¡Se les ha olvidado; yo lo comprendo! Porque podían haber dicho, por la misma razón, aunque no lo pensarán dotar, que era para poner en marcha las estrategias y tal... ¡Pero es que no viene nada!

La otra Estrategia que usted hereda –aunque no es aquí el momento de dar razón de ella– lleva ya tres años y en ninguno de los presupuestos viene. ¡Revíselos! Solo viene el Programa 232B, que es para lucha contra la violencia y para promoción de la igualdad. Y no viene nada más en ningún área de los presupuestos de ninguna Consejería, porque los hemos revisado. Esto es quebrar de base la credibilidad que puede tener trasladarnos lo de la Estrategia. Ahora, ¿hay cosas que se están haciendo y ustedes las engloban en todo esto de la Estrategia? Pues sí, ¡es su modo de dar gestión! Porque aquí nadie nos dice a cuántos afecta ni cómo se hace, ni en cuántos institutos se han hecho los talleres de salud y de trastornos alimenticios, o si no se hacen en institutos, o quién los hace, con qué criterios, si hay para la bulimia... Estas cosas tienen que tener un proyecto y hacerse en coordinación con la Consejería de Sanidad; tienen que tener una Memoria, con unos objetivos, y tendría que conocerse en esta Comisión, porque eso es desarrollar la Estrategia.

Desarrollar y aplicar la Estrategia no es relatarla una y otra vez, porque ya lo sabemos; la tenemos. Yo comprendo que a usted hoy le tocaba eso, porque es su primera comparecencia, pero usted tiene que hacer el esfuerzo de saber si se concreta. ¡Nadie se cree que se van a gastar ustedes 254 millones en promocionar la igualdad! ¡Es imposible! Luego, claro, si dice usted que la Estrategia se ha basado en la evaluación del Plan de 2005, es decir, de un plan que caducó hace trece años... Pues no sé cómo decirle; se califica solo. ¡No es posible!, ¡tendría que ser sobre la realidad de la situación actual! Tendrían ustedes que haber encargado un informe a un organismo, que los hay de prestigio en las universidades. Hemos propuesto iniciativas en los presupuestos para que se aprobaran recursos para que esas universidades hagan un informe sobre la situación actual, pero lo toman ustedes como referencia y montan su Estrategia, pero la evaluación de un plan de igualdad que terminó en 2005... ¡Pues fíjese si han cambiado las cosas desde 2005 hasta ahora, señora Gómez-Angulo! No sé, tiene que darle un giro a esto. Para que sea mínimamente creíble esto, tiene que darle un giro, porque, si no, la verdad, no tienen ustedes mucha credibilidad en este sentido, más bien ninguna.

Le agradezco que diga usted que va a poner alma para sacarlo adelante, y me lo creo, pero no es suficiente; tiene usted que poner dinero además de alma. Porque los presupuestos sí son transparentes, el problema es que no viene reflejado nada. Los presupuestos son transparentes, otra cosa es que la mecánica presupuestaria sea enrevesada, pero, cuando uno se la estudia y se la aprende, ya sabe mirar dónde están las cosas; pero no están. No es un problema de transparencia; es un problema de que no están, es un problema de incumplimiento.

Me gustaría, si fuera posible, que usted sacara de aquí algunos compromisos. Desde luego, los compromisos de cuantificar, cuando vienen a decirnos el desarrollo de los ejes...

La Sra. **PRESIDENTA**: Tiene que ir concluyendo.

La Sra. **PARDO ORTIZ**: Tendría usted que concretarlos un poco porque, si no, va a ser humo, humo y humo. Desde luego, el compromiso de sacar de algún lado recursos para que, en lo que queda de 2018, que es la mitad del año, esta Estrategia pueda aplicarse en alguna medida y el compromiso de que no se va a ir hacia atrás, que va a estar usted atenta, con esa función de transversalidad que debe tener su Dirección General, para que en todas las Consejerías no ocurra lo que está ocurriendo en algunos colegios públicos, en los que no se aplica la legislación. Es decir, la propia Ley de Protección Integral Contra la LGTBIfobia establece que se tiene que divulgar, para la prevención, en los centros escolares. No es posible que en centros escolares públicos de esta Comunidad se boicotee eso de esta manera. Me parece que sí es función suya estar atenta a cómo se está aplicando eso en la transversalidad y que, por lo menos, nos quedemos como estamos, pero no que retrocedamos. Por un lado, hacemos leyes que avanzan y, por otro lado, tomamos decisiones que retroceden. Tiene usted que poner fin a este tipo de procedimientos.

Nada más, señora Directora. Quiero desearle suerte y decirle que tenemos expectativas de que usted sea más concreta y más realista. No importa que se haga poco; lo importante es que se haga y que se genere el hábito de hacer. Lo de poco o mucho, probablemente siempre podamos decir que se puede hacer más, pero es que ahora ni eso, porque no sabemos ni siquiera qué es lo que se hace respecto a lo que aquí se aprueba o lo que aprueba el propio Gobierno. Nada más. Muchas gracias.

La Sra. **PRESIDENTA**: Muchas gracias, señoría. Tiene ahora la palabra la portavoz del Grupo Parlamentario Popular, doña Nadia Álvarez, por un tiempo de diez minutos.

La Sra. **ÁLVAREZ PADILLA**: Muchas gracias, señora Presidenta. Buenos días. En primer lugar, quiero dar la bienvenida a la nueva Directora General de la Mujer, doña Paula Gómez-Angulo, así como desearle los mayores éxitos al frente de esta Dirección General de la Mujer, que sin ninguna duda va a beneficiar -y va a repercutir para bien- a todas las madrileñas.

Entrando en la materia que nos ocupa, que es la comparecencia que ha pedido el Partido Socialista hoy aquí, que es cómo se está aplicando la Estrategia para la Igualdad de Oportunidades

entre Mujeres y Hombres 2018-2021, a mí me sorprende, primero, que se haya pedido esta comparecencia cuando solamente lleva tres meses de camino, como aquí se ha mencionado.

Por otro lado, hemos visto cómo en las diferentes intervenciones de todos los portavoces se ha hablado de casi todo menos de la propia Estrategia, que es la petición que se hacía a la Directora General. Está bien, y bienvenida sea la política constructiva, pero otras veces, como ya he hecho mención en otras ocasiones, me gustaría que se centraran realmente en lo que solicitan a la Directora General que venga a hablar, y, si quieren pedirle que hable de cualquier otro asunto que sea de su competencia, obviamente, refléjenlo tanto en la pregunta como en la comparecencia, que estoy segura que no tendrá el más mínimo problema en venir a hacerlo, pero centrémonos en la cuestión de la que hoy estamos hablando aquí y por la que se ha pedido que venga a comparecer a la Directora General, que es la Estrategia Madrileña para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2018-2021 de la Comunidad de Madrid.

Señorías, lo primero que quiero decir y dejar de manifiesto es que esta es la primera Estrategia para la Igualdad de Oportunidades que se aprueba y se pone en marcha en nuestra Comunidad, lo que me parece un paso muy importante, porque desde el Gobierno de la Comunidad de Madrid se pone una vez más de manifiesto el firme compromiso que se tiene con las políticas activas dirigidas a favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en nuestra región.

Tengo que dejar de manifiesto, señorías, que ustedes han comentado hace un momento que esta Estrategia no se ha aprobado por consenso ni han colaborado las diferentes asociaciones, etcétera; señorías, inada más lejos de la realidad! Miren, esta Estrategia ha sido elaborada, primero, de manera coordinada, que es como se debe hacer, contando con todas las Consejerías de la Comunidad de Madrid, porque, como ya saben, las políticas de mujer se tienen que aplicar -lo decimos constantemente- de manera transversal, porque afectan absolutamente a todo. Asimismo se ha contado principalmente con el Consejo de la Mujer, que ha vuelto a poner en marcha este Gobierno, que también hay que decirlo, ya que ustedes lo reclamaban. Se ha vuelto a poner en marcha, señorías, el Observatorio Regional de la Violencia de Género, y están las asociaciones de mujeres, las entidades de colectivos especialmente vulnerables y la Federación de Municipios.

Señorías, por más que ustedes digan que no está dotada económicamente, yo les digo que está dotada con más de 254 millones de euros, porque, aparte de las partidas de las que hablábamos aquí hace un momento, del Programa 232B, referido a la mujer, y del subconcepto 26004, como ustedes han dicho hace un momento, señorías, hay acciones que son totalmente transversales y afectan a otras Consejerías económicamente. Como decía la señora Pardo hace un momento hablando de los cursos de igualdad, los cursos educativos de igualdad, que se dan en los colegios y en los institutos, dependen económicamente de la Consejería de Educación, pero son supervisados por la Dirección General de Mujer, señorías. Es decir, es un presupuesto destinado de manera transversal que afecta e involucra a todas las Consejerías de la Comunidad.

Esta Estrategia, como saben, porque lo hemos comentado y la tenemos todos, recoge 9 ejes con 15 objetivos generales, 30 específicos y 157 medidas concretas; de las cuales, la Directora General nos ha dado cuenta de manera muy detallada en su intervención, tocando absolutamente todo, señorías: empleo, promoción profesional, liderazgo, conciliación, corresponsabilidad, usos del tiempo, educación, investigación, ciencia, salud, deporte, hábitos saludables, cultura, publicidad, imagen y medios de comunicación, cambio cultural en materia de igualdad y participación de las mujeres en los ámbitos político y social, prevención y lucha contra la violencia de género, feminización de la pobreza y exclusión social e incorporación de la perspectiva de género en la Administración Autonómica. De este conjunto de medidas propuestas, de las que nos ha estado informando la Directora General, me gustaría destacar algunas porque creo que de verdad son muy importantes: los programas de ayuda a empresas de hasta 250 trabajadores para que implanten planes de igualdad; la implantación del título de formación profesional Técnico Superior en Promoción de Igualdad de Género de la Comunidad de Madrid; el reconocimiento de los medios de comunicación que destaquen en la promoción y el respeto de los valores de igualdad entre mujeres y hombres; la realización de estudios sobre la percepción que tiene la sociedad madrileña sobre la igualdad de género en la Comunidad de Madrid y, sobre todo, las dirigidas a luchar contra la brecha salarial en nuestra región con medidas específicas como el programa de ayuda para fomentar la responsabilidad social y la conciliación laboral, la implantación anual de 500 actuaciones dirigidas a alumnos de formación profesional, porque es fundamental, como comentaba hace un momento la portavoz del Grupo Socialista, incidir y actuar en el terrero de la educación, que es la base, y desarrollar actuaciones con los departamentos de recursos humanos para identificar y eliminar los factores que impiden la conciliación, promoviendo la corresponsabilidad en su gestión, sobre todo en el ámbito de las pymes, señorías. Son actuaciones y medidas que tienen como objetivo la consecución de la igualdad real y efectiva en los diferentes ámbitos.

Como ha dejado de manifiesto la Directora General, esta Estrategia ha sido recientemente aprobada -lo hemos dicho-, se ha puesto en marcha hace tres meses escasos y, por tanto, se encuentra actualmente en fase de implementación y de desarrollo.

Igualmente, la Directora General ha dejado claro en su intervención que antes de que se aprobara esta Estrategia por el Gobierno Regional se venían desarrollando muchísimas medidas y actuaciones, de las cuales nos ha informado de manera muy resumida porque, con el tiempo del que dispone, no puede informarnos una a una de todas las que ya se han puesto en marcha. Estas actuaciones y medidas, señorías, han conseguido que en nuestra Comunidad, la Comunidad de Madrid, más del 70 por ciento de los empleados públicos sean mujeres; estas medidas han conseguido que hoy la Comunidad de Madrid cuente con uno de los mercados laborales más paritarios de toda España; estas medidas han conseguido que la Comunidad de Madrid registre la tasa de actividad femenina más alta de España; estas medidas han conseguido que la brecha salarial de género en la Comunidad de Madrid se haya reducido en una tercera parte; estas medidas, señorías, han conseguido que la tasa de estabilidad entre las mujeres trabajadoras madrileñas se haya incrementado en más de 9 puntos, y estas medidas han conseguido que el salario medio femenino registrado en la Comunidad de Madrid sea el segundo más alto de toda España. Es decir, señorías,

todas estas medidas -con todo lo que se lleva trabajando en el Gobierno de la Comunidad de Madrid- más esta Estrategia suponen un instrumento más para la integración de la igualdad en las políticas de la Comunidad de Madrid.

Tal y como nos ha dicho usted, señora Directora General, se dejará el alma trabajando día tras día para alcanzar una sociedad plenamente democrática en la que mujeres y hombres tengamos las mismas oportunidades, y estoy segura, señora Directora General, de que en ese día a día y en esa línea tendrá el apoyo de todos los Grupos Parlamentarios. Posiblemente reciba muchas críticas, pero estoy segura de que estas se realizarán de manera constructiva, porque ese debe ser nuestro fin, pensando siempre en el interés, por supuesto, de todas las mujeres madrileñas.

En el Grupo Parlamentario Popular le felicitamos nuevamente por su nombramiento, señora Directora General, y le deseamos todos los éxitos posibles -que estamos seguros de que se producirán- al frente de esta Dirección General. Muchas gracias.

La Sra. **PRESIDENTA**: Gracias, señoría. Tiene la palabra la señora Directora General por un tiempo de diez minutos.

La Sra. **DIRECTORA GENERAL DE LA MUJER** (Gómez-Angulo Amorós): Muchas gracias, señora Presidenta. En esta intervención quiero agradecer a sus señorías el tono amable, constructivo y de buen ánimo para esta andadura que tengo encomendada.

Yo he estudiado la Estrategia y creo que es una herramienta de trabajo fantástica para acometer los objetivos que en ella se plantean. ¿Que en algún momento pueda surgir alguna duda sobre cómo se va a articular? Hombre, yo creo que si algo tiene claro este equipo de Gobierno, este Gobierno Regional, es el compromiso para la consecución real de la igualdad entre hombres y mujeres en nuestra Comunidad, como decía la señora Álvarez y como no puede ser de otra manera; por lo tanto, yo creo que, poniendo todo nuestro esfuerzo y, evidentemente, los recursos presupuestarios necesarios, se podrán alcanzar los objetivos y las medidas que en ella se concretan.

Por supuesto también es necesario tender la mano a todo el tejido asociativo. Yo vengo del ámbito social, de una asociación de mujeres; con lo cual, sé la importancia que tiene escuchar las reivindicaciones de todo el movimiento asociativo, que en este caso compone el Consejo de la Mujer.

También, como apuntaba la señora Ruiz, estaremos al lado de las mujeres que por sus circunstancias vitales lo tienen un poco más complicado que las que no tienen una discapacidad. En ese sentido, esta Dirección General de la Mujer, este Gobierno de la Comunidad de Madrid, van a estar al lado de las mujeres y también, por supuesto, al lado de las mujeres que por sus circunstancias lo han tenido más difícil en la vida.

Yo no tengo mucho más que añadir, solo quiero reiterar mi compromiso de trabajar, intentaré ser lo más perseverante posible, para que entre todas y todos podamos alcanzar los objetivos que todos tenemos para alcanzar esa igualdad real en nuestra Comunidad. Muchas gracias.

La Sra. **PRESIDENTA**: Muchas gracias, señora Directora General, por su primera comparecencia; tendremos más. Pasamos al último punto del orden del día.

———— **RUEGOS Y PREGUNTAS.** ————

¿Algún ruego o alguna pregunta que formular a la Mesa? (*Denegaciones.*) No habiendo ruegos ni preguntas, se levanta la sesión. Muchas gracias.

(Se levanta la sesión a las 11 horas y 45 minutos).

SECRETARÍA GENERAL DIRECCIÓN DE GESTIÓN PARLAMENTARIA

SERVICIO DE PUBLICACIONES

Plaza de la Asamblea de Madrid, 1 - 28018-Madrid

Web: www.asambleamadrid.es

e-mail: publicaciones@asambleamadrid.es

TARIFAS VIGENTES

Información sobre suscripciones y tarifas,
consultar página web de la Asamblea.



Depósito legal: M. 19.464-1983 - ISSN 1131-7051

Asamblea de Madrid