

IP 9/18



Consejo
Económico y Social
de Castilla y León

Informe Previo sobre el Anteproyecto de Ley por la que se aprueba la adopción en el ámbito público y privado de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a la eliminación de la brecha salarial de género en Castilla y León.

Fecha de aprobación:
18 de junio de 2018



Informe Previo sobre el Anteproyecto de Ley por la que se promueve la adopción en el ámbito público y privado de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a la eliminación de la brecha salarial de género en Castilla y León.

Con fecha *29 de mayo de 2018* ha tenido entrada en el Consejo Económico y Social de Castilla y León solicitud de Informe Previo sobre el *Anteproyecto de Ley por la que se promueve la adopción en el ámbito público y privado de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a la eliminación de la brecha salarial de género en Castilla y León.*

A la solicitud realizada por la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León se acompaña el Anteproyecto de Ley sobre el que se solicita Informe, así como la documentación utilizada para su elaboración.

Se procede a la tramitación ordinaria prevista en el artículo 36 del Reglamento de Organización y Funcionamiento del Consejo Económico y Social de Castilla y León, aprobado por Resolución de 20 de febrero de 2014 de la Mesa de las Cortes de Castilla y León.

La elaboración del Informe Previo fue encomendada a la Comisión de Trabajo de Mercado Laboral, que lo analizó en su sesión del día 8 de junio de 2018, trasladándolo a la Comisión Permanente que, en sesión celebrada el día 18 de junio de 2018 lo aprobó por unanimidad, dándose cuenta en el siguiente Pleno.

I.- Antecedentes

a) Internacionales:

- La Declaración aprobada por Naciones Unidas en septiembre de 2015, titulada “Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”, suscrita entre otros por el Gobierno de España y que incluye algunas metas referidas a igualdad de mujeres y niñas.

- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, publicada tras la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en septiembre de 1995.

b) de la Unión Europea:

- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, publicada en el DOUE de 14 de diciembre de 2007, y en particular los artículos 23 (sobre Igualdad entre mujeres y hombres) y 33 (referido a Vida familiar y vida profesional): <https://bit.ly/2HpTrV2>
- Plan de Acción de la UE 2017-2019 para abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres, COM (2017) 678 final: <https://bit.ly/2BJbqPA>
- Recomendación 2014/124/UE de la Comisión, de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia.

c) Estatales:

- Constitución española de 27 de diciembre de 1978, artículo 14 por el que se establece que *"Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social"*, artículo 35.1 por el que *"Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo"* y artículo 149.1.1º por el que El Estado tiene competencia exclusiva sobre las siguientes materias: *"La regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales"* (ordinal 1º),

“Legislación laboral; sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas” (ordinal 7º).

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que en su artículo 28 (sobre igualdad de remuneración por razón de sexo) menciona que *“El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla”*; también art. 46 sobre “Excedencias”.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (última modificación por Ley 11/2013, de 26 de julio).
- Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida. Con efectos 1 de enero de 2017 amplía el permiso de paternidad tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento del padre a cuatro semanas.
- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.
- Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

d) de Castilla y León:

- Estatuto de Autonomía de Castilla y León, aprobado por Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Castilla y León, particularmente su artículo 14 (“Derecho a la no discriminación por razón de género”)

por el que " 1. *Se prohíbe cualquier discriminación de género u orientación sexual, ya sea directa o indirecta. 2. Los poderes públicos de Castilla y León garantizarán la transversalidad del principio de igualdad de género en todas sus políticas, promoviendo acciones positivas para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sobre todo en los ámbitos educativo, económico, laboral, en la vida pública, en el medio rural, en relación con la salud y con los colectivos de mujeres en situación de necesidad especial, particularmente las víctimas de violencia de género*". También artículo 16.13 por el que se establece como uno de los principios rectores de las políticas públicas "*La protección integral de las distintas modalidades de familia, garantizándose la igualdad de trato entre las mismas, favoreciendo la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la información, formación y orientación de las familias y la atención a las familias con necesidades especiales*". Además, en su artículo 70.1. 11º establece la competencia exclusiva de nuestra Comunidad en materia de "*Promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres*".

- Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León.
- Ley 1/2007, de 7 de marzo, de Medidas de Apoyo a las familias de la Comunidad de Castilla y León.
- Decreto Legislativo 1/2013, de 12 de septiembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales de la Comunidad de Castilla y León en materia de tributos propios y cedidos, especialmente las deducciones por nacimiento o adopción (art. 4) y deducciones por cuidado de hijos menores (art. 5).
- Decreto 52/2014, de 16 de octubre, por el que se crea y regula el Observatorio de la Comunidad de Castilla y León, particularmente su artículo 6 sobre "Sección de género".
- Decreto 10/2015, de 29 de enero, de aplicación de las medidas para la reforma de la Administración de la Comunidad de Castilla y León en la organización y el funcionamiento de los órganos colegiados de asesoramiento y participación en el ámbito de los servicios sociales, mujer y juventud; particularmente sus Capítulos II "Del

Consejo de Servicios Sociales de Castilla y León" (arts. 13 a 26) y IV "Del Consejo Regional de la mujer" (arts. 34 a 39).

- Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género de Castilla y León (2013-2018), aprobado por Acuerdo 35/2013, de 16 de mayo, de la Junta de Castilla y León: <https://bit.ly/2sr2kV3>
- Acuerdo 36/2017, de 20 de julio, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueba la Agenda para la Igualdad de Género 2020: <https://bit.ly/2kAkCQ6>
- Acuerdo del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León firmado el 27 de enero de 2016 por el que se acuerda la II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo de Castilla y León 2016-2020: <https://bit.ly/2sjvRAy>

e) de otras Comunidades Autónomas:

Podemos destacar las siguientes Leyes de otras Comunidades Autónomas de contenido en parte asimilable al del Anteproyecto que es objeto de Informe:

- *Galicia*: Ley 3/2011, de 30 de junio, de apoyo a la familia y a la convivencia de Galicia.
- *Cataluña*: Ley 18/2003, de 4 de julio, de apoyo a las familias y Ley 8/2006, de 5 de julio, de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de las administraciones públicas de Cataluña.

f) Otros:

- Informe Previo del CES de Castilla y León 10/01 sobre el proyecto de Decreto por el que se establecen líneas de apoyo a la familia y a la conciliación con la vida laboral en Castilla y León <https://bit.ly/2kyDYoV>
- Informe Previo del CES de Castilla y León 5/02 sobre el Anteproyecto de Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León: <https://bit.ly/2H0BN6e>

- Informe Previo del CES de Castilla y León 7/06 sobre el Anteproyecto de Ley de medidas de apoyo a las familias de la Comunidad de Castilla y León: <https://bit.ly/2kBpnsA>
- Informe Previo del CES de Castilla y León 20/06 sobre el proyecto de Decreto por el que se aprueba el IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León: <https://bit.ly/2Jb1SVd>
- Informe a Iniciativa Propia 2/07 del CES de Castilla y León sobre la Conciliación de la vida personal, laboral y familiar en Castilla y León: <https://bit.ly/2Jciufw>
- Informe a Iniciativa Propia 2/11 del CES de Castilla y León sobre la evolución de la inserción laboral de las mujeres en Castilla y León. <https://bit.ly/2H23mRw>
- Informe 01/2011 del CES del Reino de España “Tercer informe sobre la situación de las mujeres en la realidad socio laboral española”: <https://bit.ly/1lwclU3>
- Informe 05/2016 del CES del Reino de España sobre participación laboral de las mujeres en España: <https://bit.ly/2kqPgw2>

g) Trámite de Audiencia:

Hasta el momento de ser trasladado al CES, el Anteproyecto de Ley ha sido sometido a los trámites de:

- Firma del acuerdo dentro del marco del Diálogo Social en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral por el que se elabora el primer borrador del Anteproyecto de Ley de medidas de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de eliminación de la brecha salarial de género en Castilla y León.
- Conocimiento por la Comisión Delegada para Asuntos Económicos el 1 de febrero de 2018 con carácter previo al inicio de la tramitación.
- Presentación del Anteproyecto de Ley el día 26 de marzo de 2018 por la Consejera de Familia e Igualdad de Oportunidades: <https://bit.ly/2qYoxJj>
- Trámite de consulta pública con carácter previo a la elaboración de la norma para recabar la opinión de los sujetos y de las organizaciones potencialmente afectados por

la norma (con arreglo al artículo 133 Ley 39/2015). Se dio un plazo para la realización de aportaciones a través del portal web de Gobierno Abierto de la Junta Castilla y León, desde el 22 al 31 de enero de 2018.

- Participación ciudadana a través del portal web de Gobierno Abierto de la Junta de Castilla y León para la realización de aportaciones sobre el Anteproyecto de Ley de medidas de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de eliminación de la brecha salarial de género en Castilla y León Plazo del 27 de marzo al 4 de abril de 2018: <https://bit.ly/2qYJfbT>
- Trámite de audiencia al resto de Consejerías de la Junta de Castilla y León con arreglo al artículo 75 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.
- Conocimiento por la Mesa Técnica de Empleo, familia y Entidades Sociales del Tercer Sector el 9 de mayo de 2018.
- Informe de la Dirección General de Presupuestos y Estadística de la Consejería de Economía y Hacienda al amparo del artículo 76.2 de la Ley 2/2006, de 3 de mayo, de la Hacienda y del sector Público de la Comunidad de Castilla y León.
- Informe de la Dirección de los Servicios Jurídicos de fecha 25 de mayo de 2018 en virtud del artículo 4 de la Ley 6/2003, de 3 de abril, reguladora de la Asistencia Jurídica a la Comunidad de Castilla y León.

II.- Estructura del Anteproyecto de Ley

El Anteproyecto de Ley sometido a Informe consta de 23 artículos estructurados en un título preliminar y en tres títulos. Los dos primeros títulos se dividen, cada uno, a su vez en dos capítulos. Además, contiene una Disposición Derogatoria, una Disposición Adicional y seis Disposiciones Finales.

En el **Título Preliminar** se tratan las *“Disposiciones generales”* (**artículos 1 al 10**). Se refieren a objeto y finalidad, ámbito de aplicación, definiciones, principios rectores, objetivos,



planificación regional, estadísticas, estudios y proyectos, contratación pública, colaboración y coordinación, y sensibilización.

El **Título I**, sobre *“medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral”*, se divide en dos capítulos. En el Capítulo I (artículos 11 al 17) se regula las medidas de conciliación en el ámbito público. En el capítulo II (artículos 18 y 19) se establecen las medidas para la conciliación en el sector privado.

El **Título II** trata *“las medidas para la eliminación de la brecha salarial”* y se estructura en dos capítulos. En el Capítulo I se regula la brecha salarial de género y sector público (artículo 20) y en el Capítulo II la igualdad laboral y brecha salarial de género en el sector privado (artículo 21).

El **Título III**, sobre *“órganos de participación y seguimiento en materia de conciliación y de eliminación de la brecha salarial de género”*, regula el órgano de seguimiento de las medidas y la participación y asesoramiento (**artículos 22 y 23**).

En la **Disposición Derogatoria** se establece que cualquier norma de igual o inferior rango que se oponga a lo previsto en esta ley será abrogada.

La **Disposición Adicional** (*“Adaptación de órganos de participación institucional”*) prevé que los órganos de participación institucional de la Administración de la Comunidad de Castilla y León adecuará su normativa reguladora, si ha sido afectada por lo dispuesto en esta ley, para la incorporación de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y la eliminación de la brecha salarial de género.

Por último, se definen seis **Disposiciones Finales**. La **Primera**, sobre *“Plan regional de conciliación”*, se refiere a la aprobación del plan regional de conciliación y corresponsabilidad,



previsto en el artículo 6 del Anteproyecto que se informa, por la Junta de Castilla y León en un plazo máximo de dieciocho meses. En la **Segunda** (*“Plan de conciliación de ámbito local”*) se establece que tras la aprobación del plan regional de conciliación y en un plazo máximo de doce meses, los Ayuntamientos de más de 20.000 habitantes y las Diputaciones provinciales aprobarán sus respectivos planes locales de conciliación. La **Tercera**, sobre la *“Sección de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de brecha salarial de género”*, prevé la aprobación de la modificación de la normativa reguladora del Consejo de Servicios Sociales de Castilla y León en un plazo máximo de seis meses tras la entrada en vigor de la presente ley. La **Cuarta**, sobre el *“Plan de igualdad de la Junta de Castilla y León”*, prevé la adaptación de dicho plan a las previsiones realizadas en el Anteproyecto informado en el marco de negociación colectiva en el plazo de un año. En la **Quinta** (*“Habilitación normativa”*) se habilita a la Junta de Castilla y León para que dicte las disposiciones necesarias para su desarrollo. Y, finalmente, la **Sexta** (*“Entrada en vigor”*) se define la entrada en vigor de esta ley el día siguiente al de su publicación en el BOCyL.

III.- Observaciones Generales.

Primera. - El Anteproyecto de Ley que ahora informamos viene a establecer dos objetivos principales que son, por un lado, procurar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (Título I), y por otro, la eliminación de la brecha salarial de género, tanto en el ámbito público, como el privado, en nuestra Comunidad (Título II). En el CES pensamos que es un acierto establecer medidas de conciliación y de eliminación de la brecha salarial en un mismo texto legislativo, que encuentra su justificación en la relación causa-efecto que se establece entre ambas realidades, esto es, la necesidad de conciliar y las diferencias existentes entre las retribuciones salariales entre hombres y mujeres. El conflicto que se genera en el intento de compatibilizar tiempos de trabajo remunerado y tiempos de la vida privada constituye un serio obstáculo para el desarrollo del proyecto vital de las personas e impacta de forma especialmente negativa en el caso de las mujeres trabajadoras. La atribución del rol de cuidado y atención familiar, fuertemente arraigados aun en la sociedad, conlleva para ellas un alto coste cuando la ausencia de armonía entre ambas facetas, trabajo y familia impide no solo la proyección personal y social, sino también las oportunidades de acceso, mantenimiento y



promoción profesional, convirtiendo así la necesidad de conciliar en uno de los factores directamente relacionados con las diferencias salariales en función de género.

Aunque el problema de la brecha salarial sea de naturaleza multifactorial, el hecho de que las mujeres, asuman la conciliación casi en exclusividad viene explicado a su vez por la realidad diferencial de salarios. Son ellas las que, en general, sacrifican un salario inferior a la hora de acogerse a las medidas de conciliación provocando una merma gravosa, muy significativa, en sus retribuciones salariales y en las futuras pensiones, que profundiza y retroalimenta la brecha salarial.

Además, valoramos positivamente desde este Consejo que se eleven a rango legal las medidas de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de eliminación de la brecha salarial de género en la Comunidad.

Segunda.- En el *Informe a Iniciativa Propia 2/07 sobre la Conciliación de la vida personal, laboral y familiar en Castilla y León* de este Consejo, ya hacíamos una recomendación relativa a que considerábamos conveniente establecer en las empresas y en la sociedad en general, una cultura favorable al ejercicio de la conciliación por parte de las personas trabajadoras con el fin de conseguir un cambio de mentalidad en lo que se refiere a las ventajas de la participación de mujeres y hombres en el mercado de trabajo y en la vida familiar. En el CES observamos que después de más de una década, aún es muy necesario establecer medidas que fomenten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad entre sexos, lo que denota que el cambio social es lento. Es por ello por lo que, tal y como recomendábamos en dicho Informe, seguimos considerando que es necesaria la evaluación de las políticas de conciliación y de igualdad en el marco autonómico, con el fin de mejorar su diseño.

En el CES consideramos de gran valor que el Anteproyecto de Ley se haga eco y asuma la evolución que el término de la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral ha experimentado de forma radical hacia el término de Corresponsabilidad planteando un nuevo concepto de Conciliación basado en el derecho de todas las personas a compatibilizar tiempos

de trabajo remunerado con los tiempos de la vida privada, Así planteada la cuestión, queda excluida de su definición cualquier atribución en función del género, impidiendo en origen sesgar los mecanismos que han de diseñarse para poder alcanzar el objetivo. Este planteamiento además implica acertadamente desligar la cuestión de la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, de las políticas de mujer tal y como se venían concibiendo. No obstante, desde esta conceptualización de corresponsabilidad y conciliación responsable, las diferentes medidas recogidas en la norma, diseñadas para superar el problema de la atribución de la conciliación, son fundamentalmente de naturaleza estructural e integral. Sus componentes se dirigen a crear las condiciones necesarias para que mujeres y hombres por igual alcancen sus proyectos vitales de forma efectiva, ganando así en calidad de vida para sí mismos y para las personas de su entorno.

Tercera. - La igualdad retributiva es un derecho objetivo que se viene reconociendo desde diferentes regulaciones a nivel internacional y nacional. El concepto de igualdad retributiva aparece ya en el Tratado de Roma de 1957, como igual salario por igual trabajo, concepto que ha evolucionado con los avances sociales, así la Directiva 75/117/CEE, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres, lo define como igual retribución para un trabajo igual o un trabajo al que se atribuye un mismo valor, que es el concepto que todavía se sigue utilizando.

En este mismo sentido, el CES manifiesta que la reivindicación de una igual retribución por un trabajo del mismo valor (sabiendo que en una misma empresa hay trabajos de diferente valor) es un objetivo justo, lógico y esencial en nuestro sistema de garantías y en el marco de unas relaciones de trabajo protegidas por la ley y los convenios colectivos. Cualquier indicio de discriminación, en materia salarial o en cualquier otra, debe reprocharse y erradicarse en nuestra sociedad, y las empresas deben por ello rechazar y eliminar cualquier discriminación directa o indirecta hacia las mujeres.

En base a la ya citada Directiva 75/117/CEE, la existencia de elementos individuales que justifiquen diferencias salariales no tendrían cabida, ya que dos personas,

independientemente de su sexo, pueden tener distinta retribución, pero en ningún caso por un trabajo del mismo valor.

Para abordar el problema de la brecha salarial es necesario considerar su naturaleza multifactorial, así como su encuadre en el ámbito laboral en el que las mujeres se sitúan en desigualdad efectiva. *"Las diferencias en las retribuciones en función del género no solo derivan de la ausencia de corresponsabilidad o de las dificultades a la hora de ejercer el derecho a conciliar, sino que intervienen otros factores que impactan directa y negativamente en la igualdad por razón de género en el ámbito laboral, cuya expresión más significativa se manifiesta sobre todo en el salario medio de hombres y mujeres"*, como bien recoge la Exposición de Motivos del Anteproyecto que se informa. Las condiciones laborales, la valoración de puestos, los tipos de ocupación, el encuadre ocupacional, los complementos salariales o las modalidades contractuales, fijan, entre otros, la estructura salarial final. Las desigualdades que se manifiestan en estos componentes constituyen los factores más determinantes de la existencia de una brecha en las percepciones salariales según género, muy resistente y de complicada solución.

El CES entiende que el Anteproyecto de Ley asume esa naturaleza multifactorial y en consecuencia regula mecanismos que tienen en cuenta la diversidad de esos componentes causantes de la brecha salarial. Asimismo, consideramos fundamental las medidas recogidas en la norma dirigidas a modificar la presencia desequilibrada de las mujeres en puestos de responsabilidad y toma de decisiones, puesto que es desde aquí desde donde es posible realizar el cambio.

Según los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) el 29 de mayo de 2018, la brecha entre el salario medio anual de los hombres y las mujeres aumentó de nuevo en 2016 en Castilla y León hasta alcanzar los 5.783 euros (la media para el conjunto nacional fue de 5.793). De esta forma la brecha salarial de género en nuestra Comunidad según el INE en 2016 era del 23,7%, del 22,3% en España.

Por parte de EUROSTAT, y partiendo de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora entre hombres y mujeres correspondiente al año 2016, la brecha salarial de género en nuestra Comunidad fue del 15,12% y del 14,2% en España.



Los datos, aún dispares en función de los criterios de cálculo utilizados, demuestran por tanto que las políticas de igualdad puestas en marcha no han conseguido, hasta la fecha, eliminar la brecha salarial entre mujeres y hombres (*véase las Fichas del CES de Castilla y León sobre la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2016* <https://bit.ly/2kMH88D> y sobre Brecha Salarial 2016 según Eurostat <https://bit.ly/2JO7sxn>)

Cuarta.- En el CES pensamos que este Anteproyecto de Ley es una oportunidad para establecer medidas concretas cuyo fin sea la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la erradicación de la brecha salarial de género, para lo que sería necesario realizar un análisis de las medidas que se lleven a cabo, pues una vez hecho el diagnóstico y establecidas las medidas, sólo una eficaz evaluación, a nuestro juicio, permitirá conocer las líneas en las que seguir avanzando para lograr la eliminación de la brecha salarial de género, una verdadera conciliación de la vida laboral, personal y familiar y una adecuada corresponsabilidad entre sexos y es que consideramos que es necesario promover la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el trabajo no productivo, pues ello es una de las fórmulas más poderosas para eliminar los obstáculos que limitan la participación de las mujeres en el mercado laboral con plena igualdad.

IV.- Observaciones Particulares.

Primera.- Dentro del Título Preliminar, el artículo 1 del Anteproyecto establece el objeto y finalidad de la Ley que es "*promover la adopción en el ámbito público y privado de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral que permitan, fundamentalmente, compatibilizar la vida privada de las personas trabajadoras con su tiempo de trabajo remunerado, facilitando el desarrollo de su proyecto vital y garantizando las mismas oportunidades para las mujeres y los hombres en la atención de sus responsabilidades personales y familiares, así como en su vida laboral*" así como "*el impulso de medidas dirigidas a procurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el desarrollo de su carrera profesional, incorporando de manera sistemática y transversal la perspectiva de*



género en las entidades públicas y privadas, con el fin último de eliminar la brecha salarial de género", todo lo cual considera adecuado este Consejo.

Además, el artículo 5 recoge en sus letras a) a i) una serie de objetivos de la Ley que estimamos congruentes con el objeto y finalidad pretendidos en el artículo 1 pero al mismo tiempo se señala que tales objetivos se establecen "*con la finalidad última de procurar el fomento de la natalidad, la reversión de la tasa de envejecimiento de la población, así como facilitar el relevo generacional y evitar la despoblación territorial, especialmente en las zonas rurales*" lo que desde este Consejo consideramos que constituye una adecuada declaración de intenciones pero que no guarda una relación inmediata o directa con lo dispuesto en el artículo 1 y que estimamos que, en última instancia, puede generar confusión acerca de cuál sea el objetivo "último" perseguido con el texto informado. Por todo ello consideramos más adecuado que las referencias a la natalidad, el envejecimiento y la despoblación se trasladen a la Exposición de Motivos del Anteproyecto que se informa.

Segunda. - El artículo 6.1 dispone la obligatoriedad para la Junta de Castilla y León en la aprobación de planes periódicos que deberán contener los objetivos, actuaciones y medidas de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, señalándose más adelante, en la Disposición Final Primera, que este "*Plan Regional de conciliación y corresponsabilidad*" deberá aprobarse en el plazo máximo de 18 meses desde la entrada en vigor como Ley del Anteproyecto de ley que se informa. Con relación a este Plan el Consejo considera necesario que se aclare la periodicidad con la que estos planes deben adoptarse (no se señala por ejemplo si deben ser anuales o si esta planificación debe ser a más largo plazo).

Asimismo, estimamos recomendable que se especifique algo más en el Anteproyecto el contenido que debería tener este Plan (que, a nuestro parecer, podría concretar buena parte de las prescripciones del Anteproyecto). Además, se señala que este Plan se elaborará "*en colaboración con los ayuntamientos de municipios de más de 20.000 habitantes, con las Diputaciones Provinciales y con los agentes económicos y sociales*", cuando los Entes Locales mencionados también deben elaborar sus propios planes como señala el art 6.3 y que deberán aprobarse en el plazo máximo de 12 meses desde la aprobación del "*Plan regional de conciliación*"; señalándose además en la disposición Final Segunda que la periodicidad de

estos planes locales será cuatrianual, sin mencionarse periodicidad alguna del plan de la Junta, tal y como ya hemos señalado.

El hecho de que estos Planes deban aprobarse una vez aprobado el de la Junta de Castilla y León y a que, a su vez, el plan de la Junta se apruebe en colaboración con estos Entes Locales parece que tiene por fin asegurar la coordinación entre todas las Administraciones Públicas en este ámbito, lo que consideramos muy positivo.

Por otra parte, consideramos que, análogamente al Plan de la Junta de Castilla y León, los planes de Ámbito Local deberían, a nuestro juicio, informarse en los órganos constituidos, en su caso, del Diálogo Social Local.

Tercera. - El artículo 8 del Anteproyecto relativo a la contratación pública establece: *"En el marco de la normativa sobre contratos del sector público y para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, las entidades del sector público de Castilla y León incluirán, siempre que sea posible en función del objeto del contrato, aspectos sociales en la contratación pública en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y eliminación de la brecha salarial de género"*.

Desde el CES queremos manifestar que además de lo establecido en el citado precepto, respetuoso con la reciente norma estatal en materia de contratación pública, el Anteproyecto de Ley que informamos tiene en cuenta lo previsto en el artículo 34.2 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Cuarta.- Desde este Consejo valoramos positivamente las previsiones introducidas en relación a la Sensibilización (artículo 10), puesto que la todavía existente segregación horizontal (esto es, la mayor presencia de las mujeres en determinados sectores y actividades con, en general, menos oportunidades de desarrollo profesional tales como enseñanza no superior, hostelería, asistencia domiciliaria que son aún considerados por parte de la sociedad como "sectores feminizados") y segregación vertical (menor presencia de las mujeres en posiciones de



dirección y gestión) depende en parte de elementos sociales o culturales, que pueden ser revertidos mediante campañas de información y sensibilización dirigidas a toda la ciudadanía.

Quinta. - En el título I, sobre Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se introducen numerosas medidas, tanto en el ámbito público como en el privado. Particularmente, entre las actuaciones en el ámbito público reguladas en el artículo 13, consideramos especialmente relevantes las de la letra a) y h).

La letra a) se refiere a la adaptación progresiva de la normativa autonómica para que los permisos y licencias relacionados con la conciliación de la vida laboral, personal y familiar se disfruten de una manera más equilibrada entre mujeres y hombres lo que consideramos muy positivo para combatir en parte la idea generalizada de que es la mujer la que debe acortar o interrumpir su vida laboral como consecuencia del cuidado de los hijos e hijas o personas mayores.

La letra h) se refiere a la equiparación progresiva de los permisos paternales del personal empleado público a los maternales. Desde el CES queremos hacer una especial mención a la importancia de la equiparación de estos permisos en pro de la igualdad entre sexos, considerando la medida para el empleo público en nuestra Comunidad un ejemplo a seguir por el resto de Administraciones.

Sexta.- Por otra parte, entre las actuaciones en el ámbito público en materia de servicios sociales, reguladas en el artículo 15 del Anteproyecto que se informa, en el CES valoramos positivamente la creación del denominado servicio de atención y cuidado en la primera infancia, que se prevé que podrá prestarse alternativamente a través de plazas de la red pública de centros infantiles, subvenciones dirigidas a colaborar en la financiación de gastos de atención y cuidado de menores o deducciones fiscales.

En el CES consideramos que, aunque se prevé en el Anteproyecto informado que el servicio se implantará progresivamente, sería deseable un desarrollo del mismo a corto o medio plazo.

Asimismo, estimamos necesario que para conseguir estos objetivos la red pública de centros de educación infantil ha de estar suficientemente dotada, ampliando las plazas para dar cobertura a todas las personas, especialmente a las de menos recursos y atendiendo de forma especial a las zonas rurales (en el marco de la ordenación del territorio).

Séptima. - El Título II del Anteproyecto que se informa regula las medidas para la eliminación de la brecha salarial de género y contiene dos capítulos, uno referido a la brecha salarial de género en el sector público y otro en el sector privado. El artículo 20 se denomina "eliminación de la brecha salarial de género" (y se refiere a las actuaciones del sector público) y el artículo 21 se denomina "fomento de la eliminación de la brecha salarial de género" (y se refiere a las actuaciones a promover en el sector privado).

En el CES pensamos que, aunque en la denominación del capítulo en el que se incluye el artículo queda suficientemente claro el sector al que se refiere, por similitud de las denominaciones de los artículos 20 y 21, habría de valorarse la inclusión en su denominación del sector institucional al que se refiere (público o privado).

Octava. - En cuanto al artículo 20, sobre actuaciones para la eliminación de la brecha salarial de género en el sector público de la Comunidad, el apartado k) establece que se promoverá en las Administraciones Públicas de la Comunidad y en las entidades a ellas vinculadas exista una representación equilibrada entre hombres y mujeres en puestos de responsabilidad y una participación paritaria en los órganos que las conformen.

El principio de presencia equilibrada, con el que se trata de asegurar una representación suficientemente significativa de ambos sexos en órganos y cargos de responsabilidad, era uno de los principios básicos de la Ley Orgánica 3/2007, que ya establecía hace más de una década la presencia equilibrada de mujeres y hombres:

- en las listas electorales en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones (art. 14),

- en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad realizados por los poderes públicos (art. 16),
- en los órganos de control y de gobierno de los centros docentes (art. 24),
- en la oferta artística y cultural pública y en los distintos órganos consultivos, científicos y de decisión existentes en el organigrama artístico y cultural (art. 26),
- en los puestos directivos y de responsabilidad profesional del conjunto del Sistema Nacional de Salud (art. 27),
- en el nombramiento de las personas titulares de los órganos directivos de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, considerados en su conjunto, cuya designación le corresponda (art. 52),
- en los tribunales y órganos de selección del personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, así como en las comisiones de valoración de méritos (art. 53)
- en los nombramientos que le corresponda efectuar en los consejos de administración de las empresas en cuyo capital participe (art. 54).

En el CES pensamos que, siendo ya generalmente aceptado en la sociedad el principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres que en su momento introdujo la Ley Orgánica, habría de aprovecharse el Anteproyecto de Ley que se informa para dar un paso más en la representación equilibrada entre sexos, más allá de la promoción de este principio, estableciendo medidas concretas.

Novena.- El artículo 23 crea la Sección de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de eliminación de la brecha salarial de género (en adelante Sección de Conciliación) dentro del Consejo de Servicios Sociales de Castilla y León, si bien la regulación de la organización, funcionamiento y nombramiento de los miembros de esta Sección *"vendrá determinada por*

lo dispuesto en la normativa reguladora del Consejo de Servicios Sociales" (ha de entenderse que en virtud de la modificación del Capítulo II del Decreto 10/2015).

Observa el CES sin embargo que existen otros órganos que en principio parece que también serían aptos para llevar a cabo el seguimiento de las actuaciones y medidas del Anteproyecto, como son la Sección de Género del Observatorio de la Comunidad (Decreto 52/2014) o el Consejo Regional de la Mujer de los arts. 34 a 39 del Decreto 10/2015 y, a su vez, las funciones de estos órganos que mencionamos están relacionadas con las que estimamos pueda ejercer la futura Sección de Conciliación.

Estimamos por lo dicho que sería idóneo que existiera una estrecha colaboración y comunicación entre la futura Sección de Conciliación del Consejo Regional de Servicios Sociales, la Sección de Género del Observatorio de la Comunidad y el Consejo Regional de la Mujer para conseguir la mayor posible eficiencia en el funcionamiento de todos estos órganos en beneficio de las mujeres castellanas y leonesas y, en general, de nuestra sociedad.

Con todo para el CES y tal y como ya hemos recomendado en el Informe de Situación Económica y Social de Castilla y León de 2016 *"es necesario que un órgano directivo con entidad suficiente garantice la implementación del principio de igualdad, la transversalidad y enfoque de género en todas y cada una de las políticas, programas, y acciones que se diseñen en las Consejerías del Gobierno, que además cuente con una dotación presupuestaria suficiente y competencias de coordinación con el resto de consejerías y organismos públicos"*.

Décima. - En el CES consideramos que la conciliación, mediación o arbitraje en los conflictos laborales es un instrumento altamente eficaz, no sólo para evitar procesos judiciales, sino también por el grado de satisfacción que suelen alcanzar las partes en conflicto en el momento de su solución. De ahí la importancia de habilitar medidas alternativas a los procesos judiciales posibilitando que las partes puedan acudir a procedimientos o sistemas de solución extrajudicial de conflictos, particularmente en conflictos relacionados de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

V.- Conclusiones y Recomendaciones.

Primera. - Con carácter general el CES valora favorablemente el *Anteproyecto de Ley por la que se promueve la adopción en el ámbito público y privado de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a la eliminación de la brecha salarial de género en Castilla y León*, considerando que constituye un adecuado impulso teórico y un apropiado marco para promover la adopción de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral que garantice las mismas oportunidades para mujeres y hombres en los ámbitos personal, familiar y laboral, cierto que teniendo en cuenta que el ámbito competencial de nuestra Comunidad en estas materias, particularmente en lo relacionado con la vertiente laboral, no es pleno.

Segunda.- Debemos remarcar que el Anteproyecto constituiría la primera regulación legal en la que se abordaría la conciliación no sólo en el ámbito público sino también en el privado y la primera norma legal que haría referencia a la brecha salarial de género y es que, a juicio de esta Institución, el Anteproyecto supone una regulación detallada, transversal, sistematizada y completa que englobaría la totalidad de aspectos que inciden o que están relacionados con la todavía no suficiente corresponsabilidad entre hombre y mujer en las tareas familiares y con la brecha salarial de género, que aún persiste.

Así se hace referencia, entre otras muchas previsiones, a la necesidad de que las estadísticas contengan indicadores desagregados por sexos para mostrar la realidad del problema, a la sensibilización dirigida a toda la sociedad, a la necesidad de aumentar la corresponsabilidad, a la inclusión de cláusulas relativas a la conciliación en los contratos del sector público siempre que ello sea posible en atención a su objeto, a la implantación de medidas para la conciliación en el ámbito público (y tanto en el empleo como en la educación y en los servicios sociales), al fomento de la conciliación e igualdad en el sector privado e incluso se introducen previsiones relativas a la eliminación de la brecha salarial de género en los sectores públicos y privados.



Tercera. - A nuestro parecer un aspecto muy positivo del texto que informamos es que recoge las numerosas actuaciones que ya vienen desarrollándose en nuestra Comunidad (como, por ejemplo, las subvenciones específicamente destinadas a la conciliación del art. 11.1 del Anteproyecto) lo que vendría a dificultar su modificación a través de instrumentos jurídicos de menor rango, cuya convocatoria entiende el CES que ya no puede depender de conveniencias o circunstancias específicas sino que existiría un compromiso para la Administración de convocatoria o ejecución. Además, acertadamente y para no autolimitarse la Administración, no se realizan listas cerradas o exhaustivas para en su caso, aumentar las posibles actuaciones en la práctica.

Cuarta. - El CES confía en que tanto el futuro Plan Regional de conciliación (artículo 6.1 y Disposición Final Primera del Anteproyecto) como los futuros Planes de conciliación en el ámbito local (Artículo 6.3 y Disposición Final Segunda) contengan medidas de verdadera aplicabilidad que puedan coadyuvar en la eliminación de las situaciones de discriminación aún existentes entre mujeres y hombres.

Quinta.- Para este Consejo una de las principales herramientas para contribuir a cerrar la brecha salarial entre mujeres y hombres es la negociación colectiva por lo que, siempre dentro del respeto a la autonomía en la negociación, desde este Consejo animamos a las partes en la negociación colectiva a que adopten medidas de conciliación y corresponsabilidad (tal y como prevén el art. 18.1 a) y art. 21.1.i) del Anteproyecto.

Sexta. -El CES considera que la negociación colectiva debe ser especialmente sensible en materia de complementos salariales con objeto de que sean accesibles en el mayor grado posible para cualquier persona, con independencia de su sexo.

Séptima. - Uno de los principales obstáculos para la eliminación de la brecha salarial es la poca transparencia en los sistemas de remuneración, siendo este uno de los aspectos que más debe mejorarse, por lo que el CES valora favorablemente las previsiones introducidas al respecto



por el Anteproyecto tanto en el ámbito público (letra a) del artículo 20) como en el privado (letras d) y h) del artículo 21) siendo necesario que se concreten en la actuación de los poderes públicos y en el marco de la negociación colectiva para que tengan eficacia en la eliminación de la brecha salarial de género.

Octava.- El principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres es una preocupación creciente en el ámbito europeo y así la Recomendación 2014/124/UE de la Comisión, de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia que en su punto 2 establece que *"Los Estados miembros deben alentar a los empleadores públicos y privados y a los interlocutores sociales a que adopten políticas de transparencia sobre la composición y las estructuras salariales. Deben establecer medidas específicas para promover la transparencia salarial. En particular, estas medidas deben incluir una o varias de las acciones contempladas en los puntos 3 a 6 (relativos a derecho de los empleados a obtener información sobre los niveles salariales, información sobre el salario, Auditorías salariales, Estadísticas y datos administrativos) con un enfoque adaptado a la situación nacional específica"*.

Novena.- Si bien desde el CES consideramos que la eliminación de la brecha salarial se aborda adecuadamente en el Anteproyecto de Ley dados los títulos competenciales de nuestra Comunidad, no debe olvidarse que existen regulaciones de otros países de la Unión Europea que establecen la necesidad de una mayor transparencia salarial para luchar contra la brecha salarial de género y que en nuestro país en el seno del Ministerio competente en materia laboral se ha abordado ya esta cuestión con los agentes económicos y sociales. El CES anima a que se adopten voluntariamente medidas de este tipo.

Décima. - La existencia de una brecha salarial de género hace que las familias, para cuidados en el ámbito familiar, opten, en algunos casos, por la excedencia o la reducción del empleo femenino. En opinión del CES, debe impulsarse un plan de acción amplio incluyendo tanto iniciativas legislativas como no legislativas que se refuercen mutuamente y es que consideramos que las políticas públicas de fomento de la corresponsabilidad y de apoyo a las

familias deben actuar no sólo por razones de igualdad y equidad, sino también por razones de eficiencia económica.

Undécima.- Con carácter general, el Consejo considera que el desarrollo de las principales actuaciones y medidas del Anteproyecto de Ley por la que se promueve la adopción en el ámbito público y privado de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a la eliminación de la brecha salarial de género en Castilla y León debe hacerse contando con los agentes económicos y sociales (tal y como se recoge expresamente para el caso del Plan regional de conciliación), pues ello redundará en la mayor adecuación del desarrollo de cualquier medida a nuestra realidad económica, social y laboral.

Duodécima.- Esta Institución viene recomendando desde hace tiempo en sus Informes sobre la Situación Económica y Social de Castilla y León un mayor impulso o reforzamiento de las campañas y actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social dirigidas a verificar el cumplimiento de la normativa aplicable, especialmente en materia de desarrollo y cumplimiento de los planes de igualdad, de eliminación de la brecha salarial de género, por lo que valoramos favorablemente que el compromiso de impulso de estas campañas se haya elevado al rango legal (art. 21.3 del Anteproyecto).

Decimotercera. – Con el objetivo de fomentar el acuerdo ante posibles conflictos en materia de conciliación e igualdad, y de forma coherente con los Acuerdos del Diálogo Social, el CES recomienda incluir en el texto del anteproyecto el impulso de fórmulas de resolución extrajudicial de conflictos laborales en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Todo ello porque, como señalamos en la *Observación Particular Décima*, consideramos que la conciliación, mediación o arbitraje en los conflictos laborales es un instrumento altamente eficaz para evitar procesos judiciales, y por el grado de satisfacción que suelen alcanzar las partes en conflicto en el momento de su solución.

Decimocuarta. - Con carácter general y en relación con las ayudas y subvenciones previstas a lo largo del Anteproyecto, el CES quiere resaltar la necesidad de que exista rapidez y eficiencia en la tramitación de las mismas y particularmente en cuanto a su concesión, pues de lo contrario existe riesgo de que se pierda la finalidad para la que fueron otorgadas.

Decimoquinta. - Desde el CES se valora positivamente la introducción de aspectos sociales en la contratación pública, de conformidad con la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público y con la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Decimosexta.- El CES de Castilla y León considera adecuada la tramitación sobre el *Anteproyecto de Ley de por la que se promueve la adopción en el ámbito público y privado de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a la eliminación de la brecha salarial de género en Castilla y León*, con las consideraciones que esta Institución consultiva ha efectuado, correspondiendo al Consejo de Gobierno atender las observaciones al articulado presentadas en este Informe, así como, en la medida que lo considere razonables, incorporarlas al Anteproyecto de Ley que se informa.

El Secretario

Vº Bº

El Presidente

Fdo. Mariano Veganzones Díez

Fdo. Germán Barrios García



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Familia
e Igualdad de Oportunidades
Secretaría General



**Servicios Sociales
de Castilla y León**

ANTEPROYECTO DE LEY POR LA QUE SE PROMUEVE LA ADOPCIÓN EN EL ÁMBITO PÚBLICO Y PRIVADO DE MEDIDAS DIRIGIDAS A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y A LA ELIMINACIÓN DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN CASTILLA Y LEÓN

Exposición de motivos

I

Los derechos reconocidos en los artículos 23 y 33 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, constituyen un deber para las Administraciones públicas de la Comunidad de Castilla y León. Los preceptos citados se refieren, de forma específica, a la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos incluido el laboral y a la conciliación de la vida familiar y a la profesional. Ello requiere la acción de la sociedad en su conjunto para alcanzar una corresponsabilidad social que permita que mujeres y hombres puedan dedicar de forma equitativa su tiempo tanto al trabajo remunerado como al personal y familiar.

La necesidad de conciliación del trabajo con la vida familiar y personal ha sido ya planteada a nivel internacional y comunitario como una condición vinculada de forma inequívoca a la nueva realidad social. Ello plantea una compleja problemática, por la diversidad de los factores que inciden en este ámbito, que debe abordarse por parte de los poderes públicos, en un marco más amplio que el de las políticas de apoyo a las familias.

En este sentido, cabe citar como ya desde la IV Conferencia mundial sobre las mujeres, celebrada en Pekín en 1995, se consideró como objetivo estratégico fomentar una armonización de responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres, asumiéndose este compromiso en la Declaración aprobada por los 189 Estados allí reunidos.

La Declaración "Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible" aprobada por Naciones Unidas en septiembre de 2015, que fue suscrita por el Gobierno de España, supone un nuevo reto de la comunidad internacional para lograr erradicar la pobreza, extender el acceso a los derechos humanos, lograr un desarrollo económico global sostenible y respetuoso con el planeta y los recursos que ofrece. La Agenda 2030 esté integrada por 17 objetivos de desarrollo sostenible y 169 metas universales, que afectan al mundo entero, tanto a los países desarrollados como a los

países en desarrollo, y que los países han adoptado como compromiso internacional conjunto, para construir un mundo mejor, en el que nadie se quede atrás, y en el que se atiendan las necesidades de los más vulnerables.

La nueva Agenda reconoce la necesidad de incidir sobre "un mundo en el que todas las mujeres y niñas gocen de la plena igualdad entre los géneros y donde se hayan eliminado todos los obstáculos jurídicos, sociales y económicos que impiden su empoderamiento; un mundo justo, equitativo, tolerante, abierto y socialmente inclusivo en el que se atiendan las necesidades de los más vulnerables" y que "todas las personas deben disfrutar de un nivel de vida básico, incluso mediante sistemas de protección social".

Así, la Agenda 2030 incluye específicamente en su objetivo 5, una serie de metas a alcanzar, que afectan de forma directa a las familias y personas en situación de vulnerabilidad y también a las mujeres. Entre estas metas se encuentran, lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas, poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres, reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerado mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, promover la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país, asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública, aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y empoderamiento de todas las mujeres y niñas a todos los niveles.

En el ámbito de la Unión Europea, la maternidad y la paternidad, en su más amplio sentido, se han recogido en las Directivas del Consejo 92/85/CEE, de 19 de octubre, y 96/34/CE, del Consejo, de 3 de junio. La primera de ellas contempla la maternidad desde el punto de vista de la salud y seguridad en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o se encuentre en período de lactancia. La segunda, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental, celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES, prevé el permiso parental y la ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor como medio importante para conciliar la vida profesional y familiar y promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres. La corresponsabilidad, los derechos de adaptación del trabajo a la persona y los permisos intransferibles, entre otros temas, es objeto de debate actualmente en la Unión Europea, en virtud de la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.

Asimismo, el Instituto Nacional de Estadística, en materia de igualdad, corresponsabilidad y conciliación, pone de relieve cómo las mujeres le dedican al cuidado del hogar y de sus familiares prácticamente el doble de tiempo que los hombres, y para ellas la conciliación de la vida familiar y laboral se resuelve en la asunción de un doble rol, el que desempeñan en el lugar del trabajo y el de cuidado de la familia, no solo respecto de los hijos e hijas, asumiendo casi en exclusiva el ejercicio de los derechos de conciliación, sino también sobre las personas dependientes, donde son las mujeres de entre 45 y 65 años las que lo realizan casi en exclusividad, siendo en esta franja de edad donde estas mujeres acusan en mayor medida el desempleo.



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Familia
e Igualdad de Oportunidades
Secretaría General



**Servicios Sociales
de Castilla y León**

En este sentido, se pone de relieve la existencia de datos que exigen continuar avanzando en materia de igualdad y corresponsabilidad entre hombres y mujeres, toda vez que, a pesar de la igualdad formal establecida al máximo nivel en nuestro ordenamiento jurídico desde 1978, todavía hay situaciones de desigualdad, existiendo empleos feminizados que tienen menor consideración y remuneración; y nos informan que, a medida que se asciende en la escala profesional, la presencia de éstas disminuye, y nos alertan, sobre todo, de cómo el desempleo y la contratación temporal, o los trabajos a tiempo parcial afectan principalmente a las mujeres.

Es necesario reconocer que la falta de sintonía entre estas dos facetas, esto es, la vida personal y la vida laboral, viene teniendo un impacto desigual para hombres y para mujeres, puesto que para ellas, ambos espacios entran en conflicto de forma severa dada la atribución de roles asignados tradicionalmente a cada sexo. En el espacio de la vida privada se encuentran las funciones de cuidado y atención en el ámbito familiar, históricamente cubiertas por las mujeres, hasta el punto de suponer un serio inconveniente para su incorporación al mundo del trabajo y, también, para su participación y promoción en este ámbito, lo que puede afectar a su decisión de tener hijos.

II

Por otro lado, junto a las medidas dirigidas a apoyar la conciliación y corresponsabilidad familiar, resulta necesario promover otras medidas de igualdad, con especial trascendencia en la eliminación de la brecha salarial de género, que cuenta en esta materia con antecedentes a nivel internacional, entre otros, a través de los diferentes convenios de la OIT. La brecha salarial de género es entendida en el ámbito de la Unión Europea, como la diferencia existente entre los salarios percibidos por las personas trabajadoras de uno y otro sexo, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora del conjunto de todas ellas.

Aunque la situación de la mujer en el mercado laboral ha ido avanzando paulatinamente hacia la igualdad efectiva en estos últimos años, todavía siguen existiendo muchas diferencias, que no solo derivan de la ausencia de corresponsabilidad o de las dificultades a la hora de ejercer el derecho a conciliar, sino que intervienen otros factores que impactan directa y negativamente en la igualdad por razón de género en el ámbito laboral, cuya expresión más significativa se manifiesta sobre todo en el salario medio de hombres y mujeres.

Esta es una realidad que se desprenden de las encuestas y mediciones estadísticas, tanto en las realizadas en España como en el resto de Europa. En los diversos indicadores que analiza el Instituto Nacional de Estadística, a través de su Encuesta de estructura salarial, tales como tipos de contrato, tipos de jornada, sectores de actividad, tipos de ocupación y composición del salario, aún se aprecia la existencia de brecha salarial entre hombres y mujeres. Asimismo, la brecha salarial está íntimamente relacionada con la valoración de los puestos de trabajo. La incorrecta valoración de los puestos de trabajo o la ausencia de la misma dificulta notablemente la igualdad real entre hombres y mujeres.

Este tipo de situaciones requieren de la investigación necesaria que permita determinar su dimensión y los factores que les afectan, así como proponer las medidas correctoras que, en función de los oportunos análisis y diagnósticos, reviertan, además, en un eficaz aprovechamiento de las aptitudes y del talento de las mujeres de nuestra Comunidad, especialmente bien formadas, según se desprende de las últimas estadísticas sobre esta materia, por lo que su contribución al crecimiento y a la competitividad es fundamental.

Es necesario, por tanto, identificar las causas que la provocan y promover medidas, tanto en el ámbito público como privado, encaminadas hacia la reducción progresiva de esta brecha salarial de género. En principio, aspectos tales como un mayor porcentaje de contratos a tiempo parcial de las mujeres respecto a los hombres y la mayor presencia de hombres en puestos de dirección y en trabajos cualificados deben irse corrigiendo con las medidas correspondientes que permitan a las mujeres tener las mismas oportunidades laborales en cuanto al acceso a un puesto de trabajo y a la promoción en la carrera profesional. El fomento de la conciliación laboral, personal y familiar y de la corresponsabilidad, contribuirá, asimismo, al objetivo de eliminar la brecha salarial de género.

La eliminación de la brecha salarial de género requiere claramente la aplicación de medidas de toda naturaleza porque son múltiples los factores a tener en cuenta. Tanto el fomento de la corresponsabilidad, como la promoción de la participación de las mujeres en los órganos de toma de decisiones y la intervención en el ámbito educativo, son algunas de las herramientas que, al estar dirigidas a la consecución de la igualdad real y efectiva, constituyen instrumentos imprescindibles para la corrección de la brecha salarial. La concienciación social acerca de la correcta valoración y descripción de los puestos de trabajo es un aspecto fundamental para conseguir la efectiva igualdad real a todos los niveles. Y, será necesario promover que las mujeres cuenten con el apoyo de sus entornos más cercanos para que puedan y quieran promocionar en sus carreras profesionales y romper el llamado techo de cristal.

Todas estas cuestiones fueron abordadas, con carácter global y transversal, por medio de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres tomando como base la Constitución española que prohíbe en su artículo 14 cualquier tipo de discriminación por razón de sexo. A través de esta Ley se trasponen al Derecho español dos Directivas, la Directiva 2002/73/CE, del Parlamento Europeo y el Consejo, que modifica la Directiva 76/207/CEE, del Consejo, de igualdad de trato de hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, la formación y a la promoción profesionales, a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2006/54/CE del



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Familia
e Igualdad de Oportunidades
Secretaría General



**Servicios Sociales
de Castilla y León**

Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

Sin embargo, el contenido de la citada Ley desbordó las previsiones de los referidos instrumentos jurídicos, pues, como se desprende de su título, se plantea la aplicación de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la plenitud de las relaciones políticas, laborales, económicas, culturales y sociales, así como en las personales y familiares, incidiendo para ello en todo el ordenamiento jurídico, lo que se denomina transversalidad.

Como se dice en su exposición de motivos: “La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral o familiar muestran cómo la igualdad plena entre mujeres y hombres (...) es todavía una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos”.

III

En el ámbito de la Comunidad de Castilla y León, la Administración autonómica, en virtud del artículo 14 de su Estatuto de Autonomía, ha venido fomentando políticas de apoyo a la familia y a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en colaboración con las entidades que integran el Diálogo Social en nuestra Comunidad. En este sentido, cabe mencionar la Ley 1/2003 de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla y León; la Ley 1/ 2007, de 7 de marzo, de Apoyo a las Familias de Castilla y León y el Acuerdo de 27 de enero de 2016 del Consejo del Diálogo Social por el que se acuerda la II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el empleo de Castilla y León 2016-2020, firmada el 27 de enero de 2016, con los agentes económicos y sociales.

Por otra parte, se han constituido diversos órganos de estudio, participación y asesoramiento en materia de igualdad de género, ya consolidados en Castilla y León, como la Sección de Igualdad del Consejo Regional de la Mujer o la Sección de Género del Observatorio de la Comunidad de Castilla y León. Asimismo, cabe destacar el Decreto 1/2004, de 8 de enero, que regula el régimen de funcionamiento y las competencias de la Comisión de secretarías generales de la Junta de Castilla y León, como órgano interconsejerías de planificación y seguimiento de las actuaciones de la Junta de Castilla y León en esta materia.

Si bien se han producido avances en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y en la protección social de las personas y familias más desfavorecidas, todavía persiste un reparto desequilibrado de las tareas de cuidado, domésticas y de las responsabilidades familiares, asumidas mayoritariamente por las mujeres.

Igualmente, se advierte que no es suficiente el reconocimiento de permisos que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral, dado que a veces estos permisos son solicitados casi en exclusividad por las mujeres, asumiendo en mayor medida el rol de la crianza de los hijos e hijas y los cuidados familiares.

La corresponsabilidad tiene que desarrollarse a través de medidas dirigidas a favorecer la asunción de obligaciones familiares, como pueden ser el cuidado y la atención de las personas con discapacidad o en situación de dependencia, lo que debería tener un reflejo positivo en la tasas de natalidad. Asimismo, mejorar las condiciones de igualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral, facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad, son algunas de las vías necesarias para reducir y eliminar la brecha salarial de género. Del mismo modo, un modelo educativo que integre la igualdad entre mujeres y hombres favorecerá el necesario cambio de mentalidades y estereotipos hacia un reparto igualitario de responsabilidades familiares y de las oportunidades en el mercado laboral.

Desde los poderes públicos deben impulsarse medidas que garanticen el derecho a conciliar vida personal, familiar y laboral y a reducir la brecha salarial de género, con el objetivo de desarrollar una sociedad más igualitaria y justa. La aplicación de medidas de conciliación e igualdad garantiza un entorno favorable para el libre desarrollo de las personas y de las familias, mejorándose su calidad de vida y a la vez se favorece un mejor clima laboral, lo que, sin duda, redundará en la reducción de las tasas de absentismo y estrés laboral. Por ello, la implantación de políticas de igualdad y conciliación en las empresas influirá en la mejora de su organización y gestión, lo que tendrá su reflejo en la productividad de las empresas.

La presente Ley, de conformidad con lo expuesto, quiere reforzar y poner un especial énfasis en el reconocimiento del derecho a conciliar de las personas y las familias, en la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y en la eliminación de la brecha salarial de género, impulsando un conjunto integrado de medidas adaptadas a las necesidades reales que demanda la sociedad y las personas trabajadoras para hacer efectivos dichos objetivos, teniendo en cuenta especialmente el ámbito rural.

Esta Ley se guiará por los principios de libertad, igualdad de trato, corresponsabilidad, cooperación transversalidad, concienciación, sensibilización social y de igualdad en las relaciones laborales, recogidos en su título preliminar, para favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a través de la conciliación corresponsable y la eliminación de la brecha salarial.

La Ley contempla la promoción de medidas relacionadas con la racionalización de espacios y tiempos de trabajo y la implantación de programas y servicios en el título I. Asimismo, dedica diferentes artículos a la conciliación en el ámbito público impulsando



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Familia
e Igualdad de Oportunidades
Secretaría General



**Servicios Sociales
de Castilla y León**

medidas como estadísticas y estudios desagregados por sexo sobre la situación y necesidades de conciliación. También se incluye en materia de contratación pública y de subvenciones, cláusulas sociales o criterios de valoración que tengan en cuenta medidas de conciliación. Del mismo modo, la norma prevé la existencia de un régimen de deducciones fiscales, dentro del tramo autonómico del impuesto de la renta para las personas físicas, vinculadas al fomento de la conciliación personal, familiar y laboral.

Igualmente, la norma da relevancia al fomento de medidas en el ámbito del empleo público, garantizando el ejercicio del derecho a compatibilizar el trabajo con la vida personal y familiar. En este capítulo se incluyen actuaciones en el ámbito educativo así como en los servicios sociales.

Otro capítulo de la ley se destina al impulso de medidas para la conciliación de la vida personal familiar y laboral en el sector privado, para lo que se prevé la colaboración de los agentes sociales y económicos más representativos, en el marco del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León.

La norma dedica su Título II a las medidas para combatir y, en su caso, eliminar, la brecha salarial de género, fomentando a tal efecto la transparencia retributiva en el sector público y favoreciendo su implantación, en colaboración con los agentes sociales y económicos, en el sector privado, a través de los preceptivos cauces de negociación colectiva.

Igualmente, se prevé una planificación de medidas y el seguimiento de actuaciones, impulsando la colaboración y coordinación entre las Administraciones públicas y los agentes económicos y sociales en su Título III. Para ello se crea, dentro del Consejo de Servicios Sociales de Castilla y León, órgano asesor y de participación en este ámbito, la Sección de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de eliminación de brecha salarial de género, que contará con la representación de las Administraciones públicas de la Comunidad y de los agentes económicos y sociales más representativos.

El Estatuto de Autonomía de Castilla y León, en el apartado 1º del citado artículo 14 prohíbe expresamente la discriminación de género, y en su apartado 2º, exige a los poderes públicos de la Comunidad garantizar la transversalidad del principio de igualdad de género en todas sus políticas, promoviendo acciones positivas para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, entre otros en el ámbito laboral.

El derecho a la no discriminación por razón de género que recoge el artículo citado se proyectará en el ejercicio de la competencia exclusiva en materia de promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres que según el artículo 70.1.11º del Estatuto de Autonomía le corresponde a esta Comunidad.

La Ley 1/2003, de 3 marzo, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León es la máxima manifestación de esa competencia exclusiva y constituye el marco jurídico para el desarrollo de las políticas dirigidas a la promoción de la igualdad de género. El artículo 14 de dicha ley, establece medidas de acción positiva en favor de la mujer en el ámbito económico y laboral, entre ellas, se prevé que las Administraciones públicas de Castilla y León promoverán y llevarán a cabo acciones dirigidas a distinguir a las empresas que destaquen por la promoción del principio de igualdad de oportunidades. Así mismo, se señala que se incluirá la realización de buenas prácticas en materia de género por parte de las empresas en los baremos de los concursos de contratación pública.

La presente norma se ha elaborado de acuerdo con los principios de necesidad, eficacia, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia. En virtud de los principios de necesidad y eficacia, cabe señalar el claro interés general de su objeto, que va dirigido a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, tanto en el ámbito público como en el privado, garantizando las mismas oportunidades para las mujeres y los hombres en la atención de sus responsabilidades personales y familiares, así como en su vida laboral, en especial, en materia de brecha salarial de género.

Del mismo modo, en cumplimiento del principio de eficiencia, la disposición evita a sus destinatarios cargas administrativas innecesarias para el logro de su objetivo.

En atención al principio de seguridad jurídica, cabe señalar que la presente disposición se adopta en ejercicio de las competencias atribuidas a la Administración de la Comunidad en este ámbito y es coherente con el resto del ordenamiento jurídico nacional y de la Unión Europea.

De conformidad con el principio de proporcionalidad, la disposición contiene la regulación imprescindible para la obtención de los beneficios y prestaciones cuyo reconocimiento regula y respeta los trámites esenciales del procedimiento administrativo común.

En aplicación del principio de transparencia, se ha publicitado el texto de la norma durante su proceso de elaboración, a través del portal de transparencia y participación ciudadana de la Administración de la Comunidad Gobierno Abierto.

El Título IV de la Ley de Servicios Sociales de Castilla y León, en su artículo 47, establece la distribución material de competencias, siendo de especial relevancia la recogida en el apartado g), donde se prevé que corresponde a la Junta de Castilla y León el establecimiento del régimen jurídico de los servicios sociales públicos en sus aspectos básicos y la determinación de los criterios y condiciones básicas para el reconocimiento y disfrute de las prestaciones.

En su virtud, en el marco de distribución de competencias establecidas en la Constitución y en el Estatuto de Autonomía, y de acuerdo con el Consejo Consultivo de Castilla y León, se dicta la presente Ley en ejecución de las competencias exclusivas previstas en el artículo 70.1.11 del Estatuto de Autonomía de Castilla y León,

Título Preliminar

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto y finalidad

La presente ley tiene por objeto promover la adopción en el ámbito público y privado de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral que permitan, fundamentalmente, compatibilizar la vida privada de las personas trabajadoras con su tiempo de trabajo remunerado, facilitando el desarrollo de su proyecto vital y garantizando las mismas oportunidades para las mujeres y los hombres en la atención de sus responsabilidades personales y familiares, así como en su vida laboral.

Asimismo, es objeto de esta ley el impulso de medidas dirigidas a procurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el desarrollo de su carrera profesional, incorporando de manera sistemática y transversal la perspectiva de género en las entidades públicas y privadas, con el fin último de eliminar la brecha salarial de género.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

La presente ley será de aplicación, con el alcance previsto en la misma, tanto en el ámbito del sector público de la Comunidad de Castilla y León como en el ámbito del sector privado, teniendo por destinatarias últimas, a los ciudadanos de Comunidad de Castilla y León.

Artículo 3. Definiciones

A los efectos de esta ley, se entiende por:

a) Conciliación de la vida familiar, personal y laboral. Se define como el derecho a compatibilizar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico, las responsabilidades familiares y el tiempo libre de cada persona y hace referencia al conjunto de medidas tendentes a paliar las dificultades que la dicotomía entre la vida laboral, personal y familiar, plantea a la ciudadanía en función de los usos del tiempo y su distribución.

b) Corresponsabilidad. Consiste en el necesario reparto equilibrado de las tareas domésticas y cuidados, entre mujeres y hombres, de modo que permita a las personas que integran el hogar familiar disponer por igual de tiempos y oportunidades para el trabajo, la formación, la promoción personal y la participación social.

c) Responsabilidad social. Se define como el compromiso de agentes sociales y entidades públicas y privadas de hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral y la corresponsabilidad en el reparto de tareas, que constituyen un valor añadido al cumplimiento de sus obligaciones legales.

d) Igualdad de género en el ámbito laboral. Se define como aquella que promueve las condiciones necesarias para garantizar, entre otros extremos, el desarrollo de una vida laboral igualitaria entre hombres y mujeres tanto en el ámbito de las condiciones laborales básicas, como para la promoción profesional, la formación para la promoción en el empleo, la corresponsabilidad en el uso de los permisos laborales para la conciliación y la estabilidad en el empleo.

e) Brecha salarial de género. Se considera como tal, la diferencia existente entre los salarios percibidos por las personas trabajadoras de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora del conjunto de las personas trabajadoras.

Artículo 4. Principios rectores

Todas las medidas que se adopten en Castilla y León de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como para la eliminación de la brecha salarial de género, tanto en el ámbito público como en el privado, deberán regirse por los siguientes principios rectores:

a) Principio de responsabilidad pública.

Las distintas administraciones públicas con competencia en esta materia, impulsarán las medidas y actuaciones públicas dirigidas a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar y para la eliminación de la brecha salarial de género, dentro del actual marco de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera.

b) Principio de libertad.

Se reconocerá y facilitará siempre la libertad de decisión y de organización de la vida personal y familiar.

c) Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Supone garantizar la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el acceso, mantenimiento y promoción laboral.

d) Principio de corresponsabilidad.

Se promoverá la implicación, en términos de igualdad, de los hombres y las mujeres en el cuidado, atención y educación de los hijos e hijas, en el cuidado de familiares dependientes y en la realización de las tareas del hogar y el cumplimiento de



obligaciones familiares, con acciones que impulsen activamente la conciliación y la corresponsabilidad entre hombre y mujeres.

e) Principio de transversalidad.

Las medidas de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, deberán integrarse en el conjunto de las políticas llevadas a cabo por las administraciones públicas de la Comunidad, abarcando todos los ámbitos en los que se desarrolla la vida y actividad de las personas y familias de Castilla y León, especialmente en el medio rural.

f) Principio de cooperación.

Se procurará la integración de esfuerzos y recursos en el diseño, desarrollo e implantación de las medidas de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y de eliminación de la brecha salarial, fomentando la colaboración pública y privada.

g) Principio de concienciación y sensibilización social.

Se fomentará la sensibilización social sobre la necesidad de compatibilizar las obligaciones personales, familiares y laborales y sobre la adopción de actuaciones frente a la brecha salarial de género.

h) Principio de protección y cuidados a las personas vulnerables.

Se promoverá la atención de las personas en situación de mayor vulnerabilidad, en especial de menores, personas mayores y personas con discapacidad, en atención a su derecho fundamental de protección y cuidado.

i) Principio de igualdad en las relaciones laborales para la eliminación de la brecha salarial de género.

Se promoverá la adopción de medidas por parte de las entidades públicas y privadas dirigidas a incorporar, de manera sistemática y transversal, la perspectiva de género, al objeto de eliminar cualquier situación discriminatoria que genere brecha salarial de género.

Artículo 5. Objetivos

La presente ley, con la finalidad última de procurar el fomento de la natalidad, la reversión de la tasa de envejecimiento de la población, así como facilitar el relevo generacional y evitar la despoblación territorial, especialmente en las zonas rurales, tiene como principales como objetivos:

a) Crear las condiciones necesarias para garantizar el libre desarrollo de la vida personal y familiar, sin que la asunción de las responsabilidades familiares afecten al acceso, permanencia y promoción laboral de las personas.

b) Atender las características especiales que se den en las distintas modalidades de familia, con especial atención a las numerosas, monoparentales, con personas con discapacidad o dependencia a su cargo, en riesgo de exclusión social o en situación de vulnerabilidad.

c) Promover la igualdad de hombres y mujeres, en el acceso, permanencia y promoción laboral, en especial, frente a situaciones de brecha salarial de género.

d) Mantener una red pública de plazas para la atención de menores, dirigida a favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

e) Impulsar una oferta flexible y variada de servicios y centros de atención a personas mayores, personas en situación de dependencia o personas con discapacidad.

f) Fomentar la corresponsabilidad en el ámbito familiar para el cuidado y atención de menores y de personas dependientes y/o con discapacidad, así como el reparto equilibrado de las obligaciones familiares.

g) Crear las condiciones necesarias para el ejercicio de la parentalidad positiva, promoviendo el desarrollo y cuidado de sus hijos e hijas, con igual participación por parte de ambos progenitores.

h) Incentivar, en los sectores público y privado, la adopción de medidas que impulsen la igualdad de oportunidades, en especial, aquellas relacionadas con el espacio y tiempo de trabajo, la racionalización de horarios y turnos y la flexibilización horaria que permitan compatibilizar la vida personal, familiar y laboral, y en su caso, medidas dirigidas a la eliminación de la brecha salarial de género.

i) Sensibilizar, con la colaboración de los agentes económicos y sociales, sobre la importancia del apoyo a las personas y familias en el ejercicio del derecho a la conciliación y la corresponsabilidad en las obligaciones familiares, así como sobre eliminación de la brecha salarial de género.

Artículo 6. Planificación regional

1. La Junta de Castilla y León aprobará planes periódicos, en colaboración con los ayuntamientos de municipios de más de 20.000 habitantes, con las Diputaciones Provinciales y con los agentes económicos y sociales. El plan regional contendrá los objetivos, actuaciones y medidas de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La elaboración del Plan regional contendrá un estudio diagnóstico en materia de conciliación y corresponsabilidad en Castilla y León, al objeto de conocer la situación de partida y las necesidades existentes en este ámbito, tanto en el medio rural como en el urbano.

2. Del mismo modo en la planificación en materia de igualdad de la Administración regional deberán incluirse objetivos, actuaciones y medidas dirigidos a la eliminación de la brecha salarial de género en el ámbito de sus competencias.

3. Los Ayuntamientos de más de 20.000 habitantes y las Diputaciones Provinciales, en el marco de la planificación regional, deberán aprobar, periódicamente, planes para el fomento de la conciliación y corresponsabilidad en el ámbito de sus competencias, así como para la eliminación de la brecha salarial de género.

Artículo 7. Estadísticas, estudios y proyectos

1. Las Administraciones públicas de Castilla y León con competencia en materia de servicios sociales impulsarán que en sus análisis estadísticos se incluyan indicadores, desagregados por sexos, que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias existentes en las situaciones, condiciones y necesidades de las familias, así como de los factores que puedan impedir el ejercicio del derecho a la conciliación personal, familiar y laboral.

2. Igualmente, se promoverán proyectos y estudios destinados a aplicar nuevas modalidades de gestión eficiente y de usos racionales del tiempo de trabajo por parte de las administraciones y universidades públicas, empresas y resto de entidades privadas, especialmente en el sector servicios en atención a su mayor tasa de feminización laboral.

3. Asimismo, se impulsarán estudios del impacto del teletrabajo en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como en la proyección y promoción profesional de las personas trabajadoras.

Artículo 8. Contratación pública

En el marco de la normativa sobre contratos del sector público y para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, las entidades del sector público de Castilla y León incluirán, siempre que sea posible en función del objeto del contrato, aspectos sociales en la contratación pública, en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y eliminación de la brecha salarial de género.

Artículo 9. Colaboración y coordinación

La Administración de la Comunidad de Castilla y León fomentará la colaboración, cooperación y coordinación con las entidades que integran el resto del sector público de la Comunidad, al objeto de promover la adopción de medidas destinadas a apoyar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y la eliminación de la brecha salarial de género, en su caso.

Artículo 10. Sensibilización

1. Las administraciones públicas de la Comunidad de Castilla y León con competencia en materia de servicios sociales, realizarán, en colaboración con las entidades privadas con mayor representatividad en materia de igualdad y conciliación, campañas de información y sensibilización destinadas a concienciar a la sociedad, hombres y mujeres, sobre los beneficios de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la corresponsabilidad y la erradicación de estereotipos de género.

Del mismo modo, se llevarán a cabo campañas dirigidas a eliminar la brecha salarial de género.

2. A tal fin, se promoverá el cambio educacional en los roles y estereotipos vinculados al reparto de tareas domésticas, al cuidado de menores y familiares dependientes o con discapacidad y al ejercicio de profesiones desempeñadas principal o tradicionalmente por las mujeres.

3. Asimismo, se concienciará a la sociedad de las nuevas posibilidades de conciliación familiar y laboral que ofrece la transformación digital de la economía.

4. De igual modo, se fomentará que el conjunto de medios de comunicación desarrollen un papel activo en la difusión de la conciliación y la corresponsabilidad como instrumentos que promueven la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

5. En el mismo sentido, se impulsará la difusión pública de buenas prácticas de las administraciones públicas, empresas y entidades sobre duración jornada laboral y la racionalización de los horarios.



TÍTULO I

Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Capítulo I

Medidas para la conciliación en el ámbito público

Artículo 11. Acciones de fomento de la conciliación personal familiar y laboral

1. En el marco de la normativa en materia de subvenciones, la Administración de la Comunidad de Castilla y León promoverá la concesión de subvenciones para el desarrollo de actuaciones y programas que faciliten la conciliación personal, familiar y laboral y la igualdad de oportunidades, entre otras:

- a) Subvenciones destinadas a compensar la disminución de ingresos a las personas trabajadoras de Castilla y León que ejerciten los derechos de reducción de la jornada laboral y de excedencia para el cuidado de menores a su cargo y/o personas dependientes o con discapacidad.
- b) Subvenciones a entidades privadas que introduzcan dentro de su convenio colectivo o pacto de empresa medidas y planes de igualdad que establezcan mecanismos referidos a la racionalización de los horarios, reordenación o flexibilización de los tiempos de trabajo y jornadas, en aras a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras que dependen de ellas.
- c) Subvenciones para el fomento de la contratación de personas desempleadas para sustituir a personas trabajadoras que se encuentren o bien en situación de reducción de jornada o excedencia por cuidado de hijo o hija o familiar hasta 2º grado, o bien en suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo y la lactancia, u otras situaciones relacionadas con la lactancia, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, así como aquellos otros supuestos contemplados por la legislación vigente.

2. En las bases reguladoras de subvenciones de la Administración de la Comunidad Autónoma de Castilla y León se incorporaran cláusulas sociales vinculadas a la adopción de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral por parte de personas físicas y jurídicas, y resto de entidades que, de conformidad con lo previsto en la normativa de subvenciones puedan ser beneficiarios, como criterio de valoración en su concesión.

3. En las subvenciones dirigidas a fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, entre los criterios de concesión se valorará, la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, priorizando su ejercicio por aquellos.

Artículo 12. Deducciones fiscales

En el marco de la normativa en materia de tributos propios y cedidos, la Comunidad Autónoma de Castilla y León mantendrá un régimen de deducciones fiscales del tramo autonómico del impuesto de la renta para las personas físicas (IRPF) vinculadas a la conciliación personal, familiar y laboral y en concreto, al menos, aquellas destinadas a:

- a) Fomentar el uso del permiso de maternidad cedido por la madre al otro progenitor tras el nacimiento, adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente.
- b) Apoyar el cuidado de menores, hasta los cuatro años de edad, por gastos derivados de su atención en escuelas, centros infantiles o en el domicilio familiar.

Artículo 13. Actuaciones en el ámbito del empleo público

1. En el marco de la normativa sobre empleo público, la Junta de Castilla y León garantizará la efectividad de los principios de igualdad y conciliación entre el personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma. Para ello:

- a) Promoverá la adaptación de la normativa autonómica reguladora de permisos y licencias, relacionadas con la conciliación de la vida laboral, personal y familiar para incentivar el uso equilibrado de los mismos por hombres y mujeres, reduciendo la diferencia existente, en el disfrute de esta modalidad de excedencia, de forma mayoritaria por parte de las mujeres.
- b) Impulsará la aplicación de horarios racionales a su personal, así como la adopción de medidas de flexibilización horaria para facilitar la conciliación del mismo con responsabilidades familiares, compatibles con el correcto desarrollo del servicio.
- c) Fomentará el establecimiento de sistemas de cómputo de tiempos efectivos de trabajo más amplios y flexibles, de forma que se permita adaptar los horarios, dentro de los márgenes permitidos por la normativa vigente, tanto al volumen de trabajo existente en la unidad como a las necesidades de conciliación personales y familiares.
- d) Promoverá el acceso al teletrabajo y otras fórmulas de trabajo no presencial apoyado en las nuevas tecnologías, para los supuestos en los que las características y funciones del puesto de trabajo lo permitan y siempre que sea compatible con la consecución de los objetivos laborales previstos, sin que ello suponga una sobre-extensión de la jornada laboral a través de medios tecnológicos.

- e) Desarrollará programas experimentales para mejorar la organización y racionalización del tiempo de trabajo con el fin de favorecer la conciliación.
- f) Fomentará el desarrollo de cursos en el propio centro de trabajo, así como a través de formación a distancia con las nuevas tecnologías para el personal empleado público.
- g) Programará actividades de formación en materia de igualdad de oportunidades y políticas de género, conciliación y corresponsabilidad destinadas al personal empleado público.
- h) Equipará de forma progresiva de los permisos paternos del personal empleado público a los maternales, en función de las disponibilidades presupuestarias.

2. La Administración de la Comunidad de Castilla y León promoverá el desarrollo de las medidas previstas en el apartado anterior por el resto de administraciones públicas de la Comunidad.

Artículo 14. Actuaciones en el ámbito educativo

La Administración de la Comunidad de Castilla y León, en el marco de la normativa en materia de educación, promoverá actuaciones conducentes a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de personas y familias de Castilla y León, mediante las siguientes medidas:

- a) Programas que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral consistentes en la ampliación de los horarios de apertura y desde la finalización de las actividades docentes durante todos los días lectivos en los centros educativos públicos.
- b) Programas dirigidos a la atención lúdica de niñas y niños durante los periodos vacacionales, atendiendo a sus características y circunstancias personales, con horarios adaptados a la realidad social y laboral de las familias, en colaboración con las entidades locales.
- c) Se promoverán nuevas fórmulas de cuidado y atención a menores, atendiendo a sus características y circunstancias personales y lugar de residencia.

- d) Se desarrollarán acciones para fomentar un reparto más equilibrado de los usos del tiempo y la corresponsabilidad, en el marco de los programas de educación para la igualdad de Oportunidades.
- e) Se promoverá la apertura de centros de educación especial los días laborables no lectivos y las vacaciones de verano, para favorecer el respiro y la conciliación de las familias con hijos o hijas con necesidades especiales.
- f) Se desarrollarán actuaciones de formación del profesorado en igualdad y corresponsabilidad, con el objetivo de que exista una transmisión de valores en igualdad, del reparto equilibrado de tareas y responsabilidades familiares, y se combata el sexismo y los estereotipos de género.
- g) En el ámbito del sistema educativo, se impulsará la incorporación y mejora, de la igualdad entre hombres y mujeres, especialmente referida a la conciliación corresponsable, a través de los materiales curriculares elaborados al respecto.

Artículo 15. Actuaciones en el ámbito de los servicios sociales

1. La Administración de la Comunidad de Castilla y León creará y reforzará determinados servicios que tienen un especial impacto a la hora de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, especialmente los destinados a menores, personas mayores, personas con discapacidad y/o dependencia, mediante las siguientes actuaciones:

- a) El fomento de una red de centros de día y residenciales, programas de estancia diurna, unidades de convalecencia sociosanitaria, programas de respiro familiar, teleasistencia avanzada y servicio de ayuda a domicilio, entre otros, dentro de la red de responsabilidad pública, adecuados y flexibles a las necesidades de conciliación personal, familiar y laboral.
- b) Se promoverá la creación de centros de atención Infantil para menores de 0 a 3 años y se mantendrá una red pública que preste servicios de atención a menores de tres años, especialmente en el ámbito rural, debiéndose tener presente criterios sociales en la fijación de la contraprestación económica por estos servicios.
- c) Implantación de programas dirigidos a la formación, al descanso y cuidado de la salud de la persona cuidadora de personas dependientes o con discapacidad.
- d) El desarrollo de actividades de ocio y convivencia intergeneracional.
- e) En el marco de la legislación sobre voluntariado, el fomento de la realización de actividades de voluntariado que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las familias de Castilla y León.

- f) La implementación de actuaciones de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades, corresponsabilidad y conciliación de la vida familiar y laboral.
- g) Fomento de la resolución de conflictos familiares por motivos de conciliación a través de la mediación.
- h) Apoyo de programas del Tercer sector, relacionados con la conciliación y el cuidado de menores, personas mayores y personas con discapacidad.
- i) Impulsar dentro de las funciones de la prestación de asistencia personal, las de apoyo en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para situaciones concretas.
- j) El desarrollo de programas de atención a menores, personas dependientes y personas con discapacidad, que cubran la necesidad de atención en situaciones puntuales.

2. Específicamente, en el marco de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la Administración de la Comunidad garantizará el acceso a un servicio de atención y cuidado en la primera infancia, dirigido a menores con edad inferior a la exigida para acceder al segundo ciclo de educación infantil, cuyos progenitores o personas tutoras o acogedoras tengan necesidad de conciliar su vida familiar y laboral.

Este servicio se implantará progresivamente, con arreglo a las condiciones que establezca la Administración de la Comunidad atendiendo, al menos, a los siguientes criterios: cargas familiares, condiciones laborales de las familias, régimen de compatibilidades, capacidad económica y ámbito territorial, con especial consideración de las zonas rurales.

El servicio de atención y cuidado en la primera infancia podrá prestarse, alternativamente, a través de plazas de la red pública de centros infantiles, subvenciones dirigidas a colaborar en la financiación de los gastos derivados de la utilización de servicios privados, de distinta naturaleza, de atención y cuidado de los menores o deducciones fiscales sobre el tramo autonómico del IRPF con esta finalidad.

Artículo 16. Programas de innovación

La Administración de la Comunidad de Castilla y León, con el fin de mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

- a) Promoverá la realización de programas o actuaciones innovadoras destinadas a evaluar nuevas fórmulas de cuidado a menores, personas con discapacidad y personas dependientes, especialmente en el ámbito rural.
- b) Impulsará y apoyará nuevas metodologías, herramientas y experiencias innovadoras en relación con las formas de trabajo, la racionalización de los horarios y la eliminación de la brecha salarial de género.
- c) Apoyará acciones dirigidas a la innovación tecnológica que repercutan en una mejor y mayor conciliación.

Artículo 17. Acceso prioritario y corresponsabilidad

1. Las Administraciones Públicas de la Comunidad de Castilla y León, en el ámbito de sus respectivas competencias, atenderán a las particularidades de las diversas modalidades de familia y promoverán el acceso prioritario de las familias numerosas, monoparentales, de familias con menores o con personas dependientes o discapacidad a su cargo, y, especialmente, de aquellas con menores recursos, víctimas de violencia de género y de las personas y familias que residan en el medio rural, a las medidas de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral que se adopten.

2. En las medidas de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral que se desarrollen por parte de las Administraciones Públicas de la Comunidad de Castilla y León, se promoverá e incentivará la implicación, en términos de igualdad y corresponsabilidad, de los hombres y las mujeres en sus responsabilidades progenitoras y/o de cuidado de familiares dependientes o con discapacidad, y la compatibilidad de los distintos usos del tiempo para el desarrollo de sus proyectos de vida.

Capítulo II

Medidas para la conciliación en el sector privado

Artículo 18. Fomento de la igualdad y de la conciliación en las entidades privadas

1. La Junta de Castilla y León promoverá, en colaboración con los agentes sociales y económicos más representativos, en el marco del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León, que las entidades privadas que realicen actividades en el ámbito de la Comunidad Autónoma adopten medidas dirigidas a impulsar la corresponsabilidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral entre su personal, a tal fin:

- a) Se fomentará la adopción de medidas de conciliación y corresponsabilidad en la negociación colectiva.
- b) Se impulsará en las entidades privadas prácticas de gestión de recursos humanos que tengan en cuenta la vida personal y familiar de las personas trabajadoras.



- c) Se fomentará el desarrollo de acciones de información y formación que promuevan valores en la gestión empresarial basados en la igualdad y la corresponsabilidad.
- d) Se impulsará la elaboración y aplicación de planes de igualdad en las entidades privadas que contemplen, objetivos, medidas para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- e) Se adoptarán las medidas oportunas para fomentar la aplicación de horarios racionales y flexibles en las entidades privadas de Castilla y León, y así mejorar tanto su productividad como la satisfacción y optimización del clima laboral.
- f) Se impulsarán actuaciones adecuadas para la promoción del teletrabajo y otras fórmulas de trabajo no presencial apoyado en las nuevas tecnologías, sin que ello suponga una sobre-extensión de la jornada laboral a través de medios tecnológicos, en aquellas empresas y entidades que por su sistema de producción u organización permitan la realización de toda o parte de la jornada fuera del entorno laboral.
- g) Se promoverá que las entidades privadas proporcionen a las personas trabajadoras, servicios e instalaciones destinados a facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en distintas modalidades.
- h) Se fomentará la inclusión como criterio de baremación en las políticas públicas en materia de incentivos a las entidades privadas la adopción de medidas que promuevan la igualdad de oportunidades y que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de su personal, dentro del marco para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- i) Se potenciará el desarrollo de bancos de buenas prácticas que orienten a las empresas y a su personal en la implantación de medidas innovadoras de conciliación.

2. La Administración de la Comunidad de Castilla y León, en colaboración con los agentes económicos y sociales en el marco del Diálogo Social, realizará de campañas específicas de información y sensibilización a las entidades privadas destinadas a promover la adopción de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en su seno.

3. La Administración impulsará, en coordinación con los órganos competentes de la Administración General del Estado, el cumplimiento efectivo de la normativa de la

legislación laboral relativa a los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral, promoviendo en su caso nuevas actuaciones dentro de sus campañas de comprobación del reconocimiento de dichos derechos.

Artículo 19. Reconocimientos

La Junta de Castilla y León promoverá el reconocimiento público de las entidades privadas que presenten una actitud proactiva hacia la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y a la conciliación de la vida familiar y laboral.

A tales efectos, se distinguirá públicamente por la Administración de la Comunidad, por un lado, las mejores prácticas innovadoras y, por otro, las mejores políticas empresariales en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Título II

De las medidas para la eliminación de la brecha salarial de género

Capítulo I

Brecha salarial de género y sector público

Artículo 20. Eliminación de brecha salarial de género

La Administración de la Comunidad de Castilla y León promoverá la eliminación de la brecha salarial de género en el ámbito de la Comunidad. A tal fin, desarrollará las siguientes actuaciones:

- a) Procurará que las administraciones públicas de la Comunidad, y las entidades ellas, implementen acciones de transparencia respecto a las retribuciones percibidas por su personal, debiendo hacer público un informe anual sobre la brecha salarial de género.
- b) Incluirá aspectos sociales en materia de igualdad entre hombres y mujeres y de eliminación de la brecha salarial de género en sus relaciones con otras administraciones públicas o con entidades privadas, con las que concluya instrumentos jurídicos de colaboración o de fomento.
- c) Fomentará que las corporaciones de derecho público y las entidades privadas implementen acciones dirigidas a apoyar la conciliación familiar, la igualdad entre hombres y mujeres y de transparencia retributiva de su personal, al objeto de eliminar la brecha salarial de género.



- d) Impulsará que en la estadística regional se incluya un apartado referido al análisis y estudio de aquellas situaciones que incidan en la brecha salarial de género.
- e) Incorporará, en el marco de la normativa sobre subvenciones públicas, como criterio de valoración en la concesión de subvenciones, la adopción de medidas de información sobre la estructura salarial, de transparencia retributiva y de brecha salarial de género.
- f) Se combatirá la segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo incentivando la contratación de mujeres en los sectores donde están infrarrepresentadas y promoviendo la promoción profesional de las mujeres, la participación equilibrada de mujeres y hombres en la formación para el empleo, en las prácticas laborales en entidades privadas y en todas las actuaciones de inserción laboral que se lleven a cabo.
- g) Se incentivará a las entidades privadas que transformen los contratos indefinidos a tiempo parcial formalizados con mujeres, en contratos a tiempo completo.
- h) Se desarrollarán programas específicos para mejorar la empleabilidad, el acceso y permanencia en el empleo o autoempleo de mujeres con especiales dificultades o que pertenezcan a grupos vulnerables. Estos programas tendrán en cuenta medidas para facilitar la accesibilidad universal y la adaptabilidad del puesto de trabajo a las necesidades concretas.
- i) Se fomentará de forma específica, con acuerdo entre las partes, las medidas que promuevan la igualdad y los planes de igualdad en las empresas de menos de 250 personas trabajadoras.
- j) Adoptará en coordinación con la administración estatal, los mecanismos necesarios para que los planes de igualdad de las empresas que se negocien y acuerden en Castilla y León formen parte del registro correspondiente.
- k) Promoverá que en las Administraciones Públicas de la Comunidad y en las entidades a ellas vinculadas, exista una representación equilibrada entre hombres y mujeres en puestos de responsabilidad, y una participación paritaria en los distintos órganos que las conformen, en especial, en los órganos superiores de dirección, en los de negociación, selección y valoración del personal, entre otros.

- l) Incidirá en la formación específica del personal orientador de los centros educativos para paliar la segregación ocupacional de hombres y mujeres en el ámbito laboral.
- m) Impulsará que las mujeres y los hombres se formen en estudios y profesiones donde haya infrarrepresentación por razón de género, con el fin de equilibrar su presencia en el ámbito laboral.

Capítulo II

Igualdad laboral y brecha salarial de género en el sector privado

Artículo 21. Fomento de la eliminación de la brecha salarial de género

1. La Administración de la Comunidad de Castilla y León promoverá, en colaboración con los agentes sociales y económicos, especialmente con las organizaciones más representativas, que las entidades privadas con sede en la Comunidad adopten, en el seno de la negociación colectiva en su caso, actuaciones dirigidas a eliminar la brecha salarial de género a través de:

- a) Realizar en la clasificación profesional una valoración de los puestos de trabajo que conlleve a la igualdad entre mujeres y hombres.
- b) Establecer sistemas de acceso, selección y promoción transparentes y no discriminatorios.
- c) Combatir la segregación vertical y horizontal, impulsando la presencia de mujeres en los puestos de responsabilidad y dirección, promoviendo la paridad en los órganos de selección y participación, así como en los órganos de dirección de las empresas.
- d) Impulsar acciones de transparencia y buenas prácticas, vinculadas a la lucha contra la brecha salarial de género.
- e) Promover la presencia de las mujeres en los procesos de promoción profesional e impulsar su participación en los cursos de formación interna vinculados a la promoción.
- f) Desagregar por sexo, en los términos previstos en la normativa sobre contratación pública, las informaciones aportadas por la empresa sobre las personas trabajadoras respecto de las percepciones y condiciones laborales en los términos contemplados en la normativa sobre contratación pública.
- g) Impulsar medidas que favorezcan a las personas trabajadoras en la conciliación con sus hijos e hijas, especialmente en aquellos empleos de trabajo por turnos, turnos extendidos u otros supuestos que puedan menoscabar este derecho.



- h) Fomentar la difusión y el uso de herramientas que permitan una mejor detección de la brecha salarial de género.
- i) Promover en la negociación colectiva sectorial la implantación de medidas sobre igualdad en aquellas empresas que, por su número de personas trabajadoras, no tienen la obligación de negociar en esta materia.

2. La Administración de la Comunidad de Castilla y León, en colaboración con los agentes económicos y sociales correspondientes, realizará campañas específicas de información, sensibilización y apoyo, destinadas a promover medidas tendentes a la eliminación de la brecha salarial de género.

3. La Administración de la Comunidad de Castilla y León impulsará, en coordinación con la Administración General del Estado, mediante el Consejo Regional de Trabajo de Castilla y León y a través de la Comisión Operativa autonómica de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, las campañas de inspección dirigidas a verificar el cumplimiento de la normativa aplicable, especialmente, en materia de desarrollo y cumplimiento de los planes de igualdad, de eliminación de la brecha salarial de género, intensificando las actuaciones en las competencias autonómicas en materia de empleo, de relaciones laborales y de prevención de riesgos laborales.

Título III

Órganos de participación y seguimiento

Artículo 22. Órgano de seguimiento de las medidas

La Consejería con competencias en materia de familia será la responsable del seguimiento e impulso de las medidas de apoyo que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de eliminación de la brecha salarial de género, al ámbito de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

Artículo 23. Participación y asesoramiento

1. Se crea dentro del Consejo de Servicios Sociales de Castilla y León, órgano colegiado adscrito a la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, la Sección de

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de eliminación de la brecha salarial de género.

2. La Sección tiene como funciones el seguimiento de las medidas en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de brecha salarial de género la evaluación de sus resultados, así como la propuesta de actuaciones de mejora en esta materia.

3. La Sección estará compuesta por representación de las administraciones públicas con competencias en el ámbito de esta ley y de las entidades más representativas que conforman el Dialogo Social en Castilla y León.

La regulación de la organización, funcionamiento y nombramiento de miembros de la Sección, vendrá determinada por lo dispuesto en la normativa reguladora del Consejo de Servicios Sociales de Castilla y León.

Disposición derogatoria. Derogación normativa

Quedan derogadas todas las normas de igual o inferior rango en lo que se opongan a lo previsto en esa Ley.

Disposición adicional. Adaptación de órganos de participación institucional

Los órganos de participación institucional de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, en especial los referidos a empleo, formación y relaciones laborales, cuyas funciones se vean afectadas por lo dispuesto en la presente ley, adaptarán su normativa reguladora, al objeto de incorporar entre sus funciones, las de impulso de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y eliminación de la brecha salarial de género.

Disposiciones finales

Primera. Plan regional de conciliación

En el plazo máximo de dieciocho meses, desde la entrada en vigor de la presente Ley, se aprobará por la Junta de Castilla y León el plan regional de conciliación y corresponsabilidad, previsto en el artículo 6 de esta ley.

Segunda. Planes de conciliación de ámbito local

En el plazo máximo de doce meses desde la aprobación del plan regional de conciliación, los Ayuntamientos de más de 20.000 habitantes y las Diputaciones provinciales aprobarán sus respectivos planes locales de conciliación, siendo su periodicidad cuatrienal.



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Familia
e Igualdad de Oportunidades
Secretaría General



**Servicios Sociales
de Castilla y León**

Tercera. Sección de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de brecha salarial de género

En el plazo máximo de seis meses desde la entrada en vigor de la presente Ley, se aprobará la oportuna modificación de la normativa reguladora del Consejo de Servicios Sociales de Castilla y León, al objeto de incorporar la Sección de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de brecha salarial de género.

Cuarta. Plan de igualdad de la Junta de Castilla y León

En el plazo de un año desde la entrada en vigor de la presente ley, la Junta de Castilla y León analizará las medidas de conciliación, los puestos de trabajo y los salarios de su personal desde la perspectiva de género, con el fin de adaptar, si procede, este plan de igualdad a las previsiones realizadas en esta Ley en el marco de la negociación colectiva.

Quinta. Habilitación normativa

Se faculta a la Junta de Castilla y León para que dicte las disposiciones necesarias para el desarrollo y ejecución de esta ley.

Sexta. Entrada en vigor

La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín oficial de Castilla y León.

En Valladolid, a 25 de mayo de 2018

EL GERENTE DE SERVICIOS SOCIALES



Carlos Raúl de Pablos Pérez

