

LEY DE MEDIDAS DIRIGIDAS A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y DE ELIMINACIÓN DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN CASTILLA Y LEÓN.

a- Estructura del texto.

- **Exposición de motivos**, que incluye las consideraciones jurídicas, políticas, sociales y económicas que justifican una iniciativa de ley.

- **Título Preliminar**, 10 artículos, el objeto y finalidad, principios rectores, objetivos el ámbito de aplicación, y planificación regional, contratación pública, etc.

- **Título I, Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y para la corresponsabilidad**. Consta de dos capítulos: Capítulo I Medidas de conciliación en el ámbito público (art. 11 a art. 17) y Capítulo II Medidas de conciliación en el sector privado (art. 18 y 19)

- **Título II, Medidas para la eliminación de la brecha salarial de género**. También con dos capítulos: Capítulo I Brecha salarial de género y sector público (art. 20) y Capítulo II Igualdad laboral y brecha salarial de género en el sector privado (art.21).

- **Título III Órganos de participación y seguimiento**. (Art. 22 y 23).

- **Disposiciones adicionales**. Son 3 disposiciones.

- **Disposición derogatoria**. Derogación normativa.

- **Disposiciones finales**. Son 6 disposiciones.

b- Principales contenidos de la Ley:

Título Preliminar, Conciliación, corresponsabilidad, responsabilidad social, igualdad de género en el ámbito laboral, brecha salarial de género, principios rectores libertad, igualdad de trato entre mujeres y hombres, corresponsabilidad, transversalidad, cooperación, concienciación y sensibilización social, protección y cuidado a las personas vulnerables, igualdad en las relaciones laborales para la eliminación de la brecha de género), **objetivos, planificación regional y local, estadísticas, estudios y proyectos, contratación pública, colaboración y coordinación y sensibilización.**

Título II- Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral .

Es un texto que recoge los servicios y ayudas que hay actualmente y otros posibles, lo que supone que como mínimo se van a mantener en el tiempo temas tan importantes como los programas Conciliamos, madrugadores, etc, crecemos, las subvenciones de excedencia y reducción de jornada, de flexibilidad horaria y las de interinidad para cubrir los permisos de natalidad y conciliación, entre otros.

Se introducen algunos aspectos que en su desarrollo posterior pueden suponer un **avance significativo hacia las políticas de conciliación** en nuestra Comunidad, sobre todo en:

- El **ámbito de la sensibilización** comprometiéndose las Administraciones Públicas de la Comunidad de Castilla y León a la **realización de diferentes campañas de información y sensibilización** para promover no solo los beneficios de la conciliación y la corresponsabilidad, también para la erradicación de los estereotipos de género.
- El **ámbito público**, con **medidas que van a aplicarse directamente a la plantilla de la propia Administración** y que tienen que ver con los tiempos de trabajo y sistemas de reordenación de los horarios y el uso de otros mecanismos tendentes a una mejora en la conciliación como el teletrabajo y la desconexión digital, desarrollo de cursos en el propio centro de trabajo y online. Una de las medidas más importantes recogidas indica el compromiso para equiparar progresivamente los permisos de maternidad y paternidad, medida que hoy en día ya es una obligación por Ley.
- El **ámbito educativo**, **refuerzo de los programas actuales** con las mejoras introducidas en el acuerdo de conciliación que cerramos en febrero (conciliamos, crecemos), **creación de centros infantiles 0-3 años y mantenimiento de la red pública de servicios de atención a**

menores de tres años especialmente en el ámbito rural y otras medidas dirigidas al profesorado (formación) que nos parecen fundamentales para el fomento de la igualdad en las aulas, la incorporación de la igualdad especialmente la conciliación corresponsable en materiales curriculares.

- El **ámbito de servicios sociales**, donde se recoge la **red de servicios especialmente los destinados a menores, personas mayores, personas con discapacidad y/o dependencia** y la implantación de otras figuras que en el desarrollo de la Ley pueden ser importantes, como la atención urgente en momentos puntuales o concretos.
- Respecto del **ámbito de las empresas**, se posibilitará a través de normativa y del propio Plan de desarrollo posterior que se puedan implementar una serie de **medidas que ayuden a una mejor compatibilización de la vida familiar, personal y laboral**, como puedan ser el teletrabajo, las nuevas tecnologías y las buenas prácticas empresariales, y otras medidas como el **impulso a la elaboración y aplicación de planes de igualdad**, el fomento de la implantación de **servicios destinados a la conciliación** de las personas trabajadoras en la empresa, etc. La cuestión de los Planes de Igualdad ya está establecida como obligatoria por el Real Decreto-ley 6/2019, y por tanto progresivamente si van a exigir ya a las empresas de más de 50 personas.

Establece la **aprobación de Planes periódicos de desarrollo de la Ley**, en colaboración con los agentes económicos y sociales, algo fundamental para que la ley se desarrolle con medidas concretas, indicadores, temporalización y partidas presupuestarias.

Título II: Medidas para la eliminación de la brecha salarial de género.

La inclusión de importantes medidas para tratar de eliminar la brecha salarial de género, se ha estipulado en dos capítulos, hacia dos ámbitos:

- **En el Sector Público** con medidas tendentes a, entre otros:
 - **Facilitar la transparencia** en este ámbito respecto de los datos referidos a las **retribuciones percibidas en la Administración**, análisis estadísticos y estudios, debiendo hacer público un **informe anual sobre brecha salarial de género**. Esta cuestión ya es obligatoria por Ley.

- La Administración Autonómica en su relación con otras **administraciones públicas o entidades privadas con las que colabora**, incluirá **cláusulas sociales en materia de igualdad y eliminación de brecha salarial de género**.
 - Mejorar las condiciones de las mujeres en el ámbito laboral a través del fomento de determinadas subvenciones y actuaciones tales como: el **fomento de la ampliación de jornada parcial a completa en los contratos indefinidos formalizados con mujeres, la promoción profesional**, la implantación de medidas y planes de Igualdad en Empresas de menos de 250 personas trabajadoras (medida ya obligatoria de manera progresiva por el Real Decreto-ley 6/2019).
 - Se promueve en la Administración Pública, en las empresas públicas, fundaciones.. a ellas vinculadas que exista una representación equilibrada entre hombres y mujeres en puestos de responsabilidad, y una **representación paritaria en los órganos de dirección, de negociación así como en los de selección y valoración y en los puestos de responsabilidad**.
 - Se establecerán los mecanismos para registrar los Planes de Igualdad que se acuerden en Castilla y León. Otra cuestión que ya se regula por el Real Decreto-ley 6/2019.
 - **Formar en el ámbito educativo al personal orientador y fomentar la formación en profesiones donde hay infrarepresentación** de uno u otro sexo.
- **En el Sector Privado**, se promueven en colaboración con los agentes sociales, especialmente los más representativos, que las empresas adopten medidas a través de la negociación colectiva dirigidas a eliminar la brecha salarial de género como son, entre otros:
- Realizar en la clasificación profesional una correcta valoración de los puestos de trabajo.
 - Establecer sistemas de acceso, selección y promoción transparentes y no discriminatorios.
 - Presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y dirección de empresas.
 - Fomento de la formación y promoción profesional
 - Mayor y mejor desagregación por sexo de los datos referidos a la retribución y condiciones laborales. Cuestión también regulada por el Real Decreto-ley 6/2019, y que tiene carácter obligatorio.

- Promover en la negociación colectiva sectorial la implantación de medidas de igualdad en empresas que no tienen obligación de negociar esta materia.
- La Administración Autonómica **intensificará las actuaciones en las campañas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el Consejo Regional de Trabajo, y en especial en las competencias autonómicas de empleo y relaciones laborales y prevención de riesgos laborales** dirigidas a verificar el cumplimiento de la normativa aplicable, especialmente en materia de planes de igualdad y eliminación de brecha salarial de género.

TÍTULO III - Órganos de participación y seguimiento en materia de conciliación y eliminación de la brecha salarial de género

Se crea una Sección de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de eliminación de la brecha salarial de género, como órgano de participación tripartito (agentes más representativos), de asesoramiento dentro del Consejo de Servicios Sociales de Castilla y León, con la finalidad de hacer un seguimiento de todas las medidas recogidas en materia de conciliación y brecha salarial.

En la representación de la Admón., además de la Consejería estará la de Empleo.