



4. IMPULSO Y CONTROL DE LA ACCIÓN DE GOBIERNO

470. Propositiones No de Ley

PNL/001920-01

Proposición No de Ley presentada por el Grupo Parlamentario Popular, instando a la Junta de Castilla y León a realizar actuaciones en relación con la inserción laboral de la mujer, para su tramitación ante el Pleno.

PRESIDENCIA

La Mesa de las Cortes de Castilla y León, en su reunión de 2 de marzo de 2018, ha admitido a trámite las Propositiones No de Ley PNL/001919 a PNL/001921.

De conformidad con el artículo 163 del Reglamento se ha ordenado su publicación y acordado su tramitación ante el Pleno.

Los Grupos Parlamentarios podrán presentar enmiendas hasta seis horas antes del comienzo de la Sesión en que dichas Propositiones No de Ley hayan de debatirse.

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

En la sede de las Cortes de Castilla y León, a 2 de marzo de 2018.

EL SECRETARIO DE LAS CORTES DE CASTILLA Y LEÓN,
Fdo.: Óscar Reguera Acevedo

LA PRESIDENTA DE LAS CORTES DE CASTILLA Y LEÓN,
Fdo.: Silvia Clemente Muncio

A LA MESA DE LAS CORTES DE CASTILLA Y LEÓN

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

ANTECEDENTES

La Constitución Española, en sus artículos 9 y 14 consagra la igualdad como uno de los pilares esenciales de nuestro Estado Social, Democrático y de Derecho. De hecho, hace una especial llamada a todos los poderes públicos a remover cuantos obstáculos sean necesarios en aras de respetar y garantizar esa igualdad de un modo efectivo.

En el caso de la igualdad entre hombres y mujeres, la consolidada doctrina del Tribunal Constitucional ha avalado cuantas medidas desarrolladas por las diversas administraciones han ido encaminadas a reducir las diferencias que en numerosos órdenes de la vida aún persisten entre hombre y mujeres.

Pero sin duda, eso no debe ser óbice para seguir profundizando en más y mejores medidas, que, a la vista de los datos y la realidad existente, permitan ofrecer nuevas soluciones que se adapten de un modo más efectivo si cabe en la lucha contra cualquier



tipo de desigualdad efectiva entre hombres y mujeres. Y además abriendo el abanico a líneas de actuación diversas, multidisciplinares y que necesariamente cuenten con el necesario impulso presupuestario y financiero que asegure su correcto diseño, ejecución y posterior evaluación.

En el ámbito laboral es donde se manifiestan muchas de las desigualdades que afectan hoy a la mujer, ya sea en el acceso y permanencia en el empleo, en el salario que percibe, o en las posibilidades de ascenso y promoción.

En los últimos años la situación laboral de las mujeres en España ha sufrido un cambio radical. España ha pasado de aportar 7 de cada 10 nuevas paradas de Europa durante el periodo 2007-2011 a liderar actualmente la creación de empleo femenino en la zona euro. Casi el 30 % de las mujeres que han abandonado el paro en Europa en los últimos doce meses lo ha hecho en España. Así volvemos a estar en cifras récord de ocupación laboral femenina.

Aunque la brecha salarial ha disminuido sustancialmente desde la salida de la crisis, aún hoy continúa siendo un gravísimo problema en nuestro país. En este sentido no nos debe llevar al conformismo el hecho de que desde el año 2012 la brecha salarial en España se ha reducido, según Eurostat, en 4 puntos, situándonos de nuevo por debajo de la media europea, lejos de países como Reino Unido (6 puntos menos) o Alemania (7 puntos menos). Al revés, se deben afrontar las modificaciones legales y políticas para mejorar la transparencia retributiva y promover actuaciones proactivas en materia de igualdad salarial.

En este avance han tenido mucho que ver los indudables logros de las mujeres en educación y formación que están señalando tendencias alentadoras, pero no es menos cierto que aún persisten significativas desigualdades en el ámbito laboral contra las que debemos actuar decididamente.

En el ámbito de sus competencias, conscientes de la importancia de la lucha por la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, la Junta de Castilla y León está desplegando un importante elenco de actuaciones. El Programa IO Empresas, el apoyo para la contratación de agentes de igualdad, las medidas para implicar y beneficiar a las empresas que incorporen medidas efectivas para la igualdad, las ayudas y subvenciones para fomentar el empleo, autoempleo y el ascenso profesional de la mujer o la amplia red de centros infantiles y apoyos a la conciliación, son algunas de las principales actuaciones desarrolladas por el Gobierno autonómico en este sentido.

Y, además, sabedores que las propuestas gozan de mayor legitimidad en la medida en la que cuenten con un amplio respaldo fruto de una ambiciosa negociación previa, es por lo que ha incluido una serie de propuestas en el ámbito de la negociación del Diálogo Social, que ha culminado en una serie de acuerdos que se firmaron el pasado 15 de febrero de 2018 entre el Gobierno de la Comunidad de Castilla y León y los Agentes Sociales (patronal y sindicatos).

Dentro del numeroso grupo de acuerdos, que se marcan como objetivo desplegar 231 millones hasta 2020, cobran relevancia aquellos relacionados con el ámbito de la conciliación, entre los que se encuentran la mejora y refuerzo de las líneas de las ayudas para excedencias y reducción de jornada, la flexibilización y racionalización horaria en la empresa, las deducciones para promover la natalidad y la conciliación, la congelación de los precios en los programas de conciliación.



Pero no quedan ahí las iniciativas, ya que se complementan con una potente herramienta legislativa, a través del Anteproyecto de Ley de Medidas para el Fomento de la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que está llamada a ser pionera a nivel estatal, y que sin duda ofrecerá un marco regulatorio que elevará las cotas de igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Por todo lo expuesto se formula la siguiente

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN

Las Cortes de Castilla y León instan a la Junta de Castilla y León a que lleve a efecto las siguientes medidas, en el ámbito de sus competencias:

1. Agilice los trámites para aprobar como Proyecto de Ley, a la mayor brevedad posible, el Anteproyecto de Ley de Medidas de apoyo a la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Castilla y León pactado por la Junta de Castilla y León con los Agentes Económicos y Sociales en el seno del Consejo del Diálogo Social el pasado día 15 de febrero de 2018.

2. En ejecución del Acuerdo del Diálogo Social en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, agilice la puesta en marcha de las acciones necesarias para:

- **Reforzar el importe económico destinado a las subvenciones para facilitar la reducción de jornada para el cuidado de hijos e hijas y el ejercicio del derecho de excedencia.**
- **Crear una línea específica de subvenciones para el fomento de la implantación de medidas de flexibilización y racionalización de horarios en las empresas.**
- **Reforzar el programa para la contratación de agentes de igualdad y conciliación para potenciar su participación activa en la mejora del mercado laboral y en la eliminación de la brecha salarial.**
- **Mejorar el programa Conciliamos y ampliarlo a todos los sábados del curso escolar salvo los incluidos dentro de los periodos vacacionales de Navidad, Semana Santa y verano.**
- **Mantener los precios públicos de los programas Madrugadores, Conciliamos y Tardes en el Cole, al menos hasta 2020.**
- **Ampliar el programa Crecemos para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral en el medio rural.**

3. Impulse, en colaboración con los centros educativos y las Universidades de la Comunidad, actuaciones orientadas al fomento, desde edades tempranas, de la incorporación de mujeres a carreras vinculadas con el ámbito tecnológico ante la demanda creciente de empleo en estos sectores, y el déficit de mujeres que actualmente existe en esas carreras.

4. Desarrolle, dentro del Plan Autonómico de inserción sociolaboral para fomentar la empleabilidad y el acceso al mercado laboral de las personas más vulnerables 2016/2020, programas de adquisición de habilidades sociales y



competencias sociales y de capacitación sociolaboral, orientadas a promover la inserción laboral de las mujeres especialmente vulnerables y/o con especial dificultad, reforzando también su atención individualizada.

5. En ejecución de 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, adopte medidas que permitan el aumento de la tasa de actividad de las mujeres y la calidad de sus empleos. En concreto para que se aumenten las cuantías de las ayudas por contratación indefinida y por autoempleo de mujeres, y por otro lado para que se fomente la contratación laboral con carácter de interinidad para la sustitución de aquellas personas que ejerzan un derecho de natalidad o conciliación.

6. Inste a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para que intensifique su labor de verificación del cumplimiento por parte de las empresas de lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en relación con los planes de igualdad, no solo referido a su elaboración, sino también a su seguimiento.

7. Inste al Gobierno de España para continuar dando los avances necesarios en materia de equiparación de la duración de los permisos por nacimiento, adopción y acogimiento para ambos progenitores, tal y como fue acordado, a instancia del Grupo Parlamentario Popular, por el Pleno de las Cortes de Castilla y León en su sesión de 13 de diciembre de 2017.

8. Inste al Gobierno a continuar ejecutando las 214 medidas del Pacto de Estado de Violencia de Género, dotando, a través del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018 o de un Decreto Ley, una partida de al menos 200 millones de euros para dar cumplimiento a los compromisos asumidos en el mismo.

9. Inste al Gobierno de España a fin de que impulse la modificación del Estatuto de los Trabajadores para incluir medidas concretas que promuevan la efectividad de la igualdad salarial, favoreciendo que las medianas y grandes empresas realicen auditorías salariales, e igualmente obligando al empleador a ofrecer a sus trabajadores información desagregada en función del género sobre componentes y cuantía de retribución para los puestos de trabajo de igual valor.

10. Inste al Gobierno de España a fin de que apruebe un Proyecto de Ley de Igualdad Retributiva y Transparencia Salarial, previo acuerdo con los agentes económicos y sociales.

11. Inste al Gobierno de España para que impulse un Plan Integral para la Conciliación y la Racionalización de Horarios, que permitan hacer posible que la jornada laboral termine, con carácter general, a las 18:00 horas, y que se impulsen y favorezcan mecanismos de flexibilización de la jornada laboral, como el teletrabajo.

Valladolid, 28 de febrero de 2018.

EL PORTAVOZ,
Fdo.: Raúl de la Hoz Quintano