



## 1. PROCEDIMIENTOS LEGISLATIVOS

### 110. Proyectos de Ley

#### PL/000024-15

*Aprobación por el Pleno de las Cortes de Castilla y León del Proyecto 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 de Castilla y León.*

#### PRESIDENCIA

El Pleno de las Cortes de Castilla y León, en Sesión celebrada el 27 de marzo de 2019, aprobó el Proyecto 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 de Castilla y León, PL/000024.

De conformidad con el artículo 64 del Reglamento se ordena su publicación en el Boletín Oficial de las Cortes de Castilla y León.

En la sede de las Cortes de Castilla y León, a 27 de marzo de 2019.

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

EL PRESIDENTE DE LAS CORTES DE CASTILLA Y LEÓN,  
Fdo.: Ángel Ibáñez Hernando

## APROBACIÓN POR EL PLENO

### PROYECTO 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 corresponsabilidad entre hombres y mujeres predetermina una conciliación igualitaria del trabajo con la vida personal y familiar, por lo que constituye un objetivo primigenio para alcanzar una nueva realidad social de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.



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 ya desde la IV Conferencia mundial sobre la Mujer, 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 de Beijing aprobada por los 189 Estados allí reunidos.

La Declaración "Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible" aprobada por las 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, y lograr un desarrollo económico global sostenible y respetuoso con el planeta y los recursos que ofrece. La Agenda 2030 está 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 las personas 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 en el 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 mujeres y a las niñas, entre las que sobresalen: poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y a las niñas; reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerado mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social y promoviendo 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; y aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las 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 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, son 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.

En nuestro país, el Instituto Nacional de Estadística, en materia de igualdad, corresponsabilidad y conciliación, ha destacado 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.

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 con la Constitución Española de 1978, todavía hay situaciones de desigualdad, existiendo empleos feminizados que tienen menor consideración y remuneración, de forma que, a medida que se asciende en la escala profesional, la presencia de estas disminuye, y, sobre todo, 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. En tal sentido, con las medidas que se impulsan, además de los objetivos expuestos, se coadyuvará a favorecer el fomento de la natalidad y la reversión de la tasa de envejecimiento de la población, lo que afectará, sin duda, a facilitar el relevo generacional y a evitar la despoblación territorial, especialmente en las zonas rurales.

## 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. En el ámbito de la Unión Europea la brecha salarial de género es entendida 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 las mujeres en el mercado laboral ha ido avanzando paulatinamente hacia la igualdad efectiva en estos últimos años, todavía siguen existiendo



muchas desigualdades, 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, entre cuyas expresiones más significativas se manifiesta sobre todo en el salario medio de hombres y mujeres.

Esta es una realidad que se desprende de las encuestas y mediciones estadísticas, tanto de las realizadas en España como de las realizadas 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 la 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; mujeres 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 en el privado, encaminadas a 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. Será necesario promover el empoderamiento de las mujeres mediante medidas concretas, así como la sensibilización general sobre la necesidad de una sociedad más igualitaria, para que las mujeres puedan promocionar en sus carreras profesionales, romper el llamado techo de cristal y poner fin a los obstáculos y situaciones de desigualdad ante la promoción profesional.

Todas estas cuestiones han sido abordadas, con carácter global y transversal, por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres,



sobre la base de la Constitución Española, que en su artículo 14 prohíbe cualquier tipo de discriminación por razón de sexo. En particular, esta Ley incorpora al ordenamiento español dos Directivas en materia de igualdad de trato: la Directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro. Por su parte la Directiva 2006/54/CE del 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 ha venido a refundir diversas normas en materia de igualdad de género.

Sin embargo, el contenido de la citada ley desbordó las previsiones de los referidos instrumentos jurídicos, pues, como se desprende de su título, la aplicación de la igualdad efectiva de mujeres y hombres ha de plantearse 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 de forma transversal.

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; o 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 para el periodo 2016-2020.

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 Secretarios 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 igualitaria 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 tasa de natalidad. Asimismo, la mejora de 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 la 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, mejorando su calidad de vida y favoreciendo, al mismo tiempo, 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 estas.

La presente ley, de conformidad con lo expuesto, quiere reforzar y poner un especial énfasis en el reconocimiento del derecho a la conciliación 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 guía por los principios de libertad, igualdad de trato, corresponsabilidad, cooperación, transversalidad, concienciación, sensibilización social, de igualdad en las relaciones laborales, participación y perspectiva de género recogidos en su Título Preliminar, para favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a través de la conciliación, la corresponsabilidad 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 medidas como estadísticas y estudios desagregados por sexo sobre la situación y necesidades de conciliación. También se incluyen 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 ley prevé la existencia de un régimen de deducciones fiscales vinculadas al fomento de la conciliación personal, familiar y laboral, dentro del tramo autonómico del impuesto de la renta para las personas físicas.



Igualmente, se 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, previéndose actuaciones en el ámbito educativo y en el ámbito de los servicios sociales.

El Capítulo II del Título I de la ley se refiere 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.

El Título II de la ley se dedica 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 el sector privado, en colaboración con los agentes sociales y económicos a través de los preceptivos cauces de negociación colectiva.

Por su parte, el Título III contempla una serie de medidas y el seguimiento de estas por parte de la consejería con competencias en materia de familia, impulsando la colaboración y coordinación entre las Administraciones Públicas y los agentes económicos y sociales. Para ello, se crea dentro del Consejo de Servicios Sociales de Castilla y León, la Sección de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de eliminación de brecha salarial de género, como órgano asesor y de participación en este ámbito, que contará con la representación de las Administraciones Públicas de la Comunidad con competencias en el ámbito de esta ley y de las entidades más representativas que conforman el Diálogo Social en Castilla y León con los agentes económicos y sociales más representativos.

Finalmente, la ley establece en su parte final una serie de Disposiciones adicionales, derogatoria y finales. En sus Disposiciones adicionales primera, segunda y tercera prevé la aprobación del Plan Autonómico de apoyo a la conciliación personal, familiar y laboral; los planes de conciliación de ámbito local y la necesidad, en su caso, de adaptar el Plan de Igualdad de la Junta de Castilla y León, previendo en sus Disposiciones finales, en particular la primera y la segunda, la modificación, respectivamente, de la Ley 4/2018, de 2 de julio, de ordenación y funcionamiento de la red de protección e inclusión a personas y familias en situación de mayor vulnerabilidad social o económica en Castilla y León y la de la Ley 16/2010, de 20 de diciembre, de Servicios Sociales de Castilla y León.

El Estatuto de Autonomía de Castilla y León, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14, prohíbe expresamente la discriminación de género estableciendo que los poderes públicos de la Comunidad 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, 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 70.1.11.º del Estatuto de Autonomía le corresponde a esta Comunidad.

Del mismo modo, el artículo 70.1.10.º atribuye a la Comunidad la competencia exclusiva en materia de asistencia social, servicios sociales y desarrollo comunitario; promoción y atención a las familias, la infancia, la juventud y los mayores; prevención, atención e inserción social de los colectivos afectados por la discapacidad, la



dependencia o la exclusión social; y protección y tutela de menores, de conformidad con lo previsto en el artículo 148.1.20º de la Constitución Española.

La Ley 1/2003, de 3 marzo, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León 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.

## IV

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, es claro señalar el 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 presente ley 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 ley se adopta en el 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 ley 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 la consulta previa durante el proceso de elaboración de la norma, a través del portal de transparencia y participación ciudadana de la Administración de la Comunidad "Gobierno Abierto". Igualmente, el texto de la ley ha sido materia del Diálogo Social, destacándose, a tal efecto, el Acuerdo sobre Conciliación firmado el 15 de febrero de 2018 por la Junta de Castilla y León y los agentes económicos y sociales.

También se ha contado con la participación de las entidades locales con competencias en servicios sociales, así como con las entidades del tercer sector y, finalmente, se ha facilitado la participación en su elaboración de la sociedad en general, a través del portal de transparencia y participación ciudadana de la Junta de Castilla y León "Gobierno Abierto".

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, apartados 10 y 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, y su tiempo de ocio, 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 destinatarios últimos a los ciudadanos de la 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. 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 facilitar la armonía entre la vida laboral, personal y familiar de la ciudadanía en función de los usos del tiempo y su distribución.

b) Corresponsabilidad. 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. 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. 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. 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 a la eliminación de la brecha salarial de género.

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.

Se garantizará la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el acceso, mantenimiento y promoción laboral, y en aquellos ámbitos que incidan directamente sobre el marco de esta ley.

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 hombres y mujeres.

e) Principio de transversalidad.

Las medidas de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, a la corresponsabilidad y a la eliminación de las desigualdades de género en el ámbito 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 los menores, las 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.

j) Principio de participación.

Se dará participación a los colectivos de mujeres, agentes sociales y colectivos del tercer sector en la planificación de políticas y su desarrollo.

k) Principio de perspectiva de género.

Todas las medidas desarrolladas en el ámbito de aplicación de esta ley deberán tener en cuenta para su aplicación el impacto de género.

## Artículo 5. Objetivos

La presente ley tiene como principales objetivos:

a) Crear las condiciones necesarias para garantizar el libre desarrollo de la vida personal y familiar, así como el acceso, permanencia y promoción laboral de las personas, incluidas aquellas que hayan asumido responsabilidades familiares.

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 y 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 la eliminación de la brecha salarial de género.

j) Potenciar los desarrollos tecnológicos, Big Data e I+D+i que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la eliminación de la brecha salarial de género.

## **Artículo 6. Planificación autonómica y local**

1. La Junta de Castilla y León aprobará planes periódicos, con carácter quinquenal, 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 autonómico de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral deberá recoger de forma sistemática, para cada periodo de vigencia, los objetivos, actuaciones y medidas concretas y específicas que, dentro del marco normativo aplicable en cada momento, se hayan consensuado.

La elaboración del Plan autonómico 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 autonómica, deberán incluirse objetivos, actuaciones y medidas dirigidos a la eliminación de desigualdades de género en el ámbito laboral.

3. Los ayuntamientos de más de 20.000 habitantes y las diputaciones provinciales, en coherencia con la planificación autonómica y de forma coordinada con esta, deberán aprobar periódicamente, con la colaboración del Diálogo Social Local, en su caso, planes para el fomento de la conciliación y corresponsabilidad familiar 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 velarán para que en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo, se incluya sistemáticamente la variable de sexo que posibilite 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.

4. Los estudios e investigaciones previstos en este artículo deberán incluir en su metodología la garantía del correcto análisis del medio rural.



5. Los datos y resultados obtenidos de los estudios, estadísticas, encuestas, proyectos y trabajos previstos en los apartados anteriores, se harán públicos en los portales de transparencia correspondientes, trasladando la información a las Cortes de Castilla y León.

## **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, cooperación 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 de la jornada laboral y la racionalización de los horarios, así como de las medidas contenidas en los Planes de Igualdad de las empresas en materia de conciliación y corresponsabilidad.

6. Igualmente, se proporcionará a las personas interesadas información completa sobre las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral existentes, así como de los programas y ayudas dirigidos a facilitar la corresponsabilidad previstos en la ley, a través de los medios y recursos habilitados al efecto.



## Título I

### Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y para la corresponsabilidad

#### Capítulo I

### Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y para la corresponsabilidad 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, la igualdad de oportunidades y la corresponsabilidad, 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 incorporarán, como criterio de valoración en su concesión, 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 puedan ser beneficiarias, de conformidad con lo previsto en la normativa de subvenciones.

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 a la corresponsabilidad y, en concreto, al menos, las siguientes:

a) Fomentar el uso del permiso de maternidad cedido por la madre al otro progenitor tras el nacimiento, adopción o acogimiento tanto con fines de adopción 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, conciliación de la vida laboral, personal y familiar y corresponsabilidad 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 relacionados 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 forma mayoritaria por parte de las mujeres de esta modalidad de excedencia.
- b) Impulsará la aplicación de horarios racionales y la adopción de medidas de flexibilización horaria, compatibles, en todo caso, con el correcto desarrollo del servicio, para facilitar la conciliación de su personal con responsabilidades familiares.
- 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) Se facilitará 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 sobreextensión 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 los permisos paternales del personal empleado público a los maternales.



2. La Administración de la Comunidad de Castilla y León promoverá el desarrollo de las medidas de conciliación 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 y la corresponsabilidad 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 desde la finalización de las actividades docentes durante todos los días lectivos en los centros educativos públicos, incluidos los centros de educación especial, contando con personal específico para desarrollar dichas actividades.

b) Programas dirigidos a la atención lúdica de niñas y niños durante los periodos vacacionales y días no lectivos, 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 intensificará, en función de las necesidades, 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, facilitándoles los permisos necesarios en horario laboral, 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.

h) Para facilitar la conciliación en determinadas circunstancias que sean requeridas y, en consenso con la comunidad educativa, se dotará a los centros de los recursos necesarios para atender adecuadamente al alumnado pudiendo, a tal fin, colaborar con otras administraciones o entidades públicas o privadas sin ánimo de lucro, instituciones o asociaciones.

## **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 cero a tres años, y se mantendrá una red pública que preste servicios de atención a menores de tres años, debiéndose tener criterios sociales tanto en el acceso como en la fijación de la contraprestación económica por estos servicios, teniendo en cuenta a aquellos con necesidades educativas especiales, y poniendo énfasis en el ámbito rural.
- 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) 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, sin que en ningún caso su labor pueda sustituir las medidas que competen a las Administraciones Públicas de la Comunidad, en el marco de la legislación sobre voluntariado.
- 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, 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, así como la eliminación de la brecha salarial de género:

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.

d) Se impulsarán convenios con las universidades para investigación de nuevas metodologías, herramientas, productos, procesos y actuaciones que faciliten mediante estudios nuevas formas de conciliación y corresponsabilidad.

## **Artículo 17. Acceso prioritario**

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 y la corresponsabilidad 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, con especial atención a las pequeñas y medianas empresas que realicen actividades en el ámbito de la Comunidad Autónoma, adopten medidas dirigidas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral e impulsar la corresponsabilidad 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 y medidas para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- e) Se adoptarán las medidas oportunas para facilitar la aplicación de horarios racionales y flexibles en las entidades privadas de Castilla y León, mejorando tanto su productividad como la satisfacción y optimización del clima laboral.
- f) Se impulsará la promoción del teletrabajo y otras fórmulas de trabajo no presencial apoyado en las nuevas tecnologías, sin que ello suponga una sobreextensión 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, tales como ludotecas u otros servicios de cuidados para menores, 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 y se establecerán mecanismos adecuados para hacerlas extensivas entre el tejido empresarial a través de sus entidades representativas.
- j) Se impulsarán fórmulas de resolución extrajudicial de conflictos laborales en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

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 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 la brecha salarial de género desde el ámbito público**

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) Promoverá los medios necesarios para que las Administraciones Públicas de la Comunidad y las entidades de ellas dependientes implementen acciones de transparencia respecto a las retribuciones percibidas por su personal, debiendo hacer público un informe anual sobre la brecha salarial de género accesible a través de medios digitales u otras tecnologías.

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 igualdad entre hombres y mujeres y de transparencia retributiva de su personal, al objeto de eliminar la brecha salarial de género.

d) Incluirá en la estadística autonómica un apartado referido al análisis y estudio de aquellas situaciones que incidan en la eliminación de desigualdades de género en el ámbito laboral.

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 mismas, 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 aplicarán 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) Velará para 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 en sector privado

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 con el propósito 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) Adoptar medidas que favorezcan la corresponsabilidad e igualdad entre mujeres y hombres para combatir la brecha salarial de género, especialmente en aquellos empleos de trabajo por turnos, turnos extendidos u otros supuestos similares.
- g) Fomentar la difusión y el uso de herramientas que permitan una mejor detección de la brecha salarial de género.
- h) 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, en el 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 con competencias en materia de Familia, 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 eliminación de la 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 Diálogo 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.

4. La Sección evaluará las Resoluciones del Procurador del Común y del Defensor del Pueblo con el fin de hacer propuestas en esta materia.

## **DISPOSICIONES ADICIONALES**

### **Primera. Plan autonómico de apoyo a la conciliación personal, familiar y laboral**

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 autonómico de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, previsto en el artículo 6 de esta ley. El Plan autonómico deberá recoger en su contenido todas aquellas medidas y actuaciones en materia de corresponsabilidad familiar y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que respondan a los principios y objetivos establecidos en esta ley.

### **Segunda. Planes de conciliación de ámbito local**

En el plazo máximo de doce meses desde la aprobación del Plan autonómico de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, los ayuntamientos de más de 20.000 habitantes y las diputaciones provinciales aprobarán sus respectivos planes locales para el fomento de la conciliación y corresponsabilidad familiar, y la eliminación de la brecha salarial de género, siendo su periodicidad quinquenal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6 de esta ley.

### **Tercera. 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.



## DISPOSICIÓN DEROGATORIA. Derogación normativa

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

## DISPOSICIONES FINALES

### **Primera. Modificación de la Ley 4/2018, de 2 de julio, de ordenación y funcionamiento de la Red de protección e inclusión a personas y familias en situación de mayor vulnerabilidad social o económica en Castilla y León**

Se introducen las siguientes modificaciones en la Ley 4/2018, de 2 de julio, de ordenación y funcionamiento de la Red de protección e inclusión a personas y familias en situación de mayor vulnerabilidad social o económica en Castilla y León:

**Uno.** Se modifica el último párrafo de la Exposición de Motivos, que pasa a tener la siguiente redacción:

“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 70.1.10 del Estatuto de Autonomía de Castilla y León.”

**Dos.** Se modifica el apartado 1 del artículo 1, que pasa a tener la siguiente redacción:

“1. La presente ley tiene por objeto la creación, ordenación y funcionamiento de la Red de protección e inclusión a personas y familias en situación de mayor vulnerabilidad social o económica o de desamparo personal en Castilla y León, en adelante la Red.

Sin perjuicio de los recursos y servicios ya existentes y previstos en los artículos 13 a 15 de esta ley, es también objeto de la misma la creación y regulación de los siguientes:”

**Tres.** Se elimina la letra f) del apartado 1 del artículo 1.

**Cuatro.** Se eliminan las letras h) e i) del apartado 2 del artículo 14.

**Cinco.** Se modifica la letra j) del apartado 3 del artículo 15, que pasa a tener la siguiente redacción:

“j) Ayudas económicas de apoyo al autoempleo dirigidas a fomentar el desarrollo de actividades económicas por cuenta propia.”

### **Segunda. Modificación de la Ley 16/2010, de 20 de diciembre, de Servicios Sociales de Castilla y León**

**Uno.** Se modifica el apartado 2 del artículo 22 de la Ley 16/2010, de 20 de diciembre, de Servicios Sociales de Castilla y León, que pasa a tener la siguiente redacción:

“2. En el caso de personas refugiadas o asiladas en Castilla y León y demás destinatarios en cuya normativa reguladora así se prevea, las prestaciones de naturaleza económica destinadas a su atención que sean reconocidas, podrán ser percibidas a través de terceras personas, preferentemente entidades sin ánimo de lucro que formen parte del sistema de servicios sociales de responsabilidad pública.





No obstante, a los efectos de valorar la capacidad económica de estas personas se tendrá en cuenta lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 111 de esta ley.”

**Dos.** Se modifica el párrafo segundo del apartado 3 del artículo 111 de la Ley 16/2010, de 20 de diciembre, de Servicios Sociales de Castilla y León, que pasa a tener la siguiente redacción:

“En el caso de las personas refugiadas o asiladas en Castilla y León y demás destinatarios de prestaciones en quienes concorra la circunstancia prevista en el apartado segundo del artículo 22 de esta ley, dentro de su capacidad económica, cuando sean usuarios de los servicios sociales de responsabilidad pública, se computarán todas las prestaciones destinadas a su atención.”

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

### **Cuarta. 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.

### **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 la sede de las Cortes de Castilla y León, a 27 de marzo de 2019.

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

EL PRESIDENTE DE LAS CORTES DE CASTILLA Y LEÓN,  
Fdo.: Ángel Ibáñez Hernando