



## 4. IMPULSO Y CONTROL DE LA ACCIÓN DE GOBIERNO

### 451. Mociones

#### **M/000116-01**

*Moción presentada por el Grupo Parlamentario Mixto, a instancia de los Sres. Domínguez Arroyo y Fernández Santos (PODEMOS-EQUO), relativa a política general en materia de igualdad, consecuencia de la Interpelación formulada por dichos Procuradores, sustanciada en la Sesión Plenaria de 19 de noviembre de 2019.*

#### PRESIDENCIA

La Mesa de las Cortes de Castilla y León, en su reunión de 29 de noviembre de 2019, ha admitido a trámite la Moción, M/000116, presentada por el Grupo Parlamentario Mixto, a instancia de los Sres. Domínguez Arroyo y Fernández Santos (PODEMOS-EQUO), relativa a política general en materia de igualdad, consecuencia de la Interpelación formulada por dichos Procuradores, sustanciada en la Sesión Plenaria de 19 de noviembre de 2019.

De conformidad con el artículo 154 del Reglamento podrán presentarse enmiendas hasta seis horas antes del comienzo de la Sesión en que dicha Moción haya 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 29 de noviembre de 2019.

EL SECRETARIO DE LAS CORTES DE CASTILLA Y LEÓN,  
Fdo.: José Francisco Martín Martínez

EL PRESIDENTE DE LAS CORTES DE CASTILLA Y LEÓN,  
Fdo.: Luis Fuentes Rodríguez

---

### A LA MESA DE LAS CORTES DE CASTILLA Y LEÓN

El Grupo Mixto de las Cortes de Castilla y León, a instancia de los Procuradores Laura Domínguez Arroyo y Juan Pablo Fernández Santos, pertenecientes a PODEMOS-EQUO, al amparo de lo establecido en el artículo 154 del Reglamento de la Cámara, presentan la siguiente MOCIÓN derivada de la Interpelación I/000116 relativa a política general en materia de igualdad.

#### **ANTECEDENTES**

Las mujeres castellanas y leonesas, como las del resto del país, sufren de forma estructural la desigualdad laboral. Esta desigualdad se produce por varias cuestiones que tienen como consecuencias las llamadas brecha salarial y brecha laboral.

La brecha salarial es, de hecho, consecuencia de la brecha laboral y esto se sustancia en varias razones: porque accedemos menos a los puestos de mayor responsabilidad -techo de cristal- y tenemos mayores dificultades para escalar en los puestos -suelo resbaladizo o pegajoso-, porque en la valoración de puestos de trabajo



de las empresas los puestos que ocupan las mujeres son peor valorados y por tanto, remunerados, porque nos dedicamos a sectores con peores convenios colectivos y peores condiciones laborales y por tanto, de nuevo, peor remunerados, porque estamos excluidas de la mayoría de complementos salariales por la propia estructura laboral femenina y, finalmente, porque tenemos la mayor precariedad y parcialidad en el empleo.

La brecha salarial y laboral se une a la problemática de la conciliación y la corresponsabilidad. Tradicionalmente, las mujeres hemos sido las principales cuidadoras, tanto de hijos e hijas como de familiares dependientes además de ser las gestoras del hogar en todos los sentidos. En ese sentido, queremos llamar la atención sobre el hecho de que la conciliación no es sólo un derecho de padres y madres, sino de todas las personas, pues red familiar, gestión del hogar y derecho al ocio es una cuestión general. En todo caso, el esfuerzo de conciliación para padres y madres y personas con familiares a cargo es mucho mayor y más aún en el caso de las mujeres que deben enfrentarse a las dobles y triples jornadas en mayor medida que los hombres.

Por eso, sólo puede darse la igualdad entre hombres y mujeres en la medida en que se concilie por igual y la conciliación deje de ser una cuestión exclusiva de las mujeres. Esto es, es necesario avanzar en corresponsabilidad en la que mujeres y hombres concilien por igual.

Por otro lado, la feminización de determinados sectores, especialmente los de cuidados y servicios, son los peor remunerados y tienen peores convenios colectivos, por lo que las condiciones laborales son peores. En esa línea, los sectores más masculinizados son los que tienen mejores convenios colectivos y mayores remuneraciones. Esto unido al hecho de que los complementos salariales en determinados sectores, precisamente en los que no estamos las mujeres, son mejores y no accedemos a ellos.

Como consecuencia de todo esto un 70,40 % de los hombres percibe una pensión de jubilación, frente al 30,40 % de las mujeres en Castilla y León. En cambio, las mujeres que perciben una pensión distinta de la jubilación rondan el 95 %, viudedad o no contributivas. Es decir, las mujeres al llegar a los 65 años somos más pobres como lo hemos sido en la vida laboral también.

Para finalizar, es necesario abordar la realidad invisible que supone el acoso laboral por razón de sexo.

Ante esta situación de desigualdad en el mundo laboral es urgente tomar medidas no cosméticas como ha realizado el Partido Popular hasta ahora, sino medidas que impacten de forma positiva real en las mujeres de nuestra Comunidad y esto requiere ir a la raíz de las desigualdades explicitadas en estos antecedentes.

Por todo ello, presentamos la siguiente.

## MOCIÓN

**Las Cortes de Castilla y León instan a la Junta de Castilla y León a:**

**1. Poner en marcha las siguientes medidas para la eliminación de la brecha salarial y la brecha laboral que sufren las mujeres en Castilla y León:**

**a) Establecer la obligatoriedad a las empresas de más de 50 personas trabajadoras de realizar de forma transparente una valoración correcta**



de los puestos de trabajo, neutra de acuerdo a las funciones y responsabilidades, basada en cualificación y aptitudes, así como fomentar en las PYMES la realización de estas correctas valoraciones con la colaboración de la administración autonómica.

- b) Abordar desde la Dirección General de la Mujer la revalorización de los sectores laborales feminizados, con medidas como la realización de informes sobre los convenios colectivos de dichos sectores, la colaboración desde la administración pública con ellos en el ámbito privado y la mejora de las condiciones laborales de los que dependen directamente o indirectamente de la administración autonómica.
- c) Impulsar en las negociaciones colectivas y en colaboración con el Diálogo Social que existan en ellas especialistas en igualdad retributiva que asesoren sobre la brecha salarial y laboral existente en los distintos sectores y empresas.
- d) Estipular criterios de transparencia y objetividad en la promoción laboral, así como en el acceso a la formación y erradicar las prácticas promocionales y formativas con sesgo de género.
- e) Fomentar en los procesos de selección de las empresas el currículum ciego como método preferente transparente y objetivo que evita la discriminación por razón de sexo.
- f) Crear y gestionar desde la Dirección General de la Mujer un registro de buenas prácticas, tales como la transparencia retributiva, la adhesión al currículum ciego o la adopción de sistemas de valoraciones de puestos objetivo y transparente que se pueda extender al tejido empresarial de la Comunidad Autónoma para su progresiva implantación.

2. Realizar en el plazo máximo de tres meses un Plan de Igualdad para los y las trabajadoras de la Junta de Castilla y León.

3. Establecer en el Plan de Empleo Local itinerarios personalizados de orientación, formación y recualificación para fomentar un mayor número de mujeres contratadas y establecer criterios con perspectiva de género en los puestos que se ofertan para garantizar la contratación femenina.

4. Revisar las deducciones fiscales destinadas a facilitar la conciliación en Castilla y León y, en concreto, la deducción por permiso de paternidad, por ayuda doméstica y por cuidado de hijos e hijas menores de 3/4 años para garantizar que cumplen su objetivo y establecer deducciones para familias monoparentales.

5. Determinar, sin perjuicio del punto anterior, el impacto de género del global de las deducciones fiscales aplicables al IRPF que suelen ser desiguales para las mujeres.

6. Garantizar una red pública de cuidados que favorezca la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en que se contemple, de manera prioritaria y urgente, la ampliación de plazas en escuelas infantiles de 0 a 3 años y la ampliación de plazas residenciales para personas mayores y dependientes, así



como la extensión de los servicios de atención a la dependencia con aumento de la financiación y los recursos.

**7. Establecer medidas de racionalización horaria en empresas de mayor tamaño y ayudar a las PYMES para que puedan llevarlas a cabo compatibilizando vida laboral con personal y familiar.**

**8. Establecer un paquete de medidas en cuanto a la sensibilización y formación de las desigualdades laborales de las mujeres y en concreto: formación en los centros educativos sobre cuidados igualitarios y corresponsabilidad en todos los niveles, desarrollo de medidas en los centros educativos que eviten el sesgo de género educativo que provoca sesgo laboral, formación en las empresas dirigida tanto a trabajadores y trabajadoras como a patronal y diseño de planes de formación en otros ámbitos sociales y culturales para concienciar sobre desigualdades laborales por razón de sexo.**

**9. Realizar los trámites oportunos para la modificación de la Ley 10/2019, de 3 de abril, sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de eliminación de la brecha salarial de género en Castilla y León, para garantizar la eliminación de las desigualdades laborales estructurales que afectan a las mujeres de nuestra Comunidad en los términos de esta moción.**

**10. Realizar, en colaboración con el Diálogo Social y la red sindical y empresarial de Castilla y León actividades de sensibilización, detección e intervención del acoso laboral por razón de sexo, así como establecer, dentro de las competencias autonómicas, cursos de formación para las personas de Inspección de Trabajo en materia de igualdad y acoso laboral.**

En Valladolid, a 22 de noviembre de 2019.

LA PROCURADORA,  
Fdo.: Laura Domínguez Arroyo

EL PORTAVOZ,  
Fdo.: Juan Pablo Fernández Santos