



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

### 470. Propositiones No de Ley

#### PNL/001036-01

*Proposición No de Ley presentada por los Procuradores Dña. Laura Pelegrina Cortijo, Dña. Alicia Palomo Sebastián, D. Pedro Luis González Reglero, D. Luis Ángel Fernández Bayón, D. José Francisco Martín Martínez y Dña. Elisa Patricia Gómez Urbán, instando a la Junta de Castilla y León a publicar en el Portal de Transparencia el Informe Anual sobre la brecha salarial de género de las Administraciones Públicas de la Comunidad y de las entidades de ellas dependientes, para su tramitación ante la Comisión de Transparencia, Ordenación del Territorio y Acción Exterior.*

#### PRESIDENCIA

La Mesa de las Cortes de Castilla y León, en su reunión de 22 de abril de 2021, ha admitido a trámite las Propositiones No de Ley PNL/001034 a PNL/001037 y PNL/001039 a PNL/001043.

De conformidad con el artículo 163 del Reglamento se ha ordenado su publicación y acordado su tramitación ante las respectivas Comisiones de la Cámara.

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.

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 22 de abril de 2021.

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

Laura Pelegrina Cortijo, Alicia Palomo Sebastián, Pedro González Reglero, Luis Fernández Bayón, José Francisco Martín Martínez y Patricia Gómez Urbán, Procuradores pertenecientes al GRUPO PARLAMENTARIO SOCIALISTA de las Cortes de Castilla y León, al amparo de lo establecido en los artículos 162 y siguientes del Reglamento de la Cámara, presentan la siguiente PROPOSICIÓN NO DE LEY para su debate y votación ante la Comisión de Transparencia, Ordenación del Territorio y Acción Exterior:

### ANTECEDENTES

A nivel mundial, se ha constatado que las mujeres siguen percibiendo un 20 por ciento menos de media de salario que los hombres por realizar el mismo tipo de trabajo, en concreto un 21,4 % menos. La pandemia de la COVID-19 amenaza con aumentar aún más la brecha salarial entre hombres y mujeres, tal y como afirma el Director General de la Organización Internacional del Trabajo, ya que la crisis sanitaria ha intensificado, sin duda, las desigualdades y déficits de trabajo decente que afectan a las mujeres y, en especial, a quienes actúan en la primera línea de la atención sanitaria y social.



No debemos olvidar que el derecho fundamental a la igualdad de remuneración por género es reconocido desde 1919 por la Organización Internacional del Trabajo y que este organismo se ha propuesto promover la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres accedan a un trabajo decente, esto es, un trabajo bien remunerado, productivo y realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

Asimismo, se trata de un derecho reconocido en multitud de textos normativos, como, por ejemplo, en el año 2000 la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea reconoce en su artículo 23 que el derecho fundamental a la igualdad entre mujeres y hombres "debe respetarse en el trabajo y retribución por parte de todas las instituciones europeas y los Estados miembros al aplicar el derecho europeo".

En enero de 2021, el Parlamento Europeo ha aprobado la Estrategia de la Unión para la Igualdad de Género para avanzar de forma sustancial hacia una Europa con mayor igualdad de género de aquí a 2025. La meta es una Unión en la que las mujeres, los hombres, los niños y las niñas, en toda su diversidad, dispongan de libertad para seguir el camino que elijan en la vida, gocen de las mismas oportunidades para prosperar y puedan conformar y dirigir por igual la sociedad europea en la que vivimos.

Los objetivos fundamentales que persigue son poner fin a la violencia de género, combatir los estereotipos de género, colmar las brechas de género en el mercado de trabajo, lograr la participación en pie de igualdad en los distintos sectores de la economía, abordar la brecha salarial y de pensiones entre hombres y mujeres, reducir la brecha de género en las responsabilidades asistenciales y alcanzar el equilibrio entre mujeres y hombres en la toma de decisiones y la actividad política y como acciones concretas propone, entre otras, velar por que las mujeres y los hombres reciban igual salario por un mismo trabajo y por un trabajo de igual valor ya que no está siempre garantizado.

La prohibición de discriminación retributiva por razón de sexo y la obligación exigible a los Estados miembros hace que se planteen diferentes medidas como es la aprobación del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres, en el que se aborda la cuestión desde la transparencia salarial.

Nuestra Comunidad también regula las medidas relativas a la eliminación de la brecha salarial de género en la *Ley 10/2019, de 3 de abril, 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*, aprobada el 2 de abril de 2019. Y en concreto, en su TÍTULO II, relativo a las Medidas para la eliminación de la brecha salarial de género, donde se hace mención 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, en el Capítulo I, relativo a la Brecha salarial de género y sector público, y concretamente en el artículo 20, relativo a la eliminación de la brecha salarial de género desde el ámbito público, se establece que la Administración de la Comunidad de Castilla y León promoverá la eliminación de la brecha salarial de género en el ámbito de la Comunidad desarrollando una serie de actuaciones.



La primera de las actuaciones no es otra que la de promover 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.

En base a la necesidad de construir una sociedad más justa e igual, una sociedad que acabe con la brecha salarial que es el principal motivo de inequidad en el desarrollo profesional de las mujeres, la existencia de una total transparencia en materia salarial como medida para ayudar a reducir la brecha de género en el entorno laboral sería parte de la solución al problema.

Por todo lo anteriormente expuesto, se formula la siguiente

## PROPUESTA DE RESOLUCIÓN

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

**Publicar en el Portal de Transparencia el Informe Anual sobre la brecha salarial de género de todas las Administraciones Públicas de la Comunidad y de las entidades de ellas dependientes, respecto a las retribuciones percibidas por su personal".**

Valladolid, 12 de abril de 2021.

LOS PROCURADORES,

Fdo.: Laura Pelegrina Cortijo,

Alicia Palomo Sebastián,

Pedro Luis González Reglero,

Luis Ángel Fernández Bayón,

José Francisco Martín Martínez y

Elisa Patricia Gómez Urbán

EL PORTAVOZ,

Fdo.: Luis Tudanca Fernández