

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

Exposición de motivos

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 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 y difícil problemática que debe abordarse, no sólo con importantes reformas legislativas, como la presente, sino con la necesidad de promover adicionalmente servicios de atención a las personas, en un marco más amplio de política de familia.

En este sentido, cabe citar como ya desde la IV Conferencia mundial sobre las mujeres, 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 aprobada por los 189 Estados allí reunidos.

Por su parte, en el ámbito comunitario, 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, del Consejo, 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,

es 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.

Asimismo, el Instituto Nacional de Estadística, en materia de igualdad, corresponsabilidad y conciliación, pone de relieve 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 desde 1978, todavía hay situaciones de desigualdad, existiendo empleos feminizados que tienen menor consideración y remuneración; y nos informan que, a medida que se asciende en la escala profesional, la presencia de éstas disminuye, y nos alertan, sobre todo, de cómo 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 privada 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.

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. La brecha salarial de género es entendida en el ámbito de la Unión Europea, como la diferencia existente entre los salarios percibidos por las personas trabajadoras, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora del conjunto de todas ellas.

Aunque la situación de la mujer en el mercado laboral ha ido avanzando paulatinamente hacia la igualdad efectiva en estos últimos años, todavía siguen existiendo muchas diferencias, 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, cuya expresión más significativa se manifiesta sobre todo en el salario medio de hombres y mujeres.

Esta es una realidad que se desprenden de las encuestas y mediciones estadísticas, tanto en las realizadas en España como 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 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, 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 privado, encaminadas hacia 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 de los puestos de trabajo es un aspecto fundamental para conseguir la efectiva igualdad real a todos los niveles. Y, será necesario promover que las mujeres cuenten con el apoyo de sus entornos más cercanos para que puedan y quieran promocionar en sus carreras profesionales y romper el llamado techo de cristal.

Todas estas cuestiones fueron abordadas, con carácter global y transversal, por medio de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres tomando como base la Constitución española que prohíbe en su artículo 14 cualquier tipo de discriminación por razón de sexo. A través de esta Ley se trasponen al Derecho español dos Directivas, la Directiva 2002/73/CE, del Parlamento Europeo y el Consejo, que modifica la Directiva 76/207/CEE, del Consejo, de igualdad de trato de hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, la formación y a la promoción profesionales, a las condiciones de trabajo; y 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.

Sin embargo, el contenido de la citada Ley desbordó las previsiones de los referidos instrumentos jurídicos, pues, como se desprende de su título, se plantea la aplicación de la igualdad efectiva de mujeres y hombres 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, lo que se denomina transversalidad.

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”.

En el ámbito de la Comunidad de Castilla y León, la Administración autonómica, en base al 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 Dialogo 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 y 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 2016-2020, firmada el 27 de enero de 2016, con los agentes económicos y sociales.

Por otra parte, se han constituido 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 a la propia 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 dicha 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 de obligaciones familiares, como pueden ser el cuidado y la atención de las personas con discapacidad o en situación de dependencia, y al mismo tiempo impulsar medidas dirigidas a fomentar la natalidad. Asimismo, mejorar 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 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 la creación y libre desarrollo de las personas y de las familias mejorando su calidad de vida, favoreciendo un mejor clima laboral, constatándose una reducción de las tasas de absentismo y estrés laboral. La implantación de políticas de igualdad y conciliación en las empresas, mejora su organización y gestión, aumenta su productividad y competitividad y crea organizaciones empresariales más flexibles, con mayor capacidad de respuesta y adaptación a las situaciones de crisis.

La presente Ley, de conformidad con lo expuesto, quiere reforzar y poner un especial énfasis en el reconocimiento del derecho a conciliar 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 guiará por los principios de libertad, igualdad de trato, corresponsabilidad, cooperación transversalidad, concienciación, sensibilización social y de igualdad en las

relaciones laborales, recogidos en su título preliminar, para favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a través de la conciliación corresponsable y la eliminación de la brecha salarial.

La Ley contempla 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 incluye en materia de contratación pública y de subvenciones, cláusulas sociales o criterios de valoración que tengan en cuenta medidas de conciliación.

Se da relevancia al fomento del empleo público que garantice el ejercicio del derecho a compatibilizar el trabajo con la vida personal y familiar. En este capítulo dedicado al ámbito público se incluyen actuaciones en el ámbito educativo y de la infancia, así como en los servicios sociales.

Otro capítulo de la Ley se destina a las medidas para la conciliación de la vida personal familiar y laboral en el sector privado.

La norma dedica su título II 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 colaboración con los agentes sociales y económicos, en el sector privado, a través de los preceptivos cauces de negociación colectiva.

Del mismo modo, se prevé una planificación de medidas y seguimiento de actuaciones impulsando la colaboración y coordinación entre las Administraciones públicas y los agentes económicos y sociales en su título III. Para ello se crea, como órgano asesor y de participación en este ámbito, 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 donde existirá una representación de las Administraciones de la Comunidad Autónoma, y de los agentes económicos y sociales más representativos. Del mismo modo el seguimiento de las medidas adoptadas en materia de eliminación de la brecha salarial de género le corresponderá al Consejo Regional de la Mujer, como órgano colegiado asesor y de participación en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en Castilla y León.

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 71.10 del Estatuto de Autonomía de Castilla y León,

Título Preliminar Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto y finalidad

La presente ley tiene por objeto regular medidas de apoyo que permitan, fundamentalmente, compatibilizar los tiempos de trabajo remunerado y los de la vida privada de las personas trabajadoras, facilitando el desarrollo de su proyecto vital, con el fin de procurar la conciliación de su 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.

Asimismo, es objeto de esta ley la adopción de medidas dirigidas a procurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el desarrollo de su carrera profesional con el fin de eliminar la brecha salarial de género.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

Las medidas previstas en la presente ley serán de aplicación tanto en el ámbito público como en el privado, teniendo por destinatarias últimas a las personas y familias residentes en 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: se define como 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 paliar las dificultades que la dicotomía entre la vida laboral, personal y familiar, plantea a la ciudadanía en función de los usos del tiempo y su distribución.
- b) Corresponsabilidad: consiste en 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 y la promoción personal.
- c) Responsabilidad social, se define como 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, se define como 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: se considera como tal, la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora del conjunto de 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 libertad.

Se reconocerá siempre la libertad de decisión y de organización de la vida personal y familiar.

b) Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, especialmente en el acceso, mantenimiento y promoción en el trabajo.

c) 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.

d) Principio de transversalidad.

Las medidas de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y 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.

e) Principio de cooperación.

Se procurará la integración de esfuerzos y recursos en el diseño y desarrollo 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.

f) 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.

g) Principio de protección y cuidados a las personas vulnerables.

Se promoverá la atención de las personas en situación de mayor vulnerabilidad, en especial de, menores y personas mayores, en atención a su derecho fundamental a ser protegidos y cuidados.

h) 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 entidades públicas y privadas dirigidas a eliminar cualquier situación discriminatoria que genere brecha salarial de género.

Artículo 5. Objetivos

Las medidas de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y para la eliminación de la brecha salarial de género tienen como objetivo:

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, en especial de aquellas que hayan asumido responsabilidades familiares.

b) Atender las características extraordinarias que se dan en las distintas modalidades de familia, con especial atención a las numerosas, monoparentales y en riesgo de exclusión social o en situación de vulnerabilidad.

c) Fomentar la natalidad, al objeto de revertir la tasa de envejecimiento de la población, facilitar el relevo generacional y evitar la despoblación territorial, especialmente en las zonas rurales.

d) Promover la igualdad de hombres y mujeres, en el acceso, permanencia y promoción laboral, en especial, frente a situaciones de brecha salarial de género.

e) Mantener una red pública de plazas para la atención de los menores, dirigida a favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, impulsando, asimismo, una oferta flexible y variada de servicios y centros de atención a menores, personas mayores, personas dependientes, y/o 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 las empresas públicas y privadas, 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 eliminación de la brecha salarial de género.

Artículo 6. Planificación regional

1. La Junta de Castilla y León aprobará planes periódicos, 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 regional contendrá los objetivos, actuaciones y medidas de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La elaboración del Plan regional 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 regional deberán incluirse objetivos, actuaciones y medidas dirigidos a la eliminación de la brecha salarial de género en el ámbito de sus competencias.

3. Los Ayuntamientos de más de 20.000 habitantes y las Diputaciones Provinciales, en el marco de la planificación regional, deberán aprobar, periódicamente, planes para el fomento de la conciliación y corresponsabilidad 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, dentro de su ámbito competencial, realizarán análisis estadísticos, que incluirán indicadores, desagregados por sexos, que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en las situaciones, condiciones, y necesidades de las familias relativas a la conciliación, así como de los factores que puedan impedir el ejercicio de este derecho.

2. Igualmente, se promoverán proyectos y estudios destinados a aplicar nuevas modalidades de gestión eficiente de los usos del tiempo por parte de la ciudadanía, de las administraciones, empresas, entidades, instituciones, universidades.

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.

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 cláusulas sociales en la contratación pública en materia de conciliación de la vida personal familiar y laboral y brecha salarial de género.

Artículo 9. Colaboración y Coordinación

La Administración de la Comunidad de Castilla y León fomentará la colaboración, cooperación y coordinación con las entidades que integran la Administración Local y el sector público institucional de la Comunidad de Castilla y León, 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 realizarán 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 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 apoyará la difusión pública de buenas prácticas de administraciones, empresas y organizaciones, relativas al uso racional del tiempo.

TÍTULO I

Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

CAPÍTULO I

Medidas para la conciliación en el ámbito público

Artículo 11. Acciones de fomento de la conciliación personal familiar y laboral

1. 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 y la igualdad de oportunidades, 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.
- b) Subvenciones a las empresas que introduzcan dentro de su convenio colectivo o pacto de empresa alguna o algunas medidas 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 incorporaran cláusulas sociales vinculadas a la adopción de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral por parte de las empresas y entidades solicitantes, como criterio de valoración en la concesión de las mismas.

3. En las convocatorias de subvenciones relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar o laboral, y a los efectos de conseguir una conciliación corresponsable entre hombre y mujeres, se priorizarán las solicitudes que faciliten una mayor igualdad en su ejercicio.

Artículo 12. Deducciones fiscales

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 en concreto, al menos, aquellas destinadas a:

- a) Fomentar el uso del permiso de maternidad cedido por la madre al otro progenitor tras el nacimiento, adopción o acogimiento tanto preadoptivo 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. Empleo público

1. La Junta de Castilla y León garantizará la efectividad de los principios de igualdad y conciliación 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, relacionadas 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 esta modalidad de excedencia, de forma mayoritaria por parte de las mujeres.

- b) Impulsará la aplicación de horarios racionales a su personal, así como la adopción de medidas de flexibilización horaria para facilitar la conciliación del mismo con responsabilidades familiares, compatibles con el correcto desarrollo del servicio.
- 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) Promoverá 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 sobre-extensión 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) Se llevará a cabo la equiparación progresiva de los permisos paternales del personal empleado público, en función de las disponibilidades presupuestarias.

2. La Administración de la Comunidad de Castilla y León promoverá el desarrollo de las medidas 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 promoverá en el ámbito educativo actuaciones conducentes a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de personas y familias de Castilla y León, mediante las siguientes medidas:

- a) Se desarrollarán programas que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral consistentes en la ampliación de los horarios de apertura y desde la finalización de las actividades docentes durante todos los días lectivos en los centros educativos públicos.

- b) Se realizarán programas dirigidos a la atención lúdica de niñas y niños durante los periodos vacacionales en colaboración con las entidades locales.
- c) Se promoverá la creación de centros infantiles de 0-3 años y se mantendrá una red pública que preste servicios de atención a menores de tres años, especialmente en el ámbito rural, debiéndose tener presente criterios sociales en la fijación de la contraprestación económica por estos servicios.
- d) Se promoverán nuevas fórmulas de cuidado y atención a menores.
- e) 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.
- f) Se promoverá 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.
- g) Se desarrollarán actuaciones de formación del profesorado en igualdad y corresponsabilidad, 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.
- h) 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.

Artículo 15. Servicios sociales

La Administración pública de Castilla y León creará y/o extenderá 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 desarrollo 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) Implantación de programas dirigidos a la formación y al descanso de la persona cuidadora de personas dependientes.
- c) El desarrollo de actividades de ocio y convivencia intergeneracional.
- d) En el marco de la legislación en materia de voluntariado, 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.
- e) La implementación de actuaciones de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades, corresponsabilidad y conciliación de la vida familiar y laboral.
- f) Fomento de la resolución de conflictos familiares por motivos de conciliación a través de la mediación.
- g) Apoyo de programas del Tercer sector, relacionados con la conciliación y el cuidado de menores, personas mayores y personas con discapacidad.
- h) 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.
- i) El desarrollo de programas de atención a menores, personas dependientes y personas con discapacidad, que cubran la necesidad de atención en situaciones puntuales.

Artículo 16. 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 en 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



Artículo 17. Acceso prioritario y corresponsabilidad

1. Las Administraciones Públicas de la Comunidad de Castilla y León, en el ámbito de sus respectivas competencias, atenderán a las particularidades de la diversidad de modalidades de familia, y promoverán el acceso prioritario de las familias numerosas y monoparentales, especialmente de aquellas con menos recursos, víctimas de violencia de género y de las personas y familias que residen en el medio rural de la Comunidad, a las medidas de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral que 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.

Artículo 18. Impulso de la administración electrónica

Se impulsará dentro de la Administración de la Comunidad Autónoma la implantación de las tecnologías de la información y la comunicación en los procedimientos administrativos, al objeto de simplificar y facilitar a los interesados su relación con las Administraciones públicas.

CAPÍTULO II

Medidas para la conciliación en el sector privado

Artículo 19.- Fomento de la igualdad y de la conciliación en las empresas.

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 empresas que realicen actividades en el ámbito de la Comunidad Autónoma adopten medidas dirigidas a impulsar la corresponsabilidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral 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 empresas 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 empresas, que contemplen, objetivos, medidas para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- e) Se adoptarán las medidas oportunas para fomentar la aplicación de horarios racionales y flexibles en las empresas de Castilla y León, y así mejorar tanto su productividad como la satisfacción y optimización del clima laboral.
- f) Se impulsarán actuaciones adecuadas para la promoción del teletrabajo y otras fórmulas de trabajo no presencial apoyado en las nuevas tecnologías, sin que ello suponga una sobre-extensión 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 empresas proporcionen a las personas trabajadoras, servicios e instalaciones destinados a facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en distintas modalidades.
- h) Se fomentará, en las subvenciones o incentivos a empresas, como criterio de baremación, la adopción de medidas que promuevan la igualdad de oportunidades y que faciliten la conciliación 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.
- j) Se impulsaran 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 de campañas específicas de información y sensibilización a las empresas 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 20. Reconocimientos

La Junta de Castilla y León promoverá el reconocimiento público de las empresas y entidades públicas y 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 21. Eliminación de brecha salarial de género

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) Que las administraciones públicas de la Comunidad, así como las entidades de la Administración Institucional y las empresas públicas a ellas vinculadas, implementen acciones de transparencia respecto a las retribuciones percibidas por su personal, debiendo hacer público un informe anual sobre la brecha salarial de género.
- b) La Administración de la Comunidad, en sus relaciones con otras administraciones públicas o con entidades privadas, con las que concluya instrumentos jurídicos de colaboración o de fomento, incluirá cláusulas sociales en materia de igualdad entre hombres y mujeres y eliminación de la brecha salarial de género.
- c) Impulsar que las corporaciones de derecho público y las entidades privadas implementen acciones dirigidas a apoyar la conciliación familiar, la igualdad entre hombres y mujeres y de transparencia retributiva de su personal, al objeto de eliminar la brecha salarial de género.

- d) Se potenciará y mejorará la estadística regional en materia de igualdad y brecha salarial de género, y se introducirán en los análisis estadísticos recogidos en el artículo 7 de esta norma, un apartado referido al estudio de todas aquellas situaciones que inciden en la brecha salarial de género.
- e) Se incorporará, como criterio de valoración en la concesión de subvenciones y dentro del marco de la normativa para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, 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 mujeres, la participación equilibrada de mujeres y hombres en la formación para el empleo, en las prácticas laborales en empresas y en todas las actuaciones de inserción laboral que se lleven a cabo.
- g) Se incentivará a las empresas que transformen los contratos indefinidos a tiempo parcial formalizados con mujeres, en contratos a tiempo completo.
- h) Se desarrollarán 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) La Administración autonómica establecerá 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) Se promoverá que en las Administraciones Públicas de la Comunidad, en las entidades de la Administración Institucional y en las empresas públicas a ellas vinculadas, exista una representación equilibrada entre hombres y mujeres en puestos de responsabilidad y una participación paritaria en los órganos de dirección, órganos de negociación así como en los de selección y valoración del personal y demás órganos colegiados.
- l) Se 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) Se promoverá 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 22. Fomento de la eliminación de la brecha salarial de género

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 empresas 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 a través 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) Desagregar por sexo las informaciones aportadas por la empresa sobre las personas trabajadoras respecto de las percepciones y condiciones laborales en los términos contemplados en la normativa sobre contratación pública.

- g) Impulsar medidas que favorezcan a las personas trabajadoras en la conciliación con sus hijos e hijas, especialmente en aquellos empleos de trabajo por turnos, turnos extendidos u otros supuestos que puedan menoscabar este derecho.
- h) Fomentar la difusión y el uso de herramientas que permitan una mejor detección de la brecha salarial de género.
- i) 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 en materia de conciliación y de eliminación de la brecha salarial de género

Artículo 23. 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, al ámbito de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

Artículo 24. Órgano de participación y asesoramiento.

1. Se crea la Sección de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de eliminación de la brecha salarial de género, como órgano de participación y asesoramiento en materia de conciliación de la vida familiar y profesional, dentro del Consejo de Servicios Sociales de Castilla y León, órgano colegiado adscrito a la Consejería

de Familia e Igualdad de Oportunidades, previsto en el artículo 102 de la Ley 16/2010, de 20 de diciembre de Servicios Sociales de Castilla y León y su respectivo desarrollo reglamentario.

2. La Sección tiene como funciones el seguimiento de las medidas en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de 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 Dialogo 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.

Disposición derogatoria. Derogación normativa

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

Disposición adicional. 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.

Disposiciones finales

Primera. Plan regional de conciliación

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 regional de conciliación y corresponsabilidad, previsto en el artículo 6 de esta ley.

Segunda. Planes de conciliación de ámbito local

En el plazo máximo de doce meses desde la aprobación del plan regional de conciliación, los Ayuntamientos de más de 20.000 habitantes y las Diputaciones provinciales aprobarán sus respectivos planes locales de conciliación, siendo su periodicidad cuatrienal.

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

Cuarta. 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.

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 Valladolid a 26 de marzo de 2018

EL GERENTE DE SERVICIOS SOCIALES

CARLOS RAÚL DE PABLOS PÉREZ