



MEMORIA DEL I PLAN DE IGUALDAD PARA LAS EMPLEADAS Y EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

La presente memoria se elabora para dar cumplimiento a lo preceptuado en los artículos 75 y 76 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

I. ESTUDIO DEL MARCO NORMATIVO.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

Es asimismo un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999 y del Tratado de Lisboa, el 1 de diciembre de 2009, reconociendo el carácter jurídicamente vinculante de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos constituyen un objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados Miembros, entre los cuales lógicamente se incluye a España.

Por otro lado, el artículo 14 de la Constitución española de 1978 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.



En este contexto, la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, supuso un antes y un después en la elaboración de políticas activas sobre el principio de igualdad. Con esta ley orgánica se pusieron en marcha todo tipo de acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres y a combatir las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. En su artículo 64 contempla los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución.

La IV Conferencia Mundial de Mujeres de Beijing de 1995, puso de relieve que el cambio en la situación de las mujeres es un objetivo en el que se tiene que implicar la sociedad en su conjunto e integrarse en las políticas gubernamentales y a la Declaración del Milenio del año 2000 que estableció los Objetivos de Desarrollo del Milenio, con metas a alcanzar en 2015.

Estos objetivos de desarrollo fueron reemplazados en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, documento marco que regirá las actividades para el bienestar de las personas y el cuidado del planeta por los próximos 15 años. Esta agenda tiene entre sus Objetivos de Desarrollo Sostenible “lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas”.

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales incorporó el apartado 4 del artículo 5, que establece:

«Las Administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores”.



La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras. El derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. El derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone, asimismo, su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación.

La Disposición Adicional 7ª del Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto básico del Empleado Público, establece:

- Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
- Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo

Buscando dar a la sociedad un marco jurídico que permita dar un paso más hacia la plena igualdad, se aprueban las siguientes normas:

- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto



713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

En el ámbito autonómico, la última reforma del Estatuto de Autonomía de Castilla y León, aprobada por la Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, regula el derecho a la no discriminación por razón de género y exige a los poderes públicos autonómicos la garantía de la transversalidad de género en todas sus políticas. A partir de esta reforma, “la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, con particular atención a las mujeres víctimas de violencia de género” (artículo (70.1. 11ª) es competencia exclusiva del Gobierno autonómico. o En el ámbito de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se han realizado importantes avances normativos como la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León, que regula el marco de actuación en orden a promover la igualdad real de las mujeres, contemplando los aspectos de promoción de la igualdad de oportunidades. Sin duda, esta ley busca integrar la perspectiva de género en la actuación de los poderes públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León y marca las líneas de intervención y las directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos en materia de igualdad de mujeres y hombres.

El Plan Autonómico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género de Castilla y León (2013-2018), se conforma como el instrumento de planificación estratégica en la materia, dando continuidad a los cuatro planes anteriores que se han ido desarrollando año tras año, avanzando con ello en la posición de la mujer en Castilla y León. Así mismo se han potenciado las medidas de igualdad de género en el sector agrario de la Comunidad con la aprobación mediante Acuerdo de Junta de 25 de agosto de 2016, de las Directrices para la promoción de la mujer en el



sector agrario de la comunidad de Castilla y León. Para que la transversalidad del principio de igualdad de género esté presente en la totalidad de las actuaciones de las Administraciones Públicas, la Ley 1/2011, de 1 de marzo, de Evaluación de Impacto de Género en Castilla y León determina la obligatoriedad de evaluar el impacto de género de las leyes y demás disposiciones normativas y administrativas, dando así un paso más en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres.

Por otra parte, en cuanto al ámbito de la lucha contra la Violencia de Género, la Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la Violencia de Género en Castilla y León se aprobó con la intención de ser un instrumento efectivo para erradicar este tipo de violencia, potenciando los instrumentos de prevención y sensibilización en la sociedad y articulando los mecanismos necesarios para prestar una atención integral a las víctimas. Mediante Acuerdo de Junta de 10 de septiembre de 2015, se aprobaron las Directrices de funcionamiento de Castilla y León del modelo de atención integral a las víctimas de violencia de género "Objetivo Violencia Cero", estableciendo las claves del modelo de gestión que fundamenta la lucha contra lacra social.

Es preciso también hacer mención expresa por un lado, a la Ley de 10/2019 de 3 de abril que 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, y por otro lado, a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La Junta de Castilla y León apuesta por el compromiso conjunto entre administraciones y sociedad en la construcción de políticas que contribuyan a un cambio social que permita la consecución de una igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.



Así pues, esa Ley 1/2003, junto con la Ley Orgánica 3/2007, de 27 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, dibujan el marco necesario para que las empresas y administraciones públicas desarrollen medidas para promover la igualdad en su organización y en la gestión de personal.

En este contexto normativo, se concretó la 'Agenda para la Igualdad de Género 2020', instrumento de participación integral de referencia y de planificación estratégica que aborda de forma conjunta en Castilla y León las actuaciones y prioridades en materia de igualdad entre hombres y mujeres y en la lucha contra la violencia machista. Se establecen cinco principios rectores que dan coherencia y asientan las actuaciones que incluye la Agenda para la Igualdad de Género 2020. El primero y fundamental de estos principios rectores es el del enfoque de género que guía todas sus actuaciones. El segundo principio rector es el de la transversalidad de la perspectiva de género. El tercero es el principio de cooperación y corresponsabilidad institucional. En cuarto lugar se encuentra el principio de participación. El quinto de los principios rectores es el de transparencia.

II. INFORMES Y ESTUDIOS SOBRE SU NECESIDAD Y OPORTUNIDAD

El Plan de Igualdad para los empleados públicos en la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos nace como compromiso adquirido entre la administración y las organizaciones sindicales firmantes del Acuerdo Marco de fecha 29 de octubre de 2015, ello dando cumplimiento al artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 que define un Plan de Igualdad como *"un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendente a alcanzar en la empresa la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo"*.



Dicho Plan, ha requerido de un diagnóstico previo, debidamente negociado en el seno de la Comisión Técnica para la Igualdad, en el que se refleja la situación existente, obteniendo una "fotografía" lo más próxima a la realidad en la que, a través del variable sexo, se pueda ver reflejado el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito organizativo de esta Administración.

Del contenido del informe de diagnóstico, la Comisión Técnica para la Igualdad, ha podido definir, acordar y planificar acciones y medidas concretas que permitan eliminar o minimizar al máximo las posibles desigualdades existentes

Con los objetivos contenidos en el Plan y con los ejes de actuación, las acciones y medidas previstas para conseguirlos, la Administración de la Comunidad de Castilla y León pretende elaborar una herramienta que permita la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Es un Plan de Igualdad para las empleadas y empleados públicos que prestan sus servicios en la Administración General de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de ésta que tengan personal funcionario, estatutario o laboral a su servicio.

A pesar de los avances conseguidos en el ámbito laboral y familiar, todavía subsisten algunas circunstancias que siguen condicionando la efectiva participación de las mujeres, en condiciones de igualdad de oportunidades, en el empleo público. Las medidas contenidas en este Plan buscan eliminar estos desequilibrios y promover la plena igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en la Administración de la Comunidad de Castilla y León, en la convicción de que dichas medidas promoverán una mayor responsabilidad social en la Administración autonómica, en beneficio de las empleadas y empleados públicos y del conjunto de la sociedad en general.



Todo buen Plan debe tener claros sus objetivos, así como el compromiso de quienes lo suscriben de alcanzar las metas que en él se fijan.

Tres de los ejes fundamentales para garantizar el equilibrio entre sexos: el económico, el personal y el social, pueden y deben servir de guía a las Instituciones Públicas en el empeño de la consecución de la igualdad entre sexos, no obstante por muchos esfuerzos que se hagan en tratar de lograr el cumplimiento de tales ejes no serán plenamente alcanzables si no se consigue fijar entre aquellos que forman parte de las Instituciones una Cultura de Equilibrio, una cultura que respete y garantice el acceso equitativo a la estructura de nuestra Organización, a sus puestos y funciones, sin ningún tipo de discriminación ni valoración sexista.

Romper en el seno de la Administración Pública y por ende en las Instituciones del Gobierno Autonómico con la barrera cultural que aun separa a nuestros sexos, debe ser uno de los firmes compromisos a suscribir.

No sólo una convicción por la aprobación del I Plan de Igualdad de la Administración de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, sino que también un compromiso con todo lo que supone el mismo y que debe trasladarse a la orientación de las políticas públicas, a su desarrollo y a las estructuras organizativas que hacen posible cada día la prestación de unos servicios públicos de calidad.

Es irrenunciable marcar como reto el provocar estos cambios garantizando la implicación del personal técnico y político para combatir la segregación que pudiera perjudicar las carreras profesionales de las mujeres en el seno de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma.

El compromiso pasa por la necesidad de aplicar medidas que tiendan al equilibrio entre sexos, revisando desde la perspectiva de género los derechos y deberes de las empleadas y empleados públicos de la



administración pública autonómica; la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones, la promoción de una presencia paritaria en los órganos de representación y órganos colegiados, las políticas de conciliación y corresponsabilidad en de todas las facetas de la vida, de modo que ello no suponga una traba para el desarrollo profesional de las mujeres; en general cuantas aquellas se prevén en el presente Plan de Igualdad .

Debe de seguir siendo una prioridad combatir la violencia sexista y proteger y apoyar a las víctimas. La erradicación de la violencia requiere intensificar los esfuerzos de todos, para sensibilizar, cambiar actitudes, evitar la violencia, garantizar a las víctimas un mayor apoyo y un mejor acceso a la justicia la igualdad entre hombres y mujeres.

III. ESTRUCTURA Y CONTENIDO

El documento está constituido por:

- Introducción
- Compromiso del Consejo de Gobierno de la Junta de Castilla y León para con el Plan de Igualdad para las empleadas y empleados públicos de la Junta de Castilla y León
- Ámbito de aplicación
- Vigencia del Plan
- Diagnóstico de situación: Resultados
- Objetivos del Plan
- Principios de actuación
- Ejes de actuación:
 - EJE 1.- APLICACIÓN TRANSVERSAL DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.
 - EJE 2.- ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO.
 - EJE 3.- IGUALDAD EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EN EL DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL
 - EJE 4. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO, CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
 - EJE 5. SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO
 - EJE 6. ATENCIÓN A SITUACIONES NECESITADAS DE ESPECIAL PROTECCIÓN



- EJE 7.-FORMACIÓN EN IGUALDAD, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.
 - EJE 8.- RETRIBUCIONES
 - EJE 9.- DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO
- Seguimiento y evaluación del Plan
 - Anexo I. Informe de diagnóstico
 - Anexo II. Glosario de términos

IV. ESTUDIO ECONÓMICO

El Plan de Igualdad no representa un coste económico añadido a los presupuestos generales de la Comunidad de Castilla y León.

Las acciones y/o medidas pueden desarrollarse por personal interno a la organización, como las unidades administrativas de gestión de personal y recursos humanos, coordinación y prevención de riesgos laborales, formación, acceso y provisión, administración o comunicación, publicidad activa en el Portal de Gobierno Abierto, siempre con el asesoramiento de un profesional de igualdad, sin que ello suponga un aumento de la carga de trabajo de las correspondientes unidades referidas ni, por ende, suponer un incremento en el número de recursos humanos necesarios para la satisfacción del servicio que a través de tales unidades se presta.

V. EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

5.1 Fundamentación y objeto del informe.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece la consideración de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio informador del ordenamiento jurídico.

El Estatuto de Autonomía de Castilla y León y la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y



León, establecen que los poderes públicos de esta comunidad garantizarán la aplicación de la perspectiva de género en las fases de planificación, ejecución y evaluación de las políticas llevadas a cabo por las distintas Administraciones Públicas.

Con base en ello, la Ley 1/2011, de 1 de marzo, de evaluación del impacto de género en Castilla y León, establece que debe de evaluarse el impacto de género de todos los anteproyectos de ley, disposiciones administrativas de carácter general, así como los planes que, por su especial relevancia económica y social, se sometan a informe del Consejo Económico y Social y cuya aprobación corresponda a la Junta de Castilla y León, concretándose dicha evaluación en la realización de un informe.

La Orden ADM/1835/2010, de 15 de diciembre, por la que se aprueba la Guía metodológica de mejoría de la calidad normativa, especifica que todos los proyectos normativos deben de acompañarse de una memoria en la que se plasme, entre otras cosas, el impacto de género que la norma pueda causar.

De acuerdo con todos los requerimientos señalados, se realiza informe que se adjunta a la memoria, cuyo objeto es evaluar el efecto potencial que el proyecto de decreto objeto de evaluación pueda causar sobre la igualdad de género.

VI. EVALUACIÓN DE OTROS IMPACTOS

1.- La Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de protección jurídica del menor, en su artículo 22 se establece que las memorias de impacto normativo, que deben de acompañar a los anteproyectos de ley y a los proyectos de reglamentos, incluirán el impacto de la normativa en la infancia y en la adolescencia.



El Plan no presenta un impacto directo sobre la normativa en materia de infancia y adolescencia.

2.- La Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas, en su disposición adicional décima establece que las memorias del análisis de impacto normativo que deben acompañar a los anteproyectos de ley a y los proyectos de reglamentos, incluirán el impacto de la normativa en la familia.

El Plan no presenta un impacto directo sobre la Ley 40/2003, observándose efectos positivos sobre las familias de Castilla y León.

3.- La Ley 2/2013, de 15 de mayo, de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, establece en su artículo 71 que los anteproyectos de ley, los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes, deberán incorporar, por la Consejería competente en materia de servicios sociales, un informe sobre su impacto.

El Plan de Igualdad para las empleadas y empleados públicos e la Junta de Castilla y León, supone un impacto neutro, al no generar consecuencia alguna en la aplicación de la normativa, en relación con la igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad.

VII. TRAMITACIÓN DEL EXPEDIENTE.

7.1 REMISIÓN DEL TEXTO A LAS CONSEJERÍAS, DELEGACIONES TERRITORIALES.

Por parte de algunas Consejerías, Delegaciones Territoriales y OOA (Sanidad; Transparencia, Ordenación del Territorio y Acción Exterior; Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León de Burgos; Familia e Igualdad de Oportunidades) se aportaron mejoras



al contenido del texto remitido, que se han incorporado al documento

7.2 CONSULTA PÚBLICA PREVIA

Se ha dado cumplimiento al trámite de consulta pública previa, habiendo permanecido abierto este trámite por el periodo que comprende desde la fecha de su publicación de 22 de septiembre de 2020 hasta las 14:00 horas del 2 de octubre de 2020.

<http://participa.jcyl.es/forums/931519>

7.3 PARTICIPACIÓN CIUDADANA

Se ha dado cumplimiento al trámite de participación ciudadana, habiendo permanecido abierto este trámite por el periodo que comprende desde la fecha de su publicación de 20 de octubre de 2020 hasta las 14:00 horas del 30 de octubre de 2020.

<http://participa.jcyl.es/forums/931891>

7.4 AUDIENCIA E INFORMACIÓN PÚBLICA

Se ha dado cumplimiento al trámite de audiencia e información pública, *Plazo de presentación de las alegaciones*: 10 días naturales a contar desde el día siguiente a su publicación en la plataforma de gobierno abierto, el 19 de octubre de 2020 (*desde el 20 al 29 de octubre de 2020, ambos inclusive*).

<https://gobiernoabierto.jcyl.es/web/es/transparencia/tramites-audiencia-presidencia-2019-2023.html>

7.5 NEGOCIACIÓN

El día 13-12-2016 se constituyó el grupo de trabajo derivado de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco por el que se recuperan derechos de los empleados públicos y se fijan prioridades en materia de función pública



para la legislatura 2015/2019. La función del grupo de trabajo era elaborar un informe de diagnóstico previo a la aprobación del I Plan de Igualdad, compromiso adquirido en el citado Acuerdo Marco.

El grupo de trabajo estaba conformado por miembros de la Administración y por representantes de las OOSS firmantes del Acuerdo Marco (CSIF, CC.OO y UGT). Este órgano se reunió en estas fechas:

- 13-12-2016
- 03-05-2018
- 11-05-2018
- 11-02-2019
- 01-03-2019
- 08-10-2019

Posteriormente, con fecha 18-10-2019, se constituye la Comisión Técnica para la Igualdad, dependiente de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos. En este órgano se ha negociado, por un lado, el informe de diagnóstico, que como consecuencia de la publicación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, debía de ser negociado y no tan sólo consultado a los sindicatos, y por otro lado, el propio Plan de Igualdad.

La Comisión se ha reunido en estas fechas:

- 18-10-2019
- 18-11-2019
- 18-02-2020
- 11-09-2020
- 06-11-2020
- 15-12-2020.

Con fecha 23 de diciembre de 2020, se ha incluido en el Orden del día de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos, existiendo unanimidad en la negociación del documento, que es el que se somete al informe de ese Centro Directivo.

La Directora General de la Función Pública