

BORRADOR DEL ANTEPROYECTO DE LEY DE MEDIDAS PARA REDUCIR LAS BRECHAS DE GÉNERO EN EL ÁMBITO ECONÓMICO EN CASTILLA-LA MANCHA

PREÁMBULO

La igualdad entre mujeres y hombres constituye uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico y un principio fundamental del Estado social y democrático de Derecho. Su efectividad exige garantizar el pleno reconocimiento y ejercicio de los derechos de las mujeres en todos los ámbitos de la vida política, económica, social, cultural y laboral, así como la eliminación de cualquier forma de discriminación por razón de sexo.

La Constitución Española de 1978 reconoce, en su artículo 14, el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Asimismo, el artículo 9.2 atribuye a los poderes públicos la responsabilidad de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitando la participación de toda la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social.

La igualdad entre mujeres y hombres se configura igualmente como un principio esencial en el ámbito internacional. En este sentido, destaca la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983, que constituye el principal instrumento jurídico internacional para la protección de los derechos de las mujeres. Del mismo modo, la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, supuso un hito decisivo al establecer una plataforma de acción orientada a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.

En el ámbito de la Unión Europea, el principio de igualdad entre mujeres y hombres ha adquirido una dimensión transversal que impregna el conjunto de sus políticas y actuaciones. El Tratado de Ámsterdam, firmado el 2 de octubre de 1997 y en vigor desde 1999, incorporó expresamente la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los objetivos fundamentales de la Unión y consolidó la integración de la perspectiva de género en todas las políticas comunitarias.

Asimismo, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, proclamada el 7 de diciembre de 2000 y dotada del mismo valor jurídico que los Tratados desde la entrada en vigor del Tratado de Lisboa, reconoce en sus artículos 21 y 23 la prohibición de toda discriminación por razón de sexo

y la obligación de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, incluido el empleo, el trabajo y la retribución.

Este principio se ha desarrollado a través de un amplio conjunto normativo europeo, entre el que destacan la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, y la Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Más recientemente, la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 de la Comisión Europea ha reafirmado el compromiso de la Unión con la eliminación de las desigualdades de género, estableciendo entre sus prioridades la reducción de las brechas económicas y salariales, la mejora de la participación de las mujeres en el mercado laboral y el avance hacia una distribución equilibrada de las responsabilidades de cuidado.

En el ordenamiento jurídico español, una parte sustancial de la normativa europea en materia de igualdad fue incorporada mediante la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que constituye la norma de referencia en esta materia. Esta ley tiene por objeto prevenir y combatir todas las manifestaciones de discriminación por razón de sexo y promover la igualdad real entre mujeres y hombres, integrando el principio de igualdad en el conjunto de las políticas públicas.

Entre los principios generales de actuación establecidos por dicha norma destaca la incorporación de la igualdad de trato y de oportunidades en las políticas económicas, laborales, sociales, culturales y educativas, con especial atención a la eliminación de las diferencias retributivas, la prevención de la segregación ocupacional y el reconocimiento del valor económico y social del trabajo de cuidados.

La Ley Orgánica 3/2007 ha sido objeto de un importante desarrollo normativo posterior, especialmente mediante el 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; el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro; y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que introdujo instrumentos esenciales para la transparencia salarial y la corrección de las discriminaciones retributivas.

En el ámbito autonómico, el Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha atribuye a los poderes públicos regionales la responsabilidad de promover las condiciones necesarias para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres y remover los obstáculos que dificulten su plena participación en la vida social, económica, cultural y política.

En ejercicio de sus competencias, Castilla-La Mancha ha desarrollado un marco normativo pionero en materia de igualdad, cuyo principal exponente es la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha. Esta norma ha constituido el eje vertebrador de las políticas públicas autonómicas de igualdad, impulsando actuaciones dirigidas a promover la igualdad económica, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad.

No obstante los avances alcanzados, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres continúa enfrentándose a importantes desafíos. Persisten desigualdades estructurales que se manifiestan especialmente en el ámbito económico y laboral, limitando las oportunidades de las mujeres y condicionando su autonomía económica. La menor tasa de actividad femenina, la mayor incidencia del empleo a tiempo parcial, la persistencia de la temporalidad, la segregación ocupacional y las dificultades de acceso a los espacios de decisión económica constituyen expresiones de una desigualdad que continúa proyectándose sobre las condiciones de vida de las mujeres.

La permanencia de estas brechas responde a factores estructurales vinculados a la división sexual del trabajo, la infravaloración de los sectores feminizados y la desigual distribución de las responsabilidades de cuidado. A ello se suman los estereotipos y roles de género que siguen condicionando las trayectorias profesionales y las oportunidades de promoción y liderazgo de las mujeres.

La igualdad económica constituye, además, un elemento esencial para la prevención de la violencia contra las mujeres, en cuanto esta tiene su origen en relaciones históricas de desigualdad y subordinación que limitan el ejercicio pleno de sus derechos y su autonomía personal y económica.

Los datos ponen de manifiesto que las desigualdades económicas entre mujeres y hombres continúan siendo una realidad en Castilla-La Mancha. Las mujeres presentan menores tasas de actividad y empleo, una mayor concentración en sectores y ocupaciones tradicionalmente feminizados, una mayor incidencia del trabajo a tiempo parcial y una menor presencia en

puestos directivos y de responsabilidad económica. Estas circunstancias tienen una repercusión directa sobre sus ingresos, sus carreras profesionales y sus derechos de protección social a lo largo de todo el ciclo vital.

Asimismo, las brechas salariales y de ingresos persisten a pesar de los avances normativos producidos en los últimos años, reflejando la existencia de factores estructurales que limitan la igualdad efectiva en el ámbito laboral. Estas desigualdades se proyectan también sobre las pensiones y otras prestaciones económicas, generando situaciones de mayor vulnerabilidad económica entre las mujeres, especialmente en edades avanzadas.

De igual modo, las estadísticas evidencian que las mujeres continúan asumiendo de forma mayoritaria las responsabilidades de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas, circunstancia que condiciona sus oportunidades de acceso, permanencia y promoción en el empleo. La persistencia de esta desigual distribución de los cuidados constituye uno de los principales obstáculos para la consecución de una igualdad económica efectiva.

La corrección de estas desigualdades no responde únicamente a una exigencia de justicia social y de garantía de derechos fundamentales, sino también a una necesidad económica y demográfica. El aprovechamiento pleno del talento femenino, la eliminación de las barreras que limitan la participación de las mujeres en la actividad económica y la promoción de entornos laborales igualitarios constituyen factores esenciales para incrementar la productividad, favorecer la innovación, fortalecer la cohesión social y avanzar hacia un modelo de crecimiento sostenible.

Por ello, la presente ley tiene por objeto avanzar de manera decidida en la consecución de la igualdad económica entre mujeres y hombres en Castilla-La Mancha, mediante la adopción de medidas específicas destinadas a prevenir y corregir las discriminaciones y brechas de género existentes en el ámbito económico y laboral. Con esta finalidad, se incorporan nuevos derechos, instrumentos y mecanismos de actuación, se fortalecen las estructuras institucionales de igualdad y promueve un modelo de desarrollo más igualitario, sostenible y socialmente justo, basado en la plena participación y contribución de las mujeres en todos los ámbitos de la actividad económica.

La Ley se estructura en un Título preliminar, seis Títulos, siete disposiciones adicionales, dos disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y dos disposiciones finales.

El Título Preliminar, que aborda las disposiciones generales, se establece el objeto, ámbito de aplicación y fines de la ley, recogiendo el compromiso de la introducción del principio de transversalidad en el ejercicio de las competencias autonómicas sobre economía, empleo y relaciones laborales y definiciones de referencia.

El Título Primero, sobre las competencias y colaboración institucional, aborda en el Capítulo Primero, las competencias de las Administraciones públicas de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha mientras que en el Capítulo II de este Título se establece la colaboración institucional de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, la Administración General del Estado y las Entidades Locales de Castilla-La Mancha en la integración de la igualdad en el ámbito económico, empresarial, social y laboral. Así mismo, enumera las medidas y funciones de la consejería competente en materia de igualdad para lograr los objetivos de igualdad en el ámbito económico, empresarial, social y laboral.

El Título Segundo se ocupa del principio de igualdad en la política económica y para el empleo. En el Capítulo Primero del Título aborda las medidas concretas para alcanzar la igualdad económica, tratando medidas en el ámbito de la negociación colectiva, así como programas, estudios, medidas y ayudas públicas. El Capítulo Segundo recoge la promoción de la igualdad en el empleo público, incorporando nuevos instrumentos, acciones para el desarrollo profesional y liderazgo de las mujeres en la administración regional, así como mecanismos para reforzar la paridad. Por su parte, el Capítulo Tercero acomete los planes de igualdad que complementan lo estipulado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su posterior desarrollo normativo, en el marco de las competencias autonómicas, así como la integración de la igualdad en la contratación pública de las administraciones públicas de Castilla-La Mancha y su sector público instrumental. Además, se señala la creación de nuevos servicios e incentivos para la implantación voluntaria de planes de igualdad. El Capítulo Cuarto, por su parte, desarrolla la regulación del Distintivo de Excelencia en Igualdad de Género y los requisitos para acceder al mismo.

El Título Tercero contiene las medidas frente a la brecha salarial.

Por su parte, el Título IV establece una serie de disposiciones organizativas destacando la creación del Observatorio regional de la brecha económica entre mujeres y hombres, su composición y funciones y de un portal de datos

estadísticos. Así mismo, se pone en marcha un punto de gestión de igualdad económica, se aborda la transparencia retributiva y se recogen ayudas para reducir las brechas e incentivos a la contratación de profesionales de igualdad al tiempo que se detalla la exclusión de la contratación y de las ayudas o subvenciones públicas por discriminación.

El Título Quinto se ocupa de la corresponsabilidad, recogiendo medidas para su impulso y con el abordaje específico de la gestión del tiempo

Así, el Título Sexto, que fija la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en áreas de intervención pública regional, recoge en el Capítulo Primero el impacto de los cuidados y en el Capítulo Segundo, aborda el papel de la educación en la prevención de las brechas económicas. Por su parte, el Capítulo Tercero recoge la atención específica a las mujeres en situación de discriminación múltiple o interseccional.

Se incluyen dos disposiciones adicionales que recogen las modificaciones legales necesarias para trasladar las previsiones de la ley al ordenamiento jurídico vigente sobre materias relacionadas con la igualdad de las mujeres en medio rural y los colegios profesionales.

Otras disposiciones adicionales recogen regulaciones específicas para la revisión las medidas recogidas en esta ley, la formación, la colaboración entre administraciones públicas, el deber de destinar una partida económica para su desarrollo y un mandamiento no normativo.

Las disposiciones transitorias establecen, por un lado, la adaptación de la normativa reguladora y por otro, el régimen transitorio de los procedimientos.

Finalmente, la única disposición derogatoria señala que quedan derogadas todas las normas de igual o inferior rango que se opongan, contradigan o sean incompatibles con lo dispuesto en la ley y las disposiciones finales se refieren a la habilitación para el desarrollo reglamentario del Consejo de Gobierno y la fecha de la entrada en entrará en vigor.

TÍTULO PRELIMINAR

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto de la ley.

1. Esta ley tiene por objeto garantizar el derecho a la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en el ámbito económico, laboral, empresarial y social de Castilla-La Mancha.
2. A tal efecto, se establecen medidas destinadas a eliminar y corregir las brechas económicas por razón de sexo en el ámbito público y privado, a combatir toda forma de discriminación que pueda provocar estas brechas y a transversalizar el enfoque de género en las políticas económicas, empresariales, laborales y sociales de la región.

Artículo 2. Ámbito de aplicación de la ley.

1. La ley se aplicará en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, en particular a:
 - a. La Administración regional y sus organismos autónomos, y a todas las entidades y empresas públicas que conforman el sector público de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.
 - b. Las entidades que integran la Administración local y sus organismos autónomos.
 - c. Las empresas públicas y privadas, así como a entidades que suscriban contratos o convenios con las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha o sean beneficiarias de subvenciones concedidas por ellas, cuando así se establezca en las mismas.
 - d. A toda persona, física o jurídica, que actúe en territorio de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, cualquiera que fuera su sexo, edad, nacionalidad, domicilio o residencia.

Artículo 3. Fines de la ley.

Son fines de la ley:

1. Garantizar la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en el ámbito económico, laboral, empresarial y social y reducir las brechas que existan en estos ámbitos, incluida la infrarrepresentación de las mujeres.
2. Incorporar el enfoque interseccional en todas las políticas públicas dirigidas a reducir las brechas económicas.
3. Promover la autonomía económica de las mujeres y erradicar la discriminación sistémica que perpetúa la desigualdad.
4. Fomentar una cultura de transparencia, equidad y responsabilidad, particularmente en lo referido a las retribuciones salariales, tanto en el sector público como privado.

Artículo 4. Acción positiva

1. A efectos de la presente ley, y tomando como referencia la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se entenderá que las acciones positivas podrán adoptarse en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres con el fin de hacer efectivo el derecho a la igualdad real y material, especialmente en los ámbitos económico, empresarial, social y laboral.

Artículo 5. Buena fe ocupacional.

No constituye discriminación aquella diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo si, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que estas se lleven a cabo, esta característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre que su objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Artículo 6. Derecho a la indemnidad.

1. Nadie podrá discriminar o represaliar a una persona por reclamar o ejercer los derechos que le corresponden con arreglo a la presente ley.
2. Siempre que tenga por causa la reclamación o ejercicio de los derechos que le corresponden a una persona con arreglo a la presente ley, tampoco se podrá discriminar o represaliar a quien la apoye o defienda en esa reclamación o ejercicio, o a quien mantenga con ella relación matrimonial, unión de hecho o parentesco.

Artículo 7. Definiciones de aplicación.

1. **Acciones positivas:** estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades por medio de medidas que permitan contrarrestar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales.
2. **Brecha de género:** diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable que muestra las diferentes posiciones de mujeres y hombres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado.
3. **Brecha salarial entre hombres y mujeres:** diferencia existente entre el salario medio de los hombres y las mujeres, expresada como un porcentaje del salario medio de los hombres. Se calcula en base a la siguiente fórmula: la diferencia salarial de los salarios medios entre hombres y mujeres, dividido por el salario de los hombres.
4. **Brecha tecnológica de género:** se refiere a las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en el acceso, la formación, el uso y la participación en las tecnologías de la información y la comunicación.
5. **Composición equilibrada:** presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto de una entidad, empresa o institución, ningún sexo supere el sesenta por ciento ni esté por debajo del cuarenta por ciento.
6. **Conciliación de la vida laboral, personal, social y familiar:** conjunto de políticas y medidas públicas y privadas adoptadas en la estructura y organización del contexto laboral, educativo, asistencial; en los sistemas de permisos parentales y de cuidado de personas mayores y dependientes, así como de creación de servicios de apoyo familiar que permitan a hombres y mujeres desarrollar la vida profesional, la vida personal y la vida familiar en igualdad de oportunidades, y compatibilizar las responsabilidades familiares con la realización personal y profesional.
7. **Corresponsabilidad:** reparto equitativo y compartido de las responsabilidades domésticas y de cuidados entre hombres y mujeres, así como entre los distintos agentes sociales, con el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades y hacer posible la conciliación
8. **Datos desagregados por sexo:** recogida de datos y tabulación separada por hombres y mujeres con el objeto de medir las diferencias de ambos sexos en términos de distintas dimensiones sociales y económicas que facilita el diseño de políticas públicas, así como evaluar el impacto de género.
9. **Dependencia económica:** a efectos de esta ley se considera que hay dependencia económica cuando una persona depende

económicamente de otra por no disponer de ingresos suficientes propios, considerándose legalmente que existe cuando sus ingresos no superan el límite establecido (como el IPREM) o cuando, por razones como incapacidad o edad, no puede trabajar. Se considerará que una persona tiene dependencia económica si la pensión que percibiese, no excede en cómputo anual del IPREM, salvo que percibiese pensión contributiva por invalidez. También habrá dependencia económica cuando la hija, hijo o la persona sometida a tutela, acogimiento familiar permanente, o guarda con fines de adopción, contribuya al sostenimiento de la familia, y la persona progenitora esté incapacitada para trabajar, jubilada o sea mayor de sesenta y cinco años de edad, siempre que los ingresos de esta no sean superiores, en cómputo anual, al cien por ciento del IPREM, incluidas las pagas extraordinarias.

10. **Discriminación directa por razón de sexo:** situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
11. **Discriminación indirecta por razón de sexo:** situación en que una actuación, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
12. **Discriminación por asociación:** situación en la que una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra, es objeto de un trato discriminatorio.
13. **Discriminación por error:** aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.
14. **Discriminación múltiple:** situación en la que una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas.
15. **Discriminación interseccional:** cuando concurren o interactúan diversas causas, generando una forma específica de discriminación.
16. **División sexual del trabajo:** Distribución socialmente construida de tareas productivas y reproductivas entre mujeres y hombres que asigna tradicionalmente a las mujeres una mayor responsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado.
17. **Economía del cuidado:** organización de la provisión de cuidados, remunerados y no remunerados, necesarios para la reproducción social, así como de las garantías de los derechos de las personas cuidadoras y quienes reciben las prestaciones.

- 18. Estereotipos de género:** construcciones sociales y culturales que atribuyen valores, características y conductas a las personas en función de su sexo, estableciendo modelos de comportamiento rígidos y simplificados. Estas ideas impuestas y fuertemente asumidas no son neutrales y contribuyen a reproducir relaciones de poder desiguales entre mujeres y hombres, condicionando sus gustos, expectativas, empleos, salarios, formas de vida y limitando sus oportunidades y libertades.
- 19. Familia monoparental:** núcleo formado por persona adulta con uno o más hijos o hijas menores de veintiún años o con un grado de discapacidad igual o superior al treinta y tres por ciento o que estén incapacitadas para trabajar, cualquiera que fuera su edad, y que dependan económicamente de la persona progenitora o responsable. A tales efectos, será necesario que los hijos e hijas menores convivan con la persona progenitora, entendiéndose que la separación transitoria motivada por razón de estudios, trabajo, tratamiento médico, rehabilitación u otras causas similares no rompe dicha convivencia. El límite de edad se ampliará hasta el cumplimiento de los veintiséis años cuando exista una sola mujer progenitora víctima de violencia de género y, con carácter general, si los hijos o hijas cursan enseñanzas universitarias, formación profesional, u otros estudios que se consideren adecuados a su edad y titulación o encaminados a la obtención de un puesto de trabajo. Nadie podrá formar parte de dos unidades familiares al mismo tiempo, a los efectos de esta ley, y la condición de familia monoparental se perderá en el momento en que la persona responsable de la unidad familiar contraiga matrimonio con otra persona, constituya una pareja de hecho o bien dejen de cumplirse cualquiera de los requisitos establecidos en la ley.
- 20. Género:** papeles, comportamientos, actividades y atribuciones socialmente contruidos que una sociedad concreta considera propios de mujeres o de hombres.
- 21. Impacto de género:** identificación y valoración de los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.
- 22. Informe de impacto de género:** documento que pretende recoger una evaluación previa sobre los resultados y efectos que tendrá una norma o política sobre mujeres y hombres y la valoración de estos resultados, en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- 23. Paridad:** concepto numérico y sustantivo relacionado con la igualdad de género calculado a menudo como el valor de la proporción de mujeres y hombres de un determinado indicador.

- 24. Plan de igualdad:** conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa, entidad o institución, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar toda discriminación por razón de sexo, de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres
- 25. Sectores laborales feminizados:** Son los sectores en los que la mayoría de las personas trabajadoras son mujeres y que tienen más probabilidad de sufrir devaluación salarial que las masculinizadas.
- 26. Segregación horizontal:** distribución desigual de mujeres y hombres en distintos sectores de actividad y tipos de empleo, que provoca su concentración en determinadas ocupaciones en función del sexo, generalmente influida por estereotipos de género.
- 27. Segregación vertical:** distribución desigual de mujeres y hombres en los distintos niveles de responsabilidad y jerarquía dentro de una organización, que provoca su concentración en determinados puestos en función del sexo, dificultando el acceso a posiciones de mayor poder y decisión.
- 28. Trabajadora por cuenta propia o cuenta ajena víctima de violencia de género:** toda mujer que sufre violencia de género en los términos legalmente definidos y que desarrolla una actividad laboral por cuenta ajena o por cuenta propia.
- 29. Transversalidad de género:** reorganización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos de forma que se incorpora la perspectiva de igualdad de género en todas las políticas a todos los niveles por todos los actores normalmente involucrados en la toma de decisiones políticas, considerando de forma sistemática estas diferencias entre las condiciones, situaciones y necesidades de las mujeres y de los hombres.
- 30. Violencia de género:** aquella que se ejerce contra las mujeres como manifestación de la discriminación y la situación de desigualdad en el marco de un sistema de relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, producida por medios físicos, sexuales, económicos, digitales o psicológicos, incluidas las amenazas, intimidaciones, coacciones o la privación arbitraria de la libertad, y tenga como resultado un daño físico, económico, psicológico, sexual u otro relacionado con el entorno social, o sea susceptible de producir dicho daño, se produzca una sola vez o de forma reiterada, tanto en el ámbito público como privado. Igualmente, se entiende como violencia de género la violencia vicaria, aquella situación en las que un agresor utiliza a los hijos o a seres queridos de su pareja o expareja, como medio para infligir daño emocional o físico a la madre.

TÍTULO I

Competencias y colaboración institucional

Capítulo I

Competencias

Artículo 8. Disposiciones generales.

1. Las Administraciones públicas de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha garantizarán la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de sus competencias, y la incluirán transversalmente en todas las políticas públicas económicas, presupuestarias, sociales y para el empleo que desarrolle.
2. Corresponde a la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha la ejecución en materia de igualdad económica, en los términos previstos en el artículo 4.3 del Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha, que establece que propiciará la efectiva igualdad de mujeres y hombres, promoviendo la plena incorporación de ésta a la vida social y superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política y en el artículo 31.12 por el que asume competencias exclusivas en materia de planificación de la actividad económica y fomento del desarrollo económico, dentro de los objetivos marcados por la política económica nacional y del sector público económico.

Capítulo II

Colaboración institucional

Artículo 9. Colaboración entre las Administraciones públicas.

1. La Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha actuará en el marco de sus competencias y cooperará con la Administración General del Estado en la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito económico, empresarial, social y laboral.
2. Las Entidades Locales de Castilla y la Administración regional, cooperarán en la integración de la igualdad en el ámbito económico, empresarial, social y laboral, en el ejercicio de sus competencias.

Artículo 10. La Administración de la Comunidad Autónoma.

1. La consejería competente en materia de igualdad, en orden a lograr los objetivos de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito económico, empresarial, social y laboral, garantizará:
 - a) Apoyo, planificación, coordinación y evaluación de la aplicación de las medidas detalladas en la presente ley.
 - b) Impulso a la colaboración y coordinación entre las diferentes Administraciones públicas de Castilla-La Mancha en materia de igualdad económica, empresarial, social y laboral.
 - c) La paridad en los ámbitos de toma de decisiones y órganos de representación de la Administración regional atendiendo al principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres, de tal manera que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.
 - d) Impulso y coordinación de las medidas y actuaciones exigidas a las empresas públicas y privadas de la región, en el desarrollo de planes, programas y actividades en materia de igualdad económica, empresarial, social y laboral y de prevención y protección frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
 - e) Desarrollo de medidas de sensibilización y concienciación ciudadana para la consecución de la igualdad real en el ámbito económico, empresarial, social y laboral.
 - f) Impulso de políticas específicas de igualdad económica, empresarial, social y laboral en el ámbito rural.
 - g) Establecimiento de canales para la participación y colaboración de universidades, asociaciones o entidades del ámbito público y privado en el desarrollo de esta ley.
 - h) Investigación, detección e identificación de aquellas situaciones individuales o colectivas de discriminación en el ámbito económico, empresarial, social y laboral para aplicar las correspondientes medidas correctoras, sin perjuicio de las competencias atribuidas a otros órganos.
 - i) Aplicación de cualquier otra función atribuida por esta ley o cualesquiera otras funciones atribuidas a las diversas consejerías en su ámbito de competencias.
 - j) Otras funciones que puedan establecerse para la Administración regional por norma con rango de ley.
2. Se promoverán las condiciones necesarias para que las políticas de igualdad se apliquen a todas las políticas regionales económicas,

sociales, laborales, particularmente de erradicación de la precariedad laboral y de corresponsabilidad.

Artículo 11. Instrumentos de colaboración.

La Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y las entidades que conforman el sector público autonómico fomentarán alianzas estratégicas para la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en el ámbito económico, laboral, empresarial y social con entidades locales y provinciales así como con universidades, organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, colegios profesionales y las asociaciones de mujeres.

TITULO II

Principio de igualdad en la política económica y para el empleo

Capítulo I

Medidas para la igualdad en la política económica y para el empleo de Castilla-La Mancha

Artículo 12. Integración y promoción de la perspectiva de género y la igualdad en la política económica y para el empleo.

1. La perspectiva de género y el principio de igualdad entre mujeres y hombres se integrarán activamente en la política económica, empresarial y laboral, con arreglo a la presente ley a través de:
 - a. Diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las medidas de fomento del empleo público y privado, de acceso al empleo y en la promoción del empleo por cuenta propia y cuenta ajena, en el ámbito de sus competencias.
 - b. Políticas de competencia autonómica en el ámbito de la economía, la inserción laboral y la formación profesional, ocupacional y continua.
 - c. Ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas de participación y asociacionismo regionales.
2. Se promoverán medidas para aplicar la igualdad entre mujeres y hombres a los procesos de selección de personal, promoción profesional, condiciones de trabajo, seguridad y salud laboral y contratación en el empleo público y privado, tanto por cuenta propia como ajena.

3. Para erradicar todas las formas de discriminación por razón de sexo en el ámbito de la economía y el empleo y en aquellas derivadas de la maternidad, las retribuciones, las condiciones de trabajo y el disfrute de los permisos de nacimiento y cuidados o reducciones por guarda legal, se pondrán en marcha actuaciones específicas a tal fin.

Artículo 13. Negociación colectiva.

1. La consejería competente en materia de igualdad podrá asesorar a la consejería competente en materia de empleo para impulsar la inclusión efectiva del principio de igualdad en los convenios colectivos y planes de igualdad de Castilla-La Mancha, de acuerdo con los agentes sociales, con el fin de evitar cláusulas discriminatorias por razón de sexo e impulsar medidas para erradicar brechas económicas. Se estimulará que la negociación de estos convenios se lleve a cabo en un marco de presencia equilibrada entre mujeres y hombres.
2. Conjuntamente con los agentes sociales, las consejerías competentes en materia de igualdad y empleo, elaborarán material con recomendaciones sobre el nivel adecuado de representación de mujeres y hombres en función del censo electoral de empresas o empleadores públicos, que promoverá una presencia paritaria o, cuando no sea posible, equilibrada, en las comisiones negociadoras de los convenios colectivos.
3. En caso de ser detectadas cláusulas discriminatorias entre mujeres y hombres, incluidas las que de forma indirecta generen o puedan generar brechas económicas en un convenio ya publicado, la consejería competente en materia de empleo podrá impugnarlo de oficio. Así mismo, las cláusulas discriminatorias por razón de sexo también podrán ser impugnadas a instancia de parte, por los sujetos legitimados para ello, conforme a lo establecido en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
4. La consejería competente en materia de igualdad podrá asesorar al Consejo de Relaciones Laborales de Castilla-La Mancha para que, en el marco de sus competencias, y como órgano de diálogo institucional, concertación y participación, promueva y difunda la igualdad laboral en los términos previstos en esta ley.
5. La autoridad autonómica de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, conforme a lo establecido en la Ley 23/2015, de 21 de julio, ordenadora del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y lo establecido en el convenio de colaboración respectivo, llevará a cabo el impulso y seguimiento de la actividad inspectora con relación

- al cumplimiento efectivo de las normas sobre discriminación salarial por razón de sexo.
6. Se impulsará a las empresas y entidades privadas que tengan su domicilio social en Castilla-La Mancha o que tengan agencia, sucursal, delegación o cualquier otra representación en la región, siempre que hubiera contratado personal en Castilla-La Mancha, para que adopten medidas dirigidas a eliminar la brecha salarial y a promover medidas de conciliación y fomento de la corresponsabilidad.

Artículo 14. Programa regional para la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito económico y laboral.

1. El Consejo de Gobierno de Castilla-La Mancha, formulará y aprobará un programa regional para la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito económico y laboral, a propuesta de la consejería competente en materia de igualdad, en el que se incluirán las líneas de intervención que orientarán las actividades para promover la igualdad en el ámbito económico, empresarial y laboral.
2. Entre las líneas de intervención del programa previsto en el apartado anterior, deberán figurar, entre otras, medidas y acciones para:
 - a. Combatir las brechas económicas entre mujeres y hombres.
 - b. Facilitar la incorporación de las mujeres a los sectores económicos masculinizados.
 - c. Impulsar el empleo estable y favorecer la contratación a jornada completa de las mujeres, particularmente en el ámbito rural.
 - d. Incentivar a empresas que tengan su domicilio social en Castilla-La Mancha o que tengan agencia, sucursal, delegación o cualquier otra representación en la región, siempre que hubiera contratado personal y que hayan implantado medidas específicas para garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de dirección y en los consejos de administración.
 - e. Apoyar y asesorar a empresas para incorporar la igualdad en sus organizaciones en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.
 - f. Favorecer la conciliación de la vida laboral, personal, familiar y social.
 - g. Abordar situaciones de discriminación interseccional y vulnerabilidad de las mujeres en el ámbito laboral.
 - h. Reforzar la igualdad en el ámbito del trabajo por cuenta propia, especialmente en los entornos rurales.

- i. Incentivar a las empresas de menos de 50 personas trabajadoras para que adopten medidas en el ámbito de la igualdad.
3. Este programa incluirá la organización de la formación en materia de igualdad a empresas, organizaciones empresariales, organizaciones sindicales y representación legal de las personas trabajadoras, así como de las personas que intervienen en el proceso de orientación e inserción laboral, en el marco de sus competencias.
4. El programa será aprobado en el plazo de un año a contar desde la aprobación de esta ley y tendrá una vigencia mínima de 4 años.
5. A efectos de garantizar su adecuada implantación, el programa contendrá objetivos cuantificables, indicadores de seguimiento y sistemas de evaluación.

Artículo 15. Informe periódico.

El Gobierno elaborará un informe trienal del impacto de género de las políticas económicas de Castilla-La Mancha en los términos que reglamentariamente se determinen.

Artículo 16. Medidas de sensibilización a la ciudadanía.

1. Las consejerías competentes en materia de igualdad y en materia de economía, pondrán en marcha acciones de sensibilización y prevención de las brechas económicas y la desigualdad laboral de mujeres y hombres.
2. Las acciones de sensibilización fomentarán las buenas prácticas de transparencia y responsabilidad empresarial en torno a las retribuciones salariales.
3. El Instituto de la Mujer elaborará periódicamente material de información divulgativo sobre igualdad económica, laboral y retributiva entre mujeres y hombres.

Artículo 17. Ayudas al emprendimiento femenino.

1. La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha promoverá medidas de apoyo a iniciativas empresariales y económicas lideradas por mujeres, especialmente en el ámbito rural, a través de convenios con entidades financieras que faciliten el acceso de las mujeres emprendedoras a la financiación, especialmente para actividades económicas en sectores y ámbitos rurales.
2. La Administración regional podrá reservar hasta un cuarenta por ciento de las ayudas y subvenciones en materia de emprendimiento

que convoque el sector público regional a solicitantes mujeres que lideren los proyectos presentados. Así mismo, se podrá otorgar una puntuación adicional en los procesos de concurrencia, en el caso de que los proyectos estén en zonas escasamente pobladas o zonas en riesgo de despoblación, en los términos de la Ley 2/2021, de 7 de mayo, de Medidas Económicas, Sociales y Tributarias frente a la Despoblación y para el Desarrollo del Medio Rural en Castilla-La Mancha.

3. Se arbitrarán instrumentos para incrementar la presencia de mujeres en los órganos rectores de las cooperativas y asociaciones agrarias, ganaderas, agroalimentarias y forestales, a través de incentivos fijados en los términos de la Ley 6/2019, de 25 de noviembre, del Estatuto de las Mujeres Rurales de Castilla-La Mancha.
4. Las asociaciones u organizaciones profesionales, empresariales o de otra índole que operan en el ámbito agrario tendrán acceso a ayudas y subvenciones siempre que cuenten con una participación mínima del cuarenta por ciento de mujeres en sus órganos de dirección, en los términos recogidos en la Ley 6/2019, de 25 de noviembre, del Estatuto de las Mujeres Rurales de Castilla-La Mancha.

Artículo 18. Plan regional para el liderazgo de las mujeres.

1. Por Acuerdo del Consejo de Gobierno, y a propuesta conjunta de las Consejerías competentes en materia de igualdad, economía y empleo, se elaborará y aprobará, en el plazo máximo de un año desde la entrada en vigor de esta ley, un Plan Regional para el Liderazgo de las Mujeres.
2. El Plan tendrá una vigencia de 4 años y se diseñará en colaboración con las organizaciones sociales y asociaciones de mujeres más representativas de la región. Su objetivo estratégico será la eliminación de la brecha de género en los órganos de gobierno, administración y alta dirección de los sectores público y privado.
3. Deberán incluirse en el Plan objetivos, indicadores y un programa de incentivos específicos, que incluirá la priorización en la contratación pública y el acceso a subvenciones regionales para aquellas empresas que acrediten paridad en sus órganos de decisión.

Capítulo II

Empleo público

Artículo 19. Promoción de la igualdad en el empleo público.

1. Con la finalidad de garantizar condiciones de igualdad efectiva en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la promoción profesional, el sector público regional adoptará, en el marco de sus competencias, las siguientes actuaciones:
 - a. Reforzar el acceso a las empleadas y empleados públicos al ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar, social y laboral y declarar ilegal toda discriminación directa o indirecta a causa de su ejercicio, según la normativa aplicable.
 - b. Reforzar la inclusión de las materias sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y no discriminación en todas las pruebas tanto en el acceso al empleo público como aquellas que se celebran a lo largo de la carrera profesional.
 - c. Garantizar la presencia paritaria entre mujeres y hombres en las comisiones, consejos y órganos colegiados de carácter técnico e impulsar esta presencia en los órganos de negociación y participación que se establezcan en el marco de la Administración regional, salvo que por motivos fundados no pudiera hacerse efectivo.
 - d. Aplicar el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de los tribunales y órganos de selección de personal. Cuando se trata de sectores en los que las mujeres hayan estado tradicionalmente infrarrepresentadas, se procurará la aplicación de dicho principio, salvo que por razones fundadas no pudiera hacerse efectivo.
 - e. Con ocasión de cualquier proceso electoral de su personal, elaborar un informe que incluya los datos sobre la presencia paritaria o equilibrada de mujeres y hombres cuando alguno de los dos sexos esté infrarrepresentado en las unidades electorales que corresponda.
 - f. Desarrollar un plan de formación en igualdad para la Administración regional, con directrices expresas en materia de igualdad económica, empresarial y laboral, que garantice acceso actualizado y periódico al personal del sector público de Castilla-La Mancha y que ésta se puntúe en todos los puestos convocados en los concursos.
2. La consejería competente en materia de función pública evaluará bienalmente la efectividad del derecho a la igualdad de mujeres y hombres en el sector público de Castilla-La Mancha y presentará un informe con los principales resultados, incluyendo la opinión del personal respecto a la igualdad en su ámbito de trabajo.

Artículo 20. Instrumentos para la actuación en empleo público.

1. La Administración regional promoverá medidas de flexibilidad organizativa y racionalización de horarios que permitan una gestión del trabajo orientada a resultados, compatible con la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar, social y laboral.
2. La consejería competente en materia de administración pública incentivará la participación del personal del sector público autonómico en la promoción profesional en los grupos, cuerpos o escalas donde exista infrarrepresentación de mujeres y elaborará las instrucciones, en el marco de sus competencias, para la incorporación de la perspectiva de género en las convocatorias de ayudas en concurrencia competitiva y en sus órdenes de bases reguladoras.
3. Se garantizará la difusión efectiva, a través de los canales de comunicación interna, del Protocolo para la prevención, identificación y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.
4. Se realizará un estudio sobre la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género en las administraciones públicas de Castilla-La Mancha, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de la ley, que identifique las brechas retributivas por razón de sexo en el empleo público regional.
5. Se pondrán en marcha acciones para mejora de la respuesta institucional frente a posibles casos de discriminación múltiple o interseccional en la Administración regional.
6. El Gobierno regional impulsará la participación de las mujeres en situación de discriminación interseccional o múltiple en los nombramientos de los altos cargos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos públicos vinculados o dependientes.
7. La consejería competente en materia de igualdad colaborará en la elaboración las directrices para la formación del personal de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha en materia de igualdad económica, empresarial y laboral, recogida en esta ley.

Artículo 21. Programa de desarrollo profesional y liderazgo para mujeres en la Administración regional

La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, en el plazo máximo de un año desde la aprobación de esta ley, elaborará y pondrá en marcha un

Programa de desarrollo profesional y liderazgo para mujeres en la Administración regional. Su objetivo pasa por mejorar la participación en puestos de responsabilidad, facilitando herramientas para el desarrollo de sus capacidades y habilidades profesionales y de liderazgo con acciones de sensibilización a hombres y mujeres sobre el equilibrio de género en la toma de decisiones.

Artículo 22. Estadísticas de violencia de género en el empleo público.

La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha elaborará, en el plazo máximo de un año desde la aprobación de esta ley, un estudio con los datos estadísticos de las empleadas de la Administración regional que sean o hayan sido víctimas de violencia, por tipología de esta violencia y su incidencia en su carrera profesional, respetando la normativa sobre protección de datos personales. En este informe se incluirán, si fuera necesario, medidas correctoras.

Artículo 23. Presencia equilibrada en la designación representantes de la Administración regional.

1. La Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y demás entidades del sector público garantizarán una composición paritaria de mujeres y hombres en comités u órganos colegiados.
2. Los consejos de administración de las empresas en cuyo capital participe la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha o entidades que conforman el sector público autonómico asegurarán la presencia, como mínimo, de un cuarenta por ciento de personas del sexo menos representado, sin que ningún sexo pueda superar el sesenta por ciento de miembros del consejo de administración. En caso de que se produzca una vacante anticipada por circunstancias sobrevenidas, se deberá alcanzar de nuevo dicho porcentaje al nombrar al nuevo consejero o consejera, que se recuperará de forma definitiva en la primera junta general que tenga lugar después de la vacancia producida.
3. Los consejos de administración de las empresas en cuyo capital participe la Administración regional o entidades que conforman el sector público autonómico deberán asimismo velar por que los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres, así como la diversidad respecto a cuestiones como la edad, la discapacidad o la formación y experiencia

profesionales y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que faciliten la selección de consejeras en un número que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

4. Las entidades comprendidas en el ámbito de aplicación de este artículo procurarán que, cuando concurren candidaturas con idéntica capacitación, méritos y capacitación profesional, se favorezca la incorporación de personas del sexo menos representado, de conformidad con la normativa aplicable.

Capítulo III Planes de Igualdad

Artículo 24. Seguimiento de los planes de igualdad.

La autoridad autonómica de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, conforme a lo establecido en la Ley 23/2015, de 21 de julio, ordenadora del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y lo establecido en el convenio de colaboración respectivo, impulsará la actividad inspectora en relación con la efectiva negociación e implantación por las empresas de los planes de igualdad en los términos previstos en el desarrollo normativo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, particularmente en el 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

Artículo 25. Igualdad y contratación pública.

1. Las medidas previstas en este artículo se aplicarán de conformidad con la legislación básica estatal en materia de contratación pública, respetando los principios de igualdad.
2. En el marco de la normativa en materia de contratación pública, las administraciones públicas de Castilla-La Mancha y el sector público instrumental promoverán la utilización estratégica de la contratación pública como instrumento para fomentar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
3. Los órganos de contratación del sector público regional de Castilla-La Mancha, en adelante, los órganos de contratación, incluirán criterios de igualdad que, vinculados al objeto del contrato, promuevan la integración y promoción de la perspectiva de género, la igualdad de

trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el mercado laboral y la eliminación de las brechas económicas, particularmente de la brecha salarial de género.

4. Los órganos de contratación incluirán condiciones especiales de ejecución vinculadas al objeto del contrato con el fin de garantizar la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en el ámbito económico, laboral, empresarial y social a la vez que promoverán el cumplimiento de los restantes fines de esta ley recogidos en el artículo 3. Dichas condiciones se redactarán de forma clara y precisa e irán acompañadas de mecanismos de seguimiento y evaluación para asegurar su cumplimiento.
5. Los órganos de contratación podrán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares de los contratos que celebren, criterios de adjudicación específicos relacionados con la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la reducción de las brechas económicas incluida la brecha salarial de género, para el desempate en los casos en los que, tras la aplicación de los criterios de adjudicación, se produzca un empate entre dos o más ofertas.
6. Sin perjuicio de otros criterios análogos que puedan establecerse, los pliegos podrán prever, alguno o varios de los siguientes criterios de preferencia, siempre que se encuentren vinculados al objeto del contrato:
 - a) Propositiones presentadas por empresas que acrediten estar en posesión, vigente a la fecha límite de presentación de ofertas, de un distintivo o reconocimiento público oficial en materia de igualdad entre mujeres y hombres, otorgado por una administración u organismo público competente.
 - b) Propositiones presentadas por empresas que acrediten disponer, vigente a la fecha límite de presentación de ofertas, de certificación emitida por entidad independiente o acreditada relativa a un sistema de gestión en materia de igualdad de género o diversidad e inclusión, referida al conjunto de la organización o, cuando resulte procedente, al centro de trabajo o unidad responsable de la ejecución del contrato.
 - c) Propositiones presentadas por empresas que acrediten, en los términos y con la metodología fijados en el pliego, una evolución favorable en la reducción de su brecha salarial de género respecto del ejercicio inmediatamente anterior y de conformidad con la normativa vigente.

- d) Los pliegos de cláusulas administrativas particulares determinarán la documentación acreditativa a aportar por los licitadores en el momento en que se produzca el empate y, en su caso, los mecanismos de comprobación por el órgano de contratación, pudiendo requerirse subsanación o aclaración cuando existan dudas razonables sobre la equivalencia o suficiencia de la evidencia presentada.
- 7. Los órganos de contratación establecerán mecanismos de evaluación y seguimiento para asegurar el cumplimiento de las medidas mencionadas en los apartados anteriores con el objetivo de promover a través de la contratación pública el objetivo de eliminar las desigualdades y promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- 8. Las empresas adjudicatarias estarán obligadas a mantener, como mínimo, las condiciones y parámetros de igualdad durante el plazo fijado en la adjudicación, que, si el contrato resultara de ejecución sucesiva, será igual a su duración temporal.
- 9. No podrán contratar con el sector público aquellas empresas que, estando obligadas a conformar a la legislación aplicable, no dispongan de un plan de igualdad debidamente registrado y en vigor.

Artículo 26. Planes de igualdad en la función pública.

- 1. La Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y los organismos y entes que integran su sector público están obligados a contar con planes de igualdad destinados a su plantilla.
- 2. El diagnóstico previo, el contenido, el seguimiento y la evaluación de los planes de igualdad a los que hace referencia el párrafo anterior cumplirán con lo previsto en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

Artículo 27. Servicios de asesoramiento.

La consejería competente en materia de igualdad podrá crear servicios de asesoramiento a entidades locales, empresas públicas y privadas y otras entidades e instituciones de Castilla-La Mancha, durante el proceso de elaboración, negociación e implantación de planes de igualdad y otras medidas de igualdad, incluidos los protocolos contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo y todas las formas de violencia de género, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

Artículo 28. Incentivos para la implantación voluntaria de planes de igualdad.

1. Las consejerías competentes en materia de igualdad y en materia de economía y empleo, a través del Instituto de la Mujer, impulsarán, en el ámbito de sus competencias, que las empresas exentas de la obligación prevista en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, elaboren planes de igualdad y que cumplan con el contenido previsto en el artículo 46 de dicha Ley.
2. Con objeto de adoptar voluntariamente los planes de igualdad, se establecerán incentivos dirigidos a empresas con una plantilla inferior a cincuenta personas trabajadoras y que no estén obligadas a su aplicación y elaboración, en los términos previstos en la normativa aplicable.
3. Se convocarán ayudas para implantar planes de igualdad voluntarios dirigidas a las empresas de menos de cincuenta personas trabajadoras con domicilio social en Castilla-La Mancha o con sucursal, delegación o representación en la región siempre que hubieran contratado personal en Castilla-La Mancha. Estos planes deberán ser elaborados, negociados y aprobados en los términos fijados en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en el 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 y en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
4. Las empresas beneficiarias de las ayudas establecidas en el párrafo anterior deberán elaborar un informe con la evolución de la implantación del plan de igualdad y, en caso de incumplir más del cincuenta por ciento de las medidas aprobadas, se podrá proponer la revocación de la ayuda y su reintegro en el plazo de 6 meses desde la notificación.

Capítulo IV

Distintivo de Excelencia en Igualdad de Género

Artículo 29. Distintivo de Excelencia en Igualdad de Género

1. El Distintivo de Excelencia en Igualdad de Género, en adelante el Distintivo, creado por Ley 12/2010 de 18 de noviembre de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha, es una marca que concede la Presidencia del Gobierno de Castilla-La Mancha para reconocer a aquellas empresas y entidades, no pertenecientes al sector público estatal, autonómico o local, que destaquen por la implantación de planes o medidas de igualdad durante al menos dos años, siempre que tengan su domicilio en Castilla-La Mancha o, si no lo tienen, que hubieran contratado personal en esta región y dispongan de sucursal, delegación o cualquier otra representación.
2. Todas las empresas con domicilio social en Castilla-La Mancha o, en su caso, con agencia, sucursal, delegación, centro de trabajo o cualquier otra representación en la región, siempre que hubiera contratado personal en Castilla-La Mancha, que cuenten con un plan de igualdad aprobado y registrado en el Registro de Convenios Colectivos y Planes de Igualdad, podrán optar al Distintivo.
3. La concesión del Distintivo será compatible con la obtención de otras distinciones concedidas por cualesquiera otras administraciones públicas o entes públicos o privados, nacionales o extranjeros relacionados con la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Artículo 30. Requisitos para acceder al Distintivo de Excelencia en Igualdad de Género.

1. Podrán solicitar el Distintivo de Excelencia en Igualdad de Género las empresas y entidades públicas o privadas, que destaquen por la implantación de planes o medidas de igualdad, siempre que tengan su domicilio social en Castilla-La Mancha o, si no lo tienen, que tengan agencia, sucursal, delegación, centro de trabajo o cualquier otra representación en la región, siempre que hubiera contratado personal en Castilla-La Mancha.
2. Los requisitos, parámetros e indicadores de igualdad valorados y demás criterios para la concesión se establecerán mediante resolución de convocatoria y procedimiento de concesión y establecimiento de

las bases reguladoras del Distintivo de Excelencia en Igualdad de Género que, entre otros requisitos, incluirá:

- a. La obligación de tener aprobado y registrado un plan de igualdad, de conformidad con el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
 - b. Un informe diagnóstico negociado con la representación legal de las personas trabajadoras, una auditoría retributiva y un registro retributivo conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
 - c. Un protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral, conforme a lo dispuesto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y en el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
 - d. Cuando las empresas públicas o privadas y entidades solicitantes cuenten con un consejo de administración, este deberá tener una presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo en las empresas de capital familiar y pymes, que en su caso deberán garantizar que las personas del sexo menos representado ocupen como mínimo el veinte por ciento de los puestos.
3. Será imprescindible utilizar una imagen y lenguaje inclusivo y no sexista en todos los procesos de comunicación y publicidad emanados directa o indirectamente de las empresas y entidades solicitantes.
 4. No podrán concurrir al Distintivo las entidades y empresas públicas o privadas que incumplan las condiciones establecidas en esta ley ni las que en los dos años anteriores a la convocatoria de la concesión del Distintivo hayan sido objeto de sanción firme por la autoridad laboral por prácticas discriminatorias o por no cumplir sus obligaciones en materia de igualdad de mujeres y hombres.

5. Se constituirá una comisión de evaluación paritaria como órgano colegiado de valoración y para la verificación y evaluación de la documentación que se registrará por lo dispuesto en los artículos 15 y siguientes de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público y por lo establecido en la resolución por la que se convoca el procedimiento de concesión del Distintivo de Excelencia en Igualdad de Género y se establecen sus bases reguladoras.

Título III

Impulso a la igualdad salarial

Artículo 31. Actuaciones frente a la brecha salarial.

1. La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha impulsará a las empresas y entidades públicas y privadas a adoptar actuaciones dirigidas a eliminar la brecha salarial y pondrá en marcha, en colaboración con asociaciones de mujeres, agentes económicos y agentes sociales con mayor representatividad de la región, campañas de sensibilización e información sobre las consecuencias de las brechas económicas en las mujeres, particularmente de la brecha salarial de género.
2. En el marco de sus competencias, la Junta promoverá, en colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el marco de los instrumentos de cooperación existentes, actuaciones dirigidas al cumplimiento de la normativa de planes de igualdad, auditoría retributiva, eliminación de la brecha salarial y prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como en la detección de situaciones de economía sumergida, especialmente en actividades feminizadas, en colaboración con otras administraciones con competencias en la materia.

Artículo 32. Medios de comunicación

Los medios de comunicación de titularidad pública de Castilla-La Mancha participarán en las acciones de concienciación ciudadana sobre la necesidad de erradicar las brechas económicas de género y transmitirán una imagen igualitaria y no estereotipada de mujeres y hombres, especialmente en los ámbitos profesionales y educativos, a través de espacios que visibilicen a mujeres referentes, específicamente en entornos rurales, zonas despobladas y en proyectos vinculados al desarrollo sostenible, la innovación, la tecnología y otros sectores estratégicos.

Título IV

Disposiciones organizativas

Artículo 33. Observatorio regional de la brecha económica entre mujeres y hombres.

Se crea el Observatorio regional de las brechas económicas entre mujeres y hombres en Castilla-La Mancha con el objetivo de impulsar la participación, asesoramiento, conocimiento y transferencia de información y conocimiento, como órgano colegiado con carácter consultivo, adscrito orgánicamente a la consejería con competencias en materia de igualdad.

Artículo 34. Composición del Observatorio.

1. El Observatorio será paritario y estará integrado por:
 - a) Tres personas designadas por la consejería con competencias en materia de igualdad, incluida la que presida el organismo.
 - b) Dos personas designadas por la consejería con competencias en materia de empleo y trabajo.
 - c) Una persona designada por la consejería con competencias en materia de servicios sociales.
 - d) Una persona designada por la consejería con competencias en materia de agricultura, ganadería y desarrollo rural.
 - e) Dos personas designadas por las organizaciones sindicales más representativas.
 - f) Dos personas designadas por las asociaciones empresariales más representativas.
 - g) Una persona designada por el Consejo Rector de Cooperativas Agroalimentarias Castilla-La Mancha
 - h) Una persona designada por el Consejo Regional de la Mujer y que represente a las asociaciones de mujeres. Esta persona será

elegida entre las representantes de las asociaciones de mujeres y rotará cada año.

- i) Una persona designada por la Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla-La Mancha.
 - j) Una persona a propuesta de la Universidad de Castilla-La Mancha.
 - k) Una persona a propuesta de la Universidad de Alcalá de Henares.
 - l) Dos personas expertas en economía y estudios de género, a propuesta de la consejería con competencias en materia de igualdad.
2. La condición de miembro del Observatorio no devengará retribución económica alguna, percibiéndose únicamente las indemnizaciones por gastos de desplazamiento que correspondan.

Artículo 35. Funciones de Observatorio.

1. Serán funciones del Observatorio:
- a) Recopilar, analizar y publicar los datos desagregados por sexo de las brechas económicas entre mujeres y hombres detectadas en el ámbito laboral y salarial, en el acceso a la financiación y la información, la formación, la distribución de la riqueza y los tiempos de trabajo.
 - b) Proponer la elaboración de estudios sobre las brechas económicas detectadas por razón de sexo y su evolución, identificando las causas, las tendencias, los sectores, edades y categorías más afectadas.
 - c) Proponer medidas para reducir las brechas entre mujeres y hombres en el desempeño de las horas extraordinarias.
 - d) Asesorar al conjunto del Gobierno regional en el diseño y puesta en marcha de medidas y programas dirigidas a eliminar y prevenir las brechas económicas, en el ámbito de sus competencias.

- e) Organizar actividades y acciones formativas y divulgativas en materia de igualdad económica.
 - f) Proponer la constitución de comisiones de trabajo especializado con carácter ejecutivo.
 - g) Aquellas otras funciones que puedan establecerse para la Administración regional por norma con rango de ley o que puedan regularse en la normativa de desarrollo del Observatorio.
2. Aquellos informes que se elaboren en el marco del Observatorio serán publicados con carácter periódico a través de los canales de comunicación interna y externa que se determinen.
 3. El Observatorio asesorará al Gobierno en el diseño de un índice de igualdad económica entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha.
 4. El Observatorio se reunirá de forma ordinaria al menos dos veces al año, y de forma extraordinaria a iniciativa de su Presidencia o cuando lo solicite un tercio de sus miembros.
 5. En cuanto al funcionamiento, el Observatorio aprobará un reglamento de organización y funcionamiento, que deberá ser aprobado por mayoría absoluta de sus miembros en el plazo de tres meses desde su constitución.

Artículo 36. Portal de datos estadísticos

Se creará un portal de datos estadísticos en el Observatorio que estará operativo en el plazo máximo de seis meses desde la entrada en vigor de esta ley. El portal se actualizará de forma periódica y publicará un informe anual sobre las brechas económicas en Castilla-La Mancha, que será presentado por la Presidencia del Observatorio ante la comisión parlamentaria correspondiente de las Cortes de Castilla-La Mancha.

Artículo 37. Evaluación y Seguimiento de los Resultados

1. El Observatorio de la Brecha Económica entre Mujeres y Hombres en Castilla-La Mancha elaborará un informe anual de evaluación del impacto de esta ley.
2. El informe incluirá indicadores sobre la evolución de las brechas económicas, los planes de igualdad y la participación de las mujeres

en ámbitos y sectores profesionales de Castilla-La Mancha, en los términos recogidos en la ley.

Artículo 38. Punto de gestión de igualdad económica.

1. Se crea un punto de gestión de igualdad económica dependiente de la consejería competente en materia de igualdad, cuyas funciones serán determinadas reglamentariamente y que incluirán, entre otras:
 - a. Asesoramiento en materia de igualdad económica dirigido a empresas públicas y privadas, personas autónomas y a otras entidades, en la aprobación e implantación de los planes de igualdad, así como respecto a las ayudas e incentivos en materia de igualdad, tal y como se prevé en el artículo 27 de esta ley.
 - b. Asesoramiento a los órganos de la administración regional en materia de igualdad económica.
 - c. Recomendaciones en materia de igualdad económica y salarial.
 - d. Asesoramiento en el diseño del Plan de Formación específica en materia de igualdad dirigido al personal de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.
 - e. Apoyo y asesoramiento a las estrategias y planes regiones en materia de igualdad económica.
 - f. Asesoramiento directo a mujeres sobre programas e itinerarios de apoyo al emprendimiento de mujeres que deseen iniciar un negocio o reincorporarse al mercado laboral.
 - g. Información y acompañamiento técnico para el acceso de las mujeres a la financiación, a microcréditos o ayudas públicas.
 - h. Apoyo a los centros de la mujer en materia de asesoramiento laboral, profesional y empresarial con guías y materiales de sensibilización e información.
2. El punto de gestión de igualdad económica promoverá e impulsará el cumplimiento de la presente ley y de la totalidad de la normativa de aplicación en materia de igualdad económica, laboral y salarial en Castilla-La Mancha.

Artículo 39. Igualdad y transparencia retributiva.

1. Se divulgará el principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres mediante acciones divulgativas y de sensibilización.

2. Las empresas públicas de Castilla-La Mancha, en sus ofertas públicas de empleo, publicarán las retribuciones del puesto ofertado y evitarán preguntar sobre el historial retributivo de las personas candidatas, incluyendo el de su puesto actual.
3. Se incentivará a las empresas para eliminar las cláusulas de confidencialidad en la política retributiva.

Artículo 40. Ayudas para reducir las brechas económicas.

1. El Gobierno impulsará convocatorias de ayudas a empresas privadas, entidades de iniciativa social y personas autónomas que tengan su domicilio social en Castilla-La Mancha o que tengan agencia, sucursal, delegación, centros de trabajo o cualquier otra representación en la región, siempre que hubiera contratado personal en Castilla-La Mancha, para corregir las brechas económicas y salariales detectadas cuando, por propia iniciativa o después de haber incluido este objetivo en su plan de igualdad, precisen abordar la adecuación de sus medios.
2. Las ayudas podrán dirigirse prioritariamente a empresas que presenten una situación de infrarrepresentación de mujeres en la plantilla o en determinados grupos profesionales, siempre que asuman compromisos verificables de mejora de dicha representación en al menos un 30% durante el periodo de ejecución de las medidas subvencionadas y se comprometan a reducir su brecha salarial en al menos un 15% sobre la que figura en su última auditoría salarial aprobada en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

Artículo 41. Incentivos a la contratación de profesionales de igualdad.

La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha reforzará, mediante incentivos, la contratación tanto de agentes de igualdad como promotores y promotoras de igualdad con cualificación acreditada, en empresas públicas y privadas, entidades de iniciativa social y entidades locales con menos de 5000 habitantes.

Artículo 42. Exclusión de la contratación y de las ayudas o subvenciones públicas por discriminación.

1. Las empresas y entidades que hayan sido sancionadas mediante resolución administrativa firme o condenadas por sentencia judicial firme por la comisión de infracciones graves o muy graves en materia de discriminación por razón de sexo estarán sujetas a las limitaciones

- y prohibiciones previstas en la legislación básica estatal en materia de contratación pública y subvenciones.
2. El órgano competente de la Administración de la Comunidad Autónoma y de su sector público instrumental denegará, mediante resolución motivada y previa comprobación de la concurrencia de la causa de exclusión, dentro de su ámbito competencial, la concesión de subvenciones, ayudas públicas u otros beneficios económicos a aquellas empresas y entidades que hubieran sido sancionadas por resolución administrativa firme o condenadas por sentencia judicial firme por la comisión de infracciones graves o muy graves en materia de discriminación por razón de sexo, durante un plazo máximo de tres años y en función de la gravedad de la infracción cometida, contado desde la fecha de firmeza de la sanción o de la sentencia.
 3. La imposición de una sanción administrativa firme o condena por sentencia judicial firme por la comisión de infracciones graves o muy graves en materia de discriminación por razón de sexo, cuando tenga lugar con posterioridad a la concesión de una ayuda o subvención pública o a la adjudicación de un contrato del sector público autonómico, tendrá la consideración de incumplimiento de una obligación esencial por parte de la empresa o entidad beneficiaria o adjudicataria y dará lugar, en su caso, a la obligación de reintegro total o parcial de las cantidades percibidas, así como, cuando proceda, a la resolución del contrato, previa tramitación del procedimiento legalmente establecido, con audiencia a la entidad interesada, y de conformidad con la normativa reguladora de subvenciones y de contratos del sector público.
 4. Las medidas de exclusión de la contratación y de acceso a subvenciones previstas en este artículo se aplicarán en el ámbito del sector público autonómico, sin perjuicio de las prohibiciones y efectos establecidos en el artículo 71 la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público y en los artículos 13, 37 y 40 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.
 5. La duración y efectos de la exclusión se fijarán mediante resolución motivada, atendiendo a la proporcionalidad y a la conexión de la infracción con la integridad y el cumplimiento de los fines públicos, y producirán efectos desde la firmeza de la sanción o la sentencia y, en su caso, desde la inscripción en el registro correspondiente.
 6. El reintegro total o parcial y, en su caso, la resolución contractual, se tramitará conforme al procedimiento y garantías establecidos en la legislación básica estatal, garantizando el derecho de audiencia.
 7. Las entidades y empresas que estén en la situación citadas en los apartados 2 y 3 de este artículo podrán volver a presentarse a las

convocatorias públicas siempre que hayan cumplido el periodo de exclusión y, en su caso, las obligaciones derivadas.

Título V

La corresponsabilidad

Artículo 43. Impulso a la corresponsabilidad

1. Se elaborará una estrategia pública de los cuidados para la planificación y refuerzo de los servicios de conciliación que impulse la corresponsabilidad, fundamentalmente en zonas de intensa y de extrema despoblación, que partirá de un informe diagnóstico previo sobre la situación de los recursos y servicios existentes.
2. La estrategia será elaborada con perspectiva de género, enfoque territorial y ruralidad e incluirá medidas específicas destinadas a mujeres autónomas o titulares de microempresas a través de apoyos económicos, subvenciones o incentivos para la contratación de personal durante situaciones laborales derivadas de la conciliación de la vida laboral, personal, familiar y social.
3. La Administración regional promoverá el reconocimiento y difusión de buenas prácticas de empresas en materia de corresponsabilidad.
4. Se impulsarán acciones para informar, sensibilizar y garantizar el acogimiento real y efectivo a los permisos de conciliación de las personas trabajadoras en las empresas y entidades, promoviendo actuaciones dirigidas a prevenir cualquier trato desfavorable derivado del ejercicio de los derechos de conciliación y que incluirá a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

Artículo 44. Gestión del tiempo

1. La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, impulsará, en el ámbito de sus competencias, y en colaboración con los agentes sociales y económicos, medidas dirigidas a favorecer la flexibilidad horaria y la reducción de las jornadas partidas.
2. Con la finalidad de aplicar políticas que permitan implantar horarios de trabajo más personalizados y flexibles, se promoverá la apertura de líneas de investigación y estudio orientadas a detectar las desigualdades entre mujeres y hombres en los usos del tiempo.
3. Se incentivarán buenas prácticas en la gestión del tiempo de trabajo con el objetivo de facilitar, en el ámbito de aplicación de esta ley, la

corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, personal, familiar y social.

4. Los centros y entidades públicas que impartan formación reglada, impulsarán la adaptación de horarios para responder adecuadamente a las necesidades de conciliación de la vida laboral, personal, familiar y social, de conformidad con la autonomía organizativa de los centros.

Artículo 45. Medidas públicas para la corresponsabilidad.

1. Se convocarán ayudas económicas dirigida a empresas, entidades o personas trabajadoras autónomas de Castilla-La Mancha destinadas a impulsar medidas en materia de corresponsabilidad.
2. Las convocatorias de ayudas a la que se refiere el párrafo anterior podrán incorporar criterios de valoración y líneas específicas de apoyo dirigidas a personas trabajadoras que hayan ejercido derechos de conciliación, particularmente en los casos de reducción de jornada por guardia legal o de excedencias para el cuidado de menores o personas con discapacidad, de acuerdo con los requisitos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.
3. Las entidades locales de Castilla-La Mancha con más de 20.000 habitantes impulsarán planes de corresponsabilidad, en el ámbito de sus competencias.
4. Se creará un programa con ayudas directas destinadas a la contratación de personal doméstico para cuidado profesional de hijos, hijas o personas dependientes.

Título VI

Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en áreas de intervención pública regional.

Capítulo I

La brecha de género en los cuidados.

Artículo 46. Políticas públicas de igualdad para los cuidados.

1. El Gobierno, a través de las consejerías competentes en materia de igualdad y servicios sociales, impulsará políticas públicas de cuidados con perspectiva de género y enfoque territorial para dar respuesta satisfactoria y coordinada tanto a personas en situación de dependencia que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, no pueden realizar las actividades básicas de la vida diaria por sí mismas, como a las personas cuidadoras.

2. Las políticas y medidas prestarán especial atención a las situaciones de mayor vulnerabilidad de las personas cuidadoras, considerando factores como sexo, la edad, el origen, la discapacidad, el ámbito de residencia rural o cualquier otro factor de discriminación o circunstancia social o personal que pueda agravar la brecha de género en el ámbito de los cuidados.
3. Las medidas que impulsen las políticas públicas de cuidados reconocerán y apoyarán la labor de los trabajos de los cuidados no profesionales que desempeñan otras personas, fundamentalmente mujeres, mediante acciones que dignifiquen su trabajo y su bienestar.
4. Se impulsarán medidas de apoyo físico, psicosocial y psicológico a las personas cuidadoras y se facilitará la accesibilidad a servicios y prestaciones complementarias del sistema de salud.
5. Se llevarán a cabo acciones de sensibilización dirigidas a la ciudadanía para promover el valor de los trabajos de cuidados remunerados y no remunerados.
6. Se creará un programa de ayudas y beneficios fiscales para la contratación de servicios de cuidado profesional y de calidad cuyo objetivo sea aligerar la carga de los cuidados no remunerados que históricamente ha recaído en las mujeres.

Artículo 47. Estudio del impacto de género de los cuidados en la vida laboral de las mujeres.

La consejería competente en materia de igualdad, a través del Instituto de la Mujer y en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, realizará un estudio sobre el impacto de género de los cuidados en la interrupción, ralentización de la vida laboral y la carrera profesional de las mujeres, la elección de sectores y efectos a medio y largo plazo, como factor determinante de la desigualdad económica en Castilla-La Mancha.

Capítulo II

La educación en la prevención de las brechas económicas

Artículo 48. Educación para la igualdad.

1. Las políticas de educación incorporarán de manera transversal la educación para la igualdad de mujeres y hombres, orientada a eliminar los estereotipos de género, la violencia de género y la segregación educativa y profesional.

2. Se favorecerá la promoción de la orientación educativa y profesional libre de estereotipos sexistas.
3. Se integrará la perspectiva de género en los contenidos, materiales didácticos, currículos, prácticas profesionales y evaluación del aprendizaje.

Artículo 49. Formación y cualificación profesional.

1. Se integrará la perspectiva de género en el desarrollo de la formación profesional con objeto de eliminar las brechas económicas entre mujeres y hombres mediante incentivos para la participación de mujeres en sectores tradicionalmente masculinizados y de hombres en sectores feminizados.
2. Cuando el porcentaje de mujeres empleadas por cuenta ajena en un ámbito sectorial no alcance el cuarenta por ciento del total de personas empleadas en ese sector en Castilla-La Mancha, se podrán convocar actividades de formación de personas ocupadas por cuenta ajena con una reserva del cincuenta por ciento de plazas para mujeres y, solo en caso de que estas plazas reservadas no se ocupen, podrán ser cubiertas por el resto de los candidatos que cumplan los requisitos.
3. Se impulsará un procedimiento para la acreditación de competencias adquiridas por experiencia laboral en el sector de los cuidados, garantizando el reconocimiento profesional y salarial de estas actividades.
4. Se incentivará la puesta en marcha de medidas para facilitar la conciliación y la corresponsabilidad del alumnado en las instalaciones de centros públicos, privados o concertados de la región que impartan formación.
5. Las becas y ayudas para personas trabajadoras desempleadas que participen en acciones de formación profesional ofertadas por las consejerías competentes tendrán en cuenta la existencia de menores de tres años a cargo, particularmente cuando esta la solicite una mujer con familia numerosa o en situación de monoparentalidad, en los términos previstos en esta ley.

Artículo 50. Incentivos a la vocación científica de las mujeres.

Se incentivará una mayor presencia de mujeres en las áreas STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) mediante acciones de información, formación, visibilización de referentes, impulso de buenas prácticas y

fomento del emprendimiento innovador de las mujeres que contribuyan a superar los roles y estereotipos tradicionales de género.

Capítulo III

Mujeres en situaciones de discriminación múltiple e interseccional

Artículo 51. Recursos y medidas en el ámbito rural.

1. Con la finalidad de seguir promoviendo la igualdad, la autonomía y el fortalecimiento de la posición social, profesional y no discriminatoria de las mujeres en el medio rural así como garantizar la aplicación de la perspectiva de género en la política de desarrollo rural, en los términos fijados en la Ley 6/2019, de 25 de noviembre, del Estatuto de las Mujeres Rurales de Castilla-La Mancha, la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha garantizará:
 - a. Apoyo al emprendimiento femenino y fomento de la contratación de mujeres en las zonas de intensa y de extrema despoblación.
 - b. Fomento del ejercicio del derecho a la titularidad compartida de las explotaciones agrarias por parte de agricultoras y ganaderas.
 - c. Incorporación de criterios de valoración que favorezcan a las mujeres titulares de expedientes de explotaciones agrarias situadas en municipios rurales en las ayudas al desarrollo rural
 - d. Refuerzo de medidas para la participación de las mujeres rurales en los órganos de dirección de empresas y asociaciones.
2. Se impulsará la erradicación de la brecha digital mediante el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación de las mujeres de ámbitos rurales.
3. En el ámbito de las competencias tributarias de la Comunidad Autónoma, de las estrategias regionales y de conformidad con la normativa aplicable, podrán establecerse incentivos fiscales diferenciados destinados a favorecer la autonomía económica y el emprendimiento de las mujeres en el medio rural.
4. Mediante el programa de transporte sensible a la demanda, se impulsará la movilidad para el empleo de las mujeres.

Artículo 52. Atención a la discriminación interseccional o múltiple.

1. En el desarrollo de esta ley se prestará especial atención a la discriminación interseccional o múltiple en la que coexisten varios motivos de discriminación que pueden producir una forma única y nueva de discriminación con la concurrencia de varias, a través de actuaciones

específicas que favorezcan la inserción laboral y económica, la participación y la no discriminación de las mujeres.

2. En relación con el párrafo anterior, se atenderá particularmente las situaciones de monoparentalidad y ruralidad, así como a mujeres con discapacidad, pertenecientes a minorías étnicas o raciales o por su condición migratoria, edad, mujeres pertenecientes al colectivo LGTBI o en otras situaciones que puedan generar discriminación múltiple o interseccional.

Artículo 53. Mujeres con discapacidad

1. Se promoverá y facilitará al acceso al empleo ordinario y unas condiciones de trabajo compatibles con las características específicas de las mujeres con discapacidad.
2. Se elaborará un estudio sobre las buenas prácticas en políticas de igualdad en el empleo y la economía de mujeres con discapacidad en la región.
3. Se establecerá en las bases de las convocatorias de los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad, una cláusula de desempate favorable a las mujeres con discapacidad en el caso de que se encuentren infrarrepresentadas.
4. La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha podrá establecer ayudas, subvenciones o incentivos económicos destinados a favorecer la contratación de mujeres con discapacidad por empresas, entidades de iniciativa social y entidades del tercer sector.

Artículo 54. Accesibilidad y ajustes razonables para personas con discapacidad.

La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha garantizará la accesibilidad y proporcionará los ajustes y refuerzos adicionales razonables a las personas con discapacidad, a fin de garantizar su igualdad de acceso a todos los servicios, recursos y actividades contemplados en esta ley.

Disposición adicional primera.

Modificación de la Ley 6/2019, de 25 de noviembre, del Estatuto de las Mujeres Rurales de Castilla-La Mancha.

La Ley 6/2019, de 25 de noviembre, del Estatuto de las Mujeres Rurales de Castilla-La Mancha, queda modificada como sigue:

Uno. Se incorpora el párrafo i) del artículo 3, que queda redactado como sigue:

«i) Medio rural: Espacio geográfico, definido conforme a la normativa de desarrollo rural de aplicación, que abarca las zonas rurales de Castilla-La Mancha y su población.»

Dos. Se modifica el artículo 8, que queda redactado como sigue:

«Artículo 8. Representación de las mujeres en el ámbito agrario y de desarrollo rural.

1. No se podrán conceder ayudas ni subvenciones a las asociaciones u organizaciones profesionales, empresariales o de otra índole que representen los intereses del sector del ámbito agrario y de desarrollo rural y no tengan participación como mínimo del 40 por 100 de mujeres en sus órganos de dirección.

Se entiende que representan los intereses del sector del ámbito agrario y de desarrollo rural toda entidad de ámbito provincial o superior tales como las organizaciones profesionales agrarias de Castilla-La Mancha, la Red de Desarrollo Rural de Castilla-La Mancha, Cooperativas Agroalimentarias de Castilla-La Mancha, la Federación de Comunidades de Regantes de Castilla-La Mancha (FERECAM) y otras organizaciones semejantes.

2. El nombramiento y designación de personas para constituir o formar parte de los órganos directivos de todas las entidades que integren el sector público de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha con competencias directas en desarrollo rural deberá hacerse con una presencia equilibrada entre mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente razonadas.»

Tres. Se modifica el artículo 11, que queda redactado como sigue:

«1. En las normas reguladoras de ayudas y subvenciones del ámbito agrario y de desarrollo rural se priorizarán las solicitudes de ayuda con representación relevante de mujeres, entendiendo como tal:

- a. En caso de persona física: mujer.
- b. En caso de Titularidad compartida: siempre.
- c. En caso de sociedad distinta de cooperativa agroalimentaria: que el porcentaje o las participaciones sociales en manos de mujeres sea como mínimo del 50%.
- d. En caso tanto de asociaciones, fundaciones, entidades de derecho público, como comunidades de regantes y otras agrupaciones similares: que el equipo de gobierno cuente con,

al menos, un 50% de mujeres o que sea mujer quien ostente la presidencia.

- e. En caso de cooperativa agroalimentaria: cuando cumpla alguna de las siguientes condiciones:
 - i. que el porcentaje de representación de las mujeres en el órgano de gobierno sea igual o mayor al porcentaje que representan en su base social, o
 - ii. que quien ostente la presidencia sea una mujer.

Para entidades agrupadas (tipo c, d, o e), la representación relevante de mujeres se estudiará conforme a su tipología considerando que las unidades agrupadas computan como mujer si cumplen el criterio de priorización de este artículo. La priorización se realizará de la siguiente forma:

a) En los criterios de valoración para los procedimientos en que se produzca la comparación de las solicitudes presentadas se establecerá, para estas solicitudes, una puntuación que represente al menos un 20 % del total máximo alcanzable.

Para el caso de cooperativas agroalimentarias, que no tengan representación relevante de mujeres, en el caso de tener un plan de igualdad no obligatorio inscrito en el REGCON y con evaluación anual, se establecerá una puntuación que represente al menos un 5 % del total máximo alcanzable.

c) En caso de que no se prevea comparación de las solicitudes ni prorrateo, se establecerá entre los criterios de intensidad de la ayuda o subvención que la solicitud responda a las características mencionadas.

d) En los casos en que no se produzca comparación de las solicitudes, pero se prevea el prorrateo para el caso de que se agote la partida presupuestaria destinada, estas solicitudes recibirán el importe íntegro, sin prorratear.»

Cuatro. Se modifica el artículo 19, que queda redactado como sigue:

«Con el fin de realizar un seguimiento del cumplimiento de lo dispuesto en la presente ley, se crea una comisión de seguimiento que estará formada por:

a) La persona titular de la unidad administrativa competente en garantizar la aplicación de la perspectiva de género en la política agraria y de desarrollo rural, o persona en quien delegue, que presidirá la comisión.

b) Dos personas en representación de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería.

c) Una persona elegida entre el personal de la asesoría jurídica de la Consejería.

- d) Una persona elegida entre el personal de cada uno de los departamentos de los que se componga la Consejería competente en política agraria.
- e) Dos personas en representación del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.
- f) Una persona en representación del Consejo Regional de la Mujer.
- g) Una persona en representación de la Federación de Municipios y Provincias de Castilla-La Mancha (FEMP-CLM).
- h) Una persona en representación de las áreas de la Mujer o Igualdad de cada una de las organizaciones profesionales agrarias más representativas de Castilla-La Mancha y de las Cooperativas.
- i) Dos personas en representación de las áreas de la Mujer o Igualdad de los sindicatos más representativos en Castilla-La Mancha.
- j) Una persona en representación de la Red Castellano-Manchega de Desarrollo Rural.
- k) Una persona en representación de las Federaciones de Mujeres más representativas del ámbito agrario.
- l) Una persona en representación del Comité Español de Representantes de personas con discapacidad.
- m) Una persona en representación de la Federación de Comunidades de Regantes de Castilla-La Mancha (FERECAM)
- n) Una persona, nombrada por el Foro para la Integración Social de los Inmigrantes, que represente los intereses de las mujeres inmigrantes. Para asegurar una presencia suficiente de mujeres en dicho Comité, será obligatorio que al menos la mitad de sus componentes sean mujeres.»

Disposición adicional segunda

Modificación de la Ley 10/1999, de 26 de mayo, de Creación de Colegios Profesionales de Castilla-La Mancha.

La Ley 10/1999, de 26 de mayo, de Creación de Colegios Profesionales de Castilla-La Mancha queda modificada como sigue:

Uno. Se incorpora el párrafo 5. del artículo 4, que queda redactado como sigue:

«5. Los Colegios Profesionales y, en su caso, los Consejos de Colegios de Castilla-La Mancha, impulsarán medidas y acciones positivas para fomentar la igualdad de mujeres y hombres en el ejercicio de las profesiones colegiadas».

Dos. Se incorpora un nuevo apartado 5 al artículo 21, que queda redactado como sigue:

«5. Los Colegios Profesionales y Consejos de Colegios Profesionales de Castilla-La Mancha garantizarán que en sus Juntas de Gobierno, Comités de Dirección u órganos asimilados, los miembros del sexo menos representado ocupen como mínimo el cuarenta por ciento de los puestos, salvo que existan razones objetivas y debidamente fundadas, y siempre que se adopten medidas para alcanzar ese porcentaje mínimo, en los términos y plazos máximos establecidos en la legislación básica estatal.

Tres. Se añade un nuevo apartado 3 al artículo 22, con la redacción que se indica a continuación, pasando el actual apartado 3 a numerarse como nuevo apartado

4: «Los Colegios Profesionales de Castilla-La Mancha promoverán en sus Estatutos un uso no sexista del lenguaje y una imagen pública igualitaria»

Disposición adicional tercera. Revisión.

El Consejo de Gobierno evaluará cada cuatro años las medidas recogidas en esta ley y, en su caso, las actualizará, adaptándolas a los nuevos retos económicos, demográficos y sociales que puedan surgir.

Disposición adicional cuarta. Formación.

Se garantizará la formación especializada del personal de la administración pública que intervenga en el diseño, gestión, evaluación y seguimiento de las políticas, programas y actuaciones previstas en esta ley.

Disposición adicional quinta. Colaboración entre administraciones públicas.

1. Todas las actuaciones que lleven a cabo se regirán por el principio de colaboración y subsidiariedad entre administraciones.

2. En el marco de colaboración entre la Administración General del Estado y la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, se establecerán las medidas necesarias para asegurar el intercambio de información para el óptimo cumplimiento de la presente ley.

Disposición adicional sexta. Buenas prácticas empresariales

La consejería con competencias en materia de igualdad creará un banco de buenas prácticas en materia de igualdad, economía y empleo en el que los agentes sociales y económicos contribuirán a la divulgación de las mejores experiencias y medidas.

Disposición adicional séptima. Presupuesto.

El presupuesto general de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha destinará una partida económica para el desarrollo de esta ley.

Disposición adicional octava. Mandato de elaboración de planes de igualdad.

En el plazo de un año desde la entrada en vigor de esta ley, los organismos y las entidades que integran el sector público de Castilla-La Mancha deberán tener elaborados los planes de igualdad a los que hace referencia el artículo 24 de esta ley.

Disposición transitoria primera. Adaptación de la normativa reguladora.

1. En el plazo de un año a partir de la entrada en vigor de esta ley se procederá a la adecuación de la normativa reguladora de las subvenciones al régimen jurídico establecido en la misma.
2. Si en el plazo de un año no se procediera a la adecuación de la normativa reguladora de las subvenciones, esta ley será de aplicación directa.

Disposición transitoria segunda. Régimen transitorio de los procedimientos.

1. A los procedimientos de concesión de subvenciones ya iniciados a la entrada en vigor de esta ley les será de aplicación la normativa vigente en el momento de su inicio.

2. Los procedimientos iniciados durante el plazo de adecuación contemplado en la disposición transitoria primera se regirán por lo dispuesto en la normativa anterior que les sea de aplicación, salvo que haya entrado en vigor la normativa de adecuación correspondiente.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, los procedimientos de reintegro y revisión de actos previstos en esta ley resultarán de aplicación desde su entrada en vigor.

Disposición derogatoria primera.

Quedan derogadas cuantas normas de igual o inferior rango se opongan, contradigan o sean incompatibles con lo dispuesto en la presente ley.

Disposición final primera. Habilitación para el desarrollo reglamentario.

El Consejo de Gobierno, de acuerdo con lo previsto en esta ley y en el ámbito de sus competencias, podrá dictar las normas reglamentarias necesarias para el desarrollo y aplicación de esta ley.

Disposición final segunda. Entrada en vigor.

La presente ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha.