



XI legislatura

Año 2025

Parlamento
de Canarias

Número 246

28 de julio

BOLETÍN OFICIAL

El texto del Boletín Oficial del Parlamento de Canarias puede ser consultado gratuitamente a través de Internet en la siguiente dirección: <http://www.parcn.es>

SUMARIO

PROPOSICIONES DE LEY

EN TRÁMITE

11L/PPL-0009 De los **GP Socialista Canario, Nacionalista Canario (CCa), Popular, Nueva Canarias-Bloque Canarista (NC-bc), Agrupación Socialista Gomera (ASG)** y **Mixto**, de conciliación corresponsable y de medidas de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y de la actividad laboral

Página 1

PROPOSICIÓN DE LEY

EN TRÁMITE

11L/PPL-0009 *De los GP Socialista Canario, Nacionalista Canario (CCa), Popular, Nueva Canarias-Bloque Canarista (NC-bc), Agrupación Socialista Gomera (ASG) y Mixto, de conciliación corresponsable y de medidas de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y de la actividad laboral*
(Registro de entrada núm. 202510000007927, de 14/7/2025)

Presidencia

La Mesa del Parlamento, en reunión celebrada el 17 de julio de 2025, adoptó el acuerdo que se indica respecto del asunto de referencia:

2. PROPOSICIONES DE LEY

2.1. De conciliación corresponsable y de medidas de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y de la actividad laboral

De conformidad con lo previsto en los artículos 139 y 140 del Reglamento de la Cámara, la Mesa acuerda:

Primero. Admitir a trámite la proposición de ley de referencia, RE núm. 202510000007927, de 14 de julio de 2025, a la que se acompaña exposición de motivos.

Segundo. Ordenar su publicación en el Boletín Oficial del Parlamento.

Tercero. Remitir al Gobierno a los efectos previstos en el artículo 140.2, 3 y 4 del Reglamento.

Cuarto. Trasladar este acuerdo a los autores de la iniciativa. Asimismo, se trasladará al Gobierno a los efectos señalados.

Este acuerdo se tendrá por comunicado, surtiendo efectos de notificación, desde su publicación en el *Boletín Oficial del Parlamento de Canarias*, según lo establecido en el acuerdo de la Mesa del Parlamento de Canarias, de 20 de julio de 2020.

En ejecución de dicho acuerdo, y de conformidad con lo previsto en el artículo 112 del Reglamento del Parlamento de Canarias, dispongo su publicación en el Boletín Oficial del Parlamento.

En la sede del Parlamento, a 24 de julio de 2025. EL SECRETARIO GENERAL (*P. D. de la presidenta, Resolución de 30 de junio de 2023, BOPC núm. 8, de 3/7/2023*), Salvador Iglesias Machado.

PROPOSICIÓN DE LEY DE CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE Y DE MEDIDAS DE APOYO A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y DE LA ACTIVIDAD LABORAL

A LA MESA DE LA CÁMARA

Los grupos parlamentarios abajo firmantes, de conformidad con lo previsto en los artículos 140 y siguientes del Reglamento del Parlamento de Canarias, mediante el presente escrito presentan la proposición de ley de conciliación corresponsable y de medidas de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y de la actividad laboral.

En el Parlamento de Canarias, a 27 mayo de 2025. EL PORTAVOZ DEL GP SOCIALISTA CANARIO, Sebastián Franquis Vera. EL PORTAVOZ DEL GP NACIONALISTA CANARIO (CCA), José Miguel Barragán Cabrera. LA PORTAVOZ DEL GPPopular, LuzReverónGonzález. EL PORTAVOZ DEL GPNUEVA CANARIAS-BLOQUE CANARISTA (NC-BC), LuisAlberto Campos Jiménez. EL PORTAVOZ DEL GP AGRUPACIÓN SOCIALISTA GOMERA (ASG), Casimiro Curbelo Curbelo. EL PORTAVOZ DEL GP MIXTO, Raúl Acosta Armas.

PROPOSICIÓN DE LEY DE CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE Y DE MEDIDAS DE APOYO A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y DE LA ACTIVIDAD LABORAL

ÍNDICE

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

TÍTULO PRELIMINAR. Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto y finalidad

Artículo 2. Ámbito de aplicación

Artículo 3. Definiciones

Artículo 4. Principios rectores

TÍTULO I. Medidas de apoyo a la conciliación corresponsable en el sector público

Artículo 5. Objetivos de las políticas públicas de apoyo a la conciliación

Artículo 6. Mecanismos de coordinación, colaboración y sensibilización

Artículo 7. Plan autonómico para la conciliación corresponsable

Artículo 8. Planes locales para la conciliación corresponsable

Artículo 9. Estadísticas, estudios y proyectos

Artículo 10. Contratación pública

Artículo 11. Subvenciones

Artículo 12. Empleo público

Artículo 13. Actuaciones en el ámbito educativo y de la infancia

Artículo 14. Derechos sociales

Artículo 15. Innovación

Artículo 16. Acceso prioritario y corresponsabilidad

TÍTULO II. Medidas de apoyo a la conciliación corresponsable en el sector privado

Artículo 17. Fomento de la conciliación corresponsable en las entidades privadas

Artículo 18. Brecha salarial y sector privado

TÍTULO III. Órganos de seguimiento y participación

Artículo 19. Comisión de Conciliación Corresponsable

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Plan de apoyo a la conciliación corresponsable

Segunda. Planes de conciliación de ámbito local

Tercera. Diagnóstico en el ámbito de la conciliación

Cuarta. Comisión de Conciliación Corresponsable

DISPOSICIÓN FINAL

Única. Entrada en vigor

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

La Constitución española recoge en su artículo 14 el derecho a la igualdad ante la ley y el principio de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión u opinión o cualquier otra condición. En el artículo 39.1, el texto constitucional establece el deber de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia y, en el artículo 9.2, atribuye a los poderes públicos el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud facilitando la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

En nuestra comunidad autónoma, el Estatuto de Autonomía de Canarias asume, en su artículo 37, como principios rectores de la política de los poderes públicos, la promoción, en el marco de sus competencias, de las condiciones necesarias para el libre ejercicio de los derechos y libertades de la ciudadanía y la igualdad de las personas y de los grupos en los que se integran, y especialmente el respeto a la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, en particular, en materia de empleo, trabajo y retribución.

La corresponsabilidad entre hombres y mujeres predetermina una conciliación igualitaria del trabajo con la vida personal y familiar, por lo que constituye un objetivo primigenio para alcanzar una nueva realidad social de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. La necesidad de conciliación del trabajo con la vida familiar y personal ha sido ya planteada a nivel internacional y comunitario como una condición vinculada de forma inequívoca a la nueva realidad social. Ello plantea una compleja problemática por la diversidad de los factores que inciden en este ámbito, que debe abordarse por parte de los poderes públicos en un marco más amplio que el de las políticas de apoyo a las familias.

Con respecto al derecho de la Unión Europea, establece la igualdad como uno de los valores fundamentales, introduce los principios de igualdad y no discriminación por razón de sexo y de igualdad de retribución por un mismo trabajo, y se han convertido en una política prioritaria, recogidos en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) y en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 7 de diciembre de 2000, así como la Declaración de Berlín de 25 de marzo de 2007.

Así, el artículo 153, apartado 1, letra i), del TFUE establece que la Unión debe apoyar y completar la acción de los Estados miembros en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo. El artículo 157 del mismo texto legal, dispone:

“1. Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

2. Se entiende por retribución, a tenor del presente artículo, el salario o sueldo normal de base o mínimo, y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo.

La igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo, significa:

a) Que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida;

b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo.

3. El Parlamento Europeo y el Consejo, con arreglo al procedimiento legislativo ordinario y previa consulta al Comité Económico y Social, adoptarán medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor (...)

4. Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales”.

Los artículos 20 y 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea establecen tanto el principio de igualdad ante la ley como la prohibición de discriminación, y su artículo 23, dispone que “La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución...”. Todo ello se ha materializado en numerosas resoluciones y directivas, en materia de igualdad de género y condiciones de trabajo que abordan determinadas cuestiones relevantes a efectos de

la conciliación de la vida familiar y la vida profesional que, paulatinamente, han sido transpuestas por los Estados miembros a sus ordenamientos jurídicos nacionales, como la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo 2006/54/CE, que recoge los principios de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos y el principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que refunde las Directivas 75/117/CEE y 76/207/CEE, respectivamente. Estas dos últimas directivas consolidaron la igualdad de género como un verdadero derecho fundamental europeo.

Para actuar contra la diferencia de retribución entre mujeres y hombres, 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, en su artículo 4 dispone:

“Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, se eliminará la discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución.

En particular, cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, este sistema se basará en criterios comunes a los trabajadores de ambos sexos, y se establecerá de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo”.

Debe destacarse la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, que introduce normas mínimas para los permisos familiares y las fórmulas de trabajo flexible para los trabajadores, y promueve el reparto equitativo de las responsabilidades asistenciales entre ambos progenitores.

Tal y como se recoge en sus considerandos, las políticas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional deben contribuir a lograr la igualdad de género promoviendo la participación de las mujeres en el mercado laboral, el reparto igualitario de las responsabilidades en el cuidado de familiares entre hombres y mujeres y la eliminación de las desigualdades de género en materia de ingresos y salarios.

Se trata de una norma comunitaria de fomento de la corresponsabilidad, cuyo objetivo es mejorar el acceso de las personas cuidadoras y las progenitoras que trabajan a adoptar medidas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional, como los permisos y las fórmulas de trabajo flexible, e insistiendo en la necesidad de apuntalar esta materia con los interlocutores sociales. Esta directiva anima a los hombres y las mujeres a asumir la misma cantidad de responsabilidades familiares. En virtud de los considerandos de la Directiva (UE) 2019/1158, las nuevas normas también deberían aumentar la frecuencia con la que los hombres se acogen a permisos relacionados con la familia y a fórmulas de trabajo flexible, facilitando así que las mujeres permanezcan en el mercado de trabajo. Las personas progenitoras y las cuidadoras podrán conciliar mejor su vida profesional y su vida privada, y las empresas se beneficiarán de una mayor motivación de los trabajadores.

La Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, establece que los Estados miembros deben tener en cuenta el hecho de que los hombres y las mujeres se acojan por igual a los permisos relacionados con la familia y además manifiesta que a fin de animar a los trabajadores que sean progenitores y cuidadores a permanecer en el mercado laboral, estos deben poder adaptar su calendario de trabajo a sus necesidades y preferencias personales. A tal efecto, y centrándose en las necesidades de los trabajadores, deben poder solicitar fórmulas de trabajo flexible a fin de poder ajustar sus modelos de trabajo para ocuparse de sus responsabilidades en el cuidado de familiares, acogiéndose, cuando sea posible, a fórmulas de trabajo a distancia, calendarios laborales flexibles o reducción del horario laboral.

Por otro lado, la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social europeo y al Comité de las regiones, Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025, recuerda la necesidad de prosperar en una economía con igualdad de género y mejorar la conciliación de la vida privada y de la vida profesional de los trabajadores es una de las formas de abordar las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo.

La Directiva (UE) 2023/970 de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento. Esta norma establece requisitos mínimos para las empresas que permitan reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor entre hombres y mujeres, en particular a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento, y cuyo plazo máximo de transposición por parte de los Estados miembros de la Unión Europea es el 7 de junio de 2026.

A nivel estatal, se han venido incorporando modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores y, en materia de conciliación y corresponsabilidad la *Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras*, constituye la primera norma específica en materia de conciliación, que sirvió para la transposición de las directivas europeas y para la introducción de situaciones que implican derechos individuales (riesgos de maternidad y lactancia, permisos parentales y ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor).

En este sentido, se pone de relieve la existencia de datos que exigen continuar avanzando en materia de igualdad y corresponsabilidad entre hombres y mujeres, toda vez que, a pesar de la igualdad formal establecida al máximo nivel en nuestro ordenamiento jurídico con la Constitución española de 1978, todavía hay situaciones de desigualdad, existiendo empleos feminizados que tienen menor consideración y remuneración, de forma que, a medida que se asciende en la escala profesional, la presencia de estas disminuye, y, sobre todo, el desempleo y la contratación temporal o los trabajos a tiempo parcial afectan principalmente a las mujeres.

Es necesario reconocer que la falta de sintonía entre estas dos facetas, esto es, la vida personal y la vida laboral, viene teniendo un impacto desigual para hombres y para mujeres, puesto que para ellas ambos espacios entran en conflicto de forma severa dada la atribución de roles asignados tradicionalmente a cada sexo. En el espacio de la vida privada se encuentran las funciones de cuidado y atención en el ámbito familiar, históricamente cubiertas por las mujeres, hasta el punto de suponer un serio inconveniente para su incorporación al mundo del trabajo y también para su participación y promoción en este ámbito, lo que puede afectar a su decisión de tener hijos. En tal sentido, con las medidas que se impulsan, además de los objetivos expuestos, se coadyuvará a favorecer el fomento de la natalidad y la reversión de la tasa de envejecimiento de la población, lo que afectará, sin duda, a facilitar el relevo generacional y a evitar la despoblación territorial, especialmente en las islas verdes.

Aunque la situación de las mujeres en el mercado laboral ha ido avanzando paulatinamente hacia la igualdad efectiva en estos últimos años, todavía siguen existiendo muchas desigualdades, que no solo derivan de la ausencia de corresponsabilidad o de las dificultades a la hora de ejercer el derecho a conciliar, sino que intervienen otros factores que impactan directa y negativamente en la igualdad por razón de género en el ámbito laboral, entre cuyas expresiones más significativas se manifiesta sobre todo en el salario medio de hombres y mujeres.

Esta es una realidad que se desprende de las encuestas y mediciones estadísticas, tanto de las realizadas en España como de las realizadas en el resto de Europa. En los diversos indicadores que analiza el Instituto Nacional de Estadística a través de su encuesta de estructura salarial, tales como tipos de contrato, tipos de jornada, sectores de actividad, tipos de ocupación y composición del salario, aún se aprecia la existencia de la brecha salarial entre hombres y mujeres. Asimismo, la brecha salarial está íntimamente relacionada con la valoración de los puestos de trabajo. La incorrecta valoración de los puestos de trabajo o la ausencia de esta dificulta notablemente la igualdad real entre hombres y mujeres.

Es necesario, por tanto, identificar las causas que la provocan y promover medidas, tanto en el ámbito público como en el privado, encaminadas a la reducción progresiva de esta brecha salarial de género. En principio, aspectos tales como un mayor porcentaje de contratos a tiempo parcial de las mujeres respecto a los hombres y la mayor presencia de hombres en puestos de dirección y en trabajos cualificados deben irse corrigiendo con las medidas correspondientes que permitan a las mujeres tener las mismas oportunidades laborales en cuanto al acceso a un puesto de trabajo y a la promoción en la carrera profesional.

En Canarias, visto el Acuerdo de la Mesa Cuatro de la VII Concertación Social sobre Igualdad y Brecha Salarial suscrito en fecha 20 de julio de 2021 y ratificado en fecha 26 de julio de 2021 en la Mesa General de Concertación Social, cuyo contenido recoge un diagnóstico fundamentado en datos, conclusiones y diez acuerdos en los siguientes ámbitos: negociación colectiva, coordinación interadministrativa con perspectiva de género, conciliación de la vida familiar y laboral, apoyo a las pymes, políticas activas de empleo con perspectiva de género, medidas de educación, cuidados y corresponsabilidad, sensibilización, leyes y otras políticas públicas de corte fiscal y macroeconómico, y un distintivo de igualdad.

Acabar con las brechas estructurales de género presentes en la realidad social, cultural, laboral y económica por falta de conciliación corresponsable o la conciliación y la corresponsabilidad, requiere desarrollar políticas, actuaciones y medidas específicas donde estén presentes el conjunto de la ciudadanía, el sector público y el sector privado, y que aborden la problemática de las carencias en la conciliación corresponsable, que se refleja en las deficiencias existentes y en que los planes y estrategias desarrollados hasta el momento, no han logrado los objetivos deseados.

II

Más allá del marco normativo autonómico y estatal vigente en materia de igualdad, existe desde el año 2015 un pacto por parte de 193 países, entre los que se encuentra España, con el objetivo de desarrollar e implementar las políticas que posibiliten la erradicación de la pobreza, la protección del planeta y la prosperidad para todas las personas que lo habitan. Esta Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el desarrollo sostenible contiene varias cuestiones relacionadas con la conciliación corresponsable, como son la reducción de la brecha laboral entre mujeres y hombres, el crecimiento económico decente, la salud física y mental de las mujeres o el empleo pleno y productivo para ellas.

Atendiendo a este sólido compromiso internacional, España y, por ende, la Comunidad Autónoma de Canarias son llamadas a diseñar y aprobar las medidas que sean necesarias para alcanzar las metas que contiene cada uno de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que conforman esta agenda global.

En este sentido, conviene señalar algunas de ellas que están vinculadas a la conciliación corresponsable:

- Meta 1.4 (ODS 1): para 2030, garantizar que todos los hombres y mujeres, en particular los pobres y los más vulnerables, tengan los mismos derechos a los recursos económicos, así como acceso a los servicios básicos, la propiedad y el control de las tierras y otros bienes, la herencia, los recursos naturales, las nuevas tecnologías y los servicios económicos, incluida la micro financiación.

- Meta 5.1 (ODS 5): poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

- Meta 5.2 (ODS 5): eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.

- Meta 5.a (ODS 5): emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.

- Meta 8.5 (ODS 8): de aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

- Meta 8.8 (ODS 8): proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

- Meta 10.2 (ODS 10): de aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.

Asimismo, la igualdad de género está reconocida como pieza indispensable para alcanzar los 17 objetivos y sus metas. Su naturaleza de palanca para facilitar la consecución de toda la agenda hace que Naciones Unidas insista en la importancia de la asignación de recursos específica para esta cuestión. Por ello recoge en la meta 16.b (ODS 16) la promoción y aplicación de leyes y políticas no discriminatorias en favor del desarrollo sostenible y en la meta 17.17 (ODS 17) el fomento y la promoción de la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas.

III

En el ámbito social, destacamos el título I capítulo III de nuestra Constitución, que lleva por rúbrica “los principios rectores de la política social y económica”; en relación a los artículos 39 y 40, los poderes públicos deben asegurar la protección social, económica y jurídica de las familias y promover las condiciones favorables para el progreso social y económico para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica, realizando una política orientada al pleno empleo, debiendo fomentar una política que garantice la formación y readaptación profesionales.

El artículo 148.1.20.^a, la asistencia social, en concordancia con los artículos 12 y siguientes del Estatuto de Autonomía de Canarias, aprobado por la Ley Orgánica 1/2018, de 5 de noviembre, corresponde a los poderes públicos canarios promover medidas y políticas activas dirigidas a obtener la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres.

Asimismo, el citado artículo 37 del Estatuto de Autonomía de Canarias establece entre sus principios rectores, la igualdad de las personas y los grupos en que se integran y, especialmente, el respeto a la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, en particular, en materia de empleo, trabajo y retribución; una política económica y fiscal destinada a un crecimiento estable y, de forma prioritaria, a la consecución del pleno empleo y la redistribución equitativa de la renta y la riqueza entre los ciudadanos y ciudadanas de Canarias conforme a los criterios de justicia social. El artículo 17 de dicho texto normativo dispone que los poderes públicos canarios garantizarán la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito público y privado, y velarán por la conciliación de la vida familiar y profesional.

En relación con los derechos en el ámbito laboral y profesional, el artículo 23.3 dispone la obligación de los poderes públicos canarios de fomentar especialmente la inserción, la formación profesional y la accesibilidad al trabajo remunerado en condiciones de igualdad a las mujeres, a las personas jóvenes y a las personas con discapacidad.

En políticas de género, el artículo 145 de dicho texto normativo establece que es competencia de nuestra comunidad autónoma la promoción de la igualdad de hombres y mujeres en todos los ámbitos sociales, laborales, económicos o representativos; planificación y ejecución de normas y planes en materia de políticas para la mujer, así como el establecimiento de acciones positivas para erradicar la discriminación por razón de sexo; promoción del asociacionismo de mujeres; el desarrollo legislativo y ejecución de la legislación básica estatal en materia de lucha contra la violencia de género, la planificación de actuaciones y la capacidad de evaluación y propuesta ante la Administración General del Estado.

La *Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres*, respecto a la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo destacamos el contenido de los artículos 24 y 26 que señalan que será un objetivo prioritario de la actuación de la Administración canaria la igualdad de oportunidades en el empleo llevando a cabo políticas de fomento del empleo y actividad empresarial que impulsen la presencia de mujeres y hombres en el mercado de trabajo con un empleo de calidad, y una mejor conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

La Administración canaria desarrollará medidas de acción positiva destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades y la superación de las situaciones de segregación profesional, tanto vertical como horizontal, así como las que supongan desigualdades retributivas.

En el mismo texto legal, respecto a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en el capítulo III del título II, en los artículos 40 y siguientes, destacamos el derecho y deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado, en los que se hace constar que las mujeres y los hombres en Canarias tienen el derecho y el deber de compartir adecuadamente las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y el cuidado y la atención de las personas en situación de dependencia, para alcanzar la efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Así mismo las Administraciones públicas de Canarias adoptarán medidas para garantizar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres, teniendo en cuenta los nuevos modelos de familia y la situación de las mujeres que viven en el medio rural.

IV

La familia constituye el principal agente socializador en la infancia y es la responsable de los cuidados a las personas con condiciones limitadas por edad, enfermedad o discapacidad. Estas funciones son desarrolladas con dificultad debido a la inexistencia de una normativa que contemple todas las circunstancias que atraviesan a las familias, así como un mecanismo de garantía del cumplimiento de la legislación vigente.

Definir un marco de conciliación corresponsable acorde a la realidad actual implica poner atención a los diversos modelos de familias que habitan nuestras islas. En este sentido, es fundamental tener presentes algunos datos. Por ejemplo, en las últimas décadas la estructura familiar se ha visto reducida como consecuencia de la baja natalidad, disminuyendo así el número de familias en las que conviven tres generaciones.

Según datos del año 2022 (Istac) las islas cuentan con 100.297 hogares monoparentales, el 11,8% del total de hogares en Canarias. De ellos, 82.610 están representados por la madre (9,7% del total de hogares) frente a los 17.688 por el padre (2% del total de hogares).

El cambio en los modelos familiares ha venido acompañado de una adaptación en los marcos normativos gracias a años de reivindicaciones por parte de la población y colectivos afectados. De esta manera la legislación se ha ido ajustando para representar dichas estructuras, desde la aprobación

legal del divorcio hasta el reconocimiento de derechos a familias formadas por parejas del mismo sexo. También se ha avanzado en la equiparación de algunas situaciones de monoparentalidad a las de familia numerosa.

El Real Decreto ley 6/2019, aprobado el 1 de marzo, incluye la ampliación del permiso del progenitor o progenitora diferente a la madre biológica a ocho semanas y de manera progresiva hasta las 16 semanas para equipararlo al de la madre biológica en el año 2021. Sin embargo, ninguna de las leyes vigentes que regulan los permisos por cuidado de hijos o hijas permite la transferencia del permiso de un progenitor a otro, que si bien es lo deseable deja fuera ciertas situaciones que afectan a las familias monoparentales, es decir, como norma general es la prohibición con la única excepción de que en caso de fallecimiento de la madre biológica el otro progenitor o progenitora puede disfrutar del permiso que le habría correspondido a ella.

El Consejo General del Poder Judicial ha explicado que ante la falta de ordenación a este modelo de estructura familiar debemos acudir a la aplicación analógica de las normas que permite el Código Civil. Precisamente, por el interés del o la menor existe la excepción que contempla la ley para transferir el permiso al otro progenitor o progenitora si fallece la madre biológica, manifestando que para *“no limitar el tiempo total que los dos progenitores habrían podido dedicar al menor disfrutando cada uno de ellos, de forma consecutiva, de sus respectivos permisos”*. Asimismo, el Consejo General del Poder Judicial añade que, *“de acuerdo con la Constitución española y los tratados internacionales, dicha opción es aplicable a casos de familias que se encuentren en tal situación para proteger el interés superior del menor”*.

No debemos olvidar, dentro del marco de este contexto, que la Declaración Universal de los Derechos Humanos define a la familia como el elemento natural y fundamental de la sociedad y establece la obligación de que sea esta misma y el Estado quienes la protejan.

V

La ley se estructura en un título preliminar, tres títulos, cuatro disposiciones adicionales y una disposición final.

El título preliminar establece el objeto, la finalidad, el ámbito de aplicación, la definición de términos previstos en esta ley y los principios que inspiran la actuación de los poderes públicos a los efectos de esta ley.

En el título primero se establecen medidas de apoyo en relación con las políticas públicas de conciliación corresponsable en el sector público.

El título segundo se refiere a medidas de fomento de la conciliación corresponsable en el sector privado.

El título tercero se ocupa del seguimiento y la participación en materia de conciliación corresponsable.

TÍTULO PRELIMINAR Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto y finalidad

La presente ley tiene por objeto promover la adopción en el ámbito público y privado de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral que permitan, fundamentalmente, compatibilizar la vida privada de las personas trabajadoras con su tiempo de trabajo remunerado, facilitando el desarrollo de su proyecto vital y garantizando las mismas oportunidades para las mujeres y los hombres en la atención de sus responsabilidades personales y familiares, y su tiempo de ocio, así como en su vida laboral.

Asimismo, es objeto de esta ley impulsar medidas dirigidas a procurar la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres real y efectiva, en el desarrollo de su carrera profesional, incorporando de manera sistemática y transversal la perspectiva de género en las entidades públicas y privadas, así como a la eliminación de la brecha salarial de género.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

La presente ley será de aplicación, con el alcance previsto en la misma, tanto en el ámbito del sector público de la Comunidad Autónoma de Canarias como en el ámbito del sector privado, teniendo por destinatarios últimos a las personas de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Artículo 3. Definiciones

A los efectos de esta ley se entiende por:

1. Corresponsabilidad: el necesario reparto equilibrado de las tareas domésticas y de cuidados intrafamiliares entre mujeres y hombres, de modo que permita a las personas que integran el hogar familiar disponer por igual de tiempos y oportunidades para el trabajo, la formación, la promoción personal y la participación social.

2. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral: el derecho a compatibilizar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico, las responsabilidades familiares y el tiempo libre de cada persona, y hace referencia al conjunto de medidas tendentes a facilitar la armonía entre la vida personal, familiar y laboral de la ciudadanía en función de los usos del tiempo y su distribución.

3. Igualdad de género en el ámbito laboral: aquella que promueve las condiciones necesarias para garantizar el desarrollo de una actividad laboral igualitaria entre hombres y mujeres, tanto en el ámbito de las condiciones laborales básicas como para la promoción profesional y la formación para la promoción en el empleo.

4. Responsabilidad social: el compromiso de agentes sociales y entidades públicas y privadas de hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral y la corresponsabilidad en el reparto de tareas, que constituyen un valor añadido al cumplimiento de sus obligaciones legales.

5. Brecha salarial de género: la diferencia existente entre los salarios percibidos por las personas trabajadoras de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora del conjunto de las personas trabajadoras.

Artículo 4. Principios rectores

Todas las medidas que se adopten en la Comunidad Autónoma de Canarias de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como para la eliminación de la brecha salarial de género, tanto en el ámbito público como en el privado, deberán regirse por los siguientes principios rectores:

1. Principio de libertad. Se reconocerá la libertad de decisión y de organización de la vida personal, familiar y la actividad laboral.

2. Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. Se garantizará la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, especialmente aquellas por razón de sexo, así como las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil, en el acceso, mantenimiento y promoción laboral, y en aquellos ámbitos que incidan directamente sobre el marco de esta ley.

3. Principio de corresponsabilidad. Se promoverá la implicación, en términos de igualdad, de los hombres y las mujeres en el cuidado, atención y educación de los hijos e hijas, en el cuidado de familiares dependientes y en la realización de las tareas del hogar y el cumplimiento de obligaciones familiares, con acciones que impulsen activamente la conciliación y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

4. Principio de transversalidad. Las políticas de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral llevadas a cabo por las Administraciones públicas de la Comunidad Autónoma de Canarias abarcarán todos los ámbitos en los que se desarrolla la vida personal, familiar y de la actividad laboral de las personas y familias de Canarias.

5. Principio de cooperación. Se procurará la integración de esfuerzos y recursos en el diseño y desarrollo de las medidas de apoyo a conciliación de la vida personal, familiar y la actividad laboral, fomentando la colaboración pública y privada.

6. Principio de concienciación y sensibilización social. La sensibilización social hacia la conciliación corresponsable fomentará una visión de la vida familiar y de la actividad laboral en el que su compatibilidad no genere espacios de sacrificio sino de crecimiento, permitiendo tanto la promoción laboral como la proyección personal y el desarrollo de una vida familiar conjunta, así como la adopción de actuaciones frente a la brecha salarial de género.

7. Principio de protección de los cuidados en el ámbito familiar. Se promoverá la protección de las personas en situación de mayor vulnerabilidad, en especial de los menores, las personas mayores y personas con discapacidad, en atención a su derecho fundamental de protección y cuidado.

8. Principio de responsabilidad pública. Las distintas Administraciones públicas con competencia en esta materia impulsarán las medidas y actuaciones públicas dirigidas a hacer efectiva la conciliación de la vida personal, familiar y la actividad laboral, y a la eliminación de la brecha salarial de género.

9. Principio de participación. Se dará participación a los colectivos de mujeres, agentes sociales y colectivos del tercer sector en la planificación de políticas y su desarrollo.

10. Principio de perspectiva de género. Todas las medidas desarrolladas en el ámbito de aplicación de esta ley deberán tener en cuenta para su aplicación el impacto de género.

TÍTULO I

Medidas para la conciliación corresponsable en el sector público

Artículo 5. Objetivos de las políticas públicas de apoyo a la conciliación

1. La presente ley tiene como principales objetivos:

a) Promover las condiciones necesarias para garantizar el libre desarrollo de la vida personal y familiar, así como el acceso, permanencia y promoción laboral de las personas, en especial aquellas que hayan asumido alguna responsabilidad familiar.

b) Atender las características especiales que se den en las distintas modalidades de familia, con especial atención a las numerosas, monoparentales, con personas con discapacidad o dependencia a su cargo, en riesgo de exclusión social o en situación de vulnerabilidad.

c) Promover la igualdad de hombres y mujeres, especialmente en el acceso, permanencia y promoción laboral.

d) Impulsar una oferta flexible y variada de servicios y centros de atención a personas mayores, personas en situación de dependencia y personas con discapacidad.

e) Fomentar la corresponsabilidad en el ámbito familiar para el cuidado y atención de menores y de personas dependientes y/o con discapacidad, así como el reparto equilibrado de las obligaciones familiares.

f) Crear las condiciones necesarias para el ejercicio de la parentalidad positiva, promoviendo el desarrollo y cuidado de las personas menores con igual participación por parte de sus progenitores/cuidadores.

g) Fomentar la adopción de medidas en las empresas, tanto de los sectores públicos como privados, que impulsen la igualdad de oportunidades, a través de medidas de compatibilización de vida personal, familiar y actividad laboral, especialmente medidas estructurales como: la racionalización de horarios y turnos y las medidas de flexibilización horaria y tiempos de trabajo.

h) Desarrollar medidas de sensibilización social sobre la importancia y necesidad de ejercer el derecho a la conciliación corresponsable de la vida personal y familiar y la actividad laboral, atendiendo las características extraordinarias que se dan en los distintos modelos familiares.

i) Atender la diversidad familiar, en especial de las familias monoparentales, numerosas, con dependencia a su cargo, o en riesgo de exclusión social y/o vulnerabilidad.

j) Fomentar los servicios regulados de cuidado y atención de las necesidades de las personas mayores y las personas con reconocimiento de grado de dependencia.

k) Potenciar los desarrollos tecnológicos e I+D+i que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la eliminación de la brecha salarial de género.

2. La Comunidad Autónoma de Canarias fomentará la colaboración, cooperación y coordinación entre los agentes sociales y económicos, así como con el resto de las Administraciones públicas canarias para promover la adopción de medidas destinadas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Artículo 6. Mecanismos de sensibilización, coordinación y colaboración

1. El Gobierno de Canarias establecerá medidas de sensibilización en los medios de comunicación públicos, la radio y televisión pública de Canarias, destinadas a concienciar a la sociedad sobre los beneficios de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad, así como para la eliminación de estereotipos de género.

2. Se apoyará la difusión de buenas prácticas en las Administraciones públicas, organizaciones, empresas, agentes económicos y sociales que hagan un uso racional, armónico y corresponsable del tiempo. De igual modo, se impulsará la divulgación de aquellas medidas contenidas en los planes de igualdad de las empresas relativas a la corresponsabilidad.

Artículo 7. Plan autonómico para la conciliación corresponsable

1. El Gobierno de Canarias aprobará planes periódicos, con carácter quinquenal, en colaboración con las corporaciones municipales, cabildos insulares y con los agentes económicos y sociales. El Plan autonómico de apoyo a la Conciliación Corresponsable deberá recoger de forma sistemática, para cada periodo de vigencia, los objetivos, actuaciones y medidas concretas y específicas que, dentro del marco normativo aplicable en cada momento, se hayan consensuado.

La elaboración del plan autonómico contendrá un estudio diagnóstico en materia de conciliación y corresponsabilidad en Canarias al objeto de conocer la situación de partida y las necesidades existentes en este ámbito, tanto en el medio rural como en el urbano.

2. Del mismo modo, en la planificación en materia de igualdad de la Administración autonómica, deberán incluirse objetivos, actuaciones y medidas dirigidos a la eliminación de desigualdades de género en el ámbito laboral en el caso de darse.

Artículo 8. Planes locales para la conciliación corresponsable

1. Las corporaciones municipales de más de 50.000 habitantes y los cabildos insulares, en coherencia con la planificación autonómica y de forma coordinada con esta, deberán aprobar periódicamente, con la colaboración del diálogo social, en su caso, planes para el fomento de la conciliación y corresponsabilidad familiar en el ámbito de sus competencias, así como para la eliminación de la brecha salarial de género.

2. Los distintos planes contendrán indicadores de resultado y plazos para poder evaluar su eficacia y, en su caso, modificar y adoptar las medidas correctoras necesarias para la obtención del objetivo planificado.

Artículo 9. Estadísticas, estudios y proyectos

1. En las operaciones estadísticas que se realicen por los departamentos de la comunidad autónoma se incluirán nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias individuales, su ámbito personal, familiar y actividad laboral para la promoción efectiva de la conciliación corresponsable.

2. Se impulsarán y apoyarán nuevas metodologías, herramientas y experiencias innovadoras para facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y actividad laboral, como nuevas fórmulas de trabajo, la racionalización de los horarios, de los usos del tiempo y equilibrio de los distintos ámbitos de vida.

3. Se promoverán proyectos y estudios destinados a aplicar nuevas y eficientes modalidades de gestión de los usos del tiempo por parte de la ciudadanía, de las Administraciones públicas, empresas, entidades, instituciones y universidades.

5. Los estudios, diagnósticos e investigaciones previstos en este artículo deberán incluir en su metodología la garantía del correcto análisis en el medio rural, a fin de poder incorporar medidas correctoras.

6. Los datos y resultados obtenidos de los estudios, estadísticas, encuestas, proyectos y trabajos previstos en los apartados anteriores se harán públicos en los portales de transparencia correspondientes.

Artículo 10. Contratación pública

De conformidad con la *Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público*, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, se incentivará la valoración de los criterios sociales a efectos de contratación pública, las empresas, pymes y autónomos que acuerden con sus trabajadores medidas específicas de conciliación y corresponsabilidad que otorguen un mayor apoyo a la conciliación que las medidas previstas en la normativa laboral.

Artículo 11. Subvenciones, incentivos y ayudas

1. En el marco de la normativa en materia de subvenciones, la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias promoverá la concesión de subvenciones, incentivos o ayudas para el desarrollo de actuaciones y programas que faciliten la conciliación personal, familiar y laboral, la igualdad de oportunidades y la corresponsabilidad, entre otras:

a) Subvenciones, incentivos y ayudas destinadas a compensar la disminución de ingresos a las personas trabajadoras y a las personas trabajadoras autónomas de Canarias que ejerciten los derechos de reducción de la jornada laboral y de excedencia para el cuidado de menores a su cargo y/o personas dependientes o con discapacidad.

b) Subvenciones, incentivos y ayudas a empresas o personas trabajadoras autónomas que introduzcan dentro de su convenio colectivo o pacto de empresa medidas y planes de igualdad que establezcan mecanismos referidos a la racionalización de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras que dependen de ellas.

c) Subvenciones, incentivos y ayudas para el fomento de la contratación de personas desempleadas para sustituir a personas trabajadoras que se encuentren, o bien en situación de reducción de jornada o

excedencia por cuidado de hijo o hija o familiar hasta 2.º grado, o bien en suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo y la lactancia, u otras situaciones relacionadas con la lactancia, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, así como aquellos otros supuestos contemplados por la legislación vigente.

d) Otro tipo de subvenciones, incentivos y ayudas dirigidas a empresas, personas trabajadoras y personas autónomas que faciliten la conciliación personal, familiar y laboral.

2. En las subvenciones dirigidas a fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, entre los criterios de concesión se valorará la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, priorizando su ejercicio por aquellos.

Artículo 12. Empleo público

1. En el marco de la normativa sobre empleo público, la Comunidad Autónoma de Canarias garantizará la efectividad de los principios de igualdad, conciliación de la vida laboral, personal y familiar y corresponsabilidad entre el personal al servicio de la Administración de la comunidad autónoma. Para ello:

a) Promoverá la adaptación de la normativa autonómica reguladora de permisos y licencias, relacionadas con la conciliación de la vida laboral, personal y familiar para incentivar el uso equilibrado de los mismos por hombres y mujeres reduciendo la brecha existente de la petición mayoritaria por parte de las mujeres.

b) Impulsará la aplicación de horarios racionales a su personal, así como la adopción de medidas de flexibilización horaria para facilitar la conciliación del mismo con responsabilidades familiares, compatibles con el correcto desarrollo del servicio.

c) Fomentará el establecimiento de sistemas de cómputo de tiempos efectivos de trabajo más amplios y flexibles, de forma que se permita adaptar los horarios, dentro de los márgenes permitidos por la normativa vigente, tanto al volumen de trabajo existente en la unidad como a las necesidades de conciliación personales y familiares.

d) Desarrollará experiencias piloto para mejorar la organización y racionalización del tiempo de trabajo con el fin de favorecer la conciliación.

e) Fomentará el desarrollo de cursos en el propio centro de trabajo, así como en formato *e-learning* (teleformación) para el personal al servicio de la Administración pública.

2. El Gobierno de Canarias promoverá que todas las medidas previstas en el apartado anterior sean asumidas y desarrolladas por el resto de las Administraciones públicas de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Artículo 13. Actuaciones en el ámbito educativo y de la infancia

El Gobierno de Canarias, en el marco de la normativa en materia de educación, promoverá actuaciones conducentes a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad de personas y familias de Canarias, mediante las siguientes medidas:

a) Programas que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral consistentes en las necesidades detectadas por el Consejo Escolar, apoyándose en las Ampas.

b) Se promoverá la creación de escuelas infantiles de 0 a 3 años, con el apoyo de las Administraciones locales, como unidades educativas que concilien las circunstancias laborales de las familias con horarios racionales y flexibles según necesidades.

c) Se establecerá una evaluación continua de las medidas implementadas para llevar un seguimiento y adecuación según las oportunidades de mejora resultantes.

d) Se dinamizará la oportunidad de optimizar las infraestructuras educativas, con el apoyo del tercer sector y la iniciativa privada, para organizar actividades diversas en horarios no lectivos y días no laborables para ofertar propuestas de ocio saludables y oportunidades de desarrollar lazos socioafectivos en la comunidad local.

e) Se desarrollará una estrategia de comunicación para visibilizar los esfuerzos de la Administración educativa para mejorar las condiciones de conciliación y optimización de las infraestructuras educativas para el beneficio de la sociedad canaria.

Artículo 14. Derechos sociales

El Gobierno de Canarias desarrollará servicios de carácter social que favorezcan la conciliación corresponsable de las familias de Canarias con menores, mayores, personas con discapacidad o reconocimiento de grado de dependencia, mediante las siguientes actuaciones:

a) Desarrollo de una red de centros de día y residenciales, programas de estancia diurna, las unidades de convalecencia sociosanitaria, los programas de respiro familiar, la teleasistencia avanzada y el servicio de ayuda a domicilio, entre otros, ya sean de titularidad pública o privada, adecuados a las necesidades personales y familiares.

b) Programas dirigidos a la formación y al descanso de quien cuida a personas dependientes.

c) Desarrollo de actividades de ocio y convivencia intergeneracional.

d) Fomento de la realización de actividades de voluntariado que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las familias de Canarias.

e) Implementación de actuaciones de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades y corresponsabilidad.

Artículo 15. Innovación

El Gobierno de Canarias, con el fin de mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como la eliminación de la brecha salarial de género:

a) Promoverá la realización de programas o actuaciones innovadoras destinadas a evaluar nuevas fórmulas de cuidado a menores, personas con discapacidad y personas dependientes.

b) Impulsará y apoyará nuevas metodologías, herramientas y experiencias innovadoras en relación con las formas de trabajo, la racionalización de los horarios y la eliminación de la brecha salarial de género.

c) Apoyará acciones dirigidas a la innovación tecnológica que repercutan en una mejor y mayor conciliación.

d) Se impulsarán convenios con las universidades públicas para investigación de nuevas metodologías, herramientas, productos, procesos y actuaciones que faciliten mediante estudios nuevas formas de conciliación y corresponsabilidad.

Artículo 16. Acceso prioritario y corresponsabilidad

1. Las Administraciones públicas de Canarias, en el ámbito de sus respectivas competencias, atenderá a las particularidades de la diversidad familiar, así como promoverán el acceso prioritario de las familias numerosas y monoparentales, especialmente de aquellas con menos recursos y víctimas de violencia de género a las medidas de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y actividad laboral que adopten.

2. En las medidas de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral que se desarrollen por parte de las Administraciones públicas de la Comunidad de Canarias, se promoverá e incentivará la implicación, en términos de igualdad y corresponsabilidad, de los hombres y las mujeres en sus responsabilidades progenitoras y/o de cuidado de familiares dependientes o con discapacidad, y la compatibilidad de los distintos usos del tiempo para el desarrollo de sus proyectos de vida.

TÍTULO II

Medidas para la conciliación corresponsable en el sector privado

Artículo 17. Fomento de la conciliación corresponsable en las entidades privadas

El Gobierno de Canarias promoverá, en colaboración con los agentes sociales y económicos más representativos, en el marco de la Concertación Social Canaria, que las empresas que realicen actividades en el ámbito de la comunidad autónoma adopten medidas dirigidas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral e impulsar la corresponsabilidad entre su personal, a tal fin:

a) Se fomentará la adopción de medidas de conciliación corresponsable en la negociación colectiva.

b) Tendrá especial consideración la conciliación de la actividad laboral con la vida personal y familiar de las personas trabajadoras, en la gestión de recursos humanos, como uno de los principales criterios en el fomento la responsabilidad social de las empresas.

c) Se impulsará el desarrollo de acciones de información y formación que promuevan en el seno de las empresas valores en la igualdad y la corresponsabilidad.

d) Se fomentará la aplicación de horarios racionales y flexibles en las empresas de Canarias, ampliando los regímenes de entrada y salida por franjas horarias y/o la eliminación de las jornadas de turnos partidos siempre que el sector, la empresa y el puesto de trabajo lo permitan.

e) Se promoverá que las empresas proporcionen a sus plantillas servicios e instalaciones destinados a facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, como salas de lactancia, guarderías, etc.

f) Para aquellas empresas que no puedan garantizar en sus dependencias o instalaciones los servicios señalados en el apartado anterior, se fomentará que adapten la jornada laboral de las personas trabajadoras priorizando el trabajo a distancia cuando tengan una persona menor de 12 años o personas con reconocimiento de grado de dependencia/gran dependencia hasta el segundo grado a su cargo.

g) Se promoverá la adaptación de la jornada laboral al trabajo a distancia, será aplicable también a las personas trabajadoras que tengan a su cargo una persona menor de 12 años con una enfermedad considerada de corta duración, que supere los tres días, y se precise la supervisión y cuidados de las personas que asuman la tutela.

h) Asimismo, la posibilidad de trabajo a distancia también se priorizará en aquellas personas trabajadoras que sean familias monoparentales y tengan a su cargo menores.

i) Se potenciará el desarrollo de bancos de buenas prácticas que orienten al tejido empresarial y personas trabajadoras a través de su divulgación por parte de los agentes sociales y económicos en la implantación de medidas de conciliación en el marco de la negociación colectiva.

Artículo 18. Brecha salarial y sector privado

1. El Gobierno de Canarias promoverá, en colaboración con los agentes sociales y económicos, especialmente con las organizaciones más representativas, que las entidades privadas con sede en Canarias adopten, en el seno de la negociación colectiva, en su caso, actuaciones dirigidas a eliminar la brecha salarial de género.

2. El Gobierno de Canarias, en colaboración con los agentes económicos y sociales correspondientes, realizará campañas específicas de información, sensibilización y apoyo, destinadas a promover medidas tendentes a la eliminación de la brecha salarial de género.

3. La Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias impulsará, en coordinación con la Administración General del Estado, las campañas de inspección dirigidas a verificar el cumplimiento de la normativa aplicable, especialmente en materia de desarrollo y cumplimiento de los planes de igualdad y de eliminación de la brecha salarial de género.

TÍTULO III

Órganos de seguimiento y participación

Artículo 19. Participación, seguimiento y control

El Gobierno de Canarias, a través de la Comisión de coordinación de las políticas autonómicas y locales para la igualdad de género, como órgano colegiado desarrollará las funciones de asesoramiento, coordinación en el seguimiento de las medidas que se adopten en materia de conciliación corresponsable, evaluación de los objetivos de esta ley, así como la propuesta de actuaciones de mejora en esta materia, que serán analizadas por las Administraciones competentes sobre las medidas correctoras y de mejora en cada caso, promoviendo la máxima participación social y especializada.

2. El órgano colegiado para la necesaria alineación, integración y coordinación de las diferentes políticas públicas en relación con la conciliación y la corresponsabilidad, actuará en colaboración con cada una de las consejerías afectadas por los ámbitos de actuación que son objeto de esta ley, así como con las organizaciones empresariales sindicales más representativas de Canarias.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Plan autonómico de apoyo a la conciliación corresponsable

En el plazo máximo de dieciocho meses desde la entrada en vigor de la presente ley se aprobará por el Gobierno de Canarias el Plan autonómico de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, previsto en el artículo 7 de esta ley. El plan autonómico deberá recoger en su contenido todas aquellas medidas y actuaciones en materia de corresponsabilidad familiar y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que respondan a los principios y objetivos establecidos en esta ley.

Con el objetivo de dotar de ficha financiera propia las medidas a articular por la Administración, se destinará el 0,2% del presupuesto general de la Comunidad Autónoma de Canarias a conciliación.

Segunda. Planes de conciliación de ámbito local

En el plazo máximo de doce meses desde la aprobación del Plan autonómico de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, los ayuntamientos y cabildos insulares aprobarán sus respectivos planes para el fomento de la conciliación y corresponsabilidad familiar, y la eliminación de la brecha salarial de género, siendo su periodicidad quinquenal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8 de esta ley.

Tercera. Diagnóstico en el ámbito de la conciliación

La consejería competente en materia de asuntos y bienestar sociales realizará un estudio diagnóstico en materia de conciliación y corresponsabilidad en Canarias, que analice la situación y las necesidades existentes con relación a los usos del tiempo, los horarios, los servicios de cuidado, e indicadores a consensuar en los órganos de representación establecidos a tal efecto.

Cuarta. Comisión de Conciliación Corresponsable

El Gobierno de Canarias aprobará en el plazo de seis meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley el reglamento de creación y funcionamiento de la Comisión de Conciliación Corresponsable.

DISPOSICIÓN FINAL**Única. Entrada en vigor**

La presente ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el *Boletín Oficial de Canarias*.



Parlamento de Canarias

