Castilla-La Mancha

INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE FIJA EL CALENDARIO LABORAL PARA EL AÑO 2021 EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA-LA MANCHA.

El presente informe se emite en cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 19 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres, y el artículo 6.3 de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha.

Documento Verificable en www.jccm.es mediante
Código Seguro de Verificación (CSV): B27872306FF35AE8ED7253

IDENTIFICACIÓN DE LA NORMA Y MARCO LEGAL

Denominación de la norma:
Decreto por el que se fija el calendario laboral para el año 2021 en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Órgano Promotor:
Consejería de Economía, Empresas y Empleo

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

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres también constituye un valor fundamental de la Unión Europea (UE), recogido en el Tratado de la Unión Europea y en la Carta de Derechos Fundamentales.

La Organización de Naciones Unidas señala que para transformar las economías y realizar los derechos económicos y sociales, es necesario actuar en tres áreas prioritarias: trabajo decente para las mujeres, políticas sociales con perspectiva de género y políticas macroeconómicas basadas en derechos.

El derecho a la no discriminación por razón de sexo en el acceso, condiciones, permanencia, formación y promoción en el contexto laboral y la necesidad de las políticas de conciliación ha fundamentado la normativa a nivel internacional, europeo, estatal y autonómico:
. Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 2009, para que mujeres y hombres tengan un trabajo bien remunerado, productivo y realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.
. La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, que tiene por objeto garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación y contiene disposiciones destinadas a aplicar el principio de igualdad de trato.

. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 4 establece el principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas. La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas. El artículo 5 regula la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

. Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha, tiene por objeto promover las condiciones que hagan efectivo y real el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres, y remover los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud, en el ámbito de las competencias atribuidas a los poderes públicos de Castilla-La Mancha.
El artículo 4, letra d) recoge como uno de los principios de actuación de la Administración Autonómica para la implantación de la igualdad y la erradicación de la discriminación por razón de sexo, la especial protección de aquellas mujeres o colectivos de mujeres que se encuentren en una situación de vulnerabilidad.

. El Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre

Por lo que respecta a la **utilización del lenguaje**, el artículo 10 afirma que el lenguaje utilizado por la Administración será inclusivo de hombres y mujeres, haciendo uso del femenino y masculino, o en su caso neutro, eliminando cualquier sesgo sexista, incluso los indirectos.

ANALISIS DE LA PERTINENCIA DE GÉNERO, PREVISIÓN DE EFECTOS SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y VALORACIÓN DEL IMPACTO.

Objeto de la norma:
El proyecto de Decreto tiene por objeto fijar las fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperable en el año 2021, en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Análisis de la situación actual de mujeres y hombres en el ámbito de actuación

La igualdad y la no discriminación son principios jurídicos universales y reconocidos en los textos legales a todos los niveles; no obstante, la realidad social en la que vivimos apunta muchas veces en otro sentido, existiendo una serie de factores que crean desigualdad social y sitúan a algunas personas en posiciones de mayor desventaja que a otras.

La situación de crisis económica y financiera padecida durante los últimos años, ha generado importantes efectos negativos en determinados colectivos más vulnerables, aumentando los riesgos de pobreza y exclusión social. A ello hay que sumar actualmente, la crisis originada por el COVID-19, que conlleva el nuevo y difícil reto de no olvidar a la población activa que desgraciadamente se va a ver duramente afectada por la destrucción de empleo que esta crisis conlleva.

Actualmente en el mercado laboral siguen existiendo importantes brechas de género. La población femenina presenta una menor tasa de actividad y menor tasa de ocupación con respecto a la población masculina. En relación con las condiciones laborales, las mujeres ocupan empleos más precarios, con mayor porcentaje de jornadas parciales y recibiendo una menor

Documento Verificable en www.jccm.es mediante
Código Seguro de Verificación (CSV): B27872306FF35AE8ED7253

remuneración. Además las mujeres continúan teniendo dificultades para acceder a determinadas ramas, sectores de actividad y ocupaciones que tradicionalmente han desempeñado los hombres y se concentran en los empleos relacionados con los cuidados o en aquellos trabajos que exigen cualidades y competencias relacionadas, con menor valor en el mercado de trabajo. Además de la segregación horizontal, existe una segregación vertical, que se manifiesta en la escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.
La discriminación por razón de sexo que existe en el trabajo productivo se acentúa en el caso de las mujeres más vulnerables, como son las paradas de larga duración con escasa formación, mujeres víctimas de violencia de género, mujeres con discapacidad, mujeres de otros grupos étnicos o mujeres migrantes, produciéndose con frecuencia supuestos de discriminación interseccional.

Por otra parte, Castilla-La Mancha es una región profundamente rural. En medio rural, los estereotipos sexistas están más arraigados que en el medio urbano, y la pervivencia de los modelos familiares tradicionales provocan sobrecarga y presión a las mujeres, responsabilizándolas en mayor medida de las tareas domésticas y de cuidados. Se puede afirmar, que la falta de empleabilidad de las mujeres en las zonas rurales se ha convertido en uno de los motivos fundamentales de su emigración a las zonas urbanas, asistiendo en la actualidad a una tendencia a la despoblación de los pueblos pequeños y al envejecimiento y masculinización de su población.
En este sentido, cobra gran importancia la autonomía económica de las mujeres, tanto en su papel de gestoras de su propia subsistencia, como de su protagonismo en los procesos de sostenibilidad social y desarrollo económico de la Región. Esta autonomía económica pasa por el acceso a un empleo de calidad, la percepción de unos ingresos justos, la estabilidad laboral y el resto de derechos sociales asociados al empleo.

Por todo ello, podemos concluir afirmando que en una sociedad en la que la desigualdad por cuestiones de género sigue siendo un problema a resolver, las desventajas a las que muchas veces se enfrentan las mujeres, se acentúan en función del cruce del género con otras variables causantes de desigualdad, produciéndose las llamadas situaciones de "*discriminación interseccional*" que deben ser abordadas específicamente por los poderes públicos, tal y como se recoge expresamente en el II Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha 2019-2024.

<u>Previsión de efectos sobre la igualdad de género y valoración del impacto:</u>

El Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, establece en su artículo 37.2 que las Comunidades Autónomas, dentro del límite anual de catorce días festivos, podrán señalar aquellas fiestas nacionales que por tradición le sean propias, sustituyendo para ello las de ámbito nacional que se determinen reglamentariamente, y en todo caso, las que se trasladen al lunes.
El proyecto de Decreto objeto de informe determina las fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperable en el año 2021 en el territorio de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.
En virtud de cuanto antecede y a la vista del objeto del proyecto de Decreto podemos concluir que, razonablemente, la regulación de las fiestas laborales fijadas en el Decreto, no tendrá ningún impacto en materia de igualdad de género.

EL JEFE DE ÁREA DE COORDINACIÓN Y GESTIÓN

Firmado digitalmente el 18-06-2020
por Luis Miguel Salinas Hernández

Documento Verificable en www.jccm.es mediante
Código Seguro de Verificación (CSV): B27872306FF35AE8ED7253