Junta de Castilla y León cecale

UGT Castilla y León

CCOO comisiones obreras de Castilla y León

II ESTRATEGIA INTEGRADA DE EMPLEO, FORMACIÓN PROFESIONAL, PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES E IGUALDAD Y CONCILIACIÓN EN EL EMPLEO 2016-2020

PLAN DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN EN EL EMPLEO

1.- INTRODUCCIÓN. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN

2.- OBJETIVOS

3.- MEDIDAS
3.1. Difusión, sensibilización, formación y orientación
3.2. Ayudas, subvenciones y otras medidas e incentivos
3.3. Medidas de carácter transversal para la Estrategia Integrada
3.4. Medidas de control

4.- ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN, COORDINACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

5- ANEXO: Actuaciones en materia de Juventud.

1.- INTRODUCCIÓN. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN

I.- INTRODUCCIÓN.

Uno de los cuatro Planes en los que se articulaba la Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Trabajo 2012-2015, era el I Plan de Igualdad y Conciliación en el Trabajo, en el que se establecía como objetivo estratégico la sensibilización de la sociedad castellano y leonesa sobre la importancia de lograr una cultura de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo que redundara en la vida económica, social, cultural y familiar, así como en la conciliación de la vida laboral y escolar.

Como se puede observar en el diagnóstico de los datos estadísticos del mercado de trabajo por sexos, del análisis de la evolución de la actividad, ocupación y desempleo, especialmente referenciado a las mujeres, así como del balance de las actuaciones en políticas activas de empleo, que se acompaña a la presente Estrategia como Anexo, se desprende que ha habido un efecto positivo del esfuerzo desarrollado en estos últimos años en cuanto a la igualdad y la conciliación en el empleo.

Sin embargo, en estos análisis también se refleja que todavía existen diferencias significativas en términos de igualdad, por lo que sigue siendo necesario continuar en la línea llevada a cabo en estos últimos años, poniendo en marcha acciones y medidas tendentes a favorecer la igualdad y conciliación en el empleo.

Con el objetivo de incrementar los niveles de empleo de las mujeres, así como sus condiciones laborales, se ha integrado este conjunto de medidas en una mesa de negociación independiente, con el fin de estructurar no sólo aquellas actuaciones individualizadas, sino también aquellas otras que deben, de forma transversal, impregnar y orientar la totalidad de acciones llevadas a cabo en el conjunto de la Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad en el Trabajo, hacia la igualdad entre mujeres y hombres y la conciliación.

La OIT y la UE, han considerado tanto la igualdad entre mujeres y hombres, como la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, un objetivo prioritario a incorporar a sus convenios y estrategias. La Estrategia Europea para la Igualdad entre hombres y mujeres 2010-2015, establece que las desigualdades entre hombres y mujeres violan derechos fundamentales.

Considera que promover una mayor igualdad puede aportar ventajas económicas y empresariales. Para lograr los objetivos de la Estrategia Europa 2020, hay que conseguir una mayor participación de la mujer en la vida activa y utilizar el talento y potencial de la misma de manera más extensiva y eficaz.

Nuestra Constitución, establece en su artículo 14, el derecho fundamental a la igualdad de trato. La Ley Orgánica de Igualdad, en su artículo 5, promulga la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación, promoción profesional y las condiciones de trabajo.

El Estatuto de Autonomía de Castilla y León, reitera el mandato constitucional en su artículo 8.2, y establece la competencia exclusiva de la Comunidad Autónoma en la promoción de la igualdad de la mujer, en su artículo 32.1.19ª.

Dicho mandato constitucional y estatutario, tiene su concreción normativa en la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León, así como en la Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la Violencia de Género en Castilla y León.

No cabe duda de que los Planes autonómicos desarrollados año a año deben de ser un elemento en la consecución de la igualdad de género en el empleo. Así, el Plan Autonómico para la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y contra la Violencia de Género en Castilla y León, 2013-2018, incluye dentro de sus 6 áreas, una dedicada a Economía y Empleo, con el objetivo estratégico de promocionar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y promoción en el trabajo, con especial atención a las mujeres con mayores dificultades de inserción.

II.- DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL MERCADO LABORAL POR SEXOS

Población mayor de 16 años, actividad e inactividad:

La población mayor de 16 años existente en Castilla y León según los últimos datos publicados, correspondientes a la Encuesta de Población Activa (en adelante EPA) del tercer trimestre de 2015, es de 2.095.700, de los que 1.062.900 son mujeres (el 50,7% del total) y 1.032.900 hombres.

De ellos, el número de personas activas se sitúa en 1.150.000, lo que supone una tasa de actividad del 54,9%. Su desglose por sexos refleja que hay una mayor actividad por parte de los hombres, que alcanzan un total de 636.600 activos (el 61,6% de tasa de actividad), frente a 513.400 mujeres que están incorporadas al mercado laboral (el 48,3% de tasa de actividad).

En consonancia con los datos anteriores, en cuanto a las personas inactivas, aquellas personas que ni están trabajando ni están activamente buscando empleo y por lo tanto no están en incorporados al mercado laboral, hay más mujeres que hombres, 549.500 mujeres frente a 396.300 hombres.

Analizando la inactividad por sus diferentes causas principales, se puede ver que en el caso de los hombres la principal causa es la jubilación (273.100, el 68,9% del total) seguida por estudiantes (58.700), incapacitación permanente (28.900) y en cuarto lugar por labores de hogar (17.600, el 4,4%). Por el contrario, en el caso de las mujeres la principal causa de inactividad son las labores de hogar (231.400, el 42,1% del total de mujeres inactivas), seguida en segundo lugar por la jubilación (113.800, el 20,7%).

Ocupación:

El número de personas ocupadas en Castilla y León según los datos de la EPA del tercer trimestre de 2015 es de 959.200, de los que 544.200 son hombres y 414.900 mujeres (el 43,3% del total de ocupados en la Comunidad).

Respecto de la ocupación por rama de actividad hay que señalar que actualmente (III Trimestre de 2015), las mujeres se ocupan mayoritariamente en el sector público (Administración pública y defensa, seguridad social obligatoria, educación, actividades sanitarias y de servicios sociales), con un 34,8%. Respecto de hace cuatro años, la situación se mantiene, incrementándose en un punto porcentual y medio.

En el caso de los hombres, están ocupados mayoritariamente en la siguiente rama: "Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas, transporte y almacenamiento y hostelería", en un 24,9%. Misma situación también hace cuatro años, casi con el mismo porcentaje.

Los hombres, a diferencia de las mujeres, se ocupan de manera algo más homogénea en todas las ramas de actividad. Las mujeres se ocupan mayoritariamente en dos ramas principalmente, la que hemos indicado antes y en la que se ocupan mayoritariamente los hombres; en el resto, la ocupación es más residual.

Respecto de las personas ocupadas por ocupación, en el III Trimestre de 2015, las mujeres están mayoritariamente ocupadas en "Servicios de restauración, personales, protección y vendedores", en un 34,7%. Respecto de hace 4 años, la situación se mantiene, incrementándose el porcentaje en casi un punto porcentual.

Los hombres están ocupados mayoritariamente en "Artesanía, trabajos cualificados de industria y construcción", en un 22, 8%. Respecto de hace 4 años, la situación se mantiene, incrementándose un punto porcentual.

Viendo el desglose de las personas ocupados por sector económico se observa que las mujeres están ocupados de manera muy predominante en el sector servicios (el 88,5% del total) y de forma muy exigua en el resto de sectores (el 7,5% de las mujeres ocupadas están el sector industrial, el 2,8% en la agricultura y 1,2% en la construcción).

Sin embargo, la ocupación de los hombres tiene un reparto sectorial algo más homogéneo ya que, a pesar de que también más de la mitad se ocupan en los servicios (el 55,2% del total), tienen mayor representación en el resto de sectores principales del economía regional (el 22,9% de los hombres ocupados trabajan en la industria, el 10,7% en la agricultura y el 11,2% en la construcción).

Asimismo, las personas ocupadas por tipo de jornada refleja que la gran mayoría de los hombres trabajan en jornada a tiempo completo, concretamente 501.600, el 92,2% de los ocupados, y únicamente 42.700 hombres están en jornada a tiempo parcial, el 7,8%.

Por el contrario, el número de mujeres ocupadas a tiempo parcial es más significativo, en concreto son 109.100, el 26,3% del número total de mujeres ocupadas, teniendo las 305.800 ocupadas restantes, jornada a tiempo completo (el 73,7% del total).

Pero quizá el dato más significativo del análisis de la ocupación por jornada, con el que se observa claramente que son las mujeres las que ocupan muy mayoritariamente las jornada a tiempo parcial, es el hecho de que el 71, 9% de todas las personas que están ocupadas en Castilla y León con jornada a tiempo parcial son mujeres, y únicamente el 28,1% restante hombres (de 151.800 personas ocupadas a tiempo parcial en nuestra Comunidad, 109.100 son mujeres y 42.700 hombres).

Respecto a las personas ocupadas por situación profesional, las mujeres que trabajan por cuenta propia son 59.600, frente a 355.100 asalariadas, es decir, que el 14,4% de las mujeres están ocupadas por cuenta propia y el 85,6% son asalariadas. Por su parte, en los hombres hay

141.500 trabajadores por cuenta propia y 402.300 asalariados, por lo que el porcentaje masculino de trabajadores por cuenta propia es del 26,0% (11,65 puntos mayor que el de las mujeres) y el de asalariados hombres es del 74,0 % respecto al total de trabajadores.

En cambio, el resultado del análisis de las personas ocupadas asalariados por tipo de contrato o relación laboral refleja una situación más pareja por sexos que en las otras variables anteriormente analizadas, ya que en el caso de los hombres el 75,4% tienen una relación laboral de duración indefinida y el 24,6% de carácter temporal (lo que se conoce como tasa de temporalidad), mientras que en las mujeres el 73,4% tienen un contrato de duración indefinida y su tasa de temporalidad es del 26,6%.

Por otra parte, el dato de personas afiliadas a la seguridad social en situación de alta laboral en la Comunidad de Castilla y León el último día del mes de diciembre de 2015 era de 858.610, de los cuales 468.898 son hombres y 389.709 mujeres (el 45,4% de los afiliados en alta son mujeres).

Desempleo:

Los datos de personas paradas según la EPA indican que hay un total de 190.800 en Castilla y León en el tercer trimestre de 2015, siendo 92.300 de ellas hombres y 98.400 mujeres.

En consecuencia, la tasa de paro, que en el conjunto de la Comunidad es del 16,6%, es mayor en las mujeres, situándose en el 19,2% frente al 14,5% de los hombres.

Desglosando las personas paradas por tiempo de búsqueda de empleo se observa que el 58,4% de ellas, 111.400 desempleadas, llevan doce meses como mínimo buscando empleo y no han trabajado en ese período, es decir, lo que se considera como personas paradas de larga duración.

Por sexos, las mujeres paradas de larga duración son 59.600 respecto al total de mujeres desempleadas, el 60,6%, mientras que los hombres parados de larga duración alcanzan los 51.800, el 56,1%.

Las personas paradas que llevan dos años o más en situación de desempleo alcanzan la cifra de 77.300, el 40,51 % del total. Las mujeres que llevan dos años o más en situación de desempleo son 41.600, el 42,28 % de todas las mujeres paradas, mientras que los hombres que llevan dos años o más en situación de desempleo son 35.700, el 38,68 % de los hombres parados.

Por su parte, las oficinas del Servicio Público de Empleo indican que el número de parados registrados en Castilla y León es de 201.696 en el mes de diciembre de 2015, 93.257 hombres y 108.439 mujeres.

Brecha salarial:

Este importante indicador, que refleja las desigualdades salariales en el mercado laboral entre hombres y mujeres, es un porcentaje respecto a los ingresos de la población masculina y representa el promedio de las diferencias entre los ingresos de trabajadores y trabajadoras.

Pero a la hora de calcularla, las estadísticas que nos ofrece el I.N.E. facilitan los datos de dos maneras diferentes en función del ingreso de los trabajadores y trabajadoras escogido. Así, se ofrecen tablas de datos en función de la ganancia por hora normal de trabajo y otras tablas si se elige la ganancia media anual por trabajador/a.

En el primer caso, la brecha salarial sobre la base de la ganancia por hora normal de trabajo es la manera con la que la agencia estadística de la Unión Europea (Eurostat) calcula la brecha salarial para el conjunto de los trabajadores y trabajadoras a nivel europeo. Por ello, en primer lugar veremos los resultados para Castilla y León calculados de esta forma, porque estos así serían los datos comparables con el conjunto de países y la media de la Unión Europea.

Sin embargo, esta utilización del salario por hora como base para calcular la brecha salarial entre hombres y mujeres es menos completa, ya que enmascara otras diferencias salariales como las pagas extra, los complementos por rendimiento o las remuneraciones especiales en temporadas concretas, así como la modalidad de jornada, el tiempo parcial siempre tendrá unas retribuciones inferiores, si en las medias anuales se incluye a todo el conjunto de trabajadores con esta modalidad de jornada, que se da la coincidencia que la mayoría son mujeres, las diferencias entre hombres y mujeres se acrecentarían en el cálculo de la brecha.

Por ello, posteriormente analizaremos los datos para nuestra Comunidad Autónoma de la brecha salarial en función de la ganancia media anual por trabajador y trabajadora, que dará mayores diferencias, ya que como hemos comentado influyen más variables y por lo tanto se incorporan más discriminaciones.

Para finalizar con la metodología, para este diagnóstico en Castilla y León sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres hemos utilizado los últimos datos publicados por el I.N.E. de la Encuesta sobre la Estructura de los Salarios (el 24/06/2015) y que ofrece datos correspondientes al año 2013 desglosados por Comunidades Autónomas.

Según estos últimos datos, la ganancia por hora normal de trabajo en Castilla y León es de 14,6€ para los hombres y de 12,3€ para las mujeres, lo que supone una diferencia de 2,3€ y que en porcentaje respecto al salario masculino, es decir, lo que para la UE se conoce como brecha salarial es en Castilla y León del 15,7%.

En España este mismo dato refleja que la ganancia por hora de trabajo de los hombres es de 15,9€ y de las mujeres de 13,2€, por lo que la brecha salarial nacional es del 16,8%.

Viendo el desglose por sectores de actividad que ofrece esta encuesta (facilita datos de industria y servicios por CC.AA., construcción solo a nivel nacional, y no da datos del sector agrícola), se observa que la brecha salarial existente entre hombres y mujeres es mayor en el sector industrial (20,1% en Castilla y León y 20,2% en España), menor en los servicios (14,5% en Castilla y León y 16,6% en España) y muy baja en la construcción (2,6% en España).

Según el tipo de contrato, en los contratos de duración determinada la brecha en Castilla y León es negativa (-3,5%), ya que la ganancia por hora es mayor en las mujeres (12,2€) que en los hombres (11,8€), mientras que en España es positiva (del 3,1%), puesto que la ganancia de las mujeres es de 11,2€ frente a 11,5€ de los hombres.

Sin embargo, en los contratos de duración indefinida la brecha salarial es del 18,3% en Castilla y León, porque la ganancia por hora de los hombres es de 15,1€ y la de las mujeres de 12,3€. En España la brecha de los contratos de duración indefinida es similar, el 18,5% (16,7€ de ganancia por hora los hombres y 13,6€ las mujeres).

Por su parte, la ganancia media anual en Castilla y León es de 23.379€ para los hombres y 17.429€ para las mujeres, lo que supone una diferencia de 5.950€ y que en porcentaje respecto al salario masculino, es decir, la brecha salarial es en Castilla y León del 25,4%, cerca de 10 puntos más que con la ganancia por hora, ya que como se ha comentado se ve reflejado en el salario algunas de las variables que observamos al analizar la ocupación, y es la mayor presencia de la mujer en los contratos temporales así como en las jornadas a tiempo parcial.

En España este mismo dato refleja que la ganancia por hora de trabajo de los hombres es de 25.675€ y de las mujeres de 19.515€, por lo que la brecha salarial nacional es del 24%. En este caso, la brecha salarial en nuestra Comunidad es 1,5 puntos porcentuales mayor que la media nacional.

Por sectores de actividad (al igual que en la ganancia por hora, existen datos de industria y servicios por CC.AA., pero de construcción solo a nivel nacional y no hay datos del sector agrícola), se observa que la brecha salarial existente entre hombres y mujeres en este caso es mayor en el sector servicios (24,2% en Castilla y León y 23,5% en España), algo menor en la

industria (21,1% en Castilla y León y 22,1% en España), y más baja en la construcción (10,5% en España).

Según el tipo de contrato, en los contratos de duración determinada la brecha en Castilla y León es pequeña (del 3,8%), mientras que en España es más alta (del 10,4%). Sin embargo, en los contratos de duración indefinida la brecha salarial es mayor en Castilla y León (del 28,7%) que en España (del 25,7%).

2.-OBJETIVOS

El empleo permite el desarrollo personal y profesional de las personas. Por ello, el primero de los objetivos será una mayor participación de las mujeres en la población activa. Este objetivo se complementará de forma necesaria con el fomento del empleo, tanto entre hombres como mujeres, objetivo prioritario de las actuaciones en materia de política económica y de las políticas activas de empleo, contempladas en las actuaciones previstas en esta Estrategia.

Esa participación de hombre y mujeres en el trabajo deberá realizarse con igualdad de oportunidades, produciéndose sin ningún tipo de discriminación. Ambos deben poder ocupar idénticos puestos de trabajo con las mismas retribuciones y condiciones, sin que en ningún caso el sexo influya en la determinación de las mismas. Tampoco las circunstancias y condiciones familiares deben, por sí mismas, constituir un obstáculo para el desarrollo personal y profesional, debiendo removerse las dificultades que se deriven de ella.

La firma en 2011 del "I Acuerdo de Igualdad y Conciliación en el Empleo", fruto de la negociación del diálogo social en la Comunidad de Castilla y León, dio un impulso para avanzar en las políticas de igualdad en el empleo. Sin embargo, los datos actuales del mercado laboral, analizados desde la perspectiva de género, nos indican que debemos seguir actuando e implementando medidas para que las oportunidades de las mujeres y los hombres sean iguales en el entorno laboral.

Las entidades públicas y privadas en general, y las empresas y personas trabajadoras en particular, deben ser partícipes del desarrollo de estas medidas. Este contexto define los objetivos del Acuerdo.

Objetivo general: la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso, la permanencia y la promoción en el trabajo, prestando especial atención a sectores y mujeres con mayor dificultad de inserción.

Este objetivo general se concreta en otros **objetivos específicos**, los cuales a su vez se harán efectivos a través de una serie de medidas en distintas áreas de actuación. Estos objetivos intermedios se concretan en los siguientes:

1. Visibilizar la situación de las mujeres en Castilla y León.

2. Coordinación entre las distintas instituciones encargadas de vigilar y aplicar la igualdad entre mujeres y hombres. Se continuará colaborando con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a través de la Consejería de Empleo con el fin de comprobar el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad de trato y **oportunidades** en el ámbito laboral, así como, de las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación en el empleo y dentro de las empresas.

3. Sensibilizar a la sociedad de Castilla y León sobre los valores e importancia de la igualdad entre hombres y mujeres en el empleo. Asimismo, sensibilizar al empresariado sobre los beneficios que supone para la empresa una gestión de los recursos humanos basados en la igualdad y la corresponsabilidad.

4. Mejorar la situación de las mujeres en el mercado laboral, desde su acceso hasta la permanencia y salida del mismo. Dentro de este objetivo se integran distintos objetivos como:
   - Fomentar la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, eliminando aquellos obstáculos que puedan impedir o supongan una discriminación de las mujeres en el acceso a los puestos de trabajo.
   - Mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres para ir reduciendo la brecha salarial tanto horizontal como vertical.
   - Fomentar el ascenso profesional de la mujer y favorecer el emprendimiento femenino.
   - Evitar la segregación ocupacional incidiendo en las elecciones de los itinerarios formativos, de manera que se mejore el acceso a sectores laborales en los que las mujeres están infrarrepresentadas.

5. Avanzar hacia la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

Tolerancia cero contra la violencia de género en el ámbito laboral, erradicando todo tipo de conductas, promoviendo medidas preventivas y medidas de actuación con el fin de proteger a las víctimas del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3.-MEDIDAS

La eficacia de las distintas medidas contenidas en el Plan debe fundamentarse necesariamente en el conocimiento de las mismas, así como en la extensión de la cultura de la igualdad en el empleo en todos los ámbitos de nuestra sociedad, de forma que ésta se convierta en referente vertebrador de las actuaciones a realizar.

Hace cuatro años se dio un fuerte impulso en el avance hacía las políticas de igualdad en el empleo, introduciendo el I Acuerdo de Igualdad y Conciliación en el Empleo, fruto de la negociación de agentes económicos y sociales y la Administración regional. En la actualidad es necesario hacer un esfuerzo de avance en estas políticas, implicando también a otras instituciones públicas, a las universidades, y a todos los organismos que están relacionados con ellas.

3.1. MEDIDAS DE DIFUSIÓN, SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN.

Ante la situación de segregación educativa en la Formación Profesional en sus distintos niveles que es consecuencia de arquetipos sociales sexistas y tiene su correlación en el mundo del trabajo, es necesario realizar un trabajo de sensibilización, formación y orientación en todos los ámbitos para no perpetuar esta situación.

La corresponsabilidad es una tarea de todos y todas en nuestra sociedad. Las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral son mayoritariamente utilizadas por las mujeres, sin que esta situación haya cambiado prácticamente. Son por tanto necesarias medidas que permitan y conciencien sobre la corresponsabilidad y la conciliación más efectiva entre el ámbito familiar y laboral.

► En materia de DIFUSIÓN:

1. **Divulgar las buenas prácticas** sobre igualdad llevadas a cabo por las empresas.

2. **Difundir la legislación** en Igualdad y no discriminación en el empleo por parte de todos los agentes implicados en este acuerdo.

3. **Difundir adecuadamente las oportunidades de empleo, los servicios de formación y de orientación**, especialmente en el medio rural.

4. **Difundir adecuadamente las ayudas y subvenciones convocadas para favorecer la igualdad de oportunidades en la Comunidad de Castilla y León.**

► En materia de SENSIBILIZACIÓN:

1. Es necesario realizar un trabajo de sensibilización en materia educativa, formación y orientación en todos los ámbitos para ir avanzando y mejorando esta situación.

2. Profundizar en el conocimiento de la realidad, **introduciendo la variable sexo en las distintas estadísticas, informes y estudios a realizar**, tanto por la administración de la Comunidad como por los agentes económicos y sociales.

3. Continuar trabajando en la cultura social y empresarial a favor de la igualdad en el empleo, que elimine los estereotipos de género, para atraer y retener talento de manera que se mejoren las competencias profesionales.

4. Sensibilizar sobre el problema social, laboral y del detrimento en las relaciones laborales en la empresa que supone el acoso sexual y el acoso por razón de sexo a través del **desarrollo de campañas dirigidas a la ciudadanía de forma conjunta por las administraciones y los agentes económicos y sociales contra, la violencia de género en el ámbito laboral: acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

5. Realización de campañas para la inserción de mujeres y hombres en sectores en los que estén infrarrepresentadas/os.

6. Realización de campañas de sensibilización y concienciación sobre lo que significa la corresponsabilidad y la igualdad en el ámbito doméstico, dirigidas al alumnado de los centros educativos y a la sociedad en general.

► En materia de FORMACIÓN:

1. Diseñar y desarrollar programas formativos transversales en materia de igualdad de oportunidades, dirigidos al personal al servicio de la Administración castellano y leonesa que ejecuta las acciones contenidas en la Estrategia, para incorporar la perspectiva de género al contenido del trabajo.
   Dichos programas serán consensuados con la Mesa de negociación correspondiente.

2. Desarrollo de actuaciones específicas dirigidas al **liderazgo económico de las mujeres**.

3. Diseñar acciones formativas destinadas a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. Fomentar y procurar la inclusión, **previo consenso de los agentes económicos y sociales** y a criterio de la entidad que organice, de acciones específicas y módulos de formación para la igualdad en el trabajo, en la oferta de los planes formativos dirigida prioritariamente a personas trabajadoras y sectores donde las mujeres se encuentren subrepresentadas, para fomentar su participación.

5. Impulsar posibles canales de colaboración conjunta entre los agentes implicados en el acuerdo y con las universidades, estudiando distintas fórmulas de cooperación y diseñando posibles convenios de colaboración para el estudio y análisis de la igualdad en el empleo.

6. Atender preferentemente las necesidades formativas de colectivos de mujeres con especiales dificultades de inserción en el mercado de trabajo, y específicamente de las víctimas de violencia de género en el ámbito laboral.

► En materia de ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO:

1. Realizar actuaciones de formación del personal de orientación de los centros de Educación Secundaria Obligatoria (ESO), Bachillerato y de Formación Profesional (FP) en materia de igualdad de género en el mercado laboral.

2. Apoyar con recursos las acciones concretas y específicas de información, formación y sensibilización que permitan a los profesionales centros de Educación Secundaria Obligatoria (ESO) y de Formación Profesional (FP) intervenir en los momentos de cambios de ciclo de la formación profesional inicial y con el objetivo de romper los estereotipos sexistas en la elección de los diversos estudios para acceder al mercado de trabajo. Estas actuaciones deberán declarar como objetivo principal favorecer la presencia de mujeres en los sectores donde hay menor presencia de mujeres o mayores posibilidades de empleo.

Así mismo se instrumentarán cauces de colaboración conjunta de los agentes sociales y económicos y del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, con los gabinetes de orientación de los centros de ESO y FP, para la introducción de la perspectiva de género.

3. Fomentar la inclusión de la perspectiva de género en todas las actuaciones del Servicio Público de Empleo de Castilla y León y de las entidades colaboradoras, en el marco de los servicios de orientación y de formación para el empleo, así como la realización de acciones de formación en materia de igualdad de género para todos los profesionales que intervengan en la ejecución de estos servicios.

4. Considerar a las víctimas de violencia de género de manera específica en la formación, atención, orientación y fomento del empleo.

5. Realizar acciones de asesoramiento, orientación e información en las empresas para la elaboración de Planes de Igualdad. Para ello se promoverán:
   - Servicios de asesoramiento técnico para el proceso de diseño, elaboración e implantación y evaluación y seguimiento de planes de igualdad y medidas de acción positiva.
   - Orientación e información en la presentación de solicitudes a convocatorias de ayudas, sobre normativa y programas, así como distintivos relacionados con la promoción de la igualdad en las empresas.

3.2. AYUDAS, SUBVENCIONES Y OTRAS POLÍTICAS DE EMPLEO

1. En la concesión de subvenciones a las empresas, se valorará el grado de adopción e implementación de medidas que favorezcan la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.

2. Mantener la consideración de colectivo especial a las mujeres y mujeres víctimas de violencia de género a la hora de realizar incentivos a la contratación en todas las convocatorias que se realicen, tanto de empleo por cuenta ajena como por cuenta propia, siempre que no se haya podido establecer en dicha convocatoria un porcentaje mínimo de contratación femenina.

3. Subvenciones para el fomento de la contratación con carácter de interinidad para facilitar la vida familiar y laboral.

4. Subvenciones para el ascenso profesional de la mujer trabajadora.

5. Subvenciones dirigidas a promover la afiliación de las mujeres del medio rural en el régimen especial de trabajadores por cuenta propia o autónomos, a través del sistema especial para trabajadores por cuenta propia agrarios.

6. Incentivar a las empresas para promover la transformación de los contratos indefinidos ordinarios parciales a contratos indefinidos ordinarios a jornada completa de las mujeres.

7. Subvenciones a las pequeñas y medianas empresas que favorezcan la aplicación de medidas y acciones de igualdad, primando aquellas que estén incluidas en el Plan de Igualdad y que hayan sido objeto de negociación con la representación legal de los trabajadores.

8. Subvenciones a pequeñas y medianas empresas de entre 50 y 250 trabajadores que elaboren un Plan de Igualdad que haya sido objeto de negociación y acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

9. Programa para la contratación y actuaciones de las agentes de igualdad por parte de los agentes económicos y sociales.

10. Programa de asesores para el desarrollo de acciones de empleo juvenil, emancipación e integración sociolaboral de jóvenes.

11. **Incentivos a la contratación de Agentes de Igualdad por las entidades locales de más de 20.000 habitantes, cofinanciados entre la Junta de Castilla y León y las entidades locales.**

12. Línea de becas y ayudas para la favorecer la conciliación de las personas que acuden a las convocatorias de formación de personas desempleadas.

13. Ayudas dirigidas a padres y/o madres de Castilla y León para reducción de jornada para el cuidado de hijo/a y personas dependientes.

14. **Subvenciones dirigidas a padres y/o madres de Castilla y León para el apoyo del ejercicio del derecho de excedencia en supuestos excepcionales y de extrema necesidad.**

15. Incentivos a las empresas para la reincorporación de las mujeres al trabajo después de una situación de inactividad por cuidados familiares y cuidado de hijos/as, que superen los periodos recogidos en la normativa vigente.

16. Incentivos a las empresas con centros de trabajo en Castilla y León que establezcan medidas de flexibilización horaria para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

17. Reorientación del Programa Conciliamos para facilitar la vida familiar, laboral y escolar.

18. Desarrollo de un marco básico de prevención y tratamiento de la violencia de género en las empresas y en el ámbito laboral, con la creación de un protocolo de actuación.

19. Subvenciones destinadas a fomentar la inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género.

3.3. MEDIDAS CON CARÁCTER TRANSVERSAL.

El artículo 3 de la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León establece la perspectiva de género como principio transversal que debe informar la planificación, ejecución y evaluación de las políticas llevadas a cabo por las distintas Administraciones Públicas.

El objetivo general a conseguir en esta mesa de igualdad en materia de transversalidad es lograr afianzar la igualdad en el diseño de las actuaciones que se llevarán a cabo a través de la II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad en el Trabajo 2016-2020.

Para ello:

1. **Se introducirá todos los datos estadísticos desagregados por sexo en el Seguimiento y Evaluación de las distintas actuaciones contempladas en la II Estrategia Integrada y en estadísticas de todo tipo.**

2. Se velará para que las disposiciones normativas en materia de empleo, formación profesional y prevención de riesgos laborales, introduzcan el informe impacto de género en su elaboración.

3. **Se realizará la Evaluación del impacto de género de las convocatorias de medidas, así como la evaluación de los resultados y de la normativa que desarrolle la II Estrategia Integral y los Planes de Estímulos que se publican**, como determina la propia Ley 1/2011, de 1 de marzo, de Evaluación del impacto de género en Castilla y León.
   Se reforzará la formación de las personas de la Administración responsables de la elaboración de los informes de Impacto de Género.

4. Se reforzará con la colaboración de los distintos agentes económicos y sociales la **formación en materia de género** de las personas responsables de igualdad de las distintas Consejerías, así como de aquellas que se estime conveniente por pertenecer a servicios que por sus funciones requieran de esta formación específica en materia de género, como por ejemplo el personal orientador del servicio público de empleo, para hacer efectiva la igualdad en el acceso al mercado laboral, a la formación, mantenimiento, promoción y a las condiciones en el empleo.

5. **Se introducirán cláusulas sociales en la normativa**, en los pliegos para la contratación pública de las empresas, que hayan cumplido con lo establecido en la Ley de Igualdad.

6. Priorizar actuaciones y medidas **para reducir la brecha salarial** existente entre hombres y mujeres en Castilla y León.

7. Se coordinará la actuación y trabajo del Observatorio de Empleo con la Sección de Género del Observatorio de Castilla y León.

8. Se incluirá en los programas de Garantía Juvenil la perspectiva de género y una especial atención a mujeres jóvenes.

3.4. MEDIDAS DE CONTROL

La autoridad laboral de la Comunidad, previo acuerdo alcanzado en el seno de la Comisión de Seguimiento de Actuaciones de la ITSS en Castilla y León del Consejo Regional de Trabajo,

propondrá la inclusión en los programas anuales territoriales integrados de objetivos del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla y León de diversas campañas orientadas a la vigilancia en las empresas del cumplimiento efectivo de la legislación laboral vigente, en concreto, el cumplimiento de la normativa de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, por lo que las actuaciones se dirigen, entre otras, a controlar la discriminación en el acceso al empleo, en la negociación colectiva, en la relación laboral, acoso sexual y por razón de género.

Desde el Acuerdo debe instarse al cumplimiento efectivo de la normativa de la legislación laboral, a través de la colaboración de la administración autonómica, la Inspección de Trabajo y los agentes sociales y económicos, proponiendo nuevas actuaciones dentro de las campañas existentes.

La Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, regula, en su artículo 34, la Comisión Operativa Autonómica de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya composición se establecerá en el correspondiente Convenio Bilateral, y entre otras funciones, le atribuye en su apartado 2º, letras c) y d), la integración de los planes y programas de actuación de cada una de las Administraciones, de acuerdo con las prioridades establecidas y la aprobación del programa territorial de objetivos, así como la información, el control y el seguimiento de la aplicación de los programas territoriales y de los programas generales del Sistema, así como el traslado de los informes oportunos al Consejo Rector del Organismo Estatal.

Hasta la próxima adecuación del Convenio Bilateral a dicha modificación legal, dichas funciones serán asumidas por la actual Comisión Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Castilla y León, como órgano de cooperación bilateral para facilitar el cumplimiento de los cometidos propios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de acuerdo con lo dispuesto en el derogado artículo 17 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, de Ordenación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y en el Acuerdo Bilateral suscrito en 14 de junio de 2001 entre la Administración de la Comunidad Autónoma de Castilla y León y la Administración General del Estado.

4.- ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN COORDINACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Para la efectiva puesta en marcha de las medidas y el control de las mismas, es necesario establecer una serie de mecanismos que faciliten su ejecución y seguimiento:

1. Establecerse, en el plazo de dos meses desde la firma de este Acuerdo, como órgano específico, una Comisión de Seguimiento de este Acuerdo en Igualdad dentro de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de carácter tripartito y paritario, con al menos 4 reuniones ordinarias al año (una por trimestre) para examinar la normativa, programas y líneas de actuación que contiene el Acuerdo, compuesta por la propia Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades (con la presencia, al menos, de la Directora de la Mujer y/o el Director General del Instituto de la Juventud), la Consejería de Empleo, UGT, CCOO y CECALE.

2. Poder convocar a petición de las partes de manera extraordinaria siempre que lo solicite una de ellas.

3. La creación de esta comisión de seguimiento no ha de suponer perjuicio a las competencias de la Comisión Permanente del Diálogo Social, así como al Consejo de Diálogo Social.

4. Establecer unos plazos de ejecución de cada una de las medidas, las personas responsables y los indicadores para realizar el seguimiento y evaluación anual de las actuaciones comprendidas en la Estrategia, a través de indicadores de evaluación y seguimiento que contribuyan a una gestión de calidad e impulsen su mejora continua.

5. Posibilidad de contar con personas asesoras y de crear mesas específicas en función de cuestiones concretas que se planteen con carácter excepcional.

6. Hacer una evaluación de las medidas dentro de la Mesa de Igualdad al finalizar el Acuerdo.

5.- ANEXO: Actuaciones en materia de Juventud.

Las actuaciones en materia de Juventud pueden tener también un impacto importante en materia de Igualdad. Por ello se recogen en este anexo aquellas medidas que se llevan a cabo desde la Dirección General del Instituto de la Juventud de Castilla y León.

A) Asesoramiento, inscripción e información

- **Asesoramiento:** El Instituto de la Juventud de Castilla y León participa en los procesos de información y gestión del Sistema Nacional de Garantía Juvenil,

facilitando información de forma presencial para acceder a dicho Sistema, mediante la puesta a disposición de una red de oficinas en horario de mañana y de tarde, donde poder recibir asesoramiento para la inscripción a todas las personas interesadas, pudiendo pedir cita previa también a través del servicio de información al ciudadano 012.

- **Actuaciones en materia de inscripción:** En cuanto a la Inscripción, se ha firmado un convenio de colaboración entre el Ministerio de Empleo y el INJUVE para la puesta en marcha del sistema SIJ+, que busca facilitar la inscripción de los jóvenes de forma fácil y en sólo unos minutos. Este sistema se implantará en la Red de Informadores de la Garantía Juvenil de Castilla y León.

- **Acciones informativas:** Desarrollaremos además una estrategia informativa, mediante la difusión de materiales y recursos digitales, e información directa y presencial sobre el Sistema de Garantía Juvenil en Universidades y Sistema de FP, en coordinación con agentes colaboradores (con especial atención a los agentes sociales), que están realizando también acciones informativas.

B) Actuaciones específicas para el empleo juvenil:

- **Subvención para Agentes de Juventud:** ayuda de la Junta de Castilla y León, dirigida a facilitar el asesoramiento a los jóvenes en materia laboral por parte de los agentes sociales, *dotado con 700.000€*.

- **Red de Informadores de la Garantía Juvenil:** con la finalidad de dar asesoramiento personalizado a los jóvenes e informar sobre el sistema de Garantía Juvenil en colaboración con el Consejo de la Juventud de Castilla y León, *dotado con un presupuesto anual de 123.000€ para 2016.*

- **Programa de Formación básica en habilidades sociales, TICs e Idiomas para jóvenes en riesgo de exclusión y perceptores de Renta Garantizada de ciudadanía, en el marco de la Garantía Juvenil y FSE:** con el objetivo de fomentar su empleabilidad, puesto en marcha en colaboración con el Consejo de la Juventud de Castilla y León y entidades del tercer sector *(programa dotado con 1.950.000€ hasta 2020).*

- **Programa de movilidad transnacional para jóvenes parados, en el marco de la Garantía Juvenil y FSE,** para prácticas no laborales en empresas e instituciones

del ámbito europeo y formación en idiomas, con retorno posterior a Castilla y León para realizar prácticas en empresas de nuestra Comunidad *(dotado con más de dos millones de euros hasta 2020).* El retorno se pondrá en marcha en colaboración con la Consejería de Empleo.