



**III ESTRATEGIA INTEGRADA DE EMPLEO, FORMACIÓN PROFESIONAL, PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES E IGUALDAD DE GÉNERO, CORRESPONSABILIDAD Y
JUVENTUD EN EL EMPLEO, 2021-2024.**

**PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO,
CORRESPONSABILIDAD Y JUVENTUD
EN EL EMPLEO, 2021-2024.**

Plan de Igualdad de Género, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo.

III Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo, 2021-2024.

1.- INTRODUCCIÓN. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN

2.- OBJETIVOS

3.- MEDIDAS

3.1. PROCESO ESTRATÉGICO: Evaluación, investigación, innovación y gestión del conocimiento en materia de igualdad, corresponsabilidad y juventud.

3.2. PROCESO CLAVE: Difusión, sensibilización, formación y promoción de la igualdad.

3.3. PROCESO SOPORTE: Acompañamiento, orientación, asesoramiento y apoyo.

3.4. Medidas de control.

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

5.- FINANCIACIÓN

1.- INTRODUCCIÓN. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN.

I.- INTRODUCCIÓN.

La *Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Trabajo 2012-2015* incluía, entre sus cuatro Planes de carácter sectorial, al *I Plan de Igualdad y Conciliación en el Trabajo*. Este Plan asumía como objetivo estratégico la sensibilización de la sociedad castellano y leonesa sobre la importancia de alcanzar una cultura de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo, que tuviera efectos positivos en la vida económica, social, cultural y familiar, así como en la conciliación de la vida laboral y escolar.

Con la perspectiva del tiempo, se puede asegurar que el trabajo y el esfuerzo realizado en el marco de este Plan han tenido un impacto positivo en términos de igualdad y conciliación en el empleo. Así se expresa en el diagnóstico estadístico, que aporta información de mercado de trabajo, de la evolución de la actividad, ocupación y desempleo de mujeres y hombres y que realiza un balance de las actuaciones en políticas activas de empleo.

A pesar de las innegables mejoras, los datos todavía reflejan carencias y disparidades en los niveles de igualdad, por lo que sigue siendo necesario reforzar las líneas de trabajo iniciadas, poniendo en marcha acciones y medidas dirigidas a favorecer la igualdad y conciliación en el empleo.

La oportunidad de estas medidas es innegable: 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 2020-2025*, establece que las desigualdades entre mujeres y hombres violan derechos fundamentales y considera que promover una mayor igualdad puede aportar ventajas económicas y empresariales.

Plan de Igualdad de Género, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo.

III Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo, 2021-2024.

Resulta evidente que, para lograr los objetivos de la *Estrategia Europa 2020*, hay que conseguir una mayor participación de la mujer en la vida activa y utilizar su talento y potencial de manera más extensiva y eficaz.

Nuestra Constitución, establece en su artículo 14, el derecho fundamental a la no discriminación por razón entre otras de sexo. También en su artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores establece la igualdad de remuneración por razón de sexo.

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. En su Capítulo III hace referencia a los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad; desarrollando en el Real Decreto 901/2020, la regulación de los planes de igualdad y su registro.

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 32.1.19^a.

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 y en la Ley 10/2019, de 3 de abril, por la que se promueve la adopción en el ámbito público y privado de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a la eliminación de la brecha salarial de género en Castilla y León, consensuada dentro del marco del Diálogo Social.

No cabe duda que los Planes autonómicos desarrollados año a año deben configurarse como una herramienta para 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.

De la misma manera, las personas jóvenes de Castilla y León, siguen siendo un sector con grandes dificultades para la igualdad de oportunidades en nuestra comunidad, siendo necesario por ello fomentar su participación en el ámbito laboral, político, social y cultural.

Como así se establece en la Ley 11/2002, de 10 de Julio, de Juventud de Castilla y León, una ordenación de los servicios y actividades, promovidas y organizadas por personas físicas y jurídicas, públicas y privadas, en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León, que tengan por destinatarias a las personas jóvenes, con el fin de obtener un efectivo desarrollo y protección de sus derechos, así como impulsar su participación libre y eficaz en el desarrollo político, social, económico y cultural de la Comunidad.

Inspirados en estos fundamentos, el presente documento recoge un amplio conjunto de medidas que asumen como objetivo el incremento de los niveles de empleo de las mujeres, así como de las personas jóvenes para la mejora de sus condiciones laborales. Estas medidas fueron presentadas, previamente, a una mesa de negociación independiente que colaboró en su valoración y en la tarea de estructurar tanto las actuaciones individualizadas, como aquellas que deben, de forma transversal, 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 y Conciliación en el Empleo*.

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

Se analizan seguidamente los últimos datos ofrecidos por la Encuesta de Población Activa (EPA) que corresponden al IV Trimestre de 2020.

Población mayor de 16 años, actividad e inactividad:

Plan de Igualdad de Género, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo.

III Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo, 2021-2024.

La población mayor de 16 años existente en Castilla y León, es de 2.038.400, de los que 1.035.600 son mujeres (el 50,8% del total) y 1.002.800 hombres. La tasa de actividad de las mujeres en esta franja de población es del 49,2%, mientras que la de los hombres es del 59,4%, lo que supone una diferencia de más de 10 puntos porcentuales, recortándose en dos puntos porcentuales respecto de hace 4 años.

En relación con los datos anteriores, si atendemos a la cifra de personas inactivas, es decir, aquellas personas que ni están trabajando ni están activamente buscando empleo y por lo tanto no están incorporadas al mercado laboral, observamos que las mujeres representan el 56,3% (526.000 mujeres frente a 407.500 hombres).

Analizando la inactividad por la causa principal que la ha originado, se puede ver que en el caso de los hombres la principal causa es la jubilación (267.900, el 65,7% del total) seguida por estudiante (67.000, el 16,4% del total), en cuarto lugar, por labores del hogar (21.100, el 5,2%). Por el contrario, en el caso de las mujeres la principal causa de inactividad son las labores del hogar (192.700, el 36,6% del total de mujeres inactivas), seguida por la jubilación (133.500, el 25,4%). Cabe destacar que en 4 años las mujeres han crecido más de 4 puntos porcentuales en jubilación, los mismos que han perdido en labores de hogar.

Población de 16 a 34 años, actividad e inactividad:

Con respecto a la población de 16 a 34 años existente en Castilla y León según los últimos datos publicados, correspondientes a la *Encuesta de Población Activa* (en adelante EPA) del cuarto trimestre de 2020, es de 408.273, de los que 199.493 son mujeres (el 48,9% del total) y 208.780 hombres.

Teniendo en cuenta la tasa de actividad la situación es similar entre los jóvenes de 16 a 34 años donde el número de personas activas se sitúa en 246.915, lo que supone una tasa de actividad del 60,5%. Su desglose por sexos refleja que hay una mayor actividad por parte de los hombres, que alcanzan un total de 130.251 activos (el 62,4% de tasa de actividad), frente a 116.664 mujeres que están incorporadas al mercado laboral (el 58,5% de tasa de actividad).

Plan de Igualdad de Género, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo.

III Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo, 2021-2024.

Así mismo, si atendemos a la cifra de personas inactivas, la tendencia se mantiene, observamos que hay más mujeres que hombres, 82.829 mujeres frente a 78.529 hombres.

Analizando la inactividad podemos ver que la causa principal que la ha generado han sido los estudios (81% del total) tanto en el caso de mujeres como en el de hombres en porcentajes algo superiores en hombres (82,4% hombres y 79,6% mujeres).

Tasa de actividad y empleo de 16 a 64 años:

La tasa de actividad entre mujeres y hombres en Castilla y León presenta una diferencia de 9 puntos porcentuales, siendo para las mujeres de 69,8% y de 78,8% para los hombres.

Teniendo en cuenta estos datos se observa que las tasas de actividad en esta franja de edad se han mantenido estables en los últimos cuatro años.

Si se analiza la tasa de empleo, la diferencia entre mujeres y hombres se sitúa en más de 11 puntos porcentuales y medio (59,7% para las mujeres y 71,4% para los hombres).

Las tasas de ambos sexos han crecido desde hace 4 años, sobre todo la de las mujeres con casi 5 puntos porcentuales.

Ocupación:

El número total de personas ocupadas en Castilla y León, es de 976.600, de los que 540.000 son hombres y 436.700 mujeres (el 44,7% del total de personas ocupadas en la Comunidad).

Viendo el desglose de las personas ocupadas por sector económico se observa que las mujeres están ocupadas de manera muy predominante en el sector servicios (el 86,6% del total) y de forma muy exigua en el resto de sectores (el 9,3% de las mujeres ocupadas están en el sector industrial, el 2,7% en la agricultura y 1,4% 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 55,9% del total), tienen mayor representación en el resto de sectores principales de la economía regional (el 22,5% en la industria, el 8,8% en la agricultura y el 12,7% en la construcción).

Respecto a la ocupación por rama de actividad decir que 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: "Administración pública y defensa, seguridad social obligatoria, educación, actividades sanitarias y de servicios sociales; y "Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas", con un 36,6% y una 25,5%, respectivamente, del total de ocupación. Respecto de hace 4 años se mantienen estas dos ocupaciones como las mayoritarias, aunque existe un incremento considerable en la primera de ellas.

En el caso de los hombres, hay dos ocupaciones que sobresalen del resto: "Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas" (23,6%), e "Industria: Industrias extractivas, industria manufacturera, suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación", en un 22,5%. Respecto de hace 4 años no hay grandes diferencias, salvo quizá una leve disminución de su participación en estas dos ocupaciones.

Plan de Igualdad de Género, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo.

III Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo, 2021-2024.

Respecto de las personas ocupadas por tipo de ocupación, las mujeres están mayoritariamente ocupadas en "Servicios de restauración, personales, protección y vendedores", en un 28,1%. Respecto a la situación hace cuatro años, la ocupación mayoritaria se mantiene, pero se registra una disminución de más de cinco puntos porcentuales.

Los hombres están ocupados mayoritariamente en "Artesanía, trabajos cualificados de industria y construcción", en un 22,2%, manteniéndose prácticamente igual el porcentaje de participación en esta ocupación respecto a hace cuatro años.

Asimismo, las personas ocupadas por tipo de jornada refleja que la gran mayoría de los hombres trabajan en jornada a tiempo completo, concretamente 508.400, el 94,2 % de los ocupados, y 31.500 están en jornada a tiempo parcial, el 5,8%.

Por el contrario, el número de mujeres ocupadas a tiempo parcial es más significativo, en concreto son 113.300, el 25,9% del número total de mujeres ocupadas, teniendo las 323.400 mujeres ocupadas restantes, jornada a tiempo completo (el 74,1% del total).

Pero quizá el dato más significativo del análisis de la ocupación por jornada sea que el 78,2% de las personas ocupadas con jornada parcial son mujeres (de las 144.800 personas ocupadas a tiempo parcial en nuestra Comunidad, 113.300 son mujeres), incrementándose el porcentaje en los últimos 4 años más de 4 puntos porcentuales y medio.

Respecto a las personas ocupadas por situación profesional, las mujeres que trabajan por cuenta propia son 58.800, frente a 377.900 asalariadas, es decir, que el 15,6% de las mujeres están ocupadas por cuenta propia y el 84,4% son asalariadas. Por su parte, en los hombres hay 120.000 trabajadores por cuenta propia y 420.000 asalariados, por lo que el porcentaje masculino de trabajadores por cuenta propia es del 28,6% (13 puntos mayor que el de las mujeres) y el de asalariados hombres es del 71,4% respecto al total de trabajadores.

El resultado del análisis de las personas ocupadas asalariadas por tipo de contrato o relación laboral refleja también diferencias, ya que en el caso de los hombres el 80,6% tienen una relación laboral de duración indefinida y el 19,4% de carácter temporal (lo que se conoce

como tasa de temporalidad), mientras que en las mujeres el 74% tienen un contrato de duración indefinida y su tasa de temporalidad es del 26%. La tasa de temporalidad ha subido levemente para las mujeres en 4 años, mientras que la de los hombres se ha reducido en más de 5 puntos porcentuales y medio.

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 2020 era de 899.116, de los cuales 481.422 son hombres y 417.693 mujeres (el 46,5% de los afiliados en alta son mujeres).

Ocupación entre 16 y 34 años:

El número de personas ocupadas en Castilla y León entre 16 y 34 años, atendiendo a los datos de la EPA del cuarto trimestre de 2020, es de 200.524, de los que 107.649 son hombres y 92.876 mujeres.

Con respecto a la ocupación por rama de actividad entre los jóvenes de 16 a 34 años, ambos sexos se ocupan principalmente en el sector privado, siendo la tasa de asalariados en este sector del 82,7% en las mujeres y del 87,9% en los hombres.

Con respecto al sector económico, tanto hombres como mujeres en esta franja de edad están ocupados mayoritariamente en el sector servicios (76.520 mujeres y 63.262 hombres), seguido de la industria (13.214 mujeres y 26.445 hombres) observando que se mantiene la tendencia general ya que las mujeres están ocupadas de manera predominante en el sector servicios (82,4%), siendo su presencia en el resto de sectores muy residual (industria 14,2%, agricultura 2,2% y 1,2% en la construcción). Con respecto a los hombres jóvenes están ocupados mayoritariamente en el sector servicios (58,8%) aunque con un porcentaje sensiblemente inferior al de las mujeres jóvenes, seguido de la industria (24,6%) de la agricultura (8,4%) y de la construcción (8,2%).

En relación al tipo de jornada la gran mayoría de los hombres entre 16 y 34 años trabajan en jornada a tiempo completo, concretamente 92.410, el 85,8% de los ocupados,

Plan de Igualdad de Género, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo.

III Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo, 2021-2024.

únicamente el 14,2% de los hombres (15.239) están en jornada a tiempo parcial. El número de mujeres ocupadas a tiempo parcial es más significativo, en concreto son 25.414, el 27,4 % del número total de mujeres ocupadas, teniendo las 67.462 mujeres ocupadas restantes, jornada a tiempo completo (el 72,6% del total).

Entre los jóvenes de 16 a 34 años, las mujeres que trabajan por cuenta propia son 9.191 frente a 83.685 asalariadas, es decir, que el 9,9% de las mujeres están ocupadas por cuenta propia y el 90,1% son asalariadas. Por su parte, en los hombres hay 13.424 trabajadores por cuenta propia y 94.225 asalariados, por lo que el porcentaje masculino de trabajadores por cuenta propia es del 12,5% (2,6 puntos mayor que el de las mujeres) y el de asalariados hombres es del 87,5% respecto al total de trabajadores.

En el caso de los hombres entre 16 y 34 años el porcentaje de relación laboral indefinida baja al 59,5% siendo aún inferior entre las mujeres jóvenes, ya que su tasa de temporalidad es del 47,4%.

Desempleo:

Los datos de personas paradas, según los últimos datos de la EPA del cuarto trimestre de 2020, indican que hay un total de 128.300 en Castilla y León, siendo 55.300 de ellas hombres y 73.000 mujeres.

En consecuencia, la tasa de paro, que en el conjunto de la Comunidad es del 11,6%, es mayor en las mujeres, situándose en el 14,3% frente al 9,3% de los hombres. Respecto de hace 4 años ha disminuido la tasa para ambos sexos, sobre todo en el caso de las mujeres (6 puntos porcentuales y medio).

Desglosando las personas paradas por tiempo de búsqueda de empleo, se observa que el 44% de ellas, 56.500 desempleadas, llevan doce meses como mínimo buscando empleo y no

Plan de Igualdad de Género, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo.

III Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo, 2021-2024.

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 32.400 respecto al total de mujeres desempleadas, lo que supone el 44,4%, mientras que los hombres parados de larga duración alcanzan los, 24.100 el 43,6%.

Las personas paradas que llevan dos años o más en situación de desempleo alcanzan la cifra de 37.500 el 29,2% del total. Las mujeres que llevan dos años o más en situación de desempleo son 20.300, el 27,8% de todas las mujeres paradas, mientras que los hombres que llevan dos años o más en situación de desempleo son 17.200, el 31,1% de los hombres parados. Como vemos hay más mujeres paradas de larga duración que hombres, las mujeres representan el 54,1% del paro de más de dos años, un porcentaje que se reduce en dos puntos porcentuales respecto de hace 4 años.

Por su parte, las oficinas del Servicio Público de Empleo indican que el número de parados registrados en Castilla y León es de 168.706 en el mes de diciembre de 2020, 72.880 hombres y 95.826 mujeres.

Desempleo entre los 16 y los 34 años:

Si nos fijamos en los jóvenes entre los 16 y los 34 años los datos de personas paradas asciende a 46.391 en Castilla y León en el cuarto trimestre de 2020, siendo 22.602 de ellas hombres y 23.789 mujeres.

En consecuencia, la tasa de paro entre los jóvenes de 16 a 34 años es siete puntos superior al de la población general, (18,8% frente al 11,6%) y es mayor en las mujeres, situándose en el 20,39% frente al 17,4% de los hombres.

Por su parte, las oficinas del Servicio Público de Empleo indican que el número de parados menores de 25 años registrados en Castilla y León es de 16.663 en el mes de diciembre de 2020, 8.691 hombres y 7.972 mujeres.

Brecha salarial de género:

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

La agencia estadística de la Unión Europea (Eurostat), como medida de unificación de datos de los países miembros utiliza la medición de brecha salarial sobre la ganancia media por hora normal de trabajo.

En España, el INE a través de sus Encuestas de Estructura Salarial, la última con datos de 2018, indica que en España la brecha salarial de género por hora es del 13,1% (16,5€ de ganancia por hora los hombres y 14,4€ las mujeres). En Castilla y León es del 13,7% (15,3€ de ganancia por hora para los hombres y 13,2€ para las mujeres).

Los datos sobre el salario por hora no recogen algunos conceptos que configuran el salario global de trabajadores y trabajadoras como pueda ser el número de horas extraordinarias o los complementos salariales, conceptos que sí recogen los datos del salario medio anual, y por ello la brecha salarial teniendo en cuenta la ganancia media anual de uno y otro sexo es más alta.

Por ello, seguidamente analizaremos los datos para nuestra Comunidad Autónoma relativos a la brecha salarial en función de la ganancia media anual por trabajadora y trabajador, según los datos recogidos por el INE para su cálculo.

La ganancia media anual en Castilla y León es de 24.714€ para los hombres y 19.057€ para las mujeres, lo que supone una diferencia de 5.658€ y que, en porcentaje respecto al salario masculino, es decir, la brecha salarial es en Castilla y León, es del 22,9%. Esta brecha respecto de 2015 se ha acortado, aunque muy ligeramente, sólo 0,3 puntos porcentuales.

La ganancia media anual de las mujeres en la jornada a tiempo parcial es de 9.404,5€ mientras que la de los hombres es de 10.661€, lo que supone una diferencia salarial de 1.256,5€.

Plan de Igualdad de Género, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo.

III Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo, 2021-2024.

Por tanto, la diferencia salarial en este tipo de jornada es de un 11,8%, el doble que en 2014 (penúltimo dato de referencia). Mientras que en la jornada a tiempo completo la diferencia salarial es algo más baja, un 9,4%.

La ganancia media anual de la población asalariada con contrato indefinido (23.688,58€) fue superior a la de la asalariada con contrato temporal (17.448,1€). Esta diferencia de remuneración se produce tanto en hombres como en mujeres, pero no con la misma intensidad, ya que los hombres logran aumentar más su ganancia al pasar de un contrato temporal a uno indefinido (8.966,2€ frente a los 2.924,9€ de las mujeres). La brecha es del 26,1% en los contratos indefinidos y del 5,5% en los temporales, sin que haya mucha variación respecto de hace 4 años.

Respecto de los sectores de actividad, el sector donde los salarios son más bajos para las mujeres es el sector servicios (18.592,2€) mientras que en el caso de los hombres es el sector de la construcción (21.842,6€). La diferencia salarial más alta se produce en el sector servicios, con un 20,1%.

Si hablamos de ocupación, indicar que la mayor brecha salarial se produce en la ocupación "ocupaciones elementales", con un 36,9%, donde además los salarios son los más bajos de ambos sexos respecto de todas las ocupaciones. Los hombres se concentran en mayor medida en las ocupaciones con salarios medios y altos, mientras que las mujeres se concentran sobre todo en las ocupaciones con salarios medios y bajos, con escasa presencia en los salarios más altos.

Cabe decir que si comparamos estos datos de la Encuesta de Estructura Salarial con los datos de ocupación de 2018 podemos indicar que un 46,9% de las mujeres trabajaba en ocupaciones laborales donde la ganancia media no llega a 15.000€ brutos al año, mientras que el salario más frecuente en los hombres fue de 18.470,8 euros.

Respecto de los datos de formación indicar que los hombres con titulación universitaria ganan de media 7.736,9€ más que las mujeres en las titulaciones superiores, aun cuando el 46%

Plan de Igualdad de Género, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo.

III Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo, 2021-2024.

de las mujeres activas está en posesión de titulación universitaria, frente al 32,6% de los hombres activos. Esta diferencia salarial se reduce respecto de 2014 (último dato disponible).

Hay un dato interesante que destacar desde 2014, ya que no se dan datos de los salarios en el nivel de formación más bajo (menos que primaria), y ello es porque no hay prácticamente personas trabajando sin este nivel formativo ya, sobre todo en el caso de las mujeres.

Teniendo en cuenta la discriminación salarial por edad y según datos del INE, podemos indicar que los datos de las personas menores de 25 años no se ofrecen en el caso de las mujeres y con poca exactitud en el caso de los hombres, esto es así porque no existen las suficientes muestras estadísticas para ello. Por tanto, y dejando a un lado esta franja de edad, decir que, tanto hombres como mujeres, tienen los salarios más bajos en la franja de edad de 25 a 34 años (16.460€ las mujeres y 20.002,1€ los hombres). Donde más diferencia salarial existe es en la franja de edad de 45 a 54 años, con 6.841,5€; siendo también en esta franja de edad donde la brecha salarial es más alta, un 25,7%.

Corresponsabilidad:

El INE, en materia de igualdad, corresponsabilidad y conciliación, ha destacado cómo las mujeres le dedican al cuidado del hogar y de sus familiares prácticamente el doble de tiempo que los hombres, y para ellas la conciliación de la vida familiar y laboral se resuelve en la asunción de un doble rol: el que desempeñan en el lugar de trabajo y el de cuidado de la familia, no solo respecto de los hijos e hijas, asumiendo casi en exclusiva el ejercicio de los derechos de conciliación, sino también sobre las personas dependientes, donde son las mujeres entre 45 y 65 años las que lo realizan casi en exclusividad, siendo en esta franja de edad donde estas mujeres acusan en mayor medida el desempleo.

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

Plan de Igualdad de Género, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo.

III Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo, 2021-2024.

la Constitución Española de 1978 todavía hay situaciones de desigualdad. La falta de sintonía entre la vida personal y la vida laboral viene teniendo un impacto desigual para hombres y mujeres, puesto que para ellas ambos espacios entran en conflicto de forma severa dada la atribución de roles asignados tradicionalmente a cada sexo.

Una de las estadísticas que ilustran la situación de España y Castilla y León en materia de corresponsabilidad es la de Excedencia por cuidado familiar, operación incluida en el Plan Estadístico de Castilla y León 2018-2021. Es una estadística coyuntural, cuyo objetivo es conocer la distribución y características de las excedencias por cuidado familiar concedidas a trabajadores en situación de alta en el Sistema de la Seguridad Social, particularizados para Castilla y León y detallados por provincia.

Los últimos datos, referidos a enero-diciembre 2020, indican que a lo largo del año el número de excedencias en Castilla y León fue de 3.330, de las cuales el 90,6% fueron excedencias de mujeres y el 9,3% de hombres. En comparación con 2015 las cifras se han modificado, pero levemente 2.615 excedencias, de ellas el 93,4%, fueron de mujeres y el 6,6% de hombres.

Impacto de la pandemia COVID-19, igualdad de oportunidades y juventud:

No podemos obviar en este acuerdo hacer referencia a la aparición de la COVID-19. Esta emergencia sanitaria global ha afectado al conjunto de la economía española y ha generado una crisis económica en la práctica totalidad de los sectores, con el consiguiente incremento de las dificultades de inserción laboral y conciliación, así como su posible impacto en el incremento de la brecha salarial y generacional.

Muchos de los sectores más gravemente afectados por la crisis económica corresponden a actividades altamente feminizadas y, a la par, han sido estos sectores los que han resultado esenciales para el sostenimiento de nuestra economía y el funcionamiento de nuestra sociedad. El impacto de la pandemia se ha manifestado tanto en la pérdida de empleo y la posible percepción del riesgo y la exigencia laboral.

Plan de Igualdad de Género, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo.

III Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo, 2021-2024.

En cuanto a volumen de empleo, según el estudio *International Labour Organization Monitor: COVID-19 and the world of work (2020)* es probable que se produzcan diferentes impactos a nivel sectorial señalando que el impacto medio alto en términos de empleo afectaría a las ramas productivas de Artes, entretenimiento y recreación, otras actividades de servicios, transporte y almacenamiento, e información y comunicación. A su vez, se prevé un impacto alto en las actividades de alojamiento y de servicio de comidas, actividades inmobiliarias; actividades administrativas y comerciales, industrias manufactureras y comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas.

Según el estudio "Impacto del COVID-19 en el mercado de trabajo: un análisis de los colectivos vulnerables", llevado a cabo por el Instituto Universitario de Análisis Económico y Social y la Universidad de Alcalá (2020), los posibles efectos esperables en materia de igualdad vienen de la mano de la segregación por género existente en el mercado de trabajo. Los datos previos muestran que a corto plazo la crisis incidirá en mayor medida sobre los hombres a través de la destrucción del empleo en el sector de la construcción y la industria. Sin embargo, a medio plazo la crisis puede incidir en mayor medida entre las mujeres en la medida que los efectos adversos se desplacen hacia los sectores de la hostelería, el comercio y el turismo; actividades donde la mujer se encuentra sobre representada.

Según el citado estudio, la pérdida de empleo entre los hombres puede determinar una falsa convergencia por género tal como se ha venido señalando hasta el momento. Y la consideración de las mujeres como población vulnerable está determinada por su mayor pertenencia a los colectivos de empleo más desprotegidos (más presente en el empleo temporal, en las ocupaciones elementales o entre los trabajos asociados a menor renta laboral).

Al margen de la incidencia en el volumen de empleo, hay sectores altamente feminizados que han desarrollado su actividad laboral en contextos de alto riesgo sanitario y con alto nivel de exigencia. Es el caso de las ocupaciones relacionadas con el sector de cuidados: trabajadoras del ámbito sanitario, tanto del sector público como del privado, trabajadoras en residencias de la tercera edad y centros de día, trabajadoras de centros especiales.

Plan de Igualdad de Género, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo.

III Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo, 2021-2024.

También es el caso de las trabajadoras del sector limpieza, empleadas del hogar, trabajadoras de ayuda a domicilio y el *trabajo invisible* de cuidados, fundamental para el sostenimiento de nuestra sociedad, y que cuenta con una mayoritaria presencia femenina.

Muchos de estos empleos tienen altos niveles de precariedad, dificultades para la protección social debido, entre otros, a la presencia de economía sumergida y, a pesar de que durante la pandemia han sido considerados esenciales para garantizar el bienestar y la seguridad de la ciudadanía, generalmente son invisibles y cuentan con escaso reconocimiento social.

En cuanto a las personas más afectadas, según los primeros informes de OIT (2020) las mujeres son especialmente vulnerables ante la crisis derivada de la COVID-19 por estar sobrerrepresentadas en los sectores más afectados por la crisis a medio plazo, pero también por ser objeto de una elevada presencia dentro del empleo temporal y principalmente en el empleo a tiempo parcial.

La población joven también ha sido una de la más afectada de manera directa como así se refleja en los informes elaborados por el INJUVE y el Consejo de la Juventud de España, siendo también la población que ocupa los empleos temporales y con mayor parcialidad. Datos que hacen que las personas jóvenes de Castilla y León tengan dificultades para la inserción laboral, así como para la emancipación en el territorio, generando de esta manera dificultades para retener el talento en nuestra comunidad.

La pandemia también ha afectado a otras muchas dimensiones, tanto sociales como laborales, destacando el incremento del teletrabajo y del desempeño laboral con medios telemáticos. Este incremento puede mostrar y abrir un camino que permita la conciliación laboral y familiar. Alan *et al* (2020) destacan que la flexibilidad laboral impuesta durante este periodo puede persistir posteriormente de manera que el reparto de las responsabilidades familiares en los hogares confinados puede establecer las bases para un reparto más igualitario de la división del trabajo en el hogar. De la misma manera, es probable que el teletrabajo pueda facilitar la conciliación de la actividad laboral con la vida personal y familiar. A pesar de los probables efectos positivos que estas medidas puedan tener en el futuro, estas dinámicas también han generado

riesgos de exclusión debido a la brecha digital que padecen las familias y sectores más vulnerables.

2.-OBJETIVOS.

El empleo, así como la posibilidad de acceder al mercado laboral, se configura como una herramienta clave para el desarrollo personal y profesional de las personas. Por ello, uno de los objetivos fundamentales de la *III Estrategia* 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 mujeres como hombres, 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 mujeres y hombres en el trabajo deberá realizarse en igualdad de oportunidades y sin ningún tipo de discriminación laboral ni retributiva. 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. Ni la edad ni las circunstancias y condiciones familiares deben, por sí mismas, constituir un obstáculo para el desarrollo personal y profesional, debiendo suprimirse las dificultades que se deriven de ella.

La firma en 2011 del *II 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 que favorezcan la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres y los hombres en el entorno laboral.

Plan de Igualdad de Género, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo.

III Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo, 2021-2024.

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.

El presente Plan asume como objetivo general el fomento, el impulso de la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso, permanencia y promoción en el trabajo.

Toda la población activa es destinataria y beneficiaria de las medidas incluidas en el Plan, pero en su diseño y desarrollo se prestará una especial atención a las mujeres y a las personas jóvenes pertenecientes a colectivos especialmente vulnerables y con dificultades de inserción laboral.

El objetivo general se despliega en ocho objetivos específicos que estructuran los diferentes campos de actuación que son relevantes en la promoción de la igualdad en el contexto laboral:

Los objetivos específicos son los que se enumeran:

1. Visibilizar la situación de las mujeres y de las personas jóvenes en Castilla y León.
2. Incrementar la coordinación entre las instituciones encargadas de garantizar y promocionar la igualdad entre mujeres y hombres en el contexto laboral.
3. Sensibilizar a la sociedad de Castilla y León sobre los valores e importancia de la igualdad entre mujeres y hombres en el empleo. Asimismo, sensibilizar a las empresas sobre los beneficios derivados de una gestión de los recursos humanos basada en la igualdad y la corresponsabilidad.
4. Mejorar la situación de las mujeres en los procesos relacionados con el acceso, permanencia y salida del mercado laboral. Dentro de este objetivo se integran cinco dimensiones:

Plan de Igualdad de Género, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo.

III Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo, 2021-2024.

- Fomentar la incorporación y reincorporación 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 reducir la brecha salarial.

- Fomentar el ascenso profesional de la mujer.

- 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.

6. 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.

7. Detección precoz de situaciones de control a mujeres jóvenes, a través de las nuevas tecnologías.

8. Mejorar la empleabilidad de las personas jóvenes y retener el talento en Castilla y León para favorecer la emancipación.

3.-MEDIDAS.

El presente Plan se estructura siguiendo la lógica de la gestión por procesos, que clasifica las medidas en función de su vinculación con procesos estratégicos, clave o soporte. Este

sistema de clasificación es coherente con los Modelos de Gestión de Calidad y ha sido recomendado como estrategia de modernización de la gestión pública, motivos por los cuales está ampliamente extendido en la actualidad.

Este sistema de estructuración tiene la virtud de dar un protagonismo fundamental a los procesos clave, que son aquellos que aportan resultados directos a la sociedad. El resto de medidas deben colaborar a la eficacia de estos procesos clave, ya sea ayudando a definir sus objetivos y contenido (procesos estratégicos) o aportando los recursos necesarios para su desarrollo (procesos soporte). En conjunto, este modelo define un sistema directamente orientado hacia la ciudadanía y con vocación de facilitar resultados e impactos directos.

3.1. PROCESO ESTRATÉGICO: Evaluación, investigación, innovación y gestión del conocimiento en materia de igualdad, corresponsabilidad y juventud.

Se establece como proceso estratégico la evaluación, investigación y gestión del conocimiento, ya que cada uno de ellos clarifica, prioriza e indica el tipo de actuación que debe ser establecida, permitiendo su priorización y continua mejora. Son en definitiva la fundamentación científica que evalúa el grado de avance, abriendo nuevos horizontes y aprendiendo de la experiencia.

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.

En la misma línea, la Ley 10/2019, de 3 de abril, por la que se promueve la adopción en el ámbito público y privado de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a la eliminación de la brecha salarial de género en Castilla y León, también recoge el principio de transversalidad en su Artículo 4, como principio rector.

Plan de Igualdad de Género, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo.

III Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo, 2021-2024.

Objetivos:

- Obtener, ampliar y fomentar el conocimiento en materias vinculadas con la igualdad, tanto en relación con Castilla y León como con carácter general para avanzar en nuevas fórmulas y actuaciones.
- Lograr afianzar la igualdad en el diseño de las actuaciones que se llevarán a cabo a través de la *III Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad en el Trabajo 2021*.
- Coordinar entre las distintas instituciones encargadas de vigilar y aplicar la igualdad entre mujeres y hombres.

Actuaciones:

1. Profundización en el conocimiento de la realidad en materia de igualdad de género en Castilla y León.
2. Impulso de posibles canales de colaboración conjunta con las universidades de Castilla y León para el estudio y análisis de la situación de la igualdad de género en el empleo en Castilla y León.

Medidas:

1. Introducir la variable de sexo en la recogida de datos, así como en las distintas estadísticas, informes y estudios que se realicen, incluidos los datos de los resultados anuales de las medidas incluidas en la *III Estrategia Integrada de Empleo*.
2. Análisis de la realidad de Castilla y León mediante la realización de estudios, con las universidades integrantes de la Red de Unidades de

Igualdad de las Universidades de Castilla y León, incluyendo el medio rural (como acción específica o transversal).

3.2. PROCESO CLAVE: Difusión, sensibilización, formación y promoción de la igualdad.

Los procesos clave son aquellos que generan un beneficio directo, constituyendo la razón de ser de un sistema y el fundamento de su sostenibilidad. Se identifican como procesos clave: la educación en igualdad de género y la inserción laboral de la mujer.

Como consecuencia de la perpetuación de los roles de género en la sociedad, debe existir una labor de información y sensibilización en esta materia. El reflejo de estos roles se encuentra en el mercado de trabajo, sobre todo respecto de la segregación ocupacional, y por lo tanto hay que fomentar la formación y orientación educativa sin sesgo de género.

La corresponsabilidad es un objetivo primordial en este Acuerdo, y por tanto debemos empeñarnos en sensibilizar y potenciar aquellas políticas de igualdad que consigan erradicar la brecha de género en los trabajos de cuidados y en la conciliación dentro de las empresas.

Es preciso actuar en la población joven de manera directa, con el fin de no repetir roles de género que fomenten desigualdades en las distintas etapas de la vida.

Objetivos:

- Generar y consolidar canales y protocolos de comunicación y sensibilización orientados a ámbitos clave como el educativo, laboral o social, destinados a un público amplio, pero principalmente al profesorado de los centros educativos y a las empresas, para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y evitar la segregación ocupacional.

Plan de Igualdad de Género, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo.

III Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo, 2021-2024.

- Mejorar la incorporación, la reincorporación y posición de las mujeres en el mercado de trabajo, muy especialmente las víctimas de violencia de género y las mujeres del medio rural.
- Favorecer medidas de acción positiva a favor de la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y en la empresa.
- Garantizar una educación inclusiva, así como prestar atención para corregir las desigualdades entre las personas jóvenes.

Actuaciones:

1. Difusión a la sociedad civil de las actuaciones realizadas por la Administración Pública en materia de igualdad.
2. Realización de actuaciones de sensibilización en materia de igualdad de género en el ámbito educativo, en colaboración con los centros y servicios educativos.
3. Fomentar entre las personas jóvenes los valores de igualdad y establecer medidas de prevención y sensibilización que lleven a erradicar las conductas de control hacia las mujeres jóvenes que deriven en actitudes de violencia de género.
4. Realización de acciones de información, formación y sensibilización en materia de igualdad de género y corresponsabilidad dirigidas a la sociedad. En el ámbito laboral, ruptura de estereotipos sexistas en la elección de estudios y acceso al mercado laboral, así como de fomento de la presencia de mujeres y hombres en aquellos sectores infrarrepresentados, dirigidas a la ciudadanía.
5. Evitar en el ámbito educativo, la segregación ocupacional incidiendo en las elecciones de los itinerarios formativos y fomentar la formación en aquellos sectores de infrarrepresentación de uno u otro sexo.

Medidas:

De difusión:

1. Establecimiento de espacios de difusión web de la normativa vigente en igualdad de género y no discriminación en el empleo.
2. Difusión de las ayudas y subvenciones existentes para el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad de Castilla y León en los espacios web de las partes y mediante redes sociales.
3. Diseño de campañas conjuntas de sensibilización sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, dirigidas a la ciudadanía.
4. Diseño de campañas conjuntas en materia de corresponsabilidad en el ámbito doméstico, dirigidas a los centros educativos y a la sociedad en general.
5. Generar espacios dedicados a la puesta en valor de la participación de las mujeres en la vida pública, dirigidas a la sociedad en general.
6. Informar a las empresas acerca de las ventajas que la integración de la igualdad de género conlleva, así como de las de tener a mujeres en puestos directivos.
7. Divulgar referentes de mujeres que destaquen en diferentes áreas STEM, así como mujeres emprendedoras y/o líderes en economía, política, etc.
8. Promover una actitud responsable y de implicación de los hombres en la lucha por la igualdad y la violencia contra las mujeres.
9. Diseñar actuaciones de sensibilización en materia de igualdad de género dirigidas al ámbito educativo y en colaboración con la figura de la persona representante de Igualdad en el centro educativo.

10. Dar mayor visibilidad al Instituto de la Juventud de Castilla y León e impulsar, reforzar y dar a conocer las actuaciones que desde él se llevan a cabo, convirtiéndolo así en punto de referencia clave para la juventud y las entidades juveniles de nuestra Comunidad.
11. Divulgar la Guía de recursos para jóvenes del Instituto de la Juventud de Castilla y León. Ampliar su contenido en cooperación con las entidades juveniles de ámbito autonómico, para conseguir un mejor trasvase de información en beneficio de los jóvenes.

De capacitación y formación:

1. Fomento del ascenso profesional de mujeres a puestos de responsabilidad.
2. Promoción del liderazgo empresarial de las mujeres en el ámbito laboral.
3. Diseño y desarrollo de acciones formativas destinadas a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, dirigidas a las empresas.
4. Diseño y desarrollo conjunto de actuaciones formativas dirigidas a personas trabajadoras en materia de igualdad de género en el ámbito laboral.
5. Desarrollo de programas que atiendan preferentemente las necesidades formativas de mujeres con especiales dificultades de inserción en el mercado de trabajo, y de manera específica las de las víctimas de violencia de género, las mujeres del medio rural y a las mujeres jóvenes.
6. Realización de proyectos formativos que favorezcan la inserción de mujeres en sectores en los que están infra-representadas.
7. Diseño y desarrollo de formación específica en igualdad de género para la persona representante de igualdad en el centro educativo.

8. Desarrollo de programas específicos de formación que promuevan la autonomía de las mujeres víctimas de violencia de género y de sus hijas e hijos.
9. Diseño y desarrollo de programas de liderazgo y empoderamiento de las mujeres.
10. Realización de actuaciones de formación en materia de igualdad de género y corresponsabilidad, dirigidas al alumnado infantil y juvenil y al personal docente de los centros educativos.
11. Diseñar y desarrollar actuaciones de formación en materia de igualdad de género y mercado laboral, dirigidas al personal de orientación de los centros de ESO, Bachillerato y FP.
12. Diseño de actuaciones conjuntas de formación en materia de género dirigidas a las personas responsables de igualdad de las distintas Consejerías o que desarrollen materias relativas a la igualdad o la violencia de género, así como el personal orientador del servicio público de empleo.
13. Desarrollo de programas de habilidades sociales, TICs e idiomas que permitan mejorar las competencias de los jóvenes en mayor riesgo de exclusión social.

3.3. PROCESO SOPORTE: Acompañamiento, orientación, asesoramiento y apoyo.

Son aquellos procesos que tienen como finalidad garantizar que estén disponibles los recursos y las condiciones necesarias para poder desempeñar los procesos clave con éxito.

Objetivos:

Plan de Igualdad de Género, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo.

III Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo, 2021-2024.

- Apoyar la toma de decisiones en materias relacionadas con la igualdad de género en el ámbito laboral para garantizar el éxito del acuerdo.
- Impulsar la mejora de la situación laboral de las mujeres para que cuestiones como la conciliación, la violencia de género o residir en el medio rural no perjudiquen su inserción y mantenimiento en el mercado de trabajo.
- Continuar con el servicio de información en materia de inserción laboral a las personas jóvenes.

Actuaciones:

1. Realización de actuaciones de formación en materia de igualdad de género y mercado laboral, dirigidas al personal docente de los centros educativos y de manera especial a quien realiza funciones de orientación en los centros.
2. Realizar acciones de asesoramiento, orientación e información en las empresas para la elaboración de Planes y medidas de Igualdad y conciliación.
3. Establecimiento de medidas concretas de inserción laboral de mujeres, sobre todo de las víctimas de violencia de género y las mujeres del medio rural.
4. Fomento del conocimiento para su desarrollo de la normativa laboral e impulso de medidas de igualdad en las empresas.
5. Establecimiento de actuaciones y medidas para reducir la brecha salarial existente entre mujeres y hombres en Castilla y León.

Medidas:

1. Impulso de cauces de colaboración conjunta de los agentes sociales y económicos, con los departamentos de orientación de los centros educativos, para la introducción de la perspectiva de género.

Plan de Igualdad de Género, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo.

III Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo, 2021-2024.

2. Inclusión de las víctimas de violencia de género de manera específica en la formación, atención, orientación y fomento del empleo.
3. Seguir impulsando el servicio 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.
4. Establecimiento de acciones de asesoramiento, orientación e información dirigidas a las empresas para la elaboración de protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.
5. Mantenimiento de la Red de Informadores de Garantía Juvenil como instrumento de información a las personas jóvenes que mejore sus expectativas para el acceso al mercado laboral, con especial atención a mujeres jóvenes, en coordinación con el Consejo de la Juventud de Castilla y León.

AYUDAS, SUBVENCIONES Y OTRAS POLÍTICAS DE EMPLEO

Medidas generales:

1. En la concesión de subvenciones a las empresas, se establecerá como requisito para la obtención de las mismas, el que la beneficiaria no haya sido sancionada con carácter firme en los tres años anteriores por la

comisión de infracciones graves o muy graves en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación de la mujer, así como por la comisión de infracciones graves o muy graves en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y no discriminación en el acceso a bienes y servicios.

2. Mejora de las actuaciones desempeñadas por agentes de igualdad en las empresas de Castilla y León, y que son contratadas dentro del programa desarrollado con los agentes económicos y sociales.
3. Establecimiento de ayudas y medidas para el fomento de la inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género.
4. Se otorgarán becas para las mujeres desempleadas que tengan la condición de víctima de violencia de género y participen en acciones formativas del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.
5. Fomento de la contratación de mujeres víctimas de violencia de género por un periodo de tiempo suficiente para obtener la destreza necesaria en el puesto que permita su independencia y su permanencia en el entorno laboral.
6. Avance en la implantación de la figura de agente de igualdad en entidades locales, abarcando también a las inferiores a 20.000 habitantes (posibilidad de contratos de más de 6 meses y valoración de mancomunidades).
7. Promoción de la formación continua y especializada de los agentes de igualdad en las entidades locales (Diputaciones y Ayuntamientos de más de 20.000 habitantes) con el objetivo de luchar contra la desigualdad de género en todas sus vertientes en el ámbito rural.
8. Mejora de las actuaciones desempeñadas por Agentes de Juventud que se contraten dentro del programa desarrollado por los agentes económicos y

sociales, como elemento necesario para favorecer la empleabilidad y la emancipación de las personas jóvenes de Castilla y León.

9. 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, convocadas por el ECYL.
10. Prestación de un servicio de información, formación y asesoramiento a las empresas y entidades para la implantación de medidas y planes de igualdad dentro de sus organizaciones.

Medidas concretas para las empresas de menos de 50 personas en plantilla:

1. Fomentar el ascenso profesional de la mujer trabajadora.
2. Incentivar a las empresas para fomentar la transformación de los contratos suscritos con mujeres de indefinidos ordinarios parciales a indefinidos ordinarios a jornada completa.
3. Fomentar con subvenciones dirigidas a PYMES la adopción de un Plan de Igualdad, que haya sido objeto de acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras.
4. Fomentar con subvenciones dirigidas a PYMES la adopción de medidas de igualdad, que hayan sido objeto de negociación o acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras.

De apoyo directo a las familias para favorecer la corresponsabilidad y la conciliación de la vida familiar y laboral:

1. Ayudas dirigidas a las personas trabajadoras de Castilla y León que reduzcan su jornada para favorecer un mayor y mejor cuidado de sus familias.

2. Subvenciones dirigidas a las personas trabajadoras de Castilla y León para el apoyo a las familias en el ejercicio de la excedencia por cuidado de menores y mayores. Se convocarán el primer año de vigencia del Acuerdo, transcurrido el cual, se evaluarán los resultados.

3. Mantenimiento y mejora del programa Conciliamos para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral.

4. Mantenimiento y mejora del programa "Crecemos" en el medio rural, para facilitar la conciliación de las familias residentes en pequeños núcleos rurales donde no existen centros infantiles.

5. Continuidad en la incentivación a las empresas con centros de trabajo en Castilla y León para la adopción de medidas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral prestando especial atención a las que tienen una plantilla inferior a 50.

6. En el ámbito de las políticas de fomento del empleo se adoptarán las siguientes medidas para incentivar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral:

- se contemplarán las medidas de conciliación como criterio de valoración para el otorgamiento de las subvenciones que promuevan el desarrollo de actividades económicas por cuenta propia.

- se establecerán ayudas públicas para fomentar la contratación con cláusula de interinidad para facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

- se fomentarán las medidas de conciliación como criterio de valoración para el otorgamiento de subvenciones en el ámbito de

colaboración con instituciones sin ánimo de lucro que contraten personas desempleadas para la prestación de servicios.

- se concederán ayudas públicas a las personas desempleadas que participen en acciones formativas del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral dirigidas a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

Medidas transversales:

1. Realización de actuaciones conjuntas de formación en materia de género dirigidas a las personas responsables de igualdad de las distintas Consejerías, así como el personal orientador del servicio público de empleo.
2. Diseño de actividades dirigidas a los gestores de contratos públicos de la introducción de cláusulas sociales de género de conformidad con lo establecido en la legislación vigente en materia de contratación pública.

Medidas de apoyo a la Investigación, gestión del conocimiento y evaluación:

1. Recogida de los datos desagregados por sexo en el seguimiento y evaluación de las distintas actuaciones contempladas en la *III Estrategia Integrada*, así como en los datos que de la misma se ofrezcan y hagan públicos.
2. Inclusión en los informes de impacto de género de las disposiciones normativas elaboradas en materia de empleo aquellas recomendaciones señaladas por el organismo de igualdad de la Administración.
3. Realización de una evaluación de impacto de género de las medidas, resultados de la *III Estrategia Integral*, así como de los correspondientes Planes de estímulos.

4. Coordinación de la actuación y trabajo del Observatorio de Empleo con la sección de género del Observatorio de Castilla y León.
5. Avanzar en la calidad de los informes de impacto de género de las disposiciones normativas de carácter general de la Administración.

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. En este sentido, las actuaciones se dirigirán a controlar la discriminación en el acceso al empleo, en la negociación colectiva, en la relación laboral, acoso sexual y por razón de género, así como la aplicación de los Planes de Igualdad y Retribución.

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

Plan de Igualdad de Género, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo.

III Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo, 2021-2024.

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.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

1.- GENERAL

- * Si se ha cumplido o no la medida.

2.- MEDIDAS REFERIDAS A CAMPAÑAS DE DIFUSIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

- * Si se ha cumplido la medida.
- * Personas a las que se ha dirigido la campaña o la sensibilización desagregadas por sexo.

3.- MEDIDAS FORMATIVAS

- * Si se ha realizado la formación.
- * Cuántas personas se han formado desagregadas por sexo.

4.- ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO

- * Número de personas y empresas usuarias de los servicios.
- * Grado de satisfacción con los servicios de orientación y asesoramiento.

5.- MEDIDAS O SUBVENCIONES

- * Si se ha realizado la convocatoria de la ayuda o subvención.
- * Cuántas ayudas se han concedido.
- * A cuántas personas ha beneficiado desagregadas por sexo.

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. Una Comisión de Seguimiento de este Acuerdo en Igualdad dentro de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de carácter tripartito y paritario, deberá tener al menos 2 reuniones ordinarias al año para examinar la normativa, programas y líneas de actuación que contiene el Acuerdo, compuesta por la propia Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades y las tres Direcciones Generales de Mujer, Familias y Juventud y la Gerencia de Servicios Sociales, la Consejería de Empleo e Industria, UGT, CCOO y CEOE CASTILLA Y LEÓN.

Se podrá requerir la presencia en calidad de invitada de dicha Comisión, a la Consejería de Educación para el seguimiento de aquellas medidas que afecten al ámbito de su competencia.

Se informará de la ejecución de las medidas de este Acuerdo a las personas integrantes del Consejo Regional de la Mujer, así como de la sección de Familias del Consejo de Servicios Sociales.

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 final de las medidas dentro de la Mesa de Igualdad al finalizar el Acuerdo.

5.- FINANCIACIÓN.

Seguir avanzando en la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo, favoreciendo la conciliación y fomentando la participación de los jóvenes en el ámbito laboral, requiere de la aplicación de políticas que vayan acompañadas del correspondiente presupuesto necesario para la consecución de las mismas.

Así, en la *II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020*, se estableció un presupuesto inicial de 18 millones de euros para el desarrollo de las medidas acordadas en la Mesa de Igualdad y Conciliación en el Empleo, si bien finalmente fueron 22 millones de euros los destinados a tal fin por parte de la Consejería de Familia e I.O. de la Junta de Castilla y León.

Plan de Igualdad de Género, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo.

III Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo, 2021-2024.

Esto demuestra el firme compromiso de la Junta de Castilla y León, en concreto de la Consejería de Familia e I.O, en la consecución de los objetivos y medidas de la Mesa de Igualdad y Conciliación. Este compromiso se renueva en esta *III Estrategia* para el periodo 2021-2024 de cara a la consecución de los objetivos y medidas establecidas en *Plan de Igualdad de Género, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo*, y al que hay que sumar el compromiso de las Consejerías de Empleo e Industria y de Educación.

Por lo anterior, se mantiene el esfuerzo inversor en estas políticas con los referentes de la anterior si bien vivimos una situación económica y social derivada de la pandemia sanitaria del COVID-19 que no permite concretar el escenario presupuestario. Será la Comisión de Seguimiento la que realizará la evaluación de su concreción anual de financiación del *Plan de Igualdad de Género, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo*, contando las medidas incluidas en los distintos procesos con las siguientes fuentes de financiación:

MEDIDAS:

- PROCESO ESTRATÉGICO:
 - EJE MUJER: Financiación autónoma y fondos finalistas procedentes del Pacto de Estado contra la Violencia de Género.
- PROCESO CLAVE:
 - EJE MUJER: Financiación autónoma y fondos finalistas procedentes del Pacto de Estado contra la Violencia de Género.
 - EJE JUVENTUD: Financiación autónoma.
- PROCESO SOPORTE:
 - EJE MUJER: Financiación autónoma, fondos procedentes del Fondo Social Europeo y fondos finalistas del Pacto de Estado contra la Violencia de Género.

Plan de Igualdad de Género, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo.

III Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo, 2021-2024.

- EJE JUVENTUD: Financiación autónoma.
- EJE CONCILIACIÓN: Financiación propia o transferencia finalista del Estado. A esto se añade IOEmpresa y ECYL.