



4. IMPULSO Y CONTROL DE LA ACCIÓN DE GOBIERNO

470. Proposiciones No de Ley

PNL/001528-01

Proposición No de Ley presentada por las Procuradoras Dña. Laura Domínguez Arroyo, Dña. María Josefa Rodríguez Tobal, Dña. Adela Pascual Álvarez y Dña. Lorena González Guerrero, para instar a la Junta a implantar las medidas que se solicitan referidas a política de impacto de género en el Plan de Empleo Local, para su tramitación ante la Comisión de Empleo.

PRESIDENCIA

La Mesa de las Cortes de Castilla y León, en su reunión de 9 de junio de 2017, ha admitido a trámite las Proposiciones No de Ley PNL/001508 a PNL/001530.

De conformidad con el artículo 163 del Reglamento se ha ordenado su publicación y acordado su tramitación ante las respectivas Comisiones de la Cámara.

Los Grupos Parlamentarios podrán presentar enmiendas hasta seis horas antes del comienzo de la Sesión en que dichas Proposiciones No de Ley hayan de debatirse.

En ejecución de dicho acuerdo se ordena su publicación en el Boletín Oficial de las Cortes de Castilla y León, de conformidad con el artículo 64 del Reglamento.

En la sede de las Cortes de Castilla y León, a 9 de junio de 2017.

EL SECRETARIO DE LAS CORTES DE CASTILLA Y LEÓN,
Fdo.: Óscar Reguera Acevedo

LA PRESIDENTA DE LAS CORTES DE CASTILLA Y LEÓN,
Fdo.: Silvia Clemente Muncio

A LA MESA DE LAS CORTES DE CASTILLA Y LEÓN

Las procuradoras Laura Domínguez Arroyo, María Josefa Rodríguez Tobal, Adela Pascual Álvarez y Lorena González Guerrero, al amparo de lo dispuesto en los artículos 162 y ss. del Reglamento de la Cámara, presentan la siguiente PROPOSICIÓN NO DE LEY para su debate y votación en la Comisión de Empleo:

ANTECEDENTES

El Plan de Empleo Local de la Junta de Castilla y León ha generado desde 2014 20.881 puestos de empleo temporales (con una duración que suele ser de tres a seis meses). Forma parte de la II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo y tiene carácter anual.

El análisis de los datos de personas contratadas mediante dicho Plan arroja que de estos 20.881 puestos de empleo muchos más de la mitad fueron destinados a hombres, 14.387 frente a 6.494 mujeres contratadas. Esta enorme brecha de género ha sido



prácticamente continua en los últimos tres años sin que parezca que la Consejería de Empleo se ha percatado siquiera de ello.

No en vano, Castilla y León sigue presentando una de las brechas salariales más altas de España, asunto que aquí no nos ocupa pero que nos ayuda a comprender la magnitud del problema en cuanto a la contratación femenina y a las posibilidades laborales de las mujeres que son infinitamente menores en nuestro país. Según la última EPA en Castilla y León la tasa de desempleo de las mujeres se sitúa en un 16,9 %, tres puntos por encima que la masculina. Esta diferencia aumenta hasta los 6 puntos en las menores de 25 años, cuyo paro se sitúa casi en el 39 %. El conflicto se presenta al entender que si la mitad de la población somos mujeres y sufrimos más el desempleo es incorrecto que más de la mitad de los empleos generados por el Plan de Empleo Local sean para hombres.

La explicación es sencilla: la mayoría de puestos ofertados en el Plan de Empleo Local están dirigidos a hombres puesto que son puestos tradicionalmente masculinos. De hecho, un 74,36 % de los puestos corresponden a la categoría de peón. El siguiente porcentaje es para la categoría de oficial y es de un escasísimo 7,39 %. Ambos, en todo caso, suelen estar desempeñados mayoritariamente por hombres. Ante esta situación, cabe entender que hay menos mujeres que se presentan a este tipo de puestos de trabajo: es decir, el sesgo no se produce porque en la etapa de contratación se contrate más hombres en una hipotética situación de igualdad de presentación de solicitudes, sino que se produce de inicio a consecuencia del tipo de ofertas que se dan. Ofertas de empleo que responden a formaciones donde las mujeres están infrarrepresentadas de manera estructural por condicionamientos sociales, económicos e históricos. Es decir, que este análisis debe extenderse al ámbito educativo y a las formaciones que elegimos de manera distinta hombres y mujeres.

No obstante de esta situación educativa, cabe desarrollar medidas que puedan paliar esta situación incidiendo directamente en el Plan de Empleo Local que presenta desde su inicio un sesgo de género evidente que no ayuda a las mujeres a incorporarse al mercado laboral y que por tanto, lejos de ser un garante de empleo (habría que discutir la calidad y precariedad del mismo) es un refuerzo de desigualdad laboral entre hombres y mujeres. Es evidente que el Plan de Empleo Local se ha realizado sin verificar el impacto negativo que iba a tener para las mujeres y su inclusión laboral por lo que es necesario realizar este análisis y desarrollar medidas de acción positiva alternativas.

Por todo esto presentamos la siguiente

PROPUESTA

Las Cortes de Castilla y León instan a la Junta de Castilla y León a:

1. Implantar *mainstreaming* de género al Plan de Empleo Local mediante un grupo de trabajo especialista en ello para:

- **Analizar mediante una evaluación de impacto de género el número de solicitudes registradas, denegadas y aceptadas para comprobar el grado de impacto negativo que tiene para las mujeres el Plan de Empleo Local y desarrollar medidas para eliminarlo.**



- **Desarrollar alternativas a los puestos de trabajo ofertados que impliquen una mayor presencia de las mujeres contratadas, incrementando el número de ofertas de puestos no masculinizados, eliminando criterios formativos con sesgo de género, impulsando la presentación de un mayor número de mujeres a los puestos de trabajo y/o similares.**

Valladolid, 6 de junio de 2017.

LAS PROCURADORAS,
Fdo.: Laura Domínguez Arroyo,
María Josefa Rodríguez Tobal,
Adela Pascual Álvarez y
Lorena González Guerrero

EL PORTAVOZ,
Fdo.: Juan Pablo Fernández Santos