



4. IMPULSO Y CONTROL DE LA ACCIÓN DE GOBIERNO

463. Preguntas para respuesta escrita

PE/001983-02 *Contestación de la Junta de Castilla y León a la pregunta para respuesta escrita formulada por la Procuradora Dña. Laura Domínguez Arroyo, relativa a cuáles son las empresas y personas beneficiarias de la Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad en el Empleo 2012-2015 en lo que se refiere a materia de igualdad de género, publicada en el Boletín Oficial de estas Cortes, n.º 92, de 2 de marzo de 2016.*

PRESIDENCIA

De conformidad con el artículo 64 del Reglamento de las Cortes de Castilla y León, se ordena la publicación de las Contestaciones de la Junta de Castilla y León a las preguntas para respuesta escrita, PE/001710, PE/001715, PE/001718 a PE/001720, PE/001722, PE/001724, PE/001726, PE/001732, PE/001735, PE/001741, PE/001742, PE/001745, PE/001746, PE/001750 a PE/001756, PE/001759, PE/001763, PE/001774 a PE/001785, PE/001793 a PE/001796, PE/001802, PE/001815, PE/001819, PE/001820, PE/001836, PE/001842 a PE/001853, PE/001857, PE/001865, PE/001876, PE/001879, PE/001888, PE/001890 a PE/001893, PE/001898, PE/001900 a PE/001903, PE/001905 a PE/001909, PE/001911, PE/001913 a PE/001919, PE/001921 a PE/001929, PE/001931 a PE/001935, PE/001937 a PE/001951, PE/001953 a PE/001955, PE/001961, PE/001962, PE/001964 a PE/001988, PE/001990, PE/001996, PE/001997, PE/002020, PE/002021, publicadas en el Boletín Oficial de las Cortes de Castilla y León.

En la sede de las Cortes de Castilla y León, a 31 de marzo de 2016.

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

Contestación a la Pregunta con respuesta Escrita referencia P.E./0901983, formulada por la Procuradora D. Laura Domínguez Arroyo, perteneciente al Grupo Parlamentario Podemos, relativa a empresas y personas beneficiarias de la Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad en el Empleo 2012-2015, en lo que se refiere a materia de igualdad de género.

En contestación a las cuestiones que se plantean en la pregunta de referencia se informa que en la citada Estrategia se establece, en el ámbito de igualdad y conciliación en el trabajo, una medida dirigida a promover la afiliación de las mujeres del medio rural en los sistemas especiales para trabajadores por cuenta propia agrarios, para incentivar la titularidad o cotitularidad de mujeres en las explotaciones agrarias, sector mayoritariamente masculino, fomentando la presencia de la mujer en la población ocupada del ámbito rural, siendo este además un factor fundamental de retención de la población en los núcleos rurales.



Durante el período 2012-2015, las convocatorias realizadas se han dirigido, exclusivamente, a mujeres residentes en municipios de Castilla y León con una población inferior a 10.000 habitantes, subvencionando parcialmente la cuota que satisfagan éstas (del 50 o el 20%, dependiendo de si son mujeres comprendidas entre 41 o 45 años, o menores de esa edad respectivamente). Se ha subvencionado un total de 498 expedientes, por un importe de 238.153,43 €. De ellos, 358 corresponden a mujeres menores de 40 años y 140 a mujeres de entre 41 y 45. En cuanto a su distribución provincial, 76 corresponderían a mujeres residentes en municipios de Ávila, 71 de Burgos, 162 de León, 73 de Palencia, 65 de Salamanca, 11 de Segovia, 4 de Soria, 16 de Valladolid y 20 de Zamora.

En el marco de la estrategia Integrada de Empleo 2012-2015, las actuaciones impulsadas desde el Servicio Público de Empleo, han contribuido a establecer condiciones de igualdad entre mujeres y hombres, primando con incentivos específicos la incorporación de las mujeres, con objeto de promover actuaciones que favorezcan la igualdad salarial o la conciliación de la vida familiar y laboral.

Las ayudas destinadas al fomento del establecimiento por cuenta propia, con incrementos a favor de la mujer, son medidas que presentan incentivos específicos o criterios de discriminación positiva para las mujeres, entendiéndose que se trata de un colectivo con especiales dificultades de acceso al mercado laboral.

También se establecen otras medidas de discriminación positiva tales como mayor valoración si el beneficiario es víctima de violencia de género, o incremento de la cuantía de la subvención, para mujeres establecidas en sectores tecnológicos o emergentes.

Del mismo modo, y con la finalidad de dar cobertura a situaciones especiales, como la conciliación de la vida laboral y familiar, se contempló un programa, a través del Fomento de los contratos temporales con carácter de interinidad, cuyo objetivo es dar cobertura a aquellos trabajadores que por motivos relacionados con su paternidad o maternidad, dejen de prestar temporalmente sus servicios o reduzcan parcialmente su jornada para cuidar a hijos o familiares. Este programa supone, no sólo una medida de fomento de empleo, sino también una medida de fomento de la estabilidad en el puesto de trabajo, garantizando su continuidad y facilitando la reincorporación al mismo una vez extinguidas las situaciones que motivaron su interrupción.

El número de beneficiarios de estas actuaciones realizadas en el marco de la Estrategia 2012-2015, serían:

ACTUACIONES ECYL 2012-2015 BENEFICIARIOS: MUJERES				
	2012	2013	2014	2015
	M	M	M	M
TOTAL F. E. Cuenta Ajena	321	103		22
Total Fomento contratos Temporales y Ayuda a Domicilio	109	76	42	10
TOTAL Actividades económicas por cuenta propia.	574	246	166	305
TOTAL Otros contratos realizados.	336	11		357
TOTAL PROGRAMAS DE INSERCIÓN	1.340	436	208	694
TOTAL PROGRAMAS EN ENTIDADES LOCALES	5	1.059	1.062	258



El momento actual del mercado laboral en el que la creación y el mantenimiento de empleo son lógicamente objetivos prioritarios, no debe llevar a olvidar otros objetivos tan importantes como la promoción profesional de la mujer trabajadora. Por ello, se asumió el compromiso de convocar, a partir del año 2013, una línea de subvenciones a PYMES y micropymes de Castilla y León que, en determinadas condiciones, asciendan profesionalmente a las mujeres que trabajen en las mismas.

El objeto de la citada subvención es incentivar a micro, pequeñas y medianas empresas (PYMES), para fomentar el ascenso profesional de la mujer trabajadora en Castilla y León. Las empresas beneficiarias son las PYMES que desarrollen su actividad empresarial en el ámbito territorial de la Comunidad de Castilla y León. Se considera ascenso o promoción profesional a los efectos de dicha convocatoria, todo cambio de categoría o grupo profesional, según convenio colectivo, que conlleve la realización efectiva de funciones de mayor responsabilidad y cualificación y un incremento salarial consolidable. No obstante, en los casos de ausencia de convenio colectivo aplicable, se considerará ascenso o promoción profesional el cambio de funciones debidamente justificado que conlleve la realización efectiva de aquellas de mayor cualificación con un incremento salarial consolidable.

A continuación se exponen los resultados obtenidos en la línea *Ascenso profesional de la mujer* en los citados años:

2013:

PROVINCIA	SOLICITUDES PRESENTADAS	CONCEDIDAS	IMPORTE TOTAL CONCEDIDO	RESUELTAS	DENEGADAS
AVILA	1	1	2.100,00	1	0
BURGOS	7	7	10.815,00	7	0
LEÓN	5	4	8.400,00	5	1
PALENCIA	3	2	4.200,00	3	1
SALAMANCA	8	8	8.400,00	8	0
SEGOVIA	0	0	0,00	0	0
SORIA	10	4	7.980,00	10	6
VALLADOLID	11	8	16.800,00	11	3
ZAMORA	0	0	0,00	0	0
TOTALES	45	34	58.695,00	45	11

2014:

PROVINCIA	SOLICITUDES PRESENTADAS	CONCEDIDAS	IMPORTE TOTAL CONCEDIDO	RESUELTAS	DENEGADAS
AVILA	2	2	4.200,00	2	0
BURGOS	8	6	11.505,90	8	2
LEÓN	11	4	8.400,00	11	7
PALENCIA	1	1	2.100,00	1	0
SALAMANCA	4	4	7.168,00	4	0
SEGOVIA	0	0	0,00	0	0
SORIA	1	1	1.732,50	1	0
VALLADOLID	15	8	16.012,50	15	7
ZAMORA	3	0	0,00	3	3
TOTALES	45	26	51.119,46	45	19



2015:

PROVINCIA	SOLICITUDES PRESENTADAS	CONCEDIDAS	IMPORTE TOTAL CONCEDIDO	RESUELTAS	DENEGADAS	INADMITIDAS
AVILA	0	0	0,00	0	0	0
BURGOS	14	7	13.702,50	7	7	0
LEÓN	8	6	12.600,00	6	2	0
PALENCIA	0	0	0,00	0	0	0
SALAMANCA	11	8	16.015,25	8	1	2
SEGOVIA	1	1	1.092,00	1	0	0
SORIA	5	4	5.460,00	4	1	0
VALLADOLID	9	8	16.800,00	8	1	0
ZAMORA	0	0	0,00	0	0	0
TOTALES	48	34	65.669,75	34	12	2

Por otra parte, otra de las actuaciones específicas llevadas a cabo dentro del marco de la Estrategia, se circunscribe al ámbito de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. 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, propone 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 de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Tales campañas, sin perjuicio de que a lo largo de la vigencia del Plan pueda variar la orientación de las mismas si así se acuerda en el marco del diálogo social, abarcan:

1. Promoción y vigilancia de la igualdad en la empresa, cumpliendo a tal efecto la normativa vigente en materia de planes de prevención, relaciones individuales de trabajo y sus condiciones y negociación colectiva.
2. Promoción y vigilancia de la no discriminación en el acceso al empleo.
3. Promoción y vigilancia de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

Asimismo además de obedecer a los objetivos antes indicados la estrategia prevé, en los programas anuales territoriales integrados de objetivos del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla y León, fijar campañas que obedezcan a modificaciones normativas del último ejercicio, que directamente se refieran a la igualdad en el empleo, o bien puedan afectar indirectamente a tal igualdad por dirigirse a sectores con predominio de mujeres trabajadoras.

Los resultados obtenidos, en el área de igualdad efectiva de mujeres y hombres, son los siguientes:

Campaña: discriminación en el acceso al empleo.

La actuación inspectora se extiende al control de las ofertas de empleo que pudieran considerarse discriminatorias por razón de género (tanto las realizadas a los gestores de intermediación laboral, como a las que se recojan a través de anuncios en prensa, medios de comunicación en general, internet, etc., y con especial referencia a las de las empresas de trabajo temporal).



AÑO 2013	AV	BU	LE	PA	SA	SG	SO	VA	ZA	CyL
Nº actuaciones	3	2	10	5	6	5	3	3	2	
AÑO 2014	AV	BU	LE	PA	SA	SG	SO	VA	ZA	CyL
Nº actuaciones	2	4	15	1	2	3	3	2	1	

Campaña: discriminación en la relación laboral.

La actuación inspectora tiene por objeto fundamentalmente la comprobación de la inexistencia de discriminaciones por razón de género en materias tales como la promoción profesional, en la contratación (mayor presencia de contratos temporales en relación con las mujeres), así como en el acceso a la formación.

AÑO 2013	AV	BU	LE	PA	SA	SG	SO	VA	ZA	CyL
Nº actuaciones	4	13	13	20	7	3	1	1		
AÑO 2014	AV	BU	LE	PA	SA	SG	SO	VA	ZA	CyL
Nº actuaciones	7	10	11	19	5	9	7	14		94

Campaña: discriminación salarial

La actuación inspectora tiene por objeto fundamentalmente la comprobación de la inexistencia de discriminaciones por razón de género en materia salarial (directa o indirecta).

AÑO 2013	AV	BU	LE	PA	SA	SG	SO	VA	ZA	CyL
Nº actuaciones	10	15	3	5	7	5	2	14		79
AÑO 2014	AV	BU	LE	PA	SA	SG	SO	VA	ZA	CyL
Nº actuaciones	7	13	7	5	5	8	7	14		75

Campaña: acoso sexual y por razón de sexo.

En tal campaña, la acción inspectora tiene por objeto la comprobación del cumplimiento de las obligaciones empresariales, relativas a la promoción de condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, así como el establecimiento de procedimientos específicos para su prevención y para encauzar las denuncias o reclamaciones que puedan formular los que hayan sido objeto del mismo.

AÑO 2013	AV	BU	LE	PA	SA	SG	SO	VA	ZA	CyL
Nº actuaciones	1	1	5	3	5	0	1		2	
AÑO 2014	AV	BU	LE	PA	SA	SG	SO	VA	ZA	CyL
Nº actuaciones	2	5	10	3	3	0	2	2		



Campaña: control de medidas y planes de igualdad

La acción a desarrollar en esta materia tiene por objeto el apoyo a la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, mediante la comprobación de las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación a las que están obligadas todas las empresas, así como el control del cumplimiento, en su caso, de la exigencia de elaboración y aplicación de planes de igualdad.

AÑO 2013	AV	BU	LE	PA	SA	SG	SO	VA	ZA	CyL
Nº actuaciones	0	0	14	0	3	2	5			
AÑO 2014	AV	BU	LE	PA	SA	SG	SO	VA	ZA	CyL
Nº actuaciones	2	0	16	8	4	4	4	0		

Campaña: comprobación de requerimientos de medidas y planes de igualdad

Se controlará el efectivo cumplimiento de los requerimientos dirigidos a aquellas empresas para la elaboración de los correspondientes planes de igualdad, de los que obligatoriamente deben disponer en atención a sus características concretas.

AÑO 2013	AV	BU	LE	PA	SA	SG	SO	VA	ZA	CyL
Nº actuaciones	0	2	4	3	1	1	1			
AÑO 2014	AV	BU	LE	PA	SA	SG	SO	VA	ZA	CyL
Nº actuaciones	1	0	3	3	3	1	1	4		

Campaña: seguimiento y ejecución de medidas planes de igualdad

Se controlará que lo dispuesto en los correspondientes planes de igualdad o en los instrumentos equivalentes de los que pueda disponer una empresa es de efectivo cumplimiento en la práctica.

AÑO 2013	AV	BU	LE	PA	SA	SG	SO	VA	ZA	CyL
Nº actuaciones	2	1	2	1	2	3	0	1		
AÑO 2014	AV	BU	LE	PA	SA	SG	SO	VA	ZA	CyL
Nº actuaciones	6	1	4	2	1	2	1			

Campaña: conciliación de la vida familiar y laboral.

El Acuerdo para la Igualdad en el trabajo que forma parte de la Estrategia 2012-2015 de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad en el Trabajo firmada por la Junta de Castilla y León, CECAL, UGT y CCOO, tiene entre sus objetivos la conciliación y la corresponsabilidad familiar.

La actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tiene por objeto la comprobación del reconocimiento de los derechos de conciliación de la vida personal,



familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras de forma que se fomente la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares. De modo específico se comprobarán los permisos de maternidad y paternidad.

AÑO 2013	AV	BU	LE	PA	SA	SG	SO	VA	ZA	CyL
Nº actuaciones	5	1	7	7	1	4	0	1	2	24
AÑO 2014	AV	BU	LE	PA	SA	SG	SO	VA	ZA	CyL
Nº actuaciones	7	2	8	7	2	3	2	1	3	118

Campaña: discriminación en la negociación colectiva.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social realizará la revisión de convenios colectivos verificando la inexistencia de cláusulas discriminatorias por razón de sexo, tanto con carácter previo a la publicación de los mismos, como en relación con aquellos que ya hubieran sido publicados, al objeto de posibilitar la adopción de las medidas de carácter legal que resultaran procedentes en orden a su eliminación.

AÑO 2013	AV	BU	LE	PA	SA	SG	SO	VA	ZA	CyL
Nº actuaciones	10	16	20	9	11	17	12	37	17	149
AÑO 2014	AV	BU	LE	PA	SA	SG	SO	VA	ZA	CyL
Nº actuaciones	8	24	18	3	11	9	10	18	17	118

Valladolid, 18 de marzo de 2016.

La Consejera,
Rosa Valdeón Santiago.