



4. IMPULSO Y CONTROL DE LA ACCIÓN DE GOBIERNO

463. Preguntas para respuesta escrita

PE/007677-02 *Contestación de la Junta de Castilla y León a la pregunta para respuesta escrita formulada por la Procuradora Dña. Laura Domínguez Arroyo, relativa a las medidas de carácter transversal en la II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Labores e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020, publicada en el Boletín Oficial de estas Cortes, n.º 362, de 17 de enero de 2018.*

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/006995 a PE/007001, PE/007156, PE/007157, PE/007247, PE/007249, PE/007252, PE/007262 a PE/007267, PE/007271, PE/007272, PE/007275 a PE/007277, PE/007283, PE/007284, PE/007286, PE/007303, PE/007304, PE/007348, PE/007351, PE/007353 a PE/007358, PE/007367, PE/007369, PE/007376, PE/007377, PE/007381, PE/007385, PE/007387 a PE/007392, PE/007394, PE/007396, PE/007397, PE/007404 a PE/007413, PE/007422 a PE/007428, PE/007441 a PE/007449, PE/007469, PE/007471, PE/007474, PE/007605, PE/007624, PE/007626 a PE/007628, PE/007631, PE/007634, PE/007635, PE/007639 a PE/007642, PE/007647 a PE/007649, PE/007651 a PE/007654, PE/007656, PE/007658, PE/007659, PE/007662 a PE/007664, PE/007666, PE/007667, PE/007670, PE/007672, PE/007676, PE/007677, PE/007679, PE/007680, PE/007682 a PE/007686, PE/007688 a PE/007692, PE/007694 y PE/007695, publicadas en el Boletín Oficial de las Cortes de Castilla y León.

En la sede de las Cortes de Castilla y León, a 15 de febrero de 2018.

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

Contestación a la Pregunta con respuesta Escrita, P.E./0907677, formulada por la Procuradora Dña. Laura Domínguez Arroyo, perteneciente al Grupo Parlamentario Podemos Castilla y León, referida a *“las medidas de carácter transversal en la II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020”*.

Recabada información de las Consejerías de Empleo y Familia e Igualdad de Oportunidades en relación con las cuestiones planteadas en el asunto de referencia, tengo el honor de comunicar a V.E. la información facilitada en los ANEXOS que a continuación se relacionan:



- ANEXO I: Consejería de Empleo
- ANEXO II: Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades

Valladolid, 13 de febrero de 2018.

EL CONSEJERO DE LA PRESIDENCIA,
Fdo.: José A. de Santiago-Juárez López.

ANEXO I

CONSEJERÍA DE EMPLEO

P.E./0907677

En contestación a las cuestiones que se plantean en los puntos 2.º y 3.º de la pregunta de referencia se informa que, en el marco del II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020, la mujer tiene la consideración de colectivo especial, promoviendo actuaciones que fomenten su acceso al empleo.

En todos los programas de fomento del empleo estable, programas de contratación temporal y ayudas al establecimiento por cuenta propia, la mujer cuenta con incrementos añadidos a la cuantía general con la finalidad de aumentar la empleabilidad, entre los que se encuentran acciones específicas en el marco de garantía juvenil.

Así mismo, hay que destacar que la Consejería de Empleo cuenta con un Plan de Empleo Joven que incluye fondos del Programa Operativo de Empleo Juvenil, para jóvenes de hasta 30 años. Estas cantidades se completan con fondos autónomos para cubrir la franja hasta los 35 años, ampliando por tanto muchas de sus medidas a este colectivo de jóvenes, comprendido entre los 30 y los 35 años de edad, dirigidas a la adquisición de competencias a través de la formación, de empleo a través de incentivos para su contratación o el establecimiento por cuenta propia o de orientación.

ANEXO II

CONSEJERÍA DE FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

P.E./0907677

Para dar cumplimiento a la Ley 1/2011, de 1 de marzo, de Evaluación del Impacto de Género en Castilla y León, se elaboró por parte de la Consejería de Familia e IO, un Protocolo para la evaluación del impacto de género en Castilla y León en el que se establecen las directrices básicas para facilitar a todos los centros directivos, el proceso



a seguir en la elaboración de los correspondientes informes. Este protocolo es público y puede consultarse en el portal de la Junta de Castilla y León, en el área de familia y mujer.

Desde el año 2016, se está incluyendo un proceso de formación en los Planes anuales de Formación de la ECLAP dirigida a los empleados públicos que tengan entre sus competencias la elaboración de normas, y por tanto la realización de informes de impacto de género así como para los responsables de igualdad de las distintas Consejerías.

Hasta la fecha, 90 empleados públicos de las distintas Consejerías de la Junta de Castilla y León, con competencias transversales y de decisión en el procedimiento de elaboración de normativa así como los integrantes del Comité de Igualdad, han sido formados de manera específica en la materia. Dicha formación está prevista nuevamente en el Plan de formación de la ECLAP para el año 2018 como "Formación a medida".

Esta formación, al igual que en anteriores ediciones, tendrá una duración de 30 horas, de carácter mixto y será impartido por acreditados expertos en la materia.

El Programa IOEMPRESAS CASTILLA Y LEÓN de la Consejería de Familia e I.O, integra un paquete de servicios y ayudas a las empresas y entidades de la región para la implantación de medidas y planes de igualdad.

El Programa se estructura en las siguientes áreas:

- Asesoramiento para la implantación de medidas de igualdad en la empresa o entidad, así como orientación y asesoramiento en la presentación de solicitudes y justificación de las subvenciones dirigidas a empresas y entidades para impulsar la igualdad real de trabajadores y trabajadoras.
- Información, sensibilización y labores de difusión dirigidas al tejido empresarial de CYL.
- Formación a empresas y entidades en materia de Igualdad.
- Línea de ayudas a empresas y entidades para impulsar la igualdad real entre trabajadores y trabajadoras. En la convocatoria del año 2017, 87 empresas y entidades fueron beneficiarias de esta subvención, muchas de las cuales adoptaron medidas específicas para reducir la brecha salarial, tales como el diseño y puesta en marcha de un sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género, realización de un estudio y diagnóstico de la brecha salarial en la empresa, realización de cuestionarios a la plantilla para medir el grado de satisfacción de ésta en el aspecto salarial, así como detectar posibles desigualdades, revisión y propuesta de una clasificación profesional en consonancia con la igualdad retributiva, realización de una descripción objetiva de los puestos de trabajo para poder valorar equitativamente los salarios.

Por otro lado, y en el marco de la subvención directa concedida a los agentes sociales y económicos, se fomenta la labor de estos agentes de igualdad en la adopción de medidas de igualdad en el ámbito laboral, tales como la brecha salarial. En las memorias presentadas por estos agentes, correspondiente al año 2017, se establece



que han presentado 575 medidas de equiparación salarial en el marco de negociación de convenios colectivos, de las cuales han sido admitidas a negociación 487.

En cuanto a la garantía de la perspectiva de género en la Garantía Juvenil, el Congreso de los Diputados ha aprobado una moción en la que se solicita un informe de evaluación de la implementación en España de la Garantía Juvenil que contendrá, además, los aspectos cuantitativos y con perspectiva de género de cada una de las medidas previstas y su impacto en la contratación y emprendimiento, con determinación de la incidencia de los incentivos y bonificaciones.