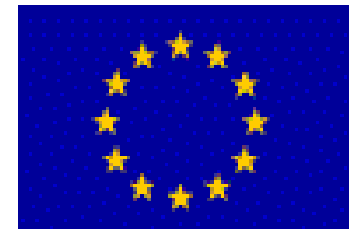




POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL EMPLEO EN LAS DIFERENTES COMUNIDADES AUTÓNOMAS

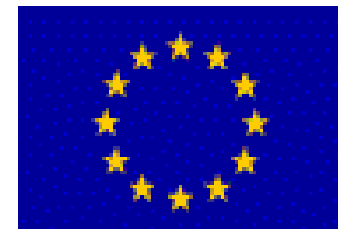
SEVILLA, 3 DE DICIEMBRE 2008



CONSEJERÍA DE TRABAJO Y EMPLEO



***PLAN REGIONAL POR LA CONCILIACIÓN DE LA
VIDA PROFESIONAL, FAMILIAR Y PERSONAL,
2007-2010.***



CONSEJERÍA DE TRABAJO Y EMPLEO



MERCADO LABORAL: EPA III TRIMESTRE 2008

 Servicio Público de
Empleo de
Castilla-La Mancha

NACIONAL	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
TOTAL	38.270,7	18.783,5	19,487,2
ACTIVOS	22.945,1	13.112,5	9.832,6
OCUPADOS	20.346,3	11.758,9	8.587,4
PARADOS	2.598,8	1.353,6	1.245,2
TASA ACTIVIDAD	59,95	69,81	50,46
TASA DESEMPLEO	11,33	10,32	12,66



sepecam

 Servicio Público de
Empleo de
Castilla-La Mancha

MERCADO LABORAL: EPA III TRIMESTRE 2008

CLM	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
TOTAL	1.675,3	842,3	833,00
• ACTIVOS	957,1	580,2	376,9
OCUPADOS	848,6	532,7	322,2
PARADOS	108,5	42,6	57,4
TASA ACTIVIDAD	57,13	68,75	45,24
TASA DESEMPLEO	11,34	8,97	14,98



Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha

MERCADO LABORAL: EPA III TRIMESTRE 2008

NACIONAL

	AMBOS SEXOS		MUJER		HOMBRE	
	TASA ACTIVIDAD	TASA DESEMPLEO	TASA ACTIVIDAD	TASA DESEMPLEO	TASA ACTIVIDAD	TASA DESEMPLEO
TOTAL	59,95	11,33	50,46	12,66	69,81	10,32
<u>DE 16 A 19 AÑOS</u>	32,3	38,30	28,23	42,46	36,15	35,23
<u>DE 20 A 24 AÑOS</u>	70,57	19,91	65,4	19,93	75,52	19,89
DE 25 A 54 AÑOS	83,53	10,15	74,27	11,42	92,44	9,17
DE 55 Y MÁS	20,78	6,78	13,49	8,09	29,67	6,06



sepecam

Servicio Público de
Empleo de
Castilla-La Mancha

MERCADO LABORAL: EPA III TRIMESTRE 2008

CASTILLA LA MANCHA

	AMBOS SEXOS		MUJER		HOMBRE	
	TASA ACTIVIDAD	TASA DESEMPLEO	TASA ACTIVIDAD	TASA DESEMPLEO	TASA ACTIVIDAD	TASA DESEMPLEO
TOTAL	57,13	11,34	45,24	14,98	69,89	8,97
<u>DE 16 A 19 AÑOS</u>	32,67	31,40	24,92	39,69	39,91	26,56
<u>DE 20 A 24 AÑOS</u>	70,95	18,84	66,53	22,73	75,08	15,61
<u>DE 25 A 54 AÑOS</u>	80,78	10,29	67,51	13,23	92,89	8,33
<u>DE 55 Y MÁS</u>	17,32	6,06	9,76	12,57	26,1	3,23

Una nueva demanda social

- Las mujeres han asumido responsabilidades profesionales sin abandonar las familiares y domésticas. *92,2% mujeres dedican 4h 45 min. a las tareas domésticas, el 69,6% de los varones 2h 4 min. diarios.*
- El *98,24% de las mujeres hacen uso del permiso de maternidad* sólo el 1,52% de los varones usan el permiso de paternidad.
- Las mujeres retrasan la edad de tener su primer hijo
- Aparecen barreras invisibles al empleo y la carrera profesional de las mujeres. *El 15% de las mujeres se sienten discriminadas*
- Se ha asentado la idea de que el equilibrio entre responsabilidades familiares y profesionales es algo intrínsecamente femenino y este prejuicio actúa contra la posición igualitaria de las mujeres en el mercado de trabajo

Una nueva demanda social

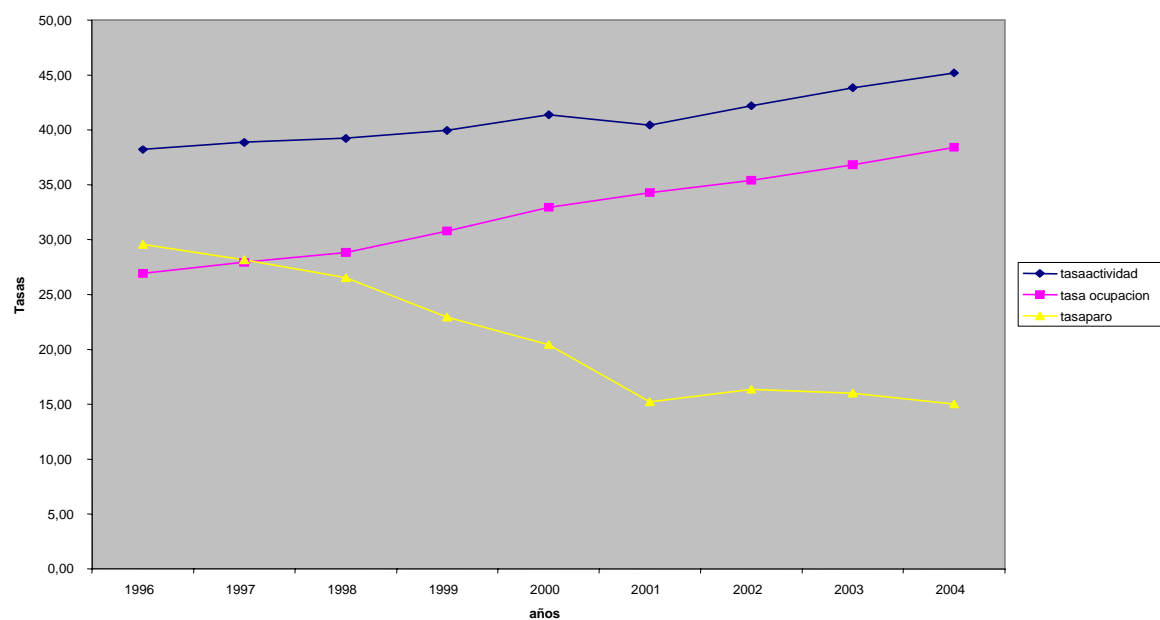


Figura 1.- Evolución de las tasas de actividad, empleo y paro femeninas en Castilla-La Mancha en el período 1996-2004 (fuente EPA, INE)



sepecam

 Servicio Público de
Empleo de
Castilla-La Mancha

Una nueva demanda social

- El salario anual medio femenino en España es un **29% inferior al del varón**.
- En Castilla-La Mancha el salario medio anual femenino es un **24% inferior al del varón**
- El **5,4%** de las mujeres abandonaron en 2004 el trabajo por razones familiares.
- En el caso de los varones el abandono fue **cero**.
- En Castilla-La Mancha el **56% de los varones** ocupados confían el cuidado de su hijos menores a sus mujeres.

Una nueva demanda social

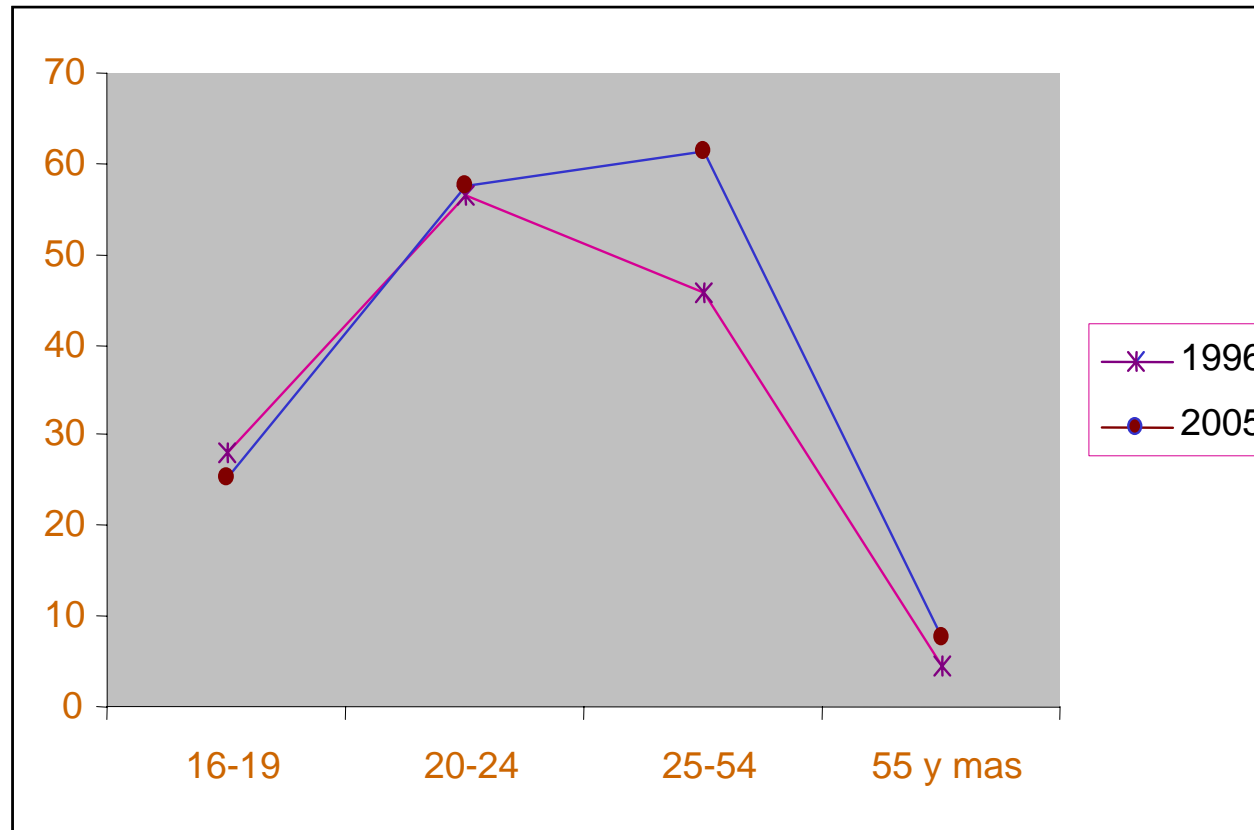
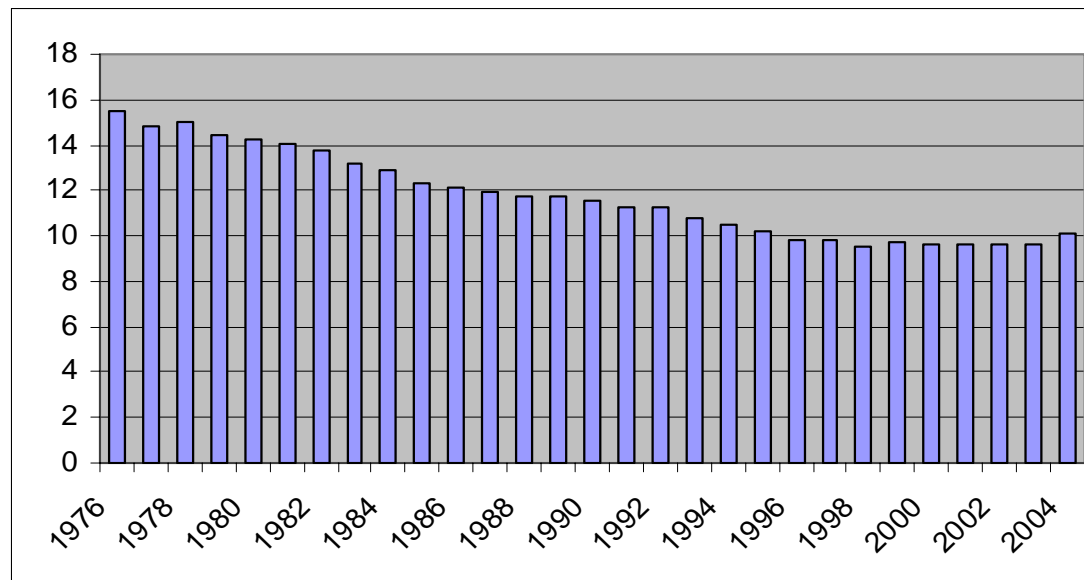


Figura2.- Comparación de las tasas de actividad femenina por grupos de edad, entre 1996 y 2004 (Fuente EPA, INE).

Una nueva demanda social

España el país de la UE con la tasa más baja de nacimientos.



- *Figura 3.- Evolución de la tasa bruta de natalidad en Castilla-La Mancha , Fuente Encuesta de movimiento Naturales de Población INE*



sepecam

 Servicio Público de
Empleo de
Castilla-La Mancha

Una nueva demanda social

- **UN NUEVO CONTEXTO LABORAL Y FAMILIAR CARACTERIZADO POR:**
- **La incorporación masiva y continua de la mujer al mercado de trabajo**
- **Persistencia de obstáculos a un mercado plenamente igualitario**
- **Un reparto desigual de tareas domésticas entre varones y mujeres**
- **Un envejecimiento continuo de la población.**

Un nuevo concepto de flexibilidad: Racionalización de horarios.

- España es el país con mayor número de horas trabajadas pero uno de los que tiene menor productividad.

Promedio horas trabajadas en España 1.744, Reino Unido 1.668, Italia y Suecia 1.585, Francia 1.520 y 1.357 Holanda

- Somos la región con horarios menos flexibles.

El 28,6% de los ocupados de Castilla-La Mancha dicen no poder modificar por razones familiares sus horarios de inicio o final de jornada laboral.

- Los horarios laborales responden a modelos tradicionales de reparto de tareas entre lo público y lo privado.
- Las jornadas demasiado largas dificultan la conciliación, la educación de los hijos, la natalidad o la prevención de riesgos laborales.

Una especial atención a la diversidad

- Las políticas de conciliación son, al tiempo, **políticas de apoyo a la empresa y a la familia.**
- Las intervenciones públicas en materia de conciliación deben ser fruto del **acuerdo social y la cooperación público-privada.**
- Deben ser respetuosas con la **diversidad de las empresas:** tamaño, sectores y ámbitos de competencia.
- Deben ser conscientes de la realidad de **nuevas formas familiares.**
- Deben prestar especial atención a las **familias monoparentales** (en torno al 8% de las familias)
- Dar respuesta a la sociedad del **conocimiento y la innovación** próxima al pleno empleo, donde el **factor humano** cobra un papel decisivo
- Diseñar un nuevo modelo que facilite a los trabajadores y empresarios la conciliación y redunde en una mejora de la **productividad, competitividad y calidad en el empleo.**



sepecam



Diagnóstico

Una verdadera conciliación de responsabilidades familiares y profesionales exigiría que se produzcan y consoliden cambios en:

- **Racionalización de horarios.**
- **Nuevos modelos pactados de organización del trabajo**
- **Disponibilidad de recursos y servicios**
- **Reparto equitativo de tareas entre hombres y mujeres**

Una necesaria intervención pública debe:

- **Impulsar y promover debates y cambios culturales en familias y empresas**
- **Ayudar al cambio en familias y empresas.**

I.- Ayudas a las Empresas para la conciliación

1. **Promoción de la elaboración de Planes de Conciliación en las empresas.**
2. **Ayudas para la realización o implementación de Planes de Conciliación**
3. **Ayudas para contratos de sustitución, contratando a trabajadoras desempleadas con posibilidad de hacerlo hasta 6 meses antes de la ausencia.**
4. **Ayudas para trabajadoras autónomas no empleadoras, para hacer realidad el derecho a una ausencia por maternidad de un mínimo de 16 semanas**
5. **Ayudas a mujeres con cargas familiares para el inicio de su actividad como trabajadoras autónomas.**
6. **Incentivos para el ascenso o promoción de trabajadoras con responsabilidades familiares.**
7. **Ayudas para la creación de empleos y/o empresas de servicios relacionados con la conciliación.**



sepecam

 Servicio Público de
Empleo de
Castilla-La Mancha

PLAN DE CONCILIACIÓN

- **CONCEPTO:**

CONJUNTO DE MEDIDAS, ADOPTADAS DESPUÉS DE REALIZAR UN DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN, TENDENTES A FACILITAR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILAR Y PERSONAL DE LOS MIEMBROS DE UNA ORGANIZACIÓN



sepecam

 Servicio Público de
Empleo de
Castilla-La Mancha

PLAN DE CONCILIACIÓN

- **CONTENIDO:**

1º. **DIAGNÓSTICO**

2º. **MEDIDAS QUE SE PROPONEN**

3º. **CALENDARIO**

4º. **SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

5º. **CONSULTA E INFORME DE LOS
REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**



sepecam

 Servicio Público de
Empleo de
Castilla-La Mancha

PLAN DE CONCILIACIÓN

- **CUANTÍA:**

50% DE LOS GASTOS DEBIDAMENTE JUSTIFICADOS CON UN MÁXIMO DE 12.000 EUROS, A PAGAR EN EL MOMENTO DE LA RESOLUCIÓN, SI SE SOLICITÓ UNA VEZ REDACTADO EL PLAN, O EN 6 MESES DESDE LA MISMA, SI SE SOLICITÓ ANTES DE LA ELABORACIÓN



sepecam

 Servicio Público de
Empleo de
Castilla-La Mancha

GASTOS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN

- **CONTENIDO:**
 - **CONTRATACIÓN DE PERSONAS QUE INCIDAN EN LA CONCILIACIÓN**
 - **ADQUISICIÓN DE EQUIPOS INFORMÁTICOS: TELETRABAJO**
 - **CONTRATO DE SERVICIOS EXTERNOS**
 - **AYUDA A TRABAJADORES PARA FACILITAR EL TRANSPORTE, APARCAMIENTO ...**
 - **ALQUILER DE INSTALACIONES, PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS RELACIONADOS DIRECTAMENTE CON LA CONCILIACIÓN**
 - **OTROS**



sepecam

 Servicio Público de
Empleo de
Castilla-La Mancha

GASTOS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN

- **CUANTÍA:**

**50% DE LOS GASTOS OCASIONADOS Y
PAGADOS, CON UN LÍMITE DE 12.000
EUROS**

CONTRATOS DE SUSTITUCIÓN

- **OBJETO:**
 - La contratación de personas desempleadas para sustituir a los trabajadores que disfruten de reducción de jornada, excedencia o permiso de maternidad
 - Se podrá subvencionar desde seis meses antes de que se produzca la ausencia, o reducción de la jornada



sepecam

 Servicio Público de
Empleo de
Castilla-La Mancha

CONTRATO DE SUSTITUCIÓN

- **CUANTÍA:**

**300 EUROS MENSUALES CON UN
LÍMITE DE 2.400 EUROS POR
CONTRATO**

AYUDA A MUJERES CON CARGAS FAMILIARES PARA EL INICIO DE SU ACTIVIDAD COMO TRABAJADORAS AUTÓNOMAS

- **CONDICIONES:**

Tener a cargo a hijo menor de 3 años o a familiar hasta el 2º grado

- **CUANTÍA:**

1.200 euros por hijo o por familiar hasta un máximo de 2.400 euros

AYUDAS PARA TRABAJADORAS AUTÓNOMAS NO EMPLEADORAS, PARA HACER REALIDAD EL DERECHO A UNA AUSENCIA POR MATERNIDAD DE UN MÍNIMO DE 16 SEMANAS

- **TIPOS DE AYUDAS:**

1ª Para el mantenimiento de la actividad

Cuantía: 900 €/mes o 225 €/semana, por el tiempo de la maternidad y hasta dos meses antes del inicio si requiere experiencia previa

2ª Para la reincorporación a la actividad

Cuantía: Igual

Posibilidad de subvencionar el coste de la SS del REEH durante 12 meses



sepecam



Servicio Público de
Empleo de
Castilla-La Mancha

II.- Ayudas a los Trabajadores para la conciliación

1. Ayudas para cubrir gastos destinados al cuidado de menores o personas dependientes, familias monoparentales o con los dos progenitores ocupados
2. Ayudas para trabajadores que soliciten reducción de jornada o excedencia para el cuidado de menores o personas dependientes.
3. Ayudas a trabajadoras desempleadas en búsqueda activa de empleo para gastos por cuidado de menores o personas dependientes.
4. Ayudas por ausencias justificadas y extraordinarias del trabajo.

III.- Formación, Información y Sensibilización

1. Acciones formativas en igualdad y conciliación, dirigidas a directivos, funcionarios, representantes sindicales y responsables de RRHH.
2. Elaboración y divulgación de una Guía de Buenas Prácticas .
3. Colaboración con Universidades o centros de formación para impartir formación en materia de conciliación.
4. Campañas de comunicación para promover cambios culturales en empresas y familias.
5. Página web: “Empresas por la conciliación en Castilla-La Mancha”.
6. Etiqueta social : “Empresas por la Igualdad”.
7. Premio “Empresa del año por la Igualdad y la conciliación”

PLAN POR EL CRECIMIENTO, LA CONSOLIDACIÓN Y LA CALIDAD EN EL EMPLEO (2008- 2013)

Tensiones en nuestro mercado de trabajo

- * **Envejecimiento de la población activa**
 - * **Incorporación de inmigrantes**
- * **Aumento sostenido del empleo femenino.**
 - * **Escasez de mano de obra cualificada**
- * **Persistencia de fuertes desequilibrios territoriales**
- * **Persistencia de un volumen elevado de empleo de baja calidad, con excesiva temporalidad, baja cualificación y bajos salarios que afecta sobre todo a mujeres y jóvenes.**

Ejes para la calidad en el empleo:

1º.Creación y Estabilidad en el Empleo.

2º.Igualdad de Oportunidades.

**3º.Un Empleo basado en la Formación y en
la Cualificación.**

**4º.Un Servicio Público de Empleo de
calidad.**

5º.Información y Orientación,

6º.Igualdad y Conciliación.

7º. Crecimiento y Productividad.

Objetivos Específicos:

- Establecer políticas e que contribuyan a **eleva**r las **tasas de actividad** de las mujeres, a través del aumento de ocupación.
- **Reducir** las **tasa de desempleo femenina**, en particular la de las mujeres mayores de 25 años.
- **Mejorar** la **calidad del empleo de las mujeres**, reduciendo la tasa de temporalidad, la de empleo irregular, la segregación ocupacional o en la forma de contrato, la diferencia salarial con los varones y avanzado, al mism tiempo, en la erradicación del acoso sexual y por razón de género.
- Favorecer y potenciar la **participación de las mujeres en las políticas activas de empleo**
- Facilitar a las empresas de Castilla-La Mancha, en especial las pymes, el **establecimiento voluntario de estrategias flexibles en la organización** del trabajo que favorezcan la conciliación.
- Promover el principio de igualdad entre hombres y mujeres en el mercado trabajo de Castilla-La Mancha, **favoreciendo la negociación e implantación en las empresas de planes de igualdad y de conciliación.**
- Promover cambios en la percepción social a favor de la **corresponsabilidad entre hombres y mujeres.**

Medidas de carácter transversal:

- Asegurar una **participación mínima de las mujeres** en el conjunto de los programas de políticas activas de empleo, en particular en los programas de formación en alternancia
- Priorizar, en todas las convocatorias de subvenciones con concurrencia competitiva, las solicitudes de ayudas o **los proyectos que se dirijan preferentemente a mujeres.**
- Promover la **contratación inicial indefinida de las mujeres**, a través de una mayor cuantía en la subvención o bien a través de convocatorias específicas.
- Participación en **itinerarios personalizados** de inserción laboral o de orientación individualizada, a partir de las oficinas de empleo, **para todas las mujeres demandantes de empleo**, antes de 6 meses y después de 9 meses
- Establecer protocolos de atención personalizada, a partir de las oficinas de empleo, para las mujeres que han sido víctimas de violencia de género.
- Las mujeres que hubieran sido **víctimas de violencia de género quedan excluidas, con carácter general, de cumplir los requisitos** que se exijan en las diferentes convocatorias de ayudas, incluido el de estar inscritas como demandantes de empleo.
- El Servicio Público de Empleo derivará, de forma prioritaria, a aquellas mujeres con especiales necesidades de mejora de la empleabilidad a acciones en las diferentes políticas activas de empleo.

Desarrollo y Revisión del Plan Regional de Conciliación 2007-2010.

Promoción y Difusión de la Cultura de la Igualdad

- **Formación transversal en igualdad de oportunidades.**
- **Formación a formadores, orientadores o agentes de desarrollo local sobre igualdad y conciliación.**
- **Informe periódico del Observatorio sobre impacto de género.**
- **Revisión de procedimientos, catálogos y denominaciones con posible carácter sexista.**
- **Manual de buenas prácticas**



MUCHAS GRACIAS

Gerardo Gutiérrez Ardoy

Director General de Empleo del Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha

Avda. Irlanda, nº 14, 45071.- Toledo

gerardog@jccm.es