

ANEXO A LA MEMORIA

INFORME DE EVALUACIÓN
IMPACTO DE GÉNERO

PROYECTO DE LEY DE
PRESUPUESTOS GENERALES DE LA
COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

2024

1. INTRODUCCIÓN.

La igualdad de oportunidades constituye una política fundamental en la acción del Gobierno regional, con un espectro amplio de medidas y actuaciones, que abarca desde asegurar el acceso a todos los ciudadanos a los servicios públicos, hasta los proyectos específicamente dirigidos a solventar las situaciones de desigualdad de determinados colectivos, de carácter social y/o económico, que presentan distinto grado de complejidad, y que requieren vías específicas de intervención desde las instituciones.

Las personas pueden ver limitado el desarrollo de su proyecto vital, porque viven en un entorno desfavorecido con rentas bajas, o en una situación de inestabilidad social o de riesgo de exclusión, con retos derivados de su grado de discapacidad o debido a las propias actitudes e inercias sociales. Todas ellas son situaciones que requieren afrontarse en ámbitos tan variados como la educación, la atención sanitaria, la protección social, además de la creación de las condiciones que permitan a un empleo digno.

La igualdad de oportunidades en nuestra Comunidad se ha concebido como un objetivo fundamental que trasciende la condición femenina/masculina, y se concibe como una política pública transversal de apoyo y fomento desde las administraciones en todos los ámbitos que configuran la vida personal, familiar, laboral y social de cada persona, y donde los desequilibrios derivados del esquema social pueden requerir apoyos específicos. El presente informe se sitúa en el marco de esta política transversal que incorpora medidas normativas, actuaciones, programas destinados a ayudar a determinados colectivos.

Por otro lado, con la aprobación de la *Ley 1/2010, de 1 de marzo, de evaluación del impacto de género en Castilla y León*, el procedimiento de elaboración normativa se enriquece incluyendo el análisis del impacto de las previsiones de cada norma de la Comunidad, y en particular, su aportación a la consecución del principio de igualdad de oportunidades, en particular entre hombres y mujeres, en determinados aspectos. Por tanto, los anteproyectos de ley presupuestaria deben contar con un Informe de evaluación del impacto de género correspondiente, añadiendo así a las codificaciones estrictamente presupuestarias información sobre aquellas medidas que impulsadas desde la Administración regional aplican recursos públicos a garantizar un entorno de pleno desarrollo de toda la ciudadanía, de mujeres y hombres.

El Informe se integra en la Memoria prevista en el procedimiento de tramitación de leyes, según establece la *Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León*, y responde, en su contenido, a lo previsto en la propia *Ley 1/2010*.

A partir de 2012 y hasta 2022 esta evaluación se introduce en el ámbito de la programación presupuestaria anual, a través de una lista significativa de programas presupuestarios que financian servicios públicos esenciales, -sanitarios, educativos, y sociales-, que combinan en su prestación los servicios de universalidad de acceso y especialización de prestación.

La lista seleccionada incluía una relación suficientemente representativa de las actuaciones del Gobierno regional en esta materia, ya que incluía los que dan cobertura financiera a los principales servicios públicos, que presta la Administración de la Comunidad (sanidad, educación y servicios sociales), los programas de apoyo institucional a la promoción de la mujer y a la juventud, así como los orientados a actuaciones de creación y mantenimiento del empleo.

El Informe de Evaluación del Impacto de Género 2024 incorpora indicadores de seguimiento cuantitativos en clave de género, con el fin de complementar el seguimiento de los objetivos del programa, en este caso relativos a los resultados de las intervenciones, -servicios, prestaciones, ayudas económicas- que se llevan a cabo en este ámbito.

En un análisis de la evolución, desde el primer análisis, se viene observando el mantenimiento de medidas en las diferentes áreas de acción pública y que se financian desde el Presupuesto regional, tanto en la prestación de los grandes servicios públicos, como las intervenciones específicas, -programas de salud o de conciliación- que permiten detectar y reducir los desequilibrios que puedan observarse.

El Informe de impacto de género del anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad para 2024, se extiende el ámbito de la evaluación a todos los programas del estado de gastos que son gestionados por las diferentes Consejerías y Entes adscritos, que dan soporte a actuaciones que en mayor o menor grado tienen incidencia en la igualdad de género.

Dentro del *Eje Estratégico del Presupuesto de 2024 relativo a la Prestación de servicios públicos esenciales de calidad adaptados al territorio*, se incluye como política prioritaria avanzar en la conciliación de la vida familiar y laboral, así como en la igualdad de oportunidades, tanto horizontal, - en todos los ámbitos donde la Administración desarrolla su actuación-, como vertical,- integrando estos objetivos en la programación y diseño de las diferentes actuaciones y medidas. La promoción de la igualdad entre hombres y mujeres se inserta como principio fundamental de la actuación pública, como resultado de su compromiso con la sociedad civil, que orienta la propia evolución de la administración, a la vez que incrementa la eficiencia en la asignación de los recursos públicos.

En este sentido, la *promoción de igualdad de género*, - al igual que el conjunto de iniciativas en materia de igualdad de oportunidades-, tienen soporte en las cuentas públicas anuales de la Comunidad, si bien el presente *Informe de Evaluación del Impacto de Género del Presupuesto de 2024*, aporta un detalle más extenso que en ejercicios anteriores, puesto que recoge el conjunto de actuaciones y medidas que prevén desarrollar todas las Consejerías y Entes adscritos, con los recursos asignados a los programas del estado de gastos que gestionarán el próximo año.

1.1. MARCO DE PLANIFICACIÓN DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO.

Tratándose de una *política transversal* que requiere una perspectiva integrada y múltiple, *la igualdad de oportunidades de la ciudadanía*, es una dimensión que está presente en el conjunto de las actuaciones que desarrolla el conjunto de departamentos de la Administración regional, desde la planificación hasta la ejecución y seguimiento de resultados.

De manera particular, esta política pública incluye **la promoción de las mujeres y de los hombres** en aquellos ámbitos donde uno de los dos sexos se encuentra tradicionalmente infrarrepresentado, o se encuentra con barreras sociales a su desarrollo pleno - como en el caso del colectivo femenino-.

La Administración regional ha aprobado varios instrumentos de planificación en esta materia: el *Plan Estratégico de Igualdad de Género 2022-2025* que da continuidad a marcos

anteriores, impulsado y coordinado por la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, así como la Iniciativa *Objetivo Violencia Cero*, que articula los servicios y apoyos públicos para prevenir y atender a las víctimas y personas dependientes de las mismas, y para asegurar su recuperación integral. En el ámbito de la Administración regional el *I Plan de Igualdad de empleadas y los empleados públicos* aporta entre sus proyectos, la sensibilización y la formación en esta materia.

Plan Estratégico de Igualdad de Género 2022-2025

El *Plan Estratégico de Igualdad de Género 2022-2025* establece el itinerario actual a seguir por el Gobierno regional a medio plazo, para avanzar en la igualdad real entre hombres y mujeres, en línea con las dinámicas sociales, e implementando medidas en aquellos ámbitos de actuación donde aún existen desequilibrios o limitaciones vinculadas con la diferenciación de los roles sociales de unos y otras. La evaluación y los logros alcanzados con el anterior instrumento de planificación, *-Agenda para la Igualdad de Género 2020-* han servido de base para diseñar tanto los objetivos a alcanzar en los siguientes años, que deberán concretarse en avances reales en la consecución de la igualdad de género, como aquellas actuaciones que desde la Administración regional deben mantenerse e intensificarse.

La consecución de los nuevos retos propuestos se plantea a través de actuaciones concretas, donde la Administración posee competencias regulatorias, de prestación de bienes y servicios y de impulso de transformaciones sociales y económicas, estableciendo además un periodo de tiempo determinado para poder evaluar los avances. Estas actuaciones responden a una tipología muy variada que engloba desde las propias funciones de dirección, planificación y organización, hasta las actividades de gestión, fomento o prestación que definen la intervención pública.

El *Plan Estratégico* está integrado por *siete áreas estratégicas* que delimitan los sectores de actividad de las Administraciones Públicas con relevancia en la consecución de políticas de igualdad entre sexos, cada una de las cuales contará con objetivos y actuaciones que aborden el avance hacia la igualdad entre hombres y mujeres y prevención de la violencia de género:

Cuadro 1.1- Contenido Plan Estratégico de Igualdad 2022-2025

Áreas del Plan	Objetivos Estratégicos
<p>Área 1. Política institucional y promoción de la participación</p>	<p>Implementar políticas públicas que integren la igualdad entre mujeres y hombres en todas las fases de su diseño, ejecución y evaluación.</p> <p>Impulsar la participación y el acceso de las mujeres a las estructuras de poder y a los procesos de toma de decisiones.</p>
<p>Área 2: Empleo, promoción profesional y corresponsabilidad:</p>	<p>Lograr un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, en el que las mujeres, especialmente las más desfavorecidas, accedan al empleo y a la promoción profesional en condiciones de igualdad.</p>
<p>Área 3: Promoción de la Igualdad e innovación en el medio rural</p>	<p>Alineación de todas las políticas públicas en torno al binomio mujeres y medio rural.</p>
<p>Área 4: Educación, comunicación y cultura de la igualdad</p>	<p>Promover una cultura respetuosa con los valores de la igualdad entre mujeres y hombres.</p>
<p>Área 5: Bienestar, salud y calidad de vida</p>	<p>Impulsar políticas públicas que mejoren la salud y calidad de vida de todas las mujeres, especialmente de las que se encuentren en situación de vulnerabilidad</p>
<p>Área 6: Prevención de la violencia y promoción de la convivencia en igualdad.</p>	<p>Conseguir que Castilla y León sea una comunidad en la que haya una efectiva convivencia en igualdad de género.</p>
<p>Área 7: Tecnología y sociedad del conocimiento para la igualdad de oportunidades.</p>	<p>Potenciar el acceso, participación y control de las mujeres a los recursos tecnológicos.</p>

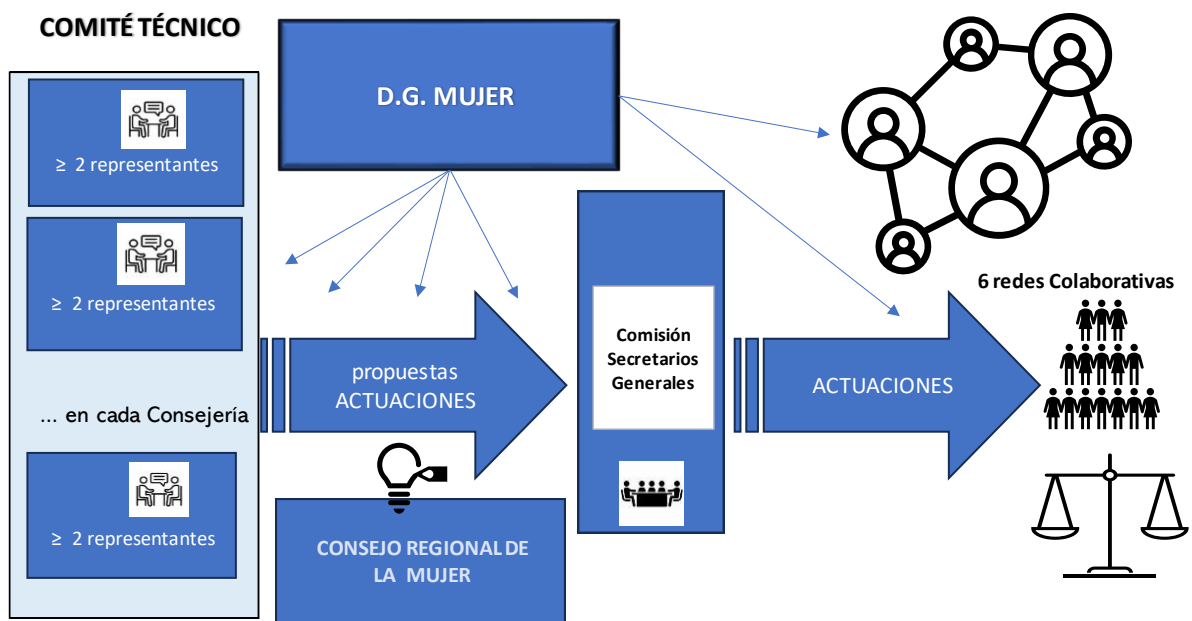
En línea con este carácter transversal, en las tareas de programación, ejecución y gestión del *Plan Estratégico* participan **diferentes agentes** (ver Gráfico 1.1): la *Comisión de Secretarios Generales*, como órgano de coordinación interdepartamental; el *Comité Técnico*, formado al menos por dos personas por cada Consejería, de las cuales al menos una tendrá responsabilidad y capacidad en materia de igualdad. Cada persona asume el rol de representante de la Consejería en la gestión del Plan e impulso de la cultura de igualdad, estando entre sus funciones la propuesta de la programación anual de actuaciones a desarrollar, así como recabar información de su Consejería para la realización del informe de ejecución anual y el informe de evaluación al finalizar la vigencia del Plan.

Los *órganos de la Administración Autonómica* tienen funciones de diagnóstico y diseño de las actuaciones a incorporar a la programación anual de actuaciones, impulsando su implantación en el ámbito de su competencia, y deben comunicar los resultados que estas actuaciones han tenido para facilitar la evaluación del Plan.

La *Dirección General de la Mujer* actúa como organismo coordinador y facilitador de desarrollo del Plan, dentro de la *Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades*, y el *Consejo Regional de la Mujer* como órgano colegiado específico para el asesoramiento y participación en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y prevención de la violencia de género.

Finalmente, la participación de la *sociedad civil* constituida mediante Redes Colaborativas, - *Red Social. Grupo de Trabajo Violencia de Género, Red de Entidades de Prostitución y Trata, Red de Unidades de Igualdad de las Universidades de Castilla y León, Red de Organismos de Igualdad de las Diputaciones Provinciales y Ayuntamientos de más de 20.000 habitantes de Castilla y León, Red de Igualdad de Mujer Rural, Red de Titulares de Centros de Emergencia y Casas de Acogida*,- constituidas como grupos de trabajo que fortalecen el compromiso de todas las entidades, ya sean sociales, locales, universitarias o del ámbito rural, en la construcción de una sociedad civil cada vez más comprometida con la promoción de la igualdad y prevención de la violencia de género.

Gráfico 1.1- Agentes del Plan Estratégico de Igualdad de Género 2022-20205



La prevención y atención de las víctimas de violencia de género.

Si bien el Plan Estratégico contribuye a la prevención de la violencia de género, los objetivos específicos y las actuaciones que la Administración desarrolla en la detección de la violencia y la atención directa a las mujeres víctimas y sus personas dependientes son objeto del modelo de atención integral a las víctimas de violencia de género “**Objetivo Violencia Cero**”, cuyas directrices se establecieron en el *Acuerdo 130/2015, de 10 de septiembre, de la Junta de Castilla y León*.

El modelo se basa en los principios siguientes: la efectiva *coordinación de todas las instancias* implicadas en la atención a las víctimas gracias al trabajo en red de los profesionales de diferentes organismos con la finalidad de prestar una mejor atención a las mujeres víctimas de violencia de género y optimizar los recursos disponibles; *un enfoque proactivo* que supera la actuación según denuncia e incide en la detección precoz de las situaciones de maltrato, siendo especialmente significativa la actuación y sensibilidad de los profesionales para ofrecer apoyo y atención lo antes posible; *la asignación de un profesional de referencia* que acompañará a la mujer a lo largo de todo el proceso y activará todos los mecanismos y servicios que ella y las personas a su cargo puedan necesitar y en un apoyo integral y personalizado, materializado en un *proyecto individualizado* que cubrirá la prevención, la seguridad, la asistencia con recursos especializados y la plena integración social.

Los recursos de apoyo disponibles dan respuesta a las diversas necesidades que puede tener una víctima de violencia de género, hijos y dependientes se articulan en: el servicio de atención telefónica *012 Mujer* y la información, asesoramiento especializado y de acceso a los diferentes recursos realizados por los *CEAS* que prestan servicio de apoyo familiar y a la autonomía personal de la víctima y sus dependientes.

Se añade el *servicio de atención en centros de emergencia*, que garantiza su seguridad, la atención integral, urgente, continuada, y adaptada a las necesidades específicas de las víctimas, atendidas por un equipo social especializado que orienta a las víctimas y facilita las prestaciones que permiten una rápida resolución de la situación de crisis; los *centros de acogida y viviendas* para dispensar alojamiento seguro, como manutención a las mujeres víctimas y, en su caso, a sus personas dependientes, y para llevar a cabo su recuperación integral, donde se pone a su disposición acceso a la atención especializada del personal de los servicios públicos tanto en los ámbitos vital, psicológico, educativo, sanitario, laboral y jurídico.

Completan el esquema de recursos, las *prestaciones económicas para apoyo* de sus necesidades básicas, gratuidad de comedor, las *ayudas en otros servicios complementarios*, como las exenciones en precios públicos educativos y la prioridad en los centros educativos en el caso de cambio derivado por la situación de violencia de género; el *servicio de apoyo sanitario y psicológico*, de *orientación y asesoramiento jurídico*, la asistencia letrada y defensa gratuita; el acompañamiento, la orientación y las ayudas para su inserción socio-laboral; así como el acceso de estas personas con problemáticas añadidas a los centros para personas mayores y personas con discapacidad, entre otros.

El *Acuerdo 8/2019, de 21 de febrero, de la Junta de Castilla y León*, por el que se aprueba el ***Plan de prevención de la violencia en el ámbito familiar en Castilla y León 2019/2023***, aborda de forma específica con acciones de sensibilización, formación, detección y atención en colaboración con colegios profesionales, entidades del tercer sector y las entidades locales. Estas actuaciones, cuentan con un marco de planificación y ejecución propio, que permite abordar de manera específica la atención a las víctimas y a su entorno social.

I Plan de Igualdad para las empleadas y los empleados públicos de la Junta de Castilla y León

En el ámbito de la Administración regional el ***I Plan de Igualdad para las empleadas y los empleados públicos de la Junta de Castilla y León*** aprobado mediante el *Acuerdo 19/2021, de 18 de febrero, de la Junta de Castilla y León* tiene como ámbito de aplicación el conjunto del personal de la Administración General de la Comunidad y sus Organismos Autónomos dependientes, con independencia de su régimen- funcionario, estatutario o laboral-.

El Plan se fundamenta en los principios básicos de igualdad entre mujeres y hombres, transversalidad, participación, seguimiento y mejora continuos, comunicación no sexista, flexibilidad y adaptación a la diversidad de circunstancias de los distintos sectores y categorías. En base a los tres pilares fundamentales,-económico, social y personal-, se articulan ocho ejes de actuación: aplicación transversal de la PGº; acceso al empleo público; igualdad en las condiciones de trabajo y en el desarrollo de la carrera profesional; ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral; salud laboral y prevención de riesgos laborales desde la PGº; atención a situaciones

necesitadas de especial protección; formación en igualdad, información y sensibilización; y retribuciones. Este esquema se completa con veintiún objetivos específicos y noventa y cuatro medidas, cada una de las cuales consta de un responsable y procedimiento de revisión.

1.2. EL INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LOS PRESUPUESTOS 2024. ELABORACIÓN Y ESTRUCTURA.

De acuerdo con la *Orden EYH/767/2023, de 13 de junio, por la que se dictan las normas para la elaboración de los Presupuestos Generales de la Comunidad de Castilla y León para el año 2024*, los centros gestores (las Consejerías y los Entes que conforman la Administración Institucional) que lleven a cabo medidas con incidencia en clave de género mediante sus programas de gasto, deberán suministrar información necesaria para la formulación por la Dirección General de Presupuestos, Fondos Europeos y Estadística de la Consejería de Economía y Hacienda, con la asistencia de los centros gestores y el órgano competente en materia de igualdad, del informe de evaluación de impacto de género que acompañará al anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad de Castilla y León (artículo 20).

La transversalidad de este informe ha requerido plantear un *proceso participativo* coordinado por la DGPFE y con el asesoramiento de la DGM, y de la red de enlaces de género, los centros gestores, - unidades de presupuestación y de planificación de actuaciones han aplicado la Pg en su programación presupuestaria.

Metodología de elaboración del Informe de Evaluación de Impacto de Género.

Los programas presupuestarios de gasto dan cobertura financiera a la actuación de los departamentos y entes con todas sus competencias, y con este fin el presente informe es el resultado de un proceso complejo y múltiple desarrollado por diferentes agentes.

Tomando como base los informes de presupuestos anteriores, la DGPFE ha aportado, una *Guía de evaluación del impacto de género de los programas presupuestarios*, que, en coordinación con la DGM, como órgano competente, ha permitido a los centros gestores, con el apoyo de los enlaces técnicos de igualdad, identificar en sus programas presupuestarios

aquellas medidas con efecto en la igualdad de género así como sus indicadores de seguimiento y la valoración de su contribución.

En cuanto a las **fases del proceso** se pueden resumir en las siguientes:

1ª fase: Análisis del presupuesto y formación.

A partir del estudio de la clasificación funcional del presupuesto, y la planificación estratégica en materia de igualdad la DGPFEI incorpora en el proceso de elaboración del proyecto presupuestario para 2024 la extensión de la evaluación del impacto de género al conjunto de los programas del estado de gastos, y aporta las herramientas informáticas precisas.

2ª fase: Diagnóstico de situación de HyM en cada área competencial.

Los centros gestores analizan los datos de contexto que afectan a la situación de HyM en cada una de sus áreas competenciales. En particular, se analiza el personal que presta sus servicios en su ámbito, y las medidas de conciliación personal, familiar y laboral utilizadas.

3ª fase: Identificación de medidas con impacto en género.

Acorde con la *Guía de identificación de medidas con impacto en género*, los gestores han determinado las medidas que en el próximo ejercicio contribuirán a mantener el equilibrio entre HyM o a revertir desequilibrios observados dentro de su esquema de competencias. Partiendo de las contempladas en la programación para 2024 en el *Plan Estratégico de Igualdad de Género 2022-2025*, y detallando aquellas acciones que se mantienen y las que se implementan nuevas.

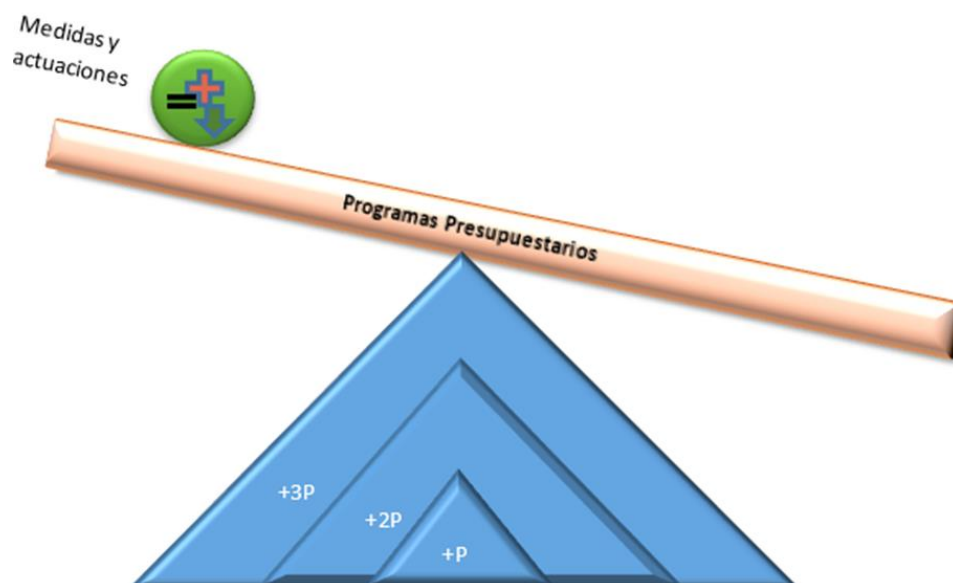
4ª fase: Encaje de cada medida en el programa presupuestario y evaluación del impacto de género del programa.

Por último, cada centro gestor ha integrado las medidas con impacto en género en aquellos programas presupuestarios que gestionará en 2024, acorde con los objetivos que el programa tiene asignados, aportando indicadores de seguimiento, los resultados obtenidos en 2022,-para las medidas ya implementadas-, y las previsiones para 2023 y 2024.

Se aporta la evaluación del *impacto global* que, en materia de género, prevén derivado del desarrollo del conjunto de medidas financiadas con cada programa presupuestario:

Positivo cuando la contribución esperada es de avance en la igualdad de género o reducción de desequilibrios, y graduada en cuanto a su intensidad.(Gráfico 1.2)

Gráfico 1.2.-Intensidad de la contribución a la igualdad



El seguimiento de los *indicadores cuantitativos* de resultados permitirá obtener información relevante acerca de las vías más idóneas de impulso de la política de igualdad de género desde la Administración regional, y para el mantenimiento, incremento o reasignación de recursos a cada programa presupuestario.

Estructura del Informe de Evaluación de Impacto de Género de los Presupuestos 2024.

El presente informe recoge la valoración inicial de la aportación a la política de igualdad entre hombres y mujeres de un anteproyecto de ley tan complejo como el presupuestario.

En cuanto a la estructura del Informe (**Cuadro 1.2**) se parte de los principales indicadores que muestran una información simplificada de contexto en cada ámbito en los que la Administración regional está presente, bien como garante de los servicios públicos, bien como agente transformador. Supone una revisión del *estado actual* de las mujeres y los hombres en la Comunidad, con especial atención a la situación del personal que presta sus servicios en la Administración regional.

A continuación, se analiza el impacto de género de aquellas medidas que cada gestor llevará a cabo, destinando recursos desde los programas de gasto asignados en su presupuesto, ya sean de nueva implantación en 2024 o bien una continuación de las llevadas a cabo en ejercicios anteriores. Los objetivos de cada medida analizada están en línea con los objetivos del programa presupuestario, y por tanto son medidas que contribuyen, desde la PGº, al logro de los objetivos del programa.

Los indicadores de seguimiento aportan información cuantitativa referida al 2022, si la medida ya está implementándose, y las previsiones para 2023 y 2024. La evaluación del impacto esperado se realiza para el conjunto de las medidas financiadas con cada programa presupuestario que tienen incidencia en la igualdad entre hombres y mujeres.

Cuadro 1.2.- Estructura del Informe de Evaluación de impacto de Género 2024

Apartado del Informe	Contenido
1.Introducción	Fundamentación del Informe Instrumentos de planificación de la política
2.Análisis actual situación. de mujeres y hombres en Castilla y León. Principales indicadores	Datos e indicadores cuantitativos en materia de población, nivel académico y profesorado, ocupación laboral, situación en el ámbito agrario y otros sectores
3.Estudio del personal que presta sus servicios en la Administración de la Comunidad	Análisis del personal, atendiendo a su diferente régimen jurídico, por edad, sexo y nivel o categoría profesional Estudio de las medidas vigentes de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
4.Evaluación del impacto de género de los Presupuestos Generales de la Comunidad	Medidas con sus objetivos, indicadores de seguimiento y valoración del impacto en la igualdad entre hombres y mujeres, a desarrollar con los recursos asignados en los programas presupuestarios. Principales resultados del análisis del impacto género de la medidas implantadas

ACRÓNIMOS

HyM: Hombres y mujeres.

CEAS: Centros de Acción Social Básica

DGM: Dirección General de la Mujer. Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades

DGPFEE: Dirección General de Presupuestos, Fondos Europeos y Estadística. Consejería de Economía y Hacienda.

EPA: Encuesta de población activa

ESO: Enseñanza Secundaria Obligatoria

FP: Formación Profesional.

INE: Instituto Nacional de Estadística

P.A.C. : Política Agraria Común

PGº: Perspectiva de Género.

VGº: Violencia de género

VPH: Virus del Papiloma Humano

2. ANÁLISIS ACTUAL DE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES Y HOMBRES EN CASTILLA Y LEÓN. PRINCIPALES INDICADORES.

Los *Presupuestos Generales de la Comunidad 2024* recogen la cobertura financiera de la acción del Gobierno regional para el ejercicio, acorde con sus directrices, que persiguen, en primer lugar promover la transformación de la economía regional para crecer y asegurar empleo estable y de calidad; garantizar la calidad de los servicios sanitarios, educativos y sociales y el acceso a la vivienda en cualquier lugar de residencia; lograr una sociedad cohesionada y que sea referente de bienestar y progreso, y avanzar en una sociedad innovadora y digitalizada.

Dentro de este esquema, la *perspectiva de género* (PG^o) se integra en las políticas de gasto del presupuesto, con el fin de crear un entorno favorable para que hombres y mujeres desarrollen plenamente su proyecto vital. En particular, el presupuesto de gastos permite concretar la actuación de la Administración regional en la prestación de los grandes servicios públicos, - que en muchos casos requieren de adaptación de programas, o de la reducción de las barreras sociales que puedan existir en esta materia-, y asegura la cobertura de acciones que impulsan el avance en la igualdad de toda la ciudadanía, en especial en el ámbito laboral y social.

En el presente apartado, se recoge la **batería de indicadores** que, de forma simplificada y conjunta, ofrecen una visión agregada de la situación de los hombres y las mujeres en Castilla y León.

El análisis de este contexto permite a las Consejerías y entes enfocar su acción dentro de sus competencias, movilizandorecursos para concretar las medidas a implementar, en unos casos como continuación de las desarrolladas en ejercicios anteriores, en otros casos, de nueva implantación.

Se incluyen, entre otros, **datos poblacionales** que definen la estructura demográfica regional; sobre el **nivel de formación académica** alcanzado por hombres y mujeres y la **ocupación desempeñada**, analizando la contribución de unos y otras en el ámbito laboral. A este respecto, la administración regional mantiene medidas de promoción profesional, o criterios facilitadores, - mayor puntuación en la percepción de subvenciones, fomento de los planes de igualdad en empresas- fundamentados en la observación de ciertos desequilibrios,

como una presencia femenina escasa o que presenta una gran diferencia con el colectivo masculino.

También se integra información sobre el perfil de las **personas usuarias de los servicios públicos esenciales** que, siendo de acceso universal, también se benefician de programas específicos, donde la PGº se traduce en atender las peculiaridades de cada sexo – es el caso de programas de prevención y atención sanitaria, en materia de *violencia de género* (VGº), o bien de impulso del interés de las niñas y de formación e incorporación profesional de las mujeres a los campos de la ciencia y la tecnología-.

2.1. DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN REGIONAL.

La población de Castilla y León se eleva a **2.372.640 personas**, según datos oficiales definitivos, a 1 de enero de 2022, de las que 1.204.757 son mujeres, un **50,8%**, y 1.167.883 son hombres, que supone el **49,2%** del total, mientras que, a nivel nacional, el 51,0% de la población son mujeres, y el 49,0% son varones.

En particular, los datos referidos a nuestra región muestran que, en primer lugar, la pirámide de población mantiene una tendencia generalizada al **envejecimiento**, de forma que el 26,22% de la población tiene más de 64 años, con un ligero incremento respecto a los datos del año 2021, que era el 25,74%, y que en el desglose según sexo, la **presencia femenina sigue siendo mayoritaria**, concentrando el 55,35% a partir de esa edad, mientras que el 44,65% son varones.

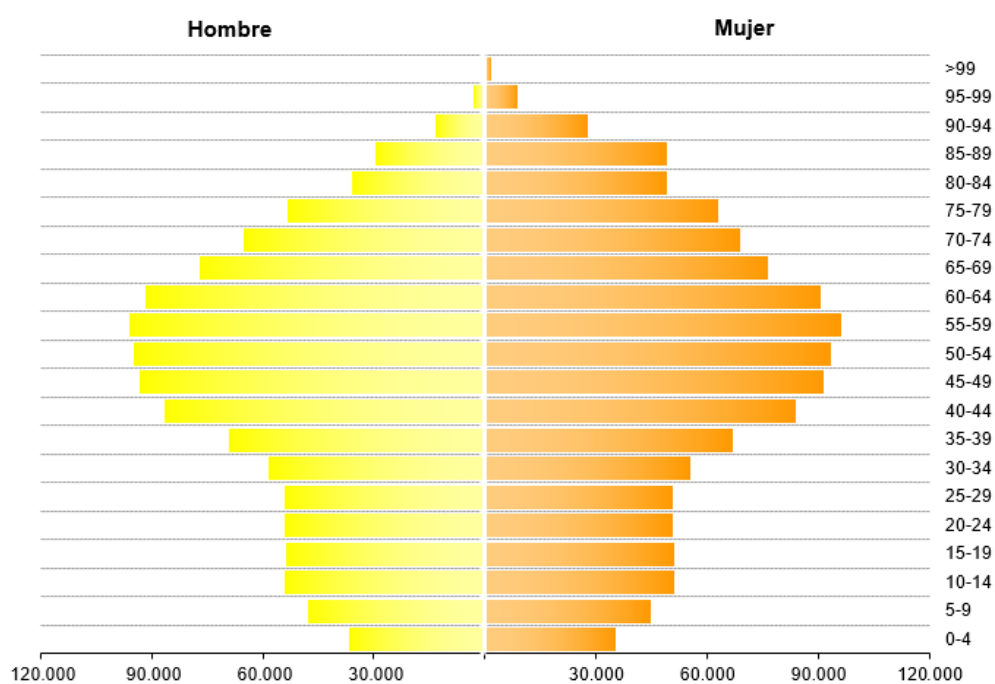
A nivel nacional, el 19,97% de la población total es mayor de 64 años, de los que el 56,62% son mujeres, frente al 43,38% de hombres.

En segundo lugar, en clave de género, se observa que las **mujeres son más longevas**. Si bien en el intervalo de 65-69 años, los porcentajes se igualan, un 50,25% de hombres y un 49,75% de mujeres, la diferencia se acentúa con la edad, cuando la proporción entre unas y

otros se aleja, de forma que el 65,29% con más de 84 años, son mujeres y el 34,71% son varones.

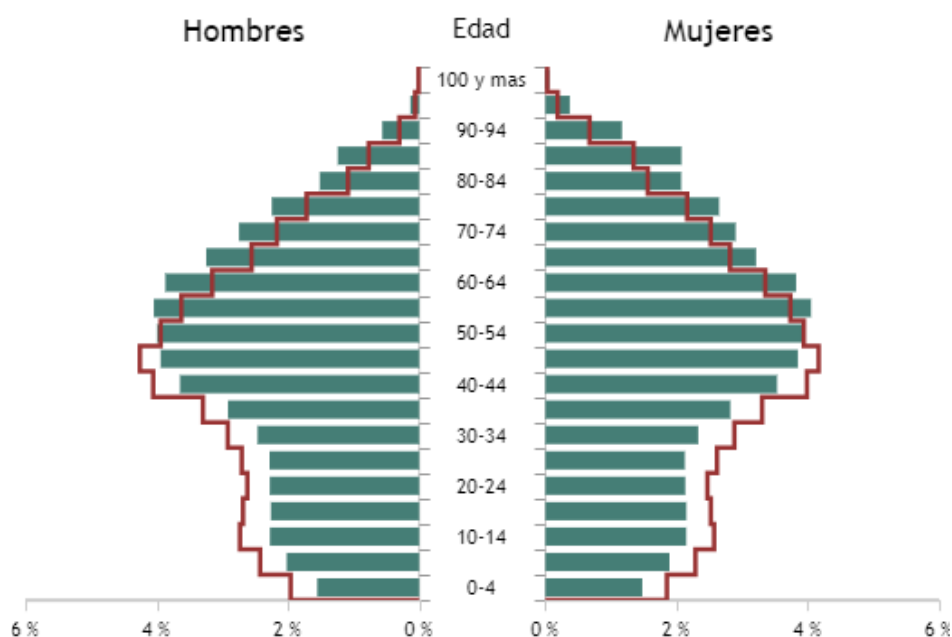
En el conjunto nacional, a partir de los 55 años, también el colectivo femenino supera al masculino, acentuándose esta diferencia a partir de los 80 años, donde el conjunto de la población femenina representa el 63,18% del total, mientras que sólo el 36,82% son varones.

Gráfico 2.1.1.- Pirámide poblacional de Castilla y León



Fuente: Estadística del Padrón Continuo del INE a 01.01.2022

Gráfico 2.1.2.- Comparativa pirámide poblacional de Castilla y León con la nacional



Castilla y León Total: 2.372.640

Nacional Total: 47.475.420

Fuente: Estadística del Padrón Continuo del INE a 01.01.2022

Se observa en la comparativa de ambas pirámides poblacionales el envejecimiento de la población en esta Comunidad respecto al resto de España. Hasta la franja de edad de 46-49, el porcentaje de población en Castilla y León en ambos sexos es inferior al porcentaje nacional, mientras que en el tramo de edad de 50 a 54 años, los porcentajes prácticamente se igualan. A partir de los 55 años, el porcentaje de población de Castilla y León es significativamente superior al porcentaje nacional.

Si introducimos las **variables nacionalidad y edad**, también se observan diferencias atendiendo a los sexos, y se acentúan al comparar los perfiles extranjeros y los nacionales, tanto en datos del país como de la región.

A nivel estatal, en la población extranjera (que incluye la procedente de dentro y fuera de la Unión Europea y apátridas) que supone el **11,68%** del total, es decir 5.542.932 personas, donde las mujeres son el 49,88% frente al 50,12% de hombres, que muestra diferencias en materia de género con los nacionales, donde la proporción de féminas es mayor en 1,26 puntos porcentuales. La mayoría de la población extranjera se agrupa en el intervalo de edad de 25 años a 54 años, que concentra el 58,5% del total, y donde se observa que los porcentajes de

ambos sexos se asimilan, presentando un 50% para las mujeres y el 50% en el caso de los varones.

En Castilla y León la cifra de *personas extranjeras* suma 146.655, representa el **6,18%** de la población regional, y está compuesta por 74.653 mujeres y 72.002 hombres, siendo por tanto la proporción de 50,9% frente a 49,1 %. Además, el 59% de la población extranjera en Castilla y León tiene edades comprendidas entre los 25 y los 54 años, con un reparto por sexos con diferencias del 48,5% de hombres y el 51,5% de mujeres.

En cuanto a la residencia, la población en municipios de 5.000 habitantes o menos asciende a 791.469, en la Comunidad, un 33,36% del total, y donde el desglose por sexos muestra que el 52,69% son hombres y el 47,31% mujeres.

2.2. NIVEL DE ESTUDIOS Y OCUPACIÓN DESEMPEÑADA.

2.2.1 El sistema educativo.

Se encuentran actualmente dentro del sistema educativo de la Comunidad, no universitario y universitario, un total de 554.070 estudiantes, en datos del curso 2022/2023, de los que el 51,98% son mujeres y el 48,02 % son hombres, según el siguiente desglose:

Cuadro 2.2.1.1.- Alumnado del sistema educativo por sexos en la Comunidad

Enseñanza Curso 2022/2023	Mujeres	% s/total	Hombres	% s/total	Total
No universitaria	202.227	50,08%	201.541	49,92%	403.768
Universitaria	85.790	57,08%	64.512	42,92%	150.302
Total	288.017	51,98%	266.053	48,02%	554.070

Fuente: Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León

➤ **Enseñanza no universitaria.**

En el curso 2022/2023 dentro de la **Enseñanza no universitaria**, se ha matriculado un total de 403.768 alumnos, de los cuales 202.227 son mujeres (50,08 %) y 201.541 son hombres (49,92%), siendo estos porcentajes muy similares a los del curso anterior, - que 49,91% de mujeres y 50,09 % hombres, siendo el total de 393.997-.

Cuadro 2.2.1.2.- Alumnado matriculado en enseñanza no universitaria

Enseñanza no universitaria. Curso 2022/2023					
Enseñanza	Mujeres	% s/total	Hombres	% s/total	Total
Educación Infantil	31.591	48,57	33.453	51,43	65.044
Educación Primaria	56.868	48,31	60.853	51,69	117.721
Enseñanza Secundaria Obligatoria	42.109	48,60	44.541	51,40	86.650
Subtotal Infantil, Primaria y Secundaria Obligatoria	130.568	48,46	138.847	51,54	269.415
Bachillerato	16.920	53,46	14.728	46,54	31.648
Educación Especial	460	32,69	947	67,31	1.407
Formación Profesional	18.417	42,38	25.040	57,62	43.457
Enseñanzas Régimen Especial	22.781	58,79	15.971	41,21	38.752
Educación de Adultos	13.081	68,53	6.008	31,47	19.089
Total Enseñanza no universitaria	202.227	50,08	201.541	49,92	403.768

Fuente: Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León.

En los niveles de **Enseñanza obligatoria** (Infantil, Primaria y ESO) el número de estudiantes se eleva a 269.415, de los cuales 130.568 son mujeres (48,46%) y 138.847 son hombres (51,54%). En el curso anterior hubo un total de 262.530 alumnos, siendo 127.237 mujeres (48,42%) y 135.293 hombres (51,53%).

El análisis atendiendo a la distribución por género, aportado a continuación, adquiere por tanto, relevancia en aquellos niveles educativos posteriores a los obligatorios, donde se advierten además diferencias más significativas entre mujeres y hombres, que mantienen una tendencia sostenida en el tiempo.

En este análisis, se pone de manifiesto, en línea con los cursos anteriores, que a pesar de que en la enseñanza obligatoria el número de mujeres es inferior al de hombres, **las mujeres continúan sus estudios no obligatorios con presencia mayoritaria en casi todos ellos**, salvo en los ciclos de FP.

Atendiendo a los niveles de enseñanza:

- ✓ En el curso 2022/2023, se mantiene la mayor presencia femenina en los estudios de *Bachillerato*, -16.920 alumnas y 14.728 alumnos-, con un diferencial de más de 3 puntos porcentuales, similar a cursos anteriores, en línea con su presencia mayoritaria en niveles universitarios.
- ✓ En las enseñanzas de *Educación Especial* se han matriculado 460 alumnas y 947 alumnos, y se observa en los últimos cursos un incremento en el número de hombres.
- ✓ En las enseñanzas de *Formación Profesional* han cursado sus estudios 18.417 mujeres (42%) y 25.040 hombres. Con relación a cursos anteriores, la participación femenina en el curso 2022/2023 se mantiene estable en el total.
- ✓ En las *Enseñanzas de régimen especial*, - que comprenden las enseñanzas técnico-deportivas, las enseñanzas de artes plásticas y diseño; las enseñanzas artísticas superiores; las enseñanzas de música y danza y las escuelas de idiomas-, la participación de las mujeres es mayoritaria y se mantiene relativamente estable. Así, en el curso 2022/2023 se han matriculado 2.781, - 58,79% del alumnado-, porcentaje que apenas varía sobre los cursos anteriores, si bien cabe reseñar que en las enseñanzas técnico-deportivas las mujeres representan únicamente un 15,33%.

Cuadro 2.2.1.3.- Alumnado en enseñanzas de régimen especial

Enseñanzas de régimen especial. Curso 2022/2023					
Enseñanza	Mujeres	% s/total	Hombres	% s/total	Total
Enseñanzas Técnico Deportivas	69	15,33	381	84,67	450
Artes Plásticas y Diseño	570	63,62	326	36,38	896
Enseñanzas Artísticas Superiores	516	68,89	233	31,11	749
Música y Danza	11.417	54,79	9.421	45,21	20.838
Escuelas de Idiomas	10.209	64,54	5.610	35,46	15.819
Total Enseñanzas Régimen Especial	22.781	58,79	15.971	41,21	38.752

Fuente: Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León.

- ✓ En la *Educación de adultos* en el curso 2022/2023 la participación de las mujeres también es mayoritaria que ha ascendido al 68,53% (68,13% en el curso 2021/2022 y 67,23% en el curso 2020/2021).

Los **ciclos de FP** aglutinan un total de 43.457 estudiantes en curso 2022/2023 con un repunte del 1,08% sobre el curso anterior (suponen 42.992 más), siendo el incremento en

ambos sexos, si bien se matricularon 346 mujeres más que en el curso pasado (+1,91%) mientras que el número de varones aumentó en 119 hombres (+0,48%).

Formación Profesional. Curso 2022/2023					
Familia titulación F.P.	Mujeres	% s/total	Hombres	% s/total	Total
Familia Imagen Y Sonido	239	37,17	404	62,83	643
Familia Actividades Agrarias	293	23,80	938	76,20	1.231
Familia Actividades Físicas y Deportivas	301	22,80	1.019	77,20	1.320
Familia Administración y Gestión	3.254	58,81	2.279	41,19	5.533
Familia Artes Gráficas	85	45,70	101	54,30	186
Familia Comercio Y Marketing	1.239	52,52	1.120	47,48	2.359
Familia Edificación Y Obra Civil	87	34,25	167	65,75	254
Familia Electricidad Y Electrónica	203	5,22	3.686	94,78	3.889
Familia Energía y Agua	16	10,60	135	89,40	151
Familia Fabricación Mecánica	96	5,88	1.536	94,12	1.632
Familia Hostelería Y Turismo	1.018	48,55	1.079	51,45	2.097
Familia Imagen Personal	1.641	89,82	186	10,18	1.827
Familia Industrias Alimentarias	282	54,97	231	45,03	513
Familia Informática y Comunicaciones	794	15,23	4.418	84,77	5.212
Familia Instalación y Mantenimiento	136	7,36	1.712	92,64	1.848
Familia Madera, Mueble y Corcho	42	12,73	288	87,27	330
Familia Química	502	64,69	274	35,31	776
Familia Sanidad	5.210	76,33	1.616	23,67	6.826
Familia Servicios Socioculturales y a la Comunidad	2.618	88,36	345	11,64	2.963
Familia Textil, Confección y Piel	149	82,78	31	17,22	180
Familia Transporte y Mantenimiento de Vehículos	212	5,75	3.475	94,25	3.687
Total	18.417	42,38	25.040	57,62	43.457

Fuente: Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León.

La presencia mayoritaria de hombres se mantiene en porcentaje similar a los cursos anteriores, -25.040 (57,62%)- mientras que las mujeres son 18.417 mujeres (42,38%). En el curso anterior los datos mostraban 24.921 hombres y 18.071 mujeres.

Es interesante el análisis por familias de titulaciones, ya que refleja la tendencia que ha existido, en los últimos años, ascendente en la matriculación en los ciclos de FP; y también, el leve incremento de la presencia de las mujeres, que actualmente supone el 42%.

Si se toma como referencia el análisis histórico que se realizó en su momento en el Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y contra la

violencia de género de Castilla y León 2013-2018, donde era significativo el sesgo de género cuando uno de los colectivos de mujeres y hombres supera el 75% del alumnado total en cada familia de titulaciones, se obtienen los siguientes resultados en el curso 2022/2023:

La presencia masculina en el curso 2022/2023, sigue siendo significativa en: *actividades agrarias* que alcanzan el 76,20% (78,73% en el curso anterior), *actividades físicas y deportivas* por el 77,20% (77,26% en el curso anterior), *electricidad y electrónica*, donde se sitúa en el 94,78% (94,09% en el curso anterior), *energía y agua* donde llega hasta el 89,40% (92,71% en el curso anterior), *fabricación mecánica*, con el 94,12% (94,48% en el curso anterior), *informática y comunicaciones*, el 84,77% (85,28% anteriormente), *instalación y mantenimiento* que ascendió al 92,64% (93,21% de valor anterior), *madera, mueble y corcho*, con el 87,27% (87,80% antes), y en la familia de *transporte y mantenimiento de vehículos* que llega hasta el 94,25% (94,14% anteriormente).

En general, salvo en esta última familia de titulaciones-*transporte y mantenimiento de vehículos*-, se mantiene o incrementa ligeramente la presencia de mujeres que optan por estos estudios. En las familias de *actividades agrarias* y de *energía y agua* se observa una variación interanual con tendencia positiva en la incorporación de mujeres estudiantes, donde viene siendo minoritaria su presencia (+ 3,31 y +2,53% respectivamente).

La presencia femenina sigue siendo muy significativa en las siguientes familias de titulaciones: *imagen personal* donde alcanza el 89,82% (89,00% en el curso anterior), *servicios socioculturales y a la comunidad*, con el 88,36% (88,81% anteriormente), *textil, confección y piel* con un 82,78% cuando fue del 79,56% en el curso anterior, y en *sanidad* donde las mujeres suponen el 76,33% (74,79% en el curso anterior).

2.2.2. La igualdad de hombres y mujeres en la política educativa.

En cuanto a la **igualdad de oportunidades en el sistema educativo** se puede afirmar que es absoluta, si bien se puede considerar que tiene un marcado carácter *positivo*, si se tiene en cuenta que la educación es una de las medidas más importantes que consigue producir cambios en la situación de desigualdad entre hombre y mujeres.

En la implementación de todas y cada una de las medidas en el ámbito educativo se parte de la absoluta igualdad entre HyM, y de considerar la educación como una herramienta para introducir cambios en las situaciones de desigualdad. Estos principios rigen la política educativa y se manifiestan en las actuaciones llevadas a cabo desde la Consejería de Educación

La integración de la Pg en este ámbito de actuación se realiza de forma general y también a la hora de implementar programas específicos como el *programa para garantizar una educación inclusiva y equitativa*, que trata de mejorar el rendimiento escolar de alumnos y alumnas de centros desfavorecidos y adoptando medidas de prevención del abandono escolar de alumnos y alumnas en el mundo rural.

La implantación de la *guía de actuaciones en los centros docentes en los supuestos en los que los progenitores del alumnado menor no convivan*, se ha convertido en un instrumento de convivencia escolar cada vez más aceptado. Las consultas realizadas desde los centros en la cuenta de correo habilitada para ello fueron 38 en el año 2017, 80 en 2018, 69 en 2019, 25 en 2020, 47 en 2021, 64 en 2022 y 19 en 2023 (hasta el mes de julio).

El *plan de lectura* pretende garantizar una educación para la igualdad mediante la inclusión y la visualización de las mujeres y obras escritas por mujeres, e incluye textos de mujeres en todas las fases del Certamen de Lectura en Público, difunde a través de redes sociales el Día de las Escritoras y crea, dentro de LeoCyL, carruseles específicos de obras escritas por mujeres.

La circunstancia excepcional de la Vg se considera en el proceso de admisión del alumnado en los centros docentes para cursar enseñanzas de Educación Infantil, Primaria, ESO, Bachillerato y d transición a la vida adulta.

También, en aras al principio de igualdad de oportunidades, se promueve la *participación de las alumnas en el ámbito de las enseñanzas STEAM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Arte y Matemáticas)*, con un doble objetivo:

- 1.- Objetivo general de promoción de las vocaciones STEAM, que exige disminuir la disparidad de género existente en las carreras vinculadas a las STEAM, especialmente en el ámbito de la ingeniería y la tecnología. Las enseñanzas STEAM son estratégicas para la educación y la formación del siglo XXI. Hay una correlación estadísticamente significativa

entre el rendimiento en ciencias con respecto al nivel de riqueza de los países de la OCDE. Por ello, uno de los desafíos en materia de progreso económico y social pivota sobre nuestra capacidad para incrementar el % de titulados superiores en enseñanzas STEAM.

Se incluyen como iniciativas al respecto:

- ✓ Proyectos de Innovación Educativa: Se han sido desarrollados en los dos últimos cursos por 307 centros, 750 profesores y más de 6.000 alumnos.
- ✓ Premios de investigación e innovación en ESO, Bachillerato y FP, creados en el curso 2013-14.
- ✓ Proyectos para estimular el talento matemático del alumnado en horario extraescolar, además de dos actividades extraescolares anuales de ámbito regional.
- ✓ Plan de Mejora de las Matemáticas. Incidencia especial en un nuevo plan de Matemáticas y en eliminar la brecha de género: En cuanto a matemáticas hemos llevado a cabo un programa experimental para la mejora del razonamiento y la enseñanza de esta materia.

2.- Objetivo específico de reducir la *brecha de género* en las vocaciones STEAM. Unido al objetivo general de fomentar vocaciones científicas, está el objetivo específico de reducir la brecha de género en este tipo de vocaciones, porque a pesar del mayor nivel formativo que tienen las mujeres en España, los datos evidencian la fuerte masculinización de las carreras y profesiones científicas y tecnológicas, donde aún solo 1/3 de estudiantes universitarios de la rama STEM son mujeres. Algunas actuaciones que se potencian desde la Consejería de Educación para corregir esa *brecha de género* son:

- ✓ En colaboración con la Gerencia de Servicios Sociales, la Consejería de Educación ha implementado actuaciones para fomentar la presencia femenina en las carreras y profesiones STEM, acompañando a las niñas y mujeres a lo largo de su proceso educativo para el *fomento del emprendimiento femenino y su incorporación al mercado laboral de las profesiones del área de la ciencia, tecnología, ingeniería y las matemáticas*, con actividades presenciales y online, mentorizando y desarrollando el potencial de las jóvenes y mujeres interesadas por estas áreas a lo largo de las distintas etapas de su formación.

A través de este programa, son varias, las actividades desarrolladas (charlas de orientación académica y profesional, masterclass, talleres STEM, sesiones con mentoras, visitas a empresas..., dependiendo de las edades) en formato on-line en directo o presencial, dependiendo de la actividad.

En el curso 2022/2023, participaron 190 centros, y 852 alumnas. Dirigido a alumnas de ESO, Bachillerato y Universidad, participaron un total 451 de 3º y 4º de la ESO, 158 alumnas de bachiller y 43 alumnas universitarias. Además, se han desarrollado sesiones de orientación académica y profesional en las aulas para alumnado de 3ºESO (en el 2º-3º trimestre) y un evento de divulgación STEM para todo el alumnado de ESO (un evento en gran formato por provincia). En los 80 centros se han impartido un total de 99 sesiones de orientación, en las que han participado más de 3.000 alumnas pertenecientes a 247 aulas distintas. Se desarrollaron por primera vez en el curso 2021/22 y se ofertaron al 25% de los centros, con un total de 6.900 alumnos, siendo 2.011 mujeres.

- ✓ También se han promovido otras actuaciones en este ámbito como la *difusión de proyectos para acercar la ciencia y la tecnología al alumnado de infantil y primaria* desde una perspectiva innovadora centrada en la igualdad de oportunidades y de género y las olimpiadas de física, química y matemáticas.

El acceso a la formación de todo el profesorado, diversificando la oferta, mediante el *Plan Autonómico de Formación Permanente*, se desarrolla íntegramente según el principio de igualdad de oportunidades, que además, se plantea con una oferta amplia tanto en los contenidos como en la metodología. Así, hay actividades de formación en el propio centro educativo, en los Centros de Formación e Innovación Educativa (CFIE), en colaboración con las Universidades o con otras Entidades Colaboradoras, y a distancia a través de los tres Centros de Formación autonómicos (CSFP, CRFPTIC y el CFPI). Esta diversidad facilita el acceso a todo el profesorado, y permite la conciliación de la vida personal y familiar con la formación.

Además, en el Plan se contemplan acciones formativas destinadas a la sensibilización y educación en igualdad de oportunidades, a la elaboración de recursos didácticos, actividades y diseño de planes de igualdad en el centro educativo y la aplicación práctica de estos contenidos en los centros mediante la programación e implantación de acciones de igualdad de oportunidades en el aula, así como el diseño del plan de igualdad del centro.

Los programas de *Formación Profesional, y de Educación de adultos, el impulso y apoyo a la innovación educativa*, se diseñan y realizan teniendo en cuenta las demandas sociales y del mercado de trabajo; el cual refleja la actual situación de desigualdad por razón de género. Por lo tanto, y dado que dichos programas inciden muy favorablemente en el acceso al mercado de trabajo de los colectivos más desfavorecidos, las actuaciones han de valorarse como positivas para favorecer la igualdad de género.

Se apoya a las *Aulas Mentor*, con la finalidad de desarrollar una estrategia de formación a lo largo del ciclo de la vida, que promueva un clima de formación permanente en la población adulta de Castilla y León, y evidencie el valor de la formación en el mercado laboral y garantizar la educación de dichas personas basadas en el principio de aprendizaje permanente y potenciar la formación en régimen de educación a distancia para facilitar el acceso a los sistemas de formación permanente, facilitando la conciliación de la formación con la actividad laboral y con el desarrollo de otras actividades, así como la formación en el ámbito rural. En esta actividad, en el curso 2022/2023 participaron 420 mujeres.

También se promueve la conciliación de la formación de las personas jóvenes de 18 a 24 años que hayan abandonado el sistema educativo sin titular o con titulación no superior al Graduado en ESO o que deseen conciliar su trabajo con la educación reglada o con dificultades para conciliar su situación personal con el empleo o las obligaciones familiares mediante la creación de recursos y materiales didácticos de calidad y atractivos, adaptados a los distintos currículos de las enseñanzas para personas adultas posibilitando su continuidad dentro del sistema educativo.

Para ello se realiza la generación y revisión de recursos y materiales didácticos de calidad y atractivos correspondientes a los distintos **currículos de las enseñanzas para personas adultas** (enseñanza secundaria para personas adultas a distancia, formación profesional en régimen de educación a distancia). En esta actividad, en el curso 2022/2023 participaron 2.904 mujeres que supone el 59,7% de los participantes.

Se establece un proceso de reconocimiento, evaluación y acreditación de competencias mediante **la experiencia laboral, o por vías no formales de formación**, en las que se tendrá en cuenta la formación complementaria para personas mayores de 20 años con experiencia laboral no acreditada y de este modo incrementar el volumen y la calidad del empleo, mediante la formación de profesionales con competencias adaptadas al mercado de trabajo. En esta

actividad, en el curso 2022/2023 participaron 510 mujeres alcanzando el 60% de participación.

Se imparten **cursos al profesorado de Formación Profesional** con el objetivo de mejorar y actualizar las competencias y la cualificación de los profesores. En esta actividad, en el curso 2022/2023 participaron 568 mujeres (48,55 %).

Se implanta en los centros los **proyectos Aula-Empresa** para incrementar la vinculación y corresponsabilidad del tejido empresarial con la formación de tipo profesional, potenciar la innovación, la transferencia de conocimientos y la especialización en materia de Formación Profesional cuyo objetivo es Incrementar la tasa de permanencia en la Formación Profesional y disminuir el abandono, mejorando la visibilidad de esta formación; así como aumentar las tasas de titulación en Formación Profesional. En esta actividad, en el curso 2022/2023 participaron 3.635 mujeres (45 %).

El convenio con el Consejo Regional de Cámaras Oficiales de Comercio e Industria de Castilla y León permite a los centros de Formación Profesional la relación con las empresas para la realización de **prácticas, visitas y otras experiencias**. Asimismo, se proponen ayudas a las empresas para completar la formación del alumnado de FP. Dual.

Aparte de esta relación institucional con órganos de representación de las empresas, se prevé una relación directa con las empresas, vía compensación de los costes de formación de los estudiantes que culminarán su formación práctica especializada en las empresas. En esta actividad, en el curso 2022/2023 participaron 6.524 mujeres (46 %).

En la convocatoria de ayudas a la **movilidad internacional de alumnos de formación profesional Erasmus** + del curso 2021/2022 han salido del país los alumnos de Grado Superior, un total de 77 beneficiarios, de los cuales 41 son mujeres (53%) En vista de esta progresión, la previsión para los próximos cursos es de un incremento de mujeres de aproximadamente, 2 puntos porcentuales.

➤ **Enseñanza universitaria.**

En el curso 2022/2023 se encuentran cursando estudios universitarios en nuestra Comunidad, un total de 91.712 personas, de las que 51.853 son mujeres (56,54 %) y 39.859

hombres (43,46 %), con un crecimiento del 0,64% de la matrícula de mujeres respecto al curso anterior.

Cuadro 2.2.2.1.- Alumnado en las universidades de Castilla y León

Enseñanza universitaria. Curso 2022/2023					
Universidades	Mujeres	% s/total	Hombres	% s/total	Total
U. Burgos	4.359	54,64	3.619	45,36	7.978
U. León	5.452	53,85	4.672	46,15	10.124
U. Salamanca	15.878	59,87	10.643	40,13	26.521
U. Valladolid	12.050	56,61	9.236	43,39	21.286
Total U. Públicas	37.739	57,26	28.170	42,74	65.909
U. Miguel de Cervantes	2.362	52,18	2.165	47,82	4.527
U. Católica de Ávila	2.727	59,58	1.850	40,42	4.577
U. P. de Salamanca	2.621	60,16	1.736	39,84	4.357
I.E. Universidad	4.044	51,47	3.813	48,53	7.857
U. Internacional Isabel I de Castilla	2.360	52,62	2.125	47,38	4.485
Total U. Privadas	14.114	54,70	11.689	45,30	25.803
Total Enseñanza universitaria	51.853	56,54	39.859	43,46	91.712

Fuente: Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León

Evolución del alumnado universitario.

Se mantiene una tendencia creciente de la presencia de la mujer en estudios universitarios que, en números absolutos, supera al de hombres en casi 12.000 personas (11.994 alumnos).

Además, en el alumnado que obtiene el título oficial de grado (egresados), las mujeres representan un 58,50 % (son 12.449) y los hombres el 41,50% (son 8.833 hombres egresados) en el curso 2021/2022.

Cuadro 2.2.2.2.- Evolución del alumnado universitario matriculado y titulado

Matriculaciones y titulaciones en universidades de Castilla y León						
Curso	Mujeres	% s/total	Hombres	% s/total	Total	
2010-2011						
<i>Alumnos matriculados</i>	43.654	56,58	33.494	43,42	77.148	
<i>Titulados universitarios (egresados)</i>	9.992	63,45	5.755	36,55	15.747	
2011-2012						
<i>Alumnos matriculados</i>	45.451	56,69	34.721	43,31	80.172	
<i>Titulados universitarios (egresados)</i>	13.237	64,25	7.366	35,75	20.603	
2012-2013						
<i>Alumnos matriculados</i>	43.598	54,84	35.899	45,16	79.497	
<i>Titulados universitarios (egresados)</i>	10.203	54,72	8.442	45,28	18.645	
2013-2014						
<i>Alumnos matriculados</i>	47.048	54,69	38.986	45,31	86.034	
<i>Titulados universitarios (egresados)</i>	11.988	54,40	10.050	45,60	22.038	
2014-2015						
<i>Alumnos matriculados</i>	48.955	54,73	40.486	45,27	89.441	
<i>Titulados universitarios (egresados)</i>	11.193	61,80	6.920	38,20	18.113	
2015-2016						
<i>Alumnos matriculados</i>	45.053	55,18	36.588	44,82	81.641	
<i>Titulados universitarios (egresados)</i>	8.419	60,51	5.494	39,49	13.913	
2016-2017						
<i>Alumnos matriculados</i>	45.519	54,94	37.329	45,06	82.848	
<i>Titulados universitarios (egresados)</i>	11.923	58,39	8.497	41,61	20.420	
2017-2018						
<i>Alumnos matriculados</i>	48.277	55,10	39.337	44,90	87.614	
<i>Titulados universitarios (egresados)</i>	12.597	58,09	9.088	41,91	21.685	
2018-2019						
<i>Alumnos matriculados</i>	47.072	55,20	38.205	44,80	85.277	
<i>Titulados universitarios (egresados)</i>	10.933	56,75	8.333	43,25	19.266	
2019-2020						
<i>Alumnos matriculados</i>	46.881	55,89	37.004	44,11	83.885	
<i>Titulados universitarios (egresados)</i>	12.150	58,34	8.677	41,66	20.827	
2020-2021						
<i>Alumnos matriculados</i>	48.801	56,46	37.638	43,54	86.439	
<i>Titulados universitarios (egresados)</i>	12.139	58,76	8.519	41,24	20.658	
2021-2022						
<i>Alumnos matriculados</i>	49.629	55,90	39.146	44,10	88.775	
<i>Titulados universitarios (egresados)</i>	12.449	58,50	8.833	41,50	21.282	
2022-2023						
<i>Alumnos matriculados</i>	51.853	56,54	39.859	43,46	91.712	

Fuente: Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León

Según estos últimos datos, se mantiene la media de los tres últimos años donde las mujeres representan el 58% de egresados y los hombres el 41%, y se sigue la media de los últimos años en términos absolutos, estabilizándose el porcentaje de hombres egresados en torno al 42%. No obstante, se han dejado lejos unas diferencias mayores, como la observada de más de 20 puntos porcentuales en el curso 2014/2015.

También es destacable que en el curso 2021/2022, la relación entre el porcentaje de alumnos matriculados, (55,90% mujeres y 44,10% hombres) y el porcentaje de egresados en ese mismo curso (58,50% de mujeres y 41,50% de hombres), existiendo más de 2 puntos de diferencia a favor de la presencia femenina.

Profesorado universitario.

El desglose por sexo del profesorado se mantiene similar en el curso 2022/2023 respecto al curso anterior, tanto en las universidades públicas como en las privadas.

Cuadro 2.2.2.3.- Desglose del profesorado en las universidades de la Comunidad

Profesorado de universidades. Curso 2022/2023					
Universidades	Mujeres	% s/total	Hombres	% s/total	Total
U. Burgos	431	48,26	462	51,74	893
U. León	499	47,16	559	52,84	1.058
U. Salamanca	1.243	47,41	1.379	52,59	2.622
U. Valladolid	1.260	48,04	1.363	51,96	2.623
Total U. Públicas	3.433	47,71	3.763	52,29	7.196
U. Miguel de Cervantes	127	44,25	160	55,75	287
U. Católica de Ávila	125	54,59	104	45,41	229
U. P. de Salamanca	146	52,33	133	47,67	279
I.E. Universidad	324	32,73	666	67,27	990
U. Internacional Isabel I de Castilla	398	53,14	351	46,86	749
Total U. Privadas	1.120	44,20	1.414	55,80	2.534
Total profesorado universitario	4.553	46,79	5.177	53,21	9.730

Fuente: Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León

En el curso 2022/2023, del total de profesorado de las universidades públicas (7.196), 3.433 son mujeres (que supone el 47,71%) y 3.763 son hombres (el 52,29%). En el caso de las universidades privadas, la diferencia es mayor que en la pública,- el 44,20 % son mujeres y el 55,80 % hombres-.

Como medida que promueve el acceso a los estudios universitarios, en la convocatoria de **becas** para estudios universitarios del curso 2022/2023 se benefició a un total de 8.598 estudiantes, de los cuales 5.752 son mujeres (lo que supone el 66,90% del total) y 2.846 son hombres (el 33,10%).

Las ayudas para **gastos de matrícula y acreditación lingüística** en una segunda lengua correspondientes al curso 2021/2022 beneficiaron a 209 estudiantes de los que 132 fueron mujeres (el 63,15 %) y 77 hombres (36,85%).

En el caso de la convocatoria de **ayudas a la movilidad Erasmus +** del curso 2022/2023 se han beneficiado de la ayuda 878 mujeres (60,50%) y 573 hombres (39,50%), resultando un total de 1.451 beneficiarios.

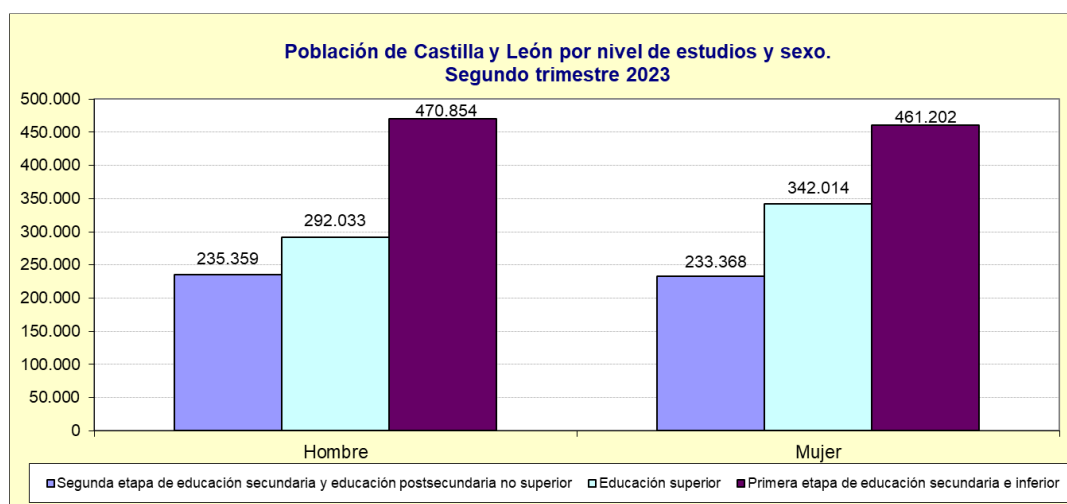
➤ **Formación académica y ocupación desempeñada.**

El análisis de las variables *Formación académica y Ocupación desempeñada*, en función de la edad y del sexo, ofrece información sobre el perfil de los hombres y mujeres que están aportando su potencial productivo a la Comunidad, con sus caracteres diferenciales, así como un análisis básico de la incidencia de las políticas educativas que se han venido desarrollando, en relación con la ocupación.

• **Nivel de estudios:**

A partir de los datos de la *Encuesta de Población Activa*, relativa al segundo trimestre de 2023, en un análisis inicial, se observa que del total de la población con nivel de estudios y a partir de 16 años, que asciende a 2.034.830 personas, el 45,81% ha estudiado hasta la primera etapa de la ESO; el 23,04% hasta la segunda etapa de la ESO, y la postsecundaria no superior, mientras que el 31,16% tiene educación superior.

Gráfico 2.2.2.1.- Desglose de la población según sus estudios y sexo



Fuente: D. G. de Presupuestos, Fondos Europeos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INE, "Encuesta de Población Activa"

En la desagregación por sexos, se observa que el 32,99% de las mujeres con formación académica, tienen estudios superiores, cerca de cuatro puntos del dato correspondiente a los varones que es del 29,25%, situación que se invierte en el caso de la *segunda etapa de la ESO*, y la postsecundaria no superior, donde el 23,58% son hombres y el 22,51%, mujeres.

Mientras que hasta la *primera etapa de la ESO* e inferiores llegan el 50,52% de los varones con formación, y el 49,79% de las mujeres, niveles en los que son más similares.

Cuadro 2.2.2.4.- Desglose población por nivel de estudios, grupo de edad y sexo

Nivel de estudios	Grupo de edad y Sexo							
	16-19		20-24		25-29		30-34	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Primera etapa de educación secundaria e inferior	29.508	25.583	9.731	8.713	13.046	10.704	19.798	12.972
Segunda etapa de educación secundaria y educación postsecundaria no superior	11.905	16.697	31.770	29.157	13.372	13.014	14.000	13.093
Educación superior	194	171	13.197	14.251	27.021	27.199	23.378	28.178
Total	41.607	42.451	54.697	52.120	53.439	50.916	57.176	54.243
% sobre total de su grupo de edad y sexo								
Primera etapa de educación secundaria e inferior	70,92%	60,26%	17,79%	16,72%	24,41%	21,02%	34,63%	23,91%
Segunda etapa de educación secundaria y educación postsecundaria no superior	28,61%	39,33%	58,08%	55,94%	25,02%	25,56%	24,49%	24,14%
Educación superior	-	-	24,13%	27,34%	50,56%	53,42%	40,89%	51,95%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
% sobre total de su sexo								
Primera etapa de educación secundaria e inferior	2,96%	2,47%	0,97%	0,84%	1,31%	1,03%	1,98%	1,25%
Segunda etapa de educación secundaria y educación postsecundaria no superior	1,19%	1,61%	3,18%	2,81%	1,34%	1,26%	1,40%	1,26%
Educación superior	-	-	1,32%	1,37%	2,71%	2,62%	2,34%	2,72%
Total	4,17%	4,10%	5,48%	5,03%	5,35%	4,91%	5,73%	5,23%

FUENTE: D. G. de Presupuestos, Fondos Europeos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INE, "Encuesta de Población Activa".

Población de 35 y más años de Castilla y León por Nivel de estudios, Grupo de edad y Sexo. Segundo trimestre de 2023						
Nivel de estudios	Grupo de edad y Sexo					
	35-44		45-54		55 y más	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Primera etapa de educación secundaria e inferior	57.696	33.819	73.854	49.007	267.222	320.405
Segunda etapa de educación secundaria y educación postsecundaria no superior	39.996	35.130	43.479	46.206	80.838	80.070
Educación superior	48.814	75.088	69.337	88.162	110.092	108.966
Total	146.506	144.037	186.669	183.375	458.151	509.442
% sobre total de su grupo de edad y sexo						
Primera etapa de educación secundaria e inferior	39,38%	23,48%	39,56%	26,73%	58,33%	62,89%
Segunda etapa de educación secundaria y educación postsecundaria no superior	27,30%	24,39%	23,29%	25,20%	17,64%	15,72%
Educación superior	33,32%	52,13%	37,14%	48,08%	24,03%	21,39%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
% sobre total de su sexo						
Primera etapa de educación secundaria e inferior	5,78%	3,26%	7,40%	4,73%	26,77%	30,91%
Segunda etapa de educación secundaria y educación postsecundaria no superior	4,01%	3,39%	4,36%	4,46%	8,10%	7,72%
Educación superior	4,89%	7,52%	6,95%	8,51%	11,03%	10,51%
Total	14,68%	13,90%	18,70%	17,69%	45,90%	49,15%

FUENTE: D. G. de Presupuestos, Fondos Europeos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INE, "Encuesta de Población Activa".

Descendiendo al detalle por estratos de edad, en ambos casos, el número de mujeres y hombres con formación académica superior se concentra en los tramos de edad de 30 a 54 años, donde en global, el 42,51% son hombres y el 57,49% son mujeres

Si bien se observan diferencias en cuanto a la representación femenina, que supera significativamente a la masculina, tanto en el tramo de 30 a 34 años, - en el que el 51,95% de las personas con estudios superiores son mujeres y el 40,89% son varones,- como en el siguiente tramo de edad de 35 a 45 en el del porcentaje de mujeres se incrementa a un 52,13% sobre el 33,32% de varones que cursan estudios superiores. Esa prevalencia continúa, aunque ya no con una diferencia tan significativa, tendiéndose a igualar en los tramos de edad siguientes.

Cuadro 2.2.2.5.- Grupo de 30 a 54 años por nivel de estudios y sexo

Población de 30 a 54 años de Castilla y León por Nivel de estudios y Sexo. Segundo trimestre de 2023		
Nivel de estudios	Sexo	
	Hombre	Mujer
Primera etapa de educación secundaria e inferior	151.348	95.798
Segunda etapa de educación secundaria y educación postsecundaria no superior	97.475	94.429
Educación superior	141.529	191.428
Total	390.351	381.655
% sobre total de su grupo de edad y sexo		
Primera etapa de educación secundaria e inferior	38,77%	25,10%
Segunda etapa de educación secundaria y educación postsecundaria no superior	24,97%	24,74%
Educación superior	36,26%	50,16%
Total	100,00%	100,00%

FUENTE: D. G. de Presupuestos, Fondos Europeos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INE, "Encuesta de Población Activa".

Es también en edades superiores a los 55 años, donde es significativa la brecha generacional, porque son mayoría relevante las personas con formación mínima, (el 60,73 % sólo tienen la primera etapa de la E.S.O. e inferior), de los que el 54,53% son mujeres, y el 45,47% son varones, con una diferencia de más de 9 puntos entre sexos.

El 16,63% de este tramo ha estudiado la *Segunda Etapa de ESO*, y educación postsecundaria no superior, siendo mayoritaria la presencia de mujeres, el 50,24% frente al 49,76% de hombres.

Por último, sólo el 22,64% de las personas de 55 años o más tienen estudios superiores, de los cuales los hombres suponen el con un 50,26% del total, frente al 49,74% de mujeres de ese tramo de edad.

- **Ocupación desempeñada:**

De acuerdo con los datos extraídos de la *Encuesta de Población Activa*, en el segundo trimestre del 2023, en Castilla y León, del total de 2.034.830 personas, el 49,06% son varones mientras que el 50,94% son mujeres. Atendiendo al Grupo de ocupación y considerando la diferencia entre sexos, se pueden observar diferentes cuestiones:

- El 56,47% de las personas *No ocupadas* son mujeres, y representan el 55,81% del total de mujeres con edad de estar ocupadas. De las *No Ocupadas*, el 18,73% tiene estudios superiores, y el 20,43% tiene estudios intermedios, mientras que la mayor parte, el 60,84%, sólo ha cursado hasta la *primera etapa de ESO*. Los varones en esta situación representan el 43,53% del total de personas no ocupadas, el 19,21% de ellos también ha cursado estudios superiores, el 20,12% ha cursado estudios intermedios, y también en su mayoría, un 60,67% sólo ha llegado hasta la primera etapa de educación secundaria.
- En cuanto a las *Personas ocupadas*, del total de 1.010.363, son varones el 54,66%, que supone 552.253, mientras que el 45,34% restante corresponde a las mujeres.

El 36,27% de los varones ocupados han estudiado la *primera etapa de ESO*, frente al 19,78% de mujeres; el 26,37% de ocupados y el 20,86% de ocupadas tiene estudios intermedios, y en los estudios superiores, se observa que las mujeres concentran el 42,31% de las mujeres con alguna ocupación frente al 37,07% de los varones ocupados.

- Las mujeres trabajan mayoritariamente en los *Servicios de restauración, personales, protección y vendedores*, un 30,25% de las ocupadas, donde el 34,95% han cursado hasta la segunda etapa de la Educación Secundaria y posterior no superior, el 40,89% hasta la *primera etapa de Educación Secundaria* y el 24,16% tiene *Estudios Superiores*.

En segundo lugar, el 24,03% desempeña tareas del grupo *Técnicos y profesionales científicos e intelectuales*, de las que el 98,90% tiene *Educación Superior*.

Por último, el 14,92% de las mujeres ocupadas están en el grupo de *Ocupaciones elementales*, donde el 13,32% tiene *Estudios Superiores*, el 29,76% han estudiado la *segunda etapa de ESO*, y el 56,91% es el grupo con menores estudios.

- Los varones están presentes principalmente en el grupo de *Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y de la construcción*, con un 19,58% del total de varones ocupados, de los que el 79,01% carece de estudios superiores.

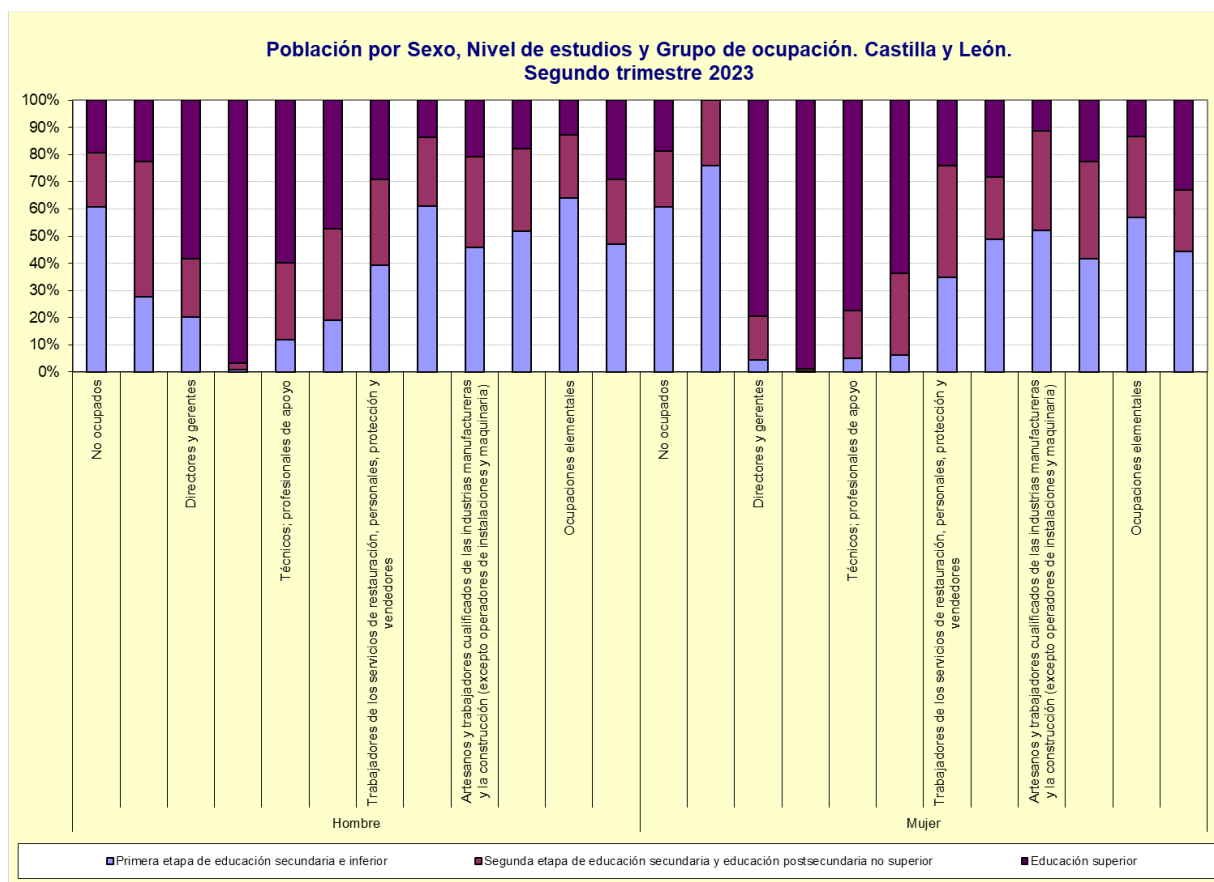
En el Grupo de *Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores* están ocupados en segundo lugar, el 15,92% de los varones, donde el 51,76% tienen hasta la *Primera Etapa de ESO*, el 30,51% hasta la *Segunda Etapa de ESO* y el 17,73% tienen Educación Superior.

En tercer lugar, en el Grupo de *Servicios de restauración, personales, protección y vendedores*, se concentra el tercer mayor grupo de varones ocupados con un 13,39%, siendo el siguiente grupo con un porcentaje muy similar de ocupados (13,23%) los que realizan trabajos *Técnicos y profesionales científicos e intelectuales*.

En cuanto a la formación académica de los ocupados en servicios se reparte entre la *primera etapa de ESO*, un 39,17%, la *segunda etapa de ESO* (un 31,61%) y con *Estudios Superiores*, un 29,21%.

De los ocupados en trabajos *Técnicos y profesionales científicos e intelectuales* el 96,70% cuenta con estudios superiores.

Gráfico 2.2.2.2.- Población según su nivel de estudios, grupo de ocupación y sexo



Fuente: D. G. de Presupuestos, Fondos Europeos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INE, "Encuesta de Población Activa".

Si atendemos a la ocupación de los que han obtenido la máxima formación, es decir, *Educación Superior*, vemos las diferencias entre los sexos:

- ✓ Se observa del total de *No ocupados* con estudios superiores, el 19,21% son hombres y el 18,7% son mujeres, porcentajes muy similares atendiendo al género.
- ✓ El 90,12% de las mujeres con estudios universitarios se localizan en cuatro sectores: *Técnicos y profesionales científicos e intelectuales* con un 46,59%; *Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina*, con un 17,42%, *Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores* con un 14,33% y de *Técnicos; profesionales de apoyo* (11,78%).

El resto de tituladas, se distribuyen entre *Operaciones elementales* (3,90%), el grupo *Directores y Gerentes* (3,30%); y otros sectores, con representaciones menores.

- ✓ En el caso de los varones ocupados con Educación Superior, el 87,55 % se localiza en los cuatro siguientes sectores: el 34,23% desempeñan tareas de *Técnicos y profesionales científicos e intelectuales*; el 16,64% de *Técnicos y profesionales de apoyo*; el 10,96% se encuentran en el grupo de *Artisanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción* y en el grupo *Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores* el 10,47%.
- ✓ El resto, en su mayoría, se distribuye entre el grupo *Empleados Contables, administrativos y otros empleados de oficina* (7,70%), el de *Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores* (7,55%); en el grupo de *directores y gerentes* (5,90%) y el 2,96% en el grupo *de trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero*.

- **Ocupación desempeñada y nivel de estudios.**

La vinculación de la formación obtenida con la ocupación permite obtener en qué medida la preparación se refleja en los puestos de trabajo desempeñados, bajo la premisa de que aprovechar la formación adquirida en incrementar la capacidad productiva de la región.

En este análisis, la Pg añade más información acerca de las posibles diferencias entre HyM, y la contribución de su formación al desempeño de sus ocupaciones.

Si consideramos, en primer lugar, como nivel de formación máximo del sistema educativo, la *educación superior*, en términos generales, más mujeres que hombres, acceden a estos estudios, en concreto el 51,01% del total de mujeres con ocupación, mientras que los hombres con esa formación suman el 37,37% del total de ocupados.

Con respecto a los sectores de ocupación, cerca del 83,13% de las mujeres ocupadas se encuentran desempeñando tareas en cuatro grupos y por orden de representatividad: *Servicios de Restauración, personales, protección y vendedores*; *Técnicos y profesionales científicos e intelectuales*; *Ocupaciones elementales* y *Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina*; mientras que la distribución por grupos ocupacionales de los varones es más amplia, porque el 80,86% de los ocupados se localizan en seis grupos: *Artisanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y de la construcción*; *Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores*, *Servicios de restauración*,

personales, protección y vendedores, Técnicos y profesionales científicos e intelectuales; y Técnicos, profesionales de apoyo y ocupaciones elementales.

Por último, en cuanto a la adecuación de la ocupación obtenida en el mercado de trabajo con el nivel de estudios, se observa, entre otras cuestiones, que la proporción de mujeres con estudios universitarios en grupos ocupacionales cuyo acceso requiere formación de nivel medio, es mayor que la correspondiente a los varones.

Los datos se aproximan al 20% de mujeres y al 27% de varones, que tienen Educación Superior y desempeñan ocupaciones en los siguientes grupos: *Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores; Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero; Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria); Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores; y Ocupaciones elementales.*

2.3. ACTIVIDAD LABORAL.

La Junta de Castilla y León tiene como principal objetivo la consolidación de la recuperación económica, por ello desde el Gobierno Regional se han aprobado políticas inclusivas que impulsan este crecimiento.

Desde una PG° y con desglose por sexos podemos identificar:

➤ **La presencia femenina en el mercado laboral.**

La proporción del colectivo femenino en la población de la región, un 50,78% frente al 49,22% de hombres, no se mantiene en el mercado laboral, puesto que ellas participan en menor medida, y con jornadas laborales más reducidas.

En este punto, conviene recordar que, como tasa de paro, únicamente está reconocida la Tasa de Paro EPA, en el primer trimestre de 2023 presenta los siguientes parámetros:

- España: Hombres: 11,57%; Mujeres: 15,13%.
- Castilla y León: Hombres: 8,38%; Mujeres: 12,46%.

La participación femenina en el mercado laboral se confirma en los principales indicadores de empleo:

- Las mujeres afiliadas representaban, en junio 2023, el 47,09% (9.826.687) de las afiliaciones en España, y en Castilla y León este porcentaje es del 47,04% (452.629). La evolución interanual confirma la evolución positiva del empleo en el colectivo de las mujeres, puesto que, en Castilla y León han experimentado un incremento interanual en el número de afiliadas de +2,30% (+10.175), siendo en España el 3,05%, (+290.756).
- El número de afiliados varones en Castilla y León también se incrementó interanualmente, aunque en menor medida que las mujeres, en un +1,07% (+5.408), en España este incremento ha sido del +2,14% (+230.844), según datos afiliación media referidos a junio de 2023.
- Por lo que respecta al Paro Registrado (según datos junio de 2023, variación interanual), mientras en España descendió un -7,97% (-92.242) en los varones, y un -5,77% (-99.498) en las mujeres; en Castilla y León se produjo un descenso superior

en las dos variables que fueron del -11,50% (-5.525) de los varones y -7,83% (-5.448) de las mujeres. De lo cual se desprende que, en Castilla y León, el paro femenino descendió dos puntos más (-2,06) que en España.

- Del total de los contratos registrados realizados en España en lo que llevamos de año (enero 2023 –junio 2023) 7.662.826, el 46,39% (3.554.229) correspondió a mujeres y el 53,61% (4.108.597) correspondió a varones. En Castilla y León el número de contratos es de 325.840, siendo el 49,62% los realizados con mujeres (161.698) y el 50,38% (164.142) con varones. De lo cual se desprende que, en Castilla y León, los contratos firmados de mujeres fueron muy similares a los de los hombres.

Del estudio de los datos del mercado laboral se desprende que se está volviendo de nuevo a la creación de empleo, a la senda de la consolidación del mercado laboral.

➤ **El perfil laboral regional**

La población total (según datos del padrón INE 2022) en Castilla y León, a 1 de enero de 2022, ascienden a 2.372.640 el 5,00 % del total nacional. Esta población está repartida en Castilla y León entre el 50,78% (1.204.757) mujeres y el 49,22% (1.167.883) hombres.

En España, que cuenta con 47.475.420 personas, esta distribución es del 50,99% (24.210.039) mujeres y el 49,01% (23.265.381) hombres.

Datos las características que definen el perfil de la población trabajadora en la región:

- La población femenina total de nacionalidad española de Castilla y León ha registrado variaciones interanuales negativas entre el 1/1/2021 y el 1/1/2022 (-6.244 mujeres, -0,55%). Mientras que las de nacionalidad extranjera se incrementaron en +976, un +1,32%.

La población masculina total de nacionalidad española de Castilla y León ha registrado también variaciones interanuales negativas entre el 1/1/2021 y el 1/1/2022 (-6.800 hombres, -0,62%). Mientras que las de nacionalidad extranjera se incrementaron en +1.569, un +2,23%.

- En España esta variación de las mujeres ha sido de -1.837 (-0,01%) para las de nacionalidad española, y de +49.722 (+1,83%) para las de nacionalidad extranjera.

En España la variación de los hombres ha sido de -10.634 (-0,05%) para los de nacionalidad española, y de +53.062 (+1,95%) para las de nacionalidad extranjera.

- La población femenina en edad laboral, (de 16 y más años), se ha incrementado en Castilla y León en +7.000 mujeres (+0,68%) entre el I trimestre de 2022 el I trimestre de 2023. Actualmente, en el primer trimestre de 2023, la población femenina en edad laboral es de 1.037.500 personas.

La población masculina en edad laboral, (de 16 y más años), se ha incrementado en Castilla y León en +100 hombres (+0,01%) entre el I trimestre de 2022 el I trimestre de 2023. Actualmente, en el primer trimestre de 2023, la población masculina en edad laboral es de 999.100 personas.

- Las mujeres activas (con trabajo o buscando activamente empleo), en Castilla y León, 515.900, tienen mayoritariamente edades comprendidas entre los 45 y los 54 años (155.100; 30,06%).

Los hombres activos también son mayoritarios en este tramo de edad (173.500; 29,36%)

- En cuanto el nivel de formación alcanzado de las mujeres activas, destacan las que tienen Educación Superior (252.300; 48,90%) y Educación Secundaria (172.800; 33,49%).
En cuanto el nivel de formación alcanzado de los hombres activos, destacan las que tienen Educación Secundaria (264.300; 44,73%) y Educación Superior (215.300; 36,44%).
- La tasa de actividad de las mujeres en Castilla y León es el 49,72%. Si tenemos en cuenta su nacionalidad, la tasa de actividad de las mujeres de nacionalidad extranjera en Castilla y León es del 64,80%, superior en casi 1 punto (0,90) a la tasa de actividad de las mujeres de nacionalidad extranjera a nivel nacional (63,90%).

La tasa de actividad de los hombres en Castilla y León es el 59,14%. Si tenemos en cuenta su nacionalidad, la tasa de actividad de los hombres de nacionalidad extranjera en Castilla y León es del 81,13%, superior en casi 6 puntos (5,85) a la tasa de actividad de los hombres de nacionalidad extranjera a nivel nacional (75,28%).

- **Las mujeres ocupadas** en Castilla y León, 451.600, tienen mayoritariamente edades comprendidas entre los 45 y los 54 años (139.400; 30,87%). En cuanto a su formación cuentan principalmente con estudios de nivel superior (230.000; 50,93%) y Educación Secundaria (145.700; 32,26%), y se ocupan en el sector servicios (391.300; 86,65%).

Los hombres ocupados en Castilla y León, 541.400, tienen mayoritariamente edades comprendidas entre los 45 y los 54 años (163.000; 30,11%). En cuanto a su formación cuentan principalmente con estudios de nivel secundario (238.300; 44,02%) y Educación Superior (205.500; 37,96%), y se ocupan en el sector servicios (309.300; 57,13%).

- **La tasa de empleo de las mujeres** en Castilla y León es el 43,53%. Si tenemos en cuenta su nacionalidad, la tasa de empleo de las mujeres de nacionalidad extranjera en Castilla y León es el 47,74%, inferior en 2,03 puntos a la tasa de empleo de las mujeres de nacionalidad extranjera a nivel nacional (49,77%).

La tasa de empleo de los hombres en Castilla y León es el 54,19%. Si tenemos en cuenta su nacionalidad, la tasa de empleo de los hombres de nacionalidad extranjera en Castilla y León es el 69,42%, superior en 7,53 puntos a la tasa de empleo de los hombres de nacionalidad extranjera a nivel nacional (61,89%).

- **Las mujeres paradas** en Castilla y León, 64.300, tienen mayoritariamente edades comprendidas entre 45 y 54 años (15.700; 24,42%). En cuanto al nivel de formación cuentan, principalmente, con estudios secundarios (27.200; 42,30%) y Educación superior (22.300; 34,68%).

Los hombres parados en Castilla y León, 49.500, tienen mayoritariamente edades comprendidas entre 25 y 34 años (12.600; 25,45%). En cuanto al nivel de formación cuentan, principalmente, con estudios secundarios (26.000; 52,53%) y Educación superior (9.800; 19,80%).

- **La tasa de paro de las mujeres** en Castilla y León es el 12,46%. Si tenemos en cuenta su nacionalidad, la tasa de paro de las mujeres de nacionalidad extranjera en Castilla y León es el 26,33%, superior en 4,21 puntos a la tasa de paro de las mujeres de nacionalidad extranjera, a nivel nacional (22,12%).

La tasa de paro de los hombres en Castilla y León es el 8,38%. Si tenemos en cuenta su nacionalidad, la tasa de paro de los hombres de nacionalidad extranjera en Castilla y León es el 14,43%, inferior en 3,36 puntos a la tasa de paro de los hombres de nacionalidad extranjera, a nivel nacional (17,79%).

- **Las mujeres asalariadas** de Castilla y León, se concentran entre los 45 y los 54 años (122.300; 30,84%) y se emplean en el sector servicios (346.800; 87,47%). Según la forma

de contratación utilizada, el 80,0% de las mujeres asalariadas tienen contratos indefinidos frente al 20,0% con contratos temporales.

Los hombres asalariadas de Castilla y León, se concentran entre los 45 y los 54 años (123.400; 29,50%) y se emplean en el sector servicios (249.800; 59,72%). Según la forma de contratación utilizada, el 86,5% de los hombres asalariadas tienen contratos indefinidos frente al 13,5% con contratos temporales.

- **El número de mujeres demandantes de empleo** es, en junio de 2023, de 94.094, es decir 148 mujeres demandantes de empleo menos que en junio 2022 (94.242), por lo cual se ha producido un descenso de un -0,16% de demandantes paradas femeninas en dicho período.

El número de hombres demandantes de empleo es, en junio de 2023, de 65.051, es decir 2.097 hombres demandantes de empleo menos que en junio 2022 (67.148), por lo cual se ha producido un descenso de un -3,12% de demandantes parados masculinos en dicho período.

- **Los contratos iniciales firmados** en Castilla y León en el año 2023 (enero-junio) por las mujeres (155.813), presenta la siguiente división por sectores: Agricultura (4.152 contratos, el 2,66%), Industria (26.159 contratos, el 16,79%), Construcción (866 contratos, el 0,56%) y Servicios (124.636 contratos, el 79,99%).

Los contratos iniciales firmados en Castilla y León en el año 2023 (enero-junio) por las hombres (157.093), presenta la siguiente división por sectores: Agricultura (12.000 contratos, el 7,64%), Industria (41.925 contratos, el 26,69%), Construcción (12.417 contratos, el 7,90%) y Servicios (90.751 contratos, el 57,77%).

- **Los contratos iniciales según el tipo de contrato firmados** por mujeres en el año 2023 (enero-junio) según el tipo de contrato han sido: indefinido (47.288; 30,35%), Indefinido con mujeres con discapacidad (251; 0,16%), Eventual Circunstancias de la Producción (81.043; 52,01%), Mejora de la Ocupabilidad - inserción laboral (1.547; 0,99%), Financiado con Fondos Europeos (241; 0,15%), Artistas y Personas Técnico o Auxiliares (725; 0,47%), Sustitución (21.488; 13,79%), Temporal personas con discapacidad (240; 0,15%), Relevo (162; 0,10%), Jubilación Parcial (188; 0,12%), Obtención Práctica Profesional (419; 0,27%), Formación en Alternancia (1.182; 0,76%), De Investigación Predoctoral en Formación (111; 0,07%) y Otros contratos (968; 0,62%)

Los contratos iniciales según el tipo de contrato firmados por hombres en el año 2023 (enero-junio) según el tipo de contrato han sido: indefinido (56.499; 35,97%), Indefinido con hombres con discapacidad (292; 0,19%), Eventual Circunstancias de la Producción (80.753; 51,40%), Mejora de la Ocupabilidad - inserción laboral (2.817; 1,79%), Financiado con Fondos Europeos (266; 0,17%); Artistas y Personas Técnico o Auxiliares (1.664; 1,06%), Sustitución (10.619; 6,76%), Temporal personas con discapacidad (336; 0,21%), Relevo (142; 0,09%), Jubilación Parcial (549; 0,35%), Obtención Práctica Profesional (595; 0,38%), Formación en Alternancia (1.136; 0,72%), De Investigación Predoctoral en Formación (72; 0,05%) y Otros contratos (1.353; 0,86%).

Si tenemos en cuenta el contrato según sección de actividad económica, los contratos iniciales a mujeres tenían como grupo principal de ocupación del puesto Dirección y Gerencia (223), Técnicos y Profesionales de la salud y Enseñanza (7.679), Otros Técnicos Científicos e Intelectuales (4.102), Técnicos Profesionales de Apoyo (8.298), Empleados de Oficinas no Públicas (4.411), Empleados Oficinas Públicas (6.485), Trabajos en Servicios de Restauración y Comercio (41.440), Trabajos Servicios de Salud (20.019), Trabajos Servicios de Protección y Seguridad (883), Trabajos cualificados en Agricultura y Ganadería (406), Trabajos cualificados en Construcción (377), Trabajos cualificados en Industria Manufacturera (3.439), Operador de Instalaciones y Maquinaria (5.552), Conductor Operador de Maquinaria Móvil (906), Trabajos No Cualificados en Servicios (26.437), Peones Agricultura y Construcción (25.156).

- Si tenemos en cuenta el contrato según sección de actividad económica, los contratos iniciales a hombres tenían como grupo principal de ocupación del puesto Dirección y Gerencia (391), Técnicos y Profesionales de la salud y Enseñanza (3.811), Otros Técnicos Científicos e Intelectuales (5.288), Técnicos Profesionales de Apoyo (8.622), Empleados de Oficinas no Públicas (2.492), Empleados Oficinas Públicas (2.485), Trabajos en Servicios de Restauración y Comercio (28.918), Trabajos Servicios de Salud (3.722), Trabajos Servicios de Protección y Seguridad (2.448), Trabajos cualificados en Agricultura y Ganadería (2.122), Trabajos cualificados en Construcción (7.871), Trabajos cualificados en Industria Manufacturera (11.486), Operador de Instalaciones y Maquinaria (8.940), Conductor Operador de Maquinaria Móvil (12.070), Trabajos No Cualificados en Servicios (9.749), Peones Agricultura y Construcción (46.675), Ocupaciones Militares (3).

➤ **Evolución de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo.**

De un análisis estructural del mercado laboral en los últimos 10 años y su evolución durante la pandemia, podemos ver los siguientes datos interesantes. (Datos EPA 2013-2023):

Cuadro 2.3.-Evolución de las tasas de actividad, ocupación y paro HyM

TASAS MUJERES (2013-2023) (%)						
PERIODO	Tasa Actividad		Tasa Ocupación		Tasa Paro	
	España	Castilla y León	España	Castilla y León	España	Castilla y León
<i>I trim 2013</i>	50,07	48,94	39,33	37,20	27,26	23,99
<i>I trim 2014</i>	53,75	48,92	39,47	37,35	26,57	23,65
<i>I trim 2015</i>	53,55	48,24	40,18	37,16	24,98	22,98
<i>I trim 2016</i>	53,64	48,90	41,42	39,01	22,78	20,22
<i>I trim 2017</i>	53,24	48,72	42,32	40,49	20,51	16,89
<i>I trim 2018</i>	52,94	48,57	43,12	40,49	18,54	16,62
<i>I trim 2019</i>	53,02	47,97	44,15	41,03	16,74	14,46
<i>I trim 2020</i>	53,03	49,54	44,42	43,06	16,24	13,07
<i>I trim 2021</i>	52,91	48,33	43,32	41,18	18,13	14,80
<i>I trim 2022</i>	53,75	50,22	45,44	43,71	15,44	12,96
<i>IV trim 2022</i>	53,79	50,40	45,93	45,35	14,61	10,02
<i>I trim 2023</i>	54,18	49,72	45,99	43,53	15,13	12,46
V.P. 10 años	0,11	0,78	6,66	6,33	-12,13	-11,53
<i>COVID 19 (I TRI 2020-I TRI 2023)</i>	1,15	0,18	1,57	0,47	-1,11	-0,61

TASAS HOMBRES (2013-2023) (%)						
PERIODO	Tasa Actividad		Tasa Ocupación		Tasa Paro	
	España	Castilla y León	España	Castilla y León	España	Castilla y León
<i>I trim 2013</i>	66,57	61,09	48,82	47,85	26,66	21,68
<i>I trim 2014</i>	65,48	60,77	48,86	48,00	25,37	21,02
<i>I trim 2015</i>	65,66	61,17	50,73	50,00	22,74	18,27
<i>I trim 2016</i>	65,25	60,92	52,55	50,71	19,45	16,77
<i>I trim 2017</i>	64,62	60,52	53,49	52,24	17,22	13,68
<i>I trim 2018</i>	64,29	59,97	54,53	52,98	15,18	11,65
<i>I trim 2019</i>	63,99	59,84	55,73	53,42	12,90	10,73
<i>I trim 2020</i>	63,63	59,92	55,49	53,48	12,79	10,74
<i>I trim 2021</i>	62,74	59,21	53,91	52,80	14,07	10,82
<i>I trim 2022</i>	63,53	59,28	55,88	53,68	12,04	9,45
<i>VI trim2022</i>	63,18	59,23	56,34	54,62	11,32	7,79
<i>I trim 2023</i>	63,18	59,14	55,87	54,19	11,57	8,38
V.P. 10 años	-3,39	-1,95	7,05	6,34	-15,09	-13,30
<i>COVID 19 (I TRI 2020-I TRI 2023)</i>	-0,45	-0,78	0,38	0,71	1,22	-2,36

Fuente: Servicio Público de Empleo de Castilla y León(ECYL), con datos EPA (INE)

La tasa de actividad de las mujeres en Castilla y León (49,72%), dentro del periodo 2013-2023 se ha incrementado en 0,78 puntos, pasando de un 48,94% a un 49,72% (EPA I trimestre 2013-2023), la media de España ha subido en el mismo periodo en 0,11 puntos (de 54,07% a 54,18%).

A pesar de este dato positivo de la tasa de actividad, en Castilla y León, hoy hay 14.000 mujeres activas menos en nuestro mercado laboral, pasando de 529.900 a 515.900 mujeres. La incidencia en la región del Covid-19, después de unos inicios negativos, se ha producido un cambio y durante su vigencia se han incrementado las mujeres activas en 1.800 personas (+0,35%)

La tasa de actividad de los hombres en Castilla y León (59,14%), dentro del periodo 2013-2023 ha bajado en 1,95 puntos, pasando de un 61,09% a un 59,14% (EPA I trimestre 2013-2023), la media de España también ha bajado en el mismo periodo en 3,39 puntos (de 66,57% a 63,18%). Este descenso de la tasa de actividad ha supuesto, en Castilla y León, que hoy haya 53.600 hombres activos menos en nuestro mercado laboral, pasando de 644.500 a 590.900 (En España este descenso ha sido de 63.300 personas).

La incidencia laboral negativa del Covid-19 en los hombres se ha manifestado con especial fuerza en nuestra Comunidad y ha supuesto la pérdida de 11.100 hombres activos, un -1,84%, mientras que en España los hombres activos se incrementaron en 308.900 personas.

La tasa de empleo de las mujeres ocupadas en Castilla y León (43,53%) en estos últimos 10 años también se ha incrementado en 6,33 puntos, pasando del 37,20% al 43,53% (EPA I trimestre 2013-2023), este incremento en la tasa de empleo ha supuesto que en valores absolutos el número de mujeres ocupadas haya subido en +48.800 (de 402.800 a 451.600). El 57,08% de los empleos netos generados en Castilla y León en estos 10 años han sido ocupados por mujeres. (La Tasa de Empleo de mujeres en Castilla y León durante la pandemia COVID-19, después de sus inicios negativos, se ha incrementado en 0,47 puntos, lo que ha supuesto que haya 4.700 empleos más de mujeres en nuestra Comunidad, un +1,05%)

La tasa de empleo de los hombres ocupados en Castilla y León (54,19%) en estos últimos 10 años también se ha incrementado en 6,34 puntos, pasando del 47,85% al 54,19% (EPA I trimestre 2013-2023), este incremento en la tasa de empleo ha supuesto que en valores absolutos el número de hombres ocupados haya subido en +36.600 (de 504.800 a 541.400). El 42,92% de los empleos netos generados en Castilla y León en estos 10 años han sido ocupados por hombres. (La Tasa de Empleo de hombres en Castilla y León durante la pandemia COVID-19, después de sus inicios negativos, se ha incrementado en 0,71 puntos, lo que ha supuesto que haya 4.000 empleos más de hombres en nuestra Comunidad)

La tasa de paro femenino en Castilla y León (12,46%) bajó en 11,53 puntos, pasando de un 23,99% a un 12,46% (EPA I trimestre 2013-2023). La tasa de paro femenino de Castilla y León es casi 3 puntos inferior (2,67) a la de España (15,13%). En valores absolutos este descenso de la tasa de paro ha supuesto la bajada de casi 63.000 paradas menos (62.800), un -49,41%. (El COVID-19 ha supuesto el descenso de 0,61 puntos en la tasa de paro de mujeres).

La tasa de paro masculino en Castilla y León (8,38%) bajó en 13,30 puntos, pasando de un 21,68% a un 8,38% (EPA I trimestre 2013-2023). La tasa de paro masculino de Castilla y León es más de 3 puntos inferior (3,19) a la de España (11,57%). En valores absolutos este descenso de la tasa de paro ha supuesto la bajada de más de 90.000 parados menos (90.200), un -64,57%. (El COVID-19 ha supuesto el descenso de 2,36 puntos en la tasa de paro de hombres).

La Junta de Castilla y León ha establecido un amplio abanico de estrategias, para asegurar la plena integración de las mujeres como de los hombres en el mercado laboral, dando así una respuesta práctica en materia de igualdad de oportunidades. Los mecanismos dispuestos por la Junta para la consecución de este objetivo, se abordan desde diferentes organismos dependientes, principalmente, de la Consejería de Industria, Comercio y Empleo, y también de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades.

➤ **Los resultados de las medidas de la Comunidad en materia de empleo**

La tasa de paro en nuestra región, sigue manteniendo un diferencial con respecto a la tasa nacional. La tasa de paro en el I trimestre de 2013 también era en Castilla y León inferior en más de 4 puntos (-4,22) a la media nacional. Este diferencial se ha mantenido, aunque con un ligero descenso, en el I trimestre de 2023, a casi 3 puntos (2,98).

Estas cifras positivas en el descenso del número de parados han tenido su reflejo en la creación de empleo en Castilla y León porque, a pesar de la incidencia de la pandemia provocada por la Covid-19, en datos interanuales el número de mujeres ocupadas se incrementó en Castilla y León +0,24% (+1.100 mujeres ocupadas). También los hombres ocupados se incrementaron un +0,95% (+5.100 hombres ocupados) lo que ha supuesto que la Tasa de Empleo haya subido en Castilla y León el último año en +0,14 puntos porcentuales. En España este incremento ha sido de +0,27 puntos porcentuales.

Así, según la EPA, el paro femenino descendió en Castilla y León un -49,41% (-62.800 mujeres paradas), mientras que en España, este descenso fue del -41,83% (-1.221.500 mujeres paradas), por lo que las mujeres desempleadas en Castilla y León descendieron casi 8 puntos más (7,58) que la media de España. La tasa de paro bajo en el citado periodo en Castilla y León bajó casi 12 puntos (-11,53). Por lo que respecta a las mujeres ocupadas, en Castilla y León se ha incrementado la Tasa de Empleo en 6,33 puntos (+48.800 mujeres ocupadas) mientras que en España este incremento fue de +6,66 puntos (+1.735.900 mujeres ocupadas). Por lo que respecta a la Tasa de Actividad de mujeres, en Castilla y León subió 0,78 puntos. En España, esta tasa ha subido 0,11 puntos.

Así, según la EPA, el paro masculino descendió en Castilla y León un -64,57% (-90.200 hombres parados), mientras que en España, este descenso fue del -57,44% (-1.929.000 hombres parados), por lo que las hombres desempleadas en Castilla y León descendieron más

de 7 puntos (7,13) que la media de España. La tasa de paro bajo en el citado periodo en Castilla y León bajó más de 13 puntos (-13,30). Por lo que respecta a los hombres ocupados, en Castilla y León se ha incrementado la Tasa de Empleo en 6,34 puntos (+36.600 hombres ocupados) mientras que en España este incremento fue de +7,05 puntos (+1.686.600 hombres ocupados). Por lo que respecta a la Tasa de Actividad de hombres, en Castilla y León bajó 1,95 puntos. En España, esta tasa ha bajado 1,44 puntos más (- 3,39 puntos).

➤ **Los resultados de la Comunidad en materia de empleo desde el punto de vista del paro registrado tanto intermensual como interanual.**

El **número de paradas registradas** mujeres en Castilla y León descendió el **último mes** en Castilla y León en 2.835 personas, un -4,23%. Este descenso intermensual ha sido 2,37 puntos superior a la media de España donde el paro registrado de mujeres descendió un -1,86% (-30.710 personas). **El último año** también desciende el número de paradas mujeres en Castilla y León en más de 5.000 personas (-5.448), un -7,83%. Este descenso interanual ha sido 2,06 puntos superior a la media de España donde el paro registrado de mujeres descendió un -5,77% (-99.498 personas)

El número de afiliadas mujeres se incrementó según datos intermensuales en 3.115 personas, un +0,69%. Interanualmente este incremento fue de 10.175 personas, un +2,30%.

El número de parados registrados hombres en Castilla y León descendió el **último mes** en Castilla y León en 1.535 personas, un -3,48%. Este descenso intermensual ha sido 1,68 puntos superior a la media de España donde el paro registrado de hombres descendió un -1,80% (-19.558 personas). **El último año también** desciende el número de parados hombres en Castilla y León en casi 6.000 personas (-5.525), un -11,50%. Este descenso interanual ha sido 3,53 puntos superior a la media de España donde el paro registrado de hombres descendió un -7,97% (-92.242 personas)

El número de afiliados hombres se incrementó según datos intermensuales en 3.562 personas, un +0,70%. Interanualmente este incremento fue de 5.408 personas, un +1,07%.

2.4. ATENCIÓN SOCIO SANITARIA.

En los siguientes apartados se incluyen los indicadores más relevantes, que definen la demanda de atención asistencial y social, en función de las características que presentan

mujeres y hombres de la región, así como la oferta de servicios sanitarios y sociales de la Administración de la Comunidad, fundamentada en los principios de universalidad de acceso y especificidad de prestaciones según problema de salud, además de otros sistemas y apoyos públicos que también pretenden atender las necesidades tanto de salud como de integración social.

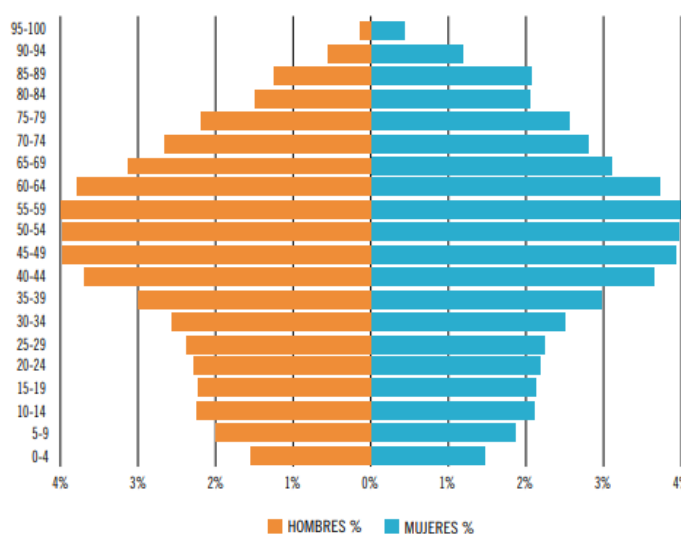
➤ **Población con tarjeta sanitaria en Castilla y León**

En Castilla y León con una población de 2.383.139 según INE 2021, tiene una población con tarjeta sanitaria de SACyl de 2.308.174 personas (dic 2021), lo que quiere decir que existe una cobertura del 96,9%. En mujeres sería una cobertura de 97,2% y en hombres de 96,5%.

Cuadro 2.4.1.- Número de tarjetas sanitarias HyM en la Comunidad

Población por tramos quinquenales y sexo. Pirámide de población

Tramos edad	Hombres	Mujeres	TOTAL
0-4	35.836	34.152	69.988
5-9	46.225	43.222	89.447
10-14	52.035	49.006	101.041
15-19	51.563	49.386	100.949
20-24	52.724	50.404	103.128
25-29	54.733	52.061	106.794
30-34	59.274	57.445	116.719
35-39	69.115	68.523	137.638
40-44	85.018	83.906	168.924
45-49	91.601	90.503	182.104
50-54	91.773	91.589	183.362
55-59	92.055	91.892	183.947
60-64	87.238	85.981	173.219
65-69	72.324	71.617	143.941
70-74	60.988	64.826	125.814
75-79	50.243	59.102	109.345
80-84	34.284	47.201	81.485
85-89	28.487	47.884	76.371
90-94	13.166	27.304	40.470
95-100	3.478	10.010	13.488
TOTAL	1.132.160	1.176.014	2.308.174



100 años agrupa la población ≥ 100

Fuente: Consejería de Sanidad. Junta de Castilla y León.

➤ **Esperanza de vida de hombres y mujeres en Castilla y León**

Como podemos observar en la siguiente tabla, la esperanza de vida es más de 5 años mayor en las mujeres que en los hombres, aunque la diferencia se ha visto aumentada

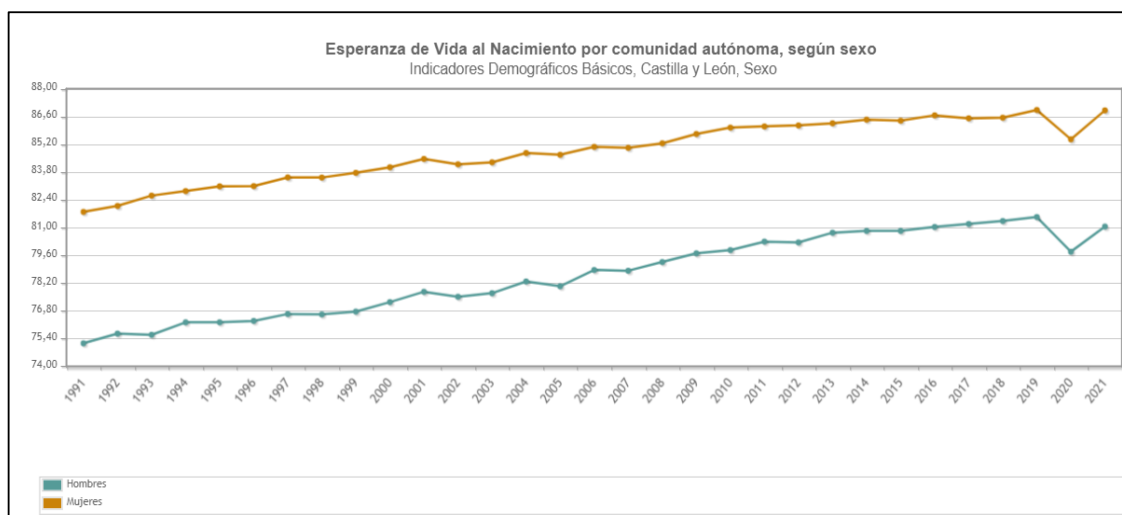
levemente en los 2 últimos años, probablemente en relación con la pandemia COVID, que tiene más mortalidad en los hombres.

Cuadro 2.4.2.- Diferencia de la esperanza de vida de HyM en la Comunidad

Castilla y León	2019	2020	2021
Ambos sexos	84,2	82,53	83,92
Hombres	81,53	79,78	81,05
Mujeres	86,93	85,45	86,91
Diferencia HyM	5,40	5,67	5,86

Fuente: INE

Gráfico 2.4.1.- Evolución de la esperanza de vida de HyM en la Comunidad

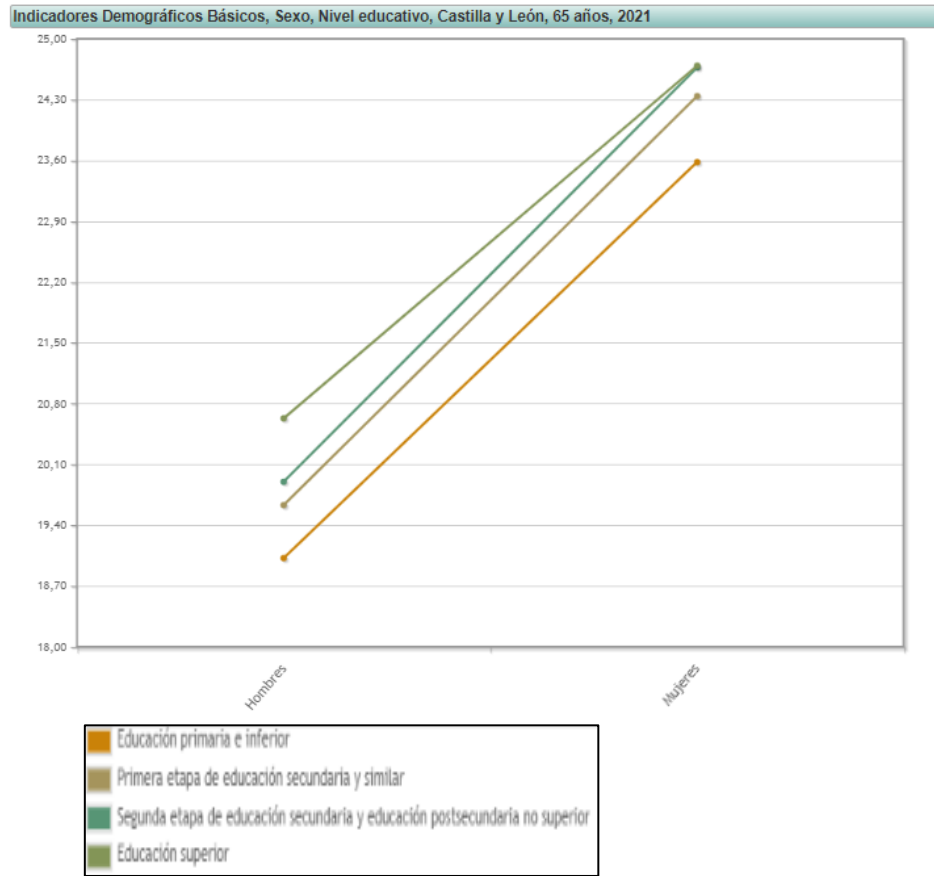


Fuente: INE 2021

En la anterior gráfica podemos observar la tendencia en la esperanza de vida de nuestra Comunidad desde el año 1991, que ha ido en aumento tanto en hombres como en mujeres y cómo durante la pandemia se ha visto disminuída y está volviendo a subir gracias a las campañas de vacunación contra la COVID-19 y las medidas de protección adoptadas.

Es importante tener en cuenta que, a pesar de esta esperanza de vida mayor en mujeres, las mujeres llegan a edades avanzadas con peor salud, tanto autopercibida como de prevalencia de enfermedades crónicas y un mayor nivel de dependencia, como se verá en los indicadores de cronicidad.

Gráfico 2.4.2.-Esperanza de vida a los 65 años por sexo y en función del nivel educativo en 2021



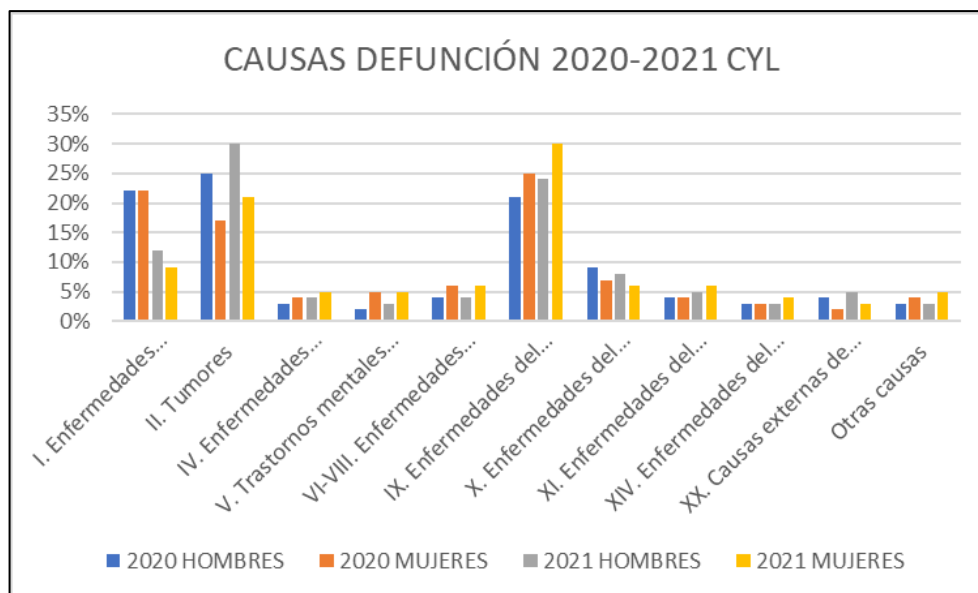
Fuente INE 2021

En cuanto a la esperanza de vida a los 65 años por nivel educativo es interesante observar las diferencias por nivel educativo y por sexo, existiendo mayores diferencias por nivel educativo en la esperanza de vida entre hombres que entre mujeres.

➤ **Causas de muerte de la población**

Según los datos recogidos en algunas de las operaciones estadísticas incluidas en el **Plan Estadístico de Castilla y León**, tenemos los siguientes datos de mortalidad de los Grupos de causas de defunción más numerosos:

Gráfico 2.4.3.- Defunciones según Causa de Muerte 2020-2021



Cuadro 2.4.3.- Defunciones según Causa de Muerte 2020-2021

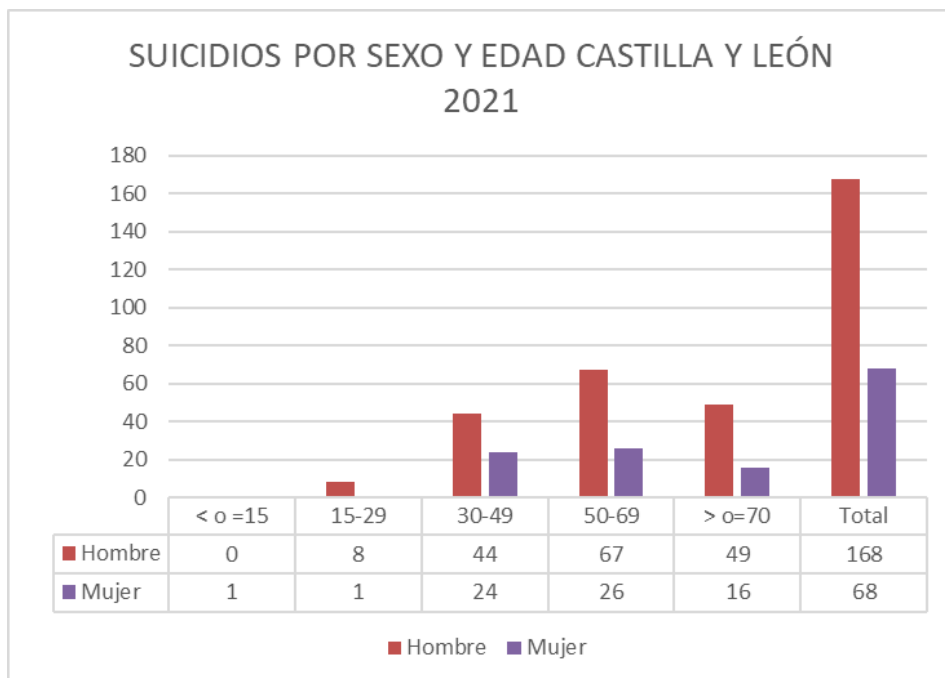
GRANDES GRUPOS CAUSAS DEFUNCIÓN	2020		2021	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
I. Enfermedades infecciosas y parasitarias	22%	22%	12%	9%
II. Tumores	25%	17%	30%	21%
IV. Enfermedades endocrinas, nutricionales y metabólicas	3%	4%	4%	5%
V. Trastornos mentales y del comportamiento	2%	5%	3%	5%
VI-VIII. Enfermedades del sistema nervioso y de los órganos de los sentidos	4%	6%	4%	6%
IX. Enfermedades del sistema circulatorio	21%	25%	24%	30%
X. Enfermedades del sistema respiratorio	9%	7%	8%	6%
XI. Enfermedades del sistema digestivo	4%	4%	5%	6%
XIV. Enfermedades del sistema genitourinario	3%	3%	3%	4%
XX. Causas externas de mortalidad	4%	2%	5%	3%
Otras causas	3%	4%	3%	5%

Fuente: Consejería de Sanidad

Como se puede apreciar en 2020 las causas más frecuentes de mortalidad fueron los **tumores** (más en hombres), las **causas infecciosas** (similares en ambos sexos) y las **enfermedades del sistema circulatorio** (más en mujeres). En el año 2021 las enfermedades infecciosas no son tan prevalentes tras la fase más dura del COVID-19, y en hombres la mayor mortalidad ha sido por tumores y en mujeres por enfermedades del sistema circulatorio. Destacar la mayor frecuencia de mortalidad en hombres por **causa respiratoria** o por **causas externas** (accidentes, etc. por mayores factores de riesgo en ellos) y la mayor mortalidad de mujeres que hombres en **enfermedades endocrinas, nutricionales o metabólicas** y **enfermedades mentales o del sistema nervioso** (mayor prevalencia de demencias, etc. en las mujeres).

En todas estas diferencias en mortalidad, tienen que ver factores biológicos por sexo (disruptores endocrinos afectan más a mujeres, demencia más prevalencia en mujeres, etc.) pero también factores sociales de género (mayor consumo de tabaco, y otros tóxicos en hombres que favorecen tumores y menos participación en actividades preventivas, como veremos más adelante).

Gráfico 2.4.4.- Desglose por sexo y edad de defunciones por suicidio en la Comunidad



Fuente: Consejería de Sanidad. Junta de Castilla y León.

En cuanto a los **suicidios**, se incrementan con la edad en ambos sexos con alguna variación, siendo más de 2 veces mayor en hombres que en mujeres (esta diferencia ha disminuido, en 2021 la diferencia era más de 3 veces mayor). Esta gran diferencia en la tasa

de suicidio descrita a nivel internacional, se debe a la socialización del género masculino que dificulta pedir ayuda, demostrar o contar sus emociones, reconocer vulnerabilidades y conlleva utilizar métodos más violentos para llevarlo a cabo.

➤ **Donación de sangre total, plasma y plaquetas**

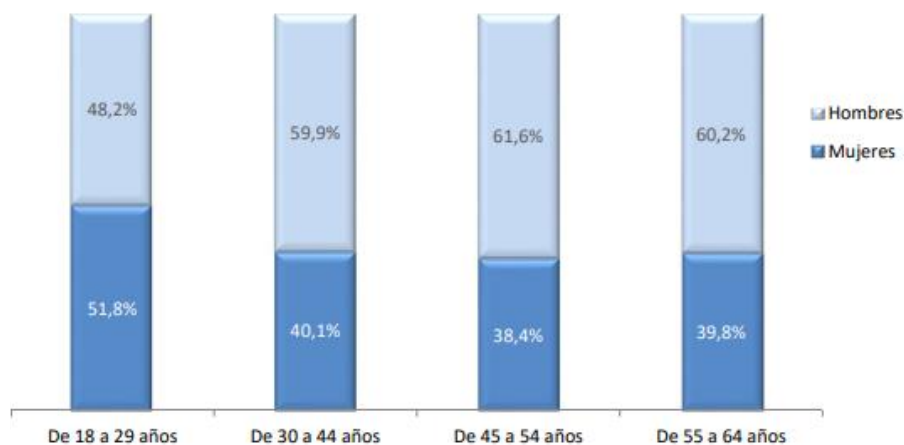
El número total de donantes de sangre en Castilla y León durante el año 2022 fue de 64.417, con el 58,4% de hombres y el 41,6% de mujeres.

La distribución de los donantes de sangre según sexo muestra que de 18 a 29 años, el porcentaje de mujeres (51,8%) es mayor al de hombres (48,2%), mientras que en los otros grupos el porcentaje de hombres supera al de mujeres, siendo en torno al 60%.

Estos datos, que concuerdan con diferentes estudios, tienen que ver con que las mujeres no pueden efectuar tantas donaciones de sangre como los hombres por las pérdidas menstruales, etc. (2 o 3 donaciones al año las mujeres frente a 4 los hombres), ni tampoco pueden hacerlo durante el embarazo y el periodo de lactancia. Además presentan más prevalencia de anemia que los hombres (en torno al 20-25% de las mujeres).

Gráfico 2.4.5.- Distribución por sexo y grupo de edad de donantes de sangre

Distribución porcentual de los donantes de sangre por sexo en cada grupo de edad (años). Año 2022



*Nota: No se incluye la distribución de los donantes de más de 64 años porque son escasos y a partir de los 65 años se necesita una aprobación especial para donar.
Fuente: Consejería de Sanidad de la Junta de Castilla y León.*

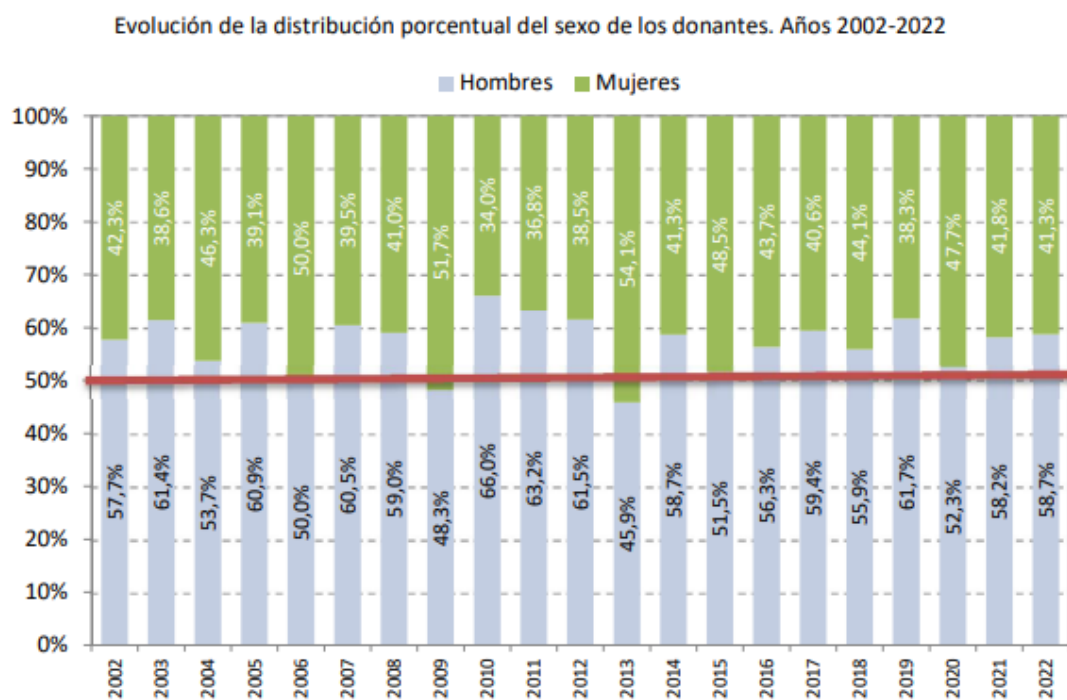
➤ **Donantes de órganos**

Durante el año 2022 el porcentaje de donantes varones (58,7%) ha sido mayor que el de mujeres (41,3%). Esta diferencia es un reflejo de la diferente tasa de mortalidad de hombres y mujeres en condiciones de poder ser donantes de órganos, ya que las mujeres tienen mayor

esperanza del vida al nacer y por ello los hombres fallecen de media unos años antes, con mayores posibilidades de donación.

En cuanto a los trasplantes carecemos de información desagregada por sexo.

Gráfico 2.4.6.- Evolución donantes de órganos por sexo. Años 2002-2022



Fuente: Consejería de Sanidad. Junta de Castilla y León.

➤ Indicadores de prestaciones farmacéuticas Castilla y León 2022

Como en años anteriores, al desagregar por sexo, se observa que los hombres han tenido un mayor importe por envase en todos los grupos terapéuticos, salvo en el M: Sistema musculoesquelético y P: Productos antiparasitarios, insecticidas y repelentes.

Cuadro 2.4.4.- Importe por envase consumido por sexo

Importe medio por envase consumido de medicamentos en cada grupo terapéutico, por sexo. Año 2022.

Grupo terapéutico ¹	Importe por envase (€)		
	Hombres	Mujeres	Total
A: Tracto alimentario y metabolismo	21,54	16,39	18,65
B: Sangre y órganos hematopoyéticos	22,91	20,91	21,88
C: Sistema cardiovascular	10,40	8,13	9,26
D: Dermatológicos	11,58	9,73	10,55
G: Sistema genitourinario y hormonas sexuales	21,26	19,46	20,65
H: Preparados hormonales sistémicos, excluyendo hormonas sexuales e insulinas	14,59	12,12	12,89
J: Antiinfecciosos para uso sistémico	9,16	8,57	8,82
L: Agentes antineoplásicos e inmunomoduladores	85,50	62,63	71,94
M: Sistema musculoesquelético	5,47	8,77	7,47
N: Sistema nervioso	13,21	9,73	10,93
P: Productos antiparasitarios, insecticidas y repelentes	9,78	9,94	9,89
R: Sistema respiratorio	22,27	17,50	19,73
S: Órganos de los sentidos	9,27	8,94	9,08
V: Varios	119,38	100,16	112,61
Total	15,27	12,02	13,43

¹ Clasificación ATC (Anatómica-Terapéutica-Química) actualizada periódicamente por el Centro de Metodología y Estadística de Utilización de medicamentos de la OMS.

Nota: Se estudian solo las recetas de medicamentos (Clasificación ATC) con identificación de sexo y edad del paciente.

Fuente: Consejería de Sanidad. Junta de Castilla y León.

Los porcentajes más altos de consumo se dan en mujeres de 75 o más años para todos los grupos; excepto en: G: Sistema genitourinario y hormonas sexuales, más utilizado por hombres de 75 o más años (36,4%) y mujeres de entre 15 y 44 años (18,5%), J: Antiinfecciosos para uso sistémico y P: Productos antiparasitarios, insecticidas y repelentes, donde el grupo más frecuente de consumidores mujeres de 15 a 44 años (15,3% y 19,1% respectivamente y V: Varios, donde el consumidor mayoritario son hombres de 75 o más años (26,8%).

Cuadro 2.4.5.- Distribución gasto farmacéutico por HyM de medicamento en grupo N: Sistema Nervioso

Distribución del gasto en medicamentos del grupo N: Sistema nervioso por sexo según subgrupo. Año 2022.

N: Sistema Nervioso	% de gasto farmacéutico sobre total grupo N		
	Hombres	Mujeres	Total
N01 / Anestésicos	0,35%	0,62%	0,97%
N02 / Analgésicos	7,26%	14,93%	22,19%
N03 / Antiepilépticos	7,68%	8,39%	16,07%
N04 / Antiparkinsonianos	3,26%	2,66%	5,92%
N05 / Psicolépticos	13,94%	11,66%	25,60%
N06 / Psicoanalépticos	8,90%	19,16%	28,05%
N07 / Otros Fármacos que actúan sobre el Sistema Nervioso	0,44%	0,75%	1,19%
N: Sistema Nervioso	41,84%	58,16%	100,00%

Fuente: Consejería de Sanidad. Junta de Castilla y León.

En el grupo N: Sistema Nervioso que es el que supone un mayor gasto en medicamentos en 2022, al igual que años anteriores, el 28,1% del gasto son para medicamentos Psicoanalépticos, el 5,6% para Psicolépticos y el 22,2% para Analgésicos. Por sexo, el 58,2% del gasto farmacéutico del total del grupo es realizado por mujeres esto se da en todos los grupos excepto en N04/Antiparkinsonianos.

➤ **Datos de cronicidad en Castilla y León**

Según la *Estratificación Poblacional 2022 GMA*© (con datos a fecha 31 diciembre de 2021) podemos aportar los siguientes datos sobre cronicidad:

**Gráfico 2.4.7.a- Estratificación Poblacional Consejería Sanidad 2022 CyL
(datos 2021). GMA**

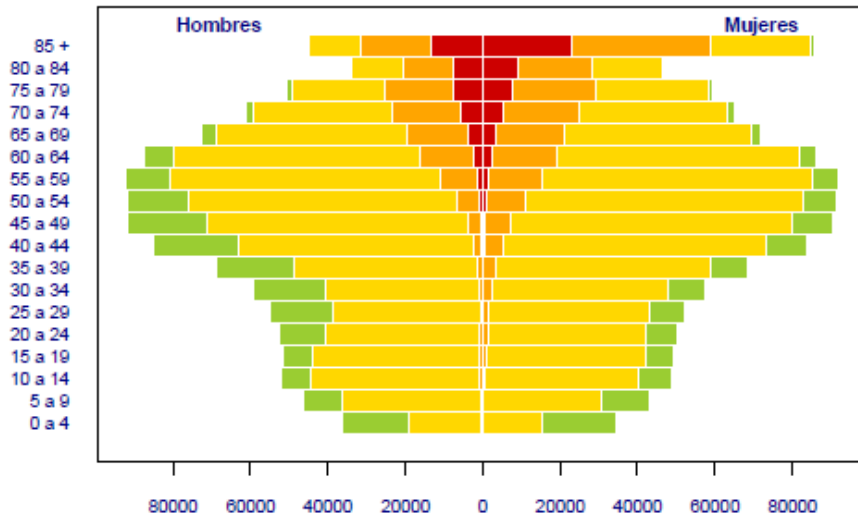


Figure : Pirámide poblacional

- Verde. Población sin patología crónica.
- Amarillo. Población crónica de bajo riesgo. Población con patología crónica cuya complejidad asignada según los GMA es inferior al percentil 80 de la población con enfermedad crónica.
- Naranja. Población crónica de riesgo moderado. Población con patología crónica cuya complejidad asignada según los GMA es superior al percentil 80 de la población con enfermedad crónica.
- Rojo. Población crónica de alto riesgo. Población con patología crónica cuya complejidad asignada según los GMA es superior al percentil 95 de la población con enfermedad crónica.

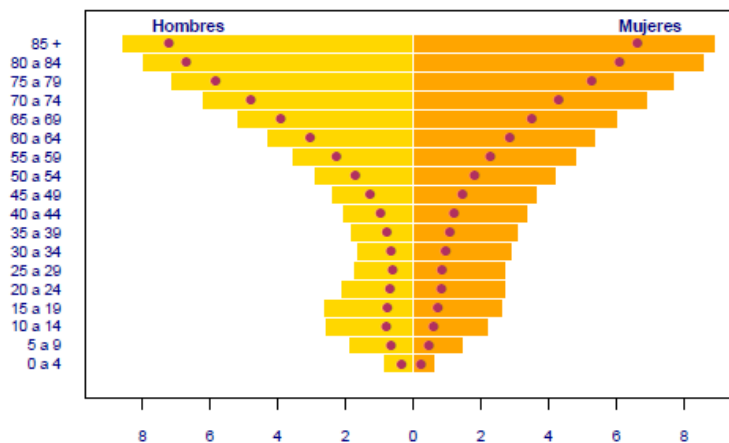


Figure : Número de enfermedades crónicas por edad y sexo. Los puntos indican los valores en la población de referencia (Cataluña 2013)

Fuente: Consejería de Sanidad. Junta de Castilla y León

Como se aprecia en los anteriores gráficos, la complejidad por cronicidad y el número de enfermedades crónicas aumenta con la edad en ambos sexos, y es especialmente elevado en la población mayor de 65 años, sobre todo en las mujeres que son mayoría en estas edades debido a la mortalidad más precoz en los hombres.

También con la edad aumenta más en las mujeres la complejidad de muchas de las enfermedades crónicas, (a excepción de la EPOC), como se puede apreciar en las siguientes gráficas de las enfermedades crónicas más relevantes: Hipertensión arterial (HTA), Diabetes Mellitus (DM), Enfermedad Pulmonar Obstructiva Crónica (EPOC), Insuficiencia Renal Crónica (IRC) en Insuficiencia Cardíaca (IC):

**Gráfico 2.4.7.b- Estratificación Poblacional Consejería Sanidad 2022 CyL(datos 2021). GMA
.-HTA. DM. EPOC. IRC e IC.-**

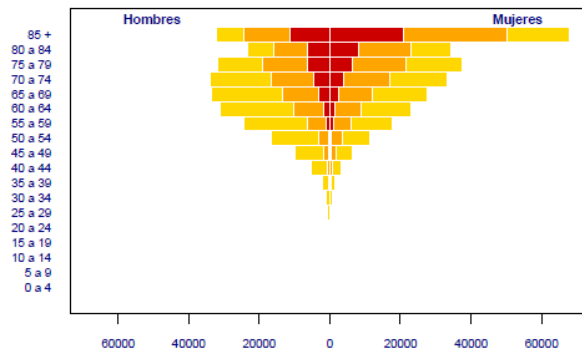


Figure : Distribución de la HTA por edad y sexo

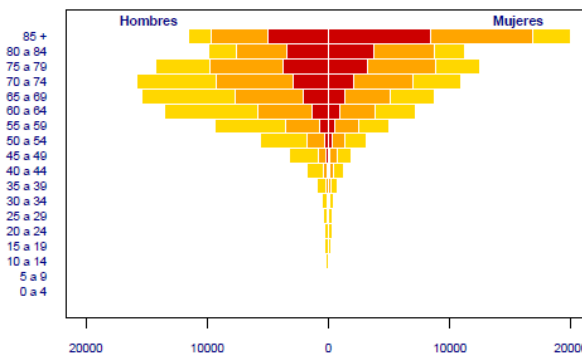


Figure : Distribución de la diabetes por edad y sexo

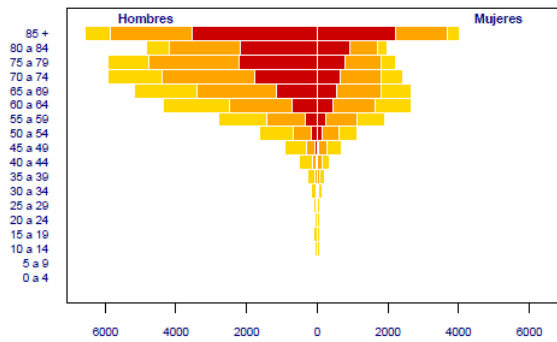


Figure : Distribución de la EPOC por edad y sexo

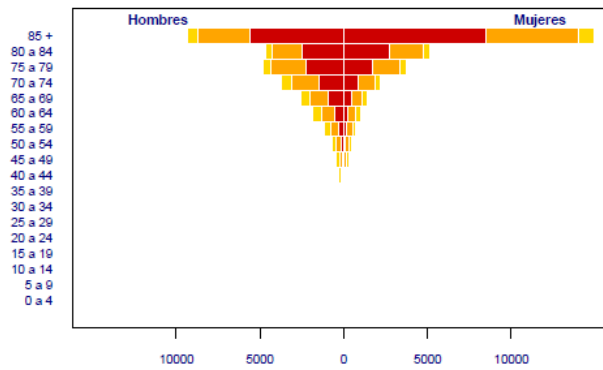


Figure : Distribución de la IRC por edad y sexo

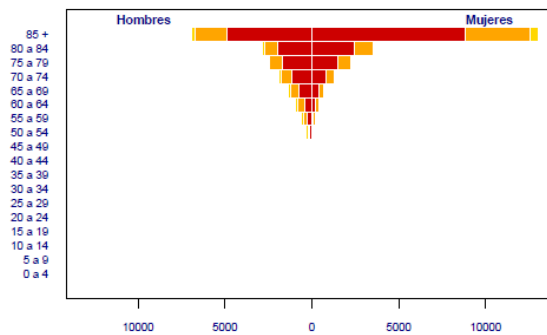


Figure : Distribución de la IC por edad y sexo

- **Amarillo.** Población crónica de bajo riesgo. Población con patología crónica cuya complejidad asignada según los GMA es inferior al percentil 80 de la población con enfermedad crónica.
- **Naranja.** Población crónica de riesgo moderado. Población con patología crónica cuya complejidad asignada según los GMA es superior al percentil 80 de la población con enfermedad crónica.
- **Rojo.** Población crónica de alto riesgo. Población con patología crónica cuya complejidad asignada según los GMA es superior al percentil 95 de la población con enfermedad crónica.

Fuente: Consejería de Sanidad. Junta de Castilla y León

Datos de actividades de prevención y promoción de la salud en población inmigrante en Castilla y León:

Gráfico 2.4.8.- Comparativa grado cobertura sanitaria a nacionales e inmigrantes según su edad y sexo 2021

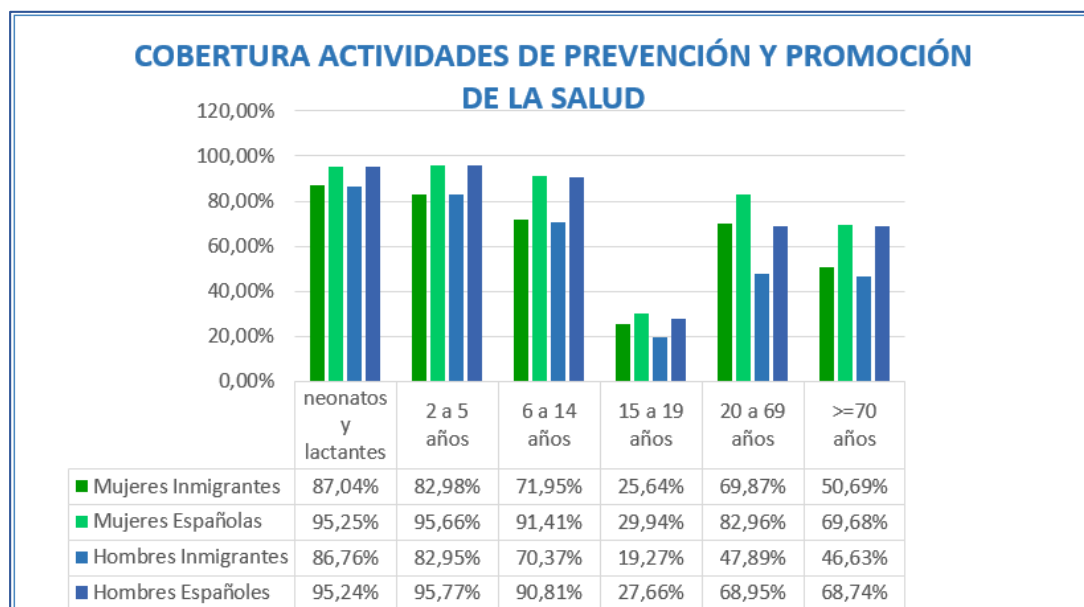
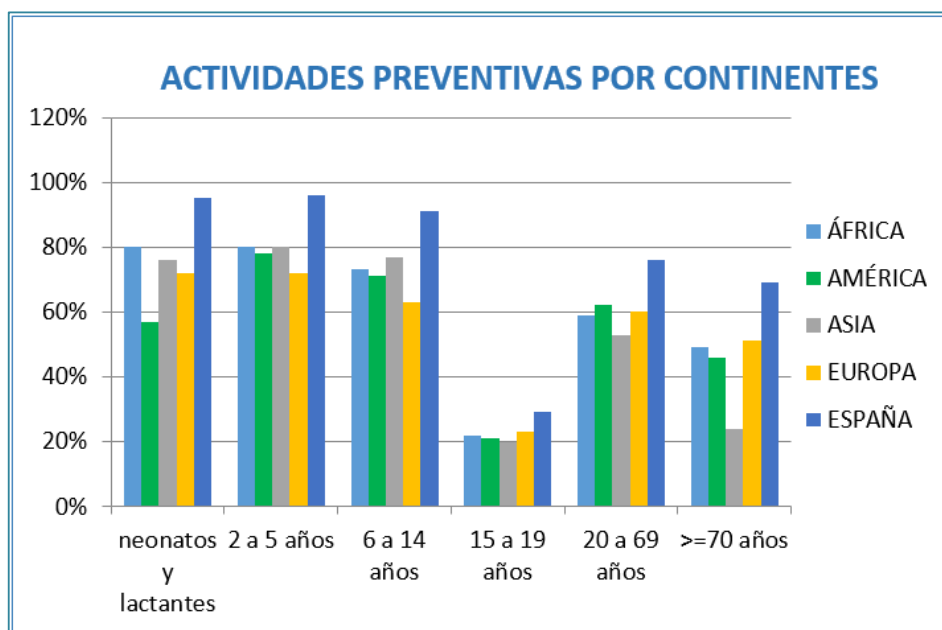


Gráfico 2.4.9.- Cobertura sanitaria a inmigrantes según su origen y edad 2021



Fuente: Bases de datos de AP con el total de la población activa en tarjeta sanitaria en 2021, incluida la población en situación administrativa irregular que ha sido atendida en nuestro sistema sanitario. Consejería de Sanidad.

Es importante visibilizar las menores coberturas en las actividades de prevención y promoción de la salud en la población migrante de todos los tramos etarios y continentes.

Las diferencias por sexo son mayores que en población española, siendo necesaria mayor captación de los varones, trabajando PGº y posibles barreras culturales

El servicio con más diferencia global entre personas españolas y extranjeras (20% menos) es el de mayores de 70 años, seguido por el de 6 a 14 años.

La participación en todas las actividades preventivas es más alta en mujeres, siendo la diferencia más acusada en el servicio de 20 a 69 años. Los servicios de la infancia tienen menos cobertura en población procedente del continente europeo y americano; en los jóvenes, adultos y mayores de 70 años los países asiáticos presentan una menor cobertura.

➤ **Atención a la dependencia.**

A 31 de diciembre de 2022, las prestaciones de atención a la dependencia en Castilla y León ascienden a 153.910, de las que se benefician un total de 114.173 personas; de ellas, el 63,7% son mujeres y el 36,3% son hombres. La prestación con más beneficiarios y beneficiarias es la vinculada al servicio, que tienen reconocida 48.167 personas (64,4% son mujeres y el 35,6 % son hombres). Es, además, la prestación más frecuente entre las mujeres, representando el 31,76% sobre el total de las prestaciones que reciben éstas.

Cuadro 2.4.6.-Desglose por sexo de personas beneficiarias y tipo de prestaciones

Prestaciones y personas beneficiarias con prestaciones	Mujeres	% s/total	Hombres	% s/total	Total
Prestación Económica de Cuidados Familiares	17.889	57,40%	13.263	42,60%	31.152
Prestación Económica Vinculada al Servicio	31.010	64,40%	17.157	35,60%	48.167
Atención Residencial	5.140	60,60%	3.345	39,40%	8.485
Ayuda a Domicilio	15.199	71,10%	6.168	28,90%	21.367
Centros de Día /Noche	3.804	48,40%	4.057	51,60%	7.861
Teleasistencia	15.973	73,50%	5.750	26,50%	21.723
Prevención Dependencia y Promoción Autonomía Personal	7.426	56,50%	5.711	43,50%	13.137
Prestación Económica para Asistencia Personal	1.190	59,00%	828	41,00%	2.018
Nº total de prestaciones	97.631	63,40%	56.279	36,60%	153.910
Nº de personas beneficiarias con prestaciones	72.731	63,70%	41.442	36,30%	114.173

Fuente: Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades

Los datos muestran una mayor proporción de mujeres con dependencia, que parece estar relacionado con su mayor esperanza de vida. Esa proporción se acentúa a medida que aumenta la dependencia, y más aún en el medio rural (en grado III rural la proporción de mujeres aumenta). Pero no se advierte la existencia de desigualdad entre sexos por esta razón.

Cuadro 2.4.7.- Personas beneficiarias por grado de dependencia y sexo

Grado	Hombres		Mujeres		TOTAL
	nº	%	nº	%	
Grado III	11.467	34,4%	21.840	65,6%	33.307
Grado II	13.812	36,6%	23.957	63,4%	37.769
Grado I	16.163	37,5%	26.934	62,5%	43.097
Total general	41.442	36,3%	72.731	63,7%	114.173

Fuente: Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades

Cuadro 2.4.8.- Personas beneficiarias por grado de dependencia, hábitat y sexo

Grado	URBANO			RURAL			TOTAL
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	
Grado III	5.312	9.804	15.116	6.155	12.036	18.191	33.307
Grado II	6.314	10.532	16.846	7.498	13.425	20.923	37.769
Grado I	7.203	12.849	20.052	8.960	14.085	23.045	43.097
Total general	18.829	33.185	52.014	22.613	39.546	62.159	114.173

Fuente: Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades

Por tipo de prestación, llama la atención su mayor peso en el servicio de ayuda a domicilio y en teleasistencia, que es un reflejo de su mayor continuidad en el domicilio y, particularmente, en el medio rural. Por contra, baja su proporción (aunque sigan siendo mayoritarias) en la atención residencial y los cuidados en el entorno familiar. También hay más equilibrio en la asistencia personal, que está ligado a una mayor juventud de sus usuarios y usuarias. En edades intermedias, el volumen de varones es sensiblemente mayor.

Cuadro 2.4.9.- Prestaciones reconocidas según sexo persona beneficiaria

Prestaciones	Hombres		Mujeres		TOTAL
	nº	%	nº	%	
PAPD	5.711	43,5%	7.426	56,5%	13.137
Teleasistencia	5.750	26,5%	15.973	73,5%	21.723
Ayuda a Domicilio	6.168	28,9%	15.199	71,1%	21.367
Centros Día/Noche	4.057	51,6%	3.804	48,4%	7.861
Atención Residencial	3.345	39,4%	5.140	60,6%	8.485
PE Vinculada al Servicio	17.157	35,6%	31.010	64,4%	48.167
PE Asistencia Personal	828	41,0%	1.190	59,0%	2.018
PE Cuidados Familiares	13.263	42,6%	17.889	57,4%	31.152
Total general	56.279	36,6%	97.631	63,4%	153.910

Fuente: Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades

En la prestación de cuidados en el entorno familiar, el 57,4% de las personas dependientes son mujeres (6 puntos menos que la media del total de personas dependientes).

Y son mujeres 3 de cada 4 personas cuidadoras. Parece claro que esta diferencia está relacionada con la mayor implicación de las mujeres en la atención de las personas dependientes, muy especialmente en los menores de edad, pero no solo, y también puede deberse a un envejecimiento más saludable, es decir, con mayor capacidad para prestar apoyos.

Cuadro 2.4.10.- Cuidadores no profesionales según sexo y de la persona dependiente

SEXO DEL DEPENDIENTE	SEXO DEL CUIDADOR				TOTAL
	Hombres		Mujeres		
	nº	%	nº	%	
Hombres	1.804	13,6%	11.459	86,4%	13.263
Mujeres	5.712	31,9%	12.177	68,1%	17.889
Total general	7.516	24,1%	23.636	75,9%	31.152

Fuente: Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades

➤ **Personas beneficiarias de pensiones y de otras prestaciones económicas.**

Incluimos en este grupo los perceptores de Pensiones no contributivas, de Prestación de Renta Garantizada de Ciudadanía, de Prestaciones Sociales y Económicas para Personas con Discapacidad (Antigua LISMI) y de Pensiones del Fondo de Asistencia Social por Ancianidad y Enfermedad. En 2022 las personas receptoras de pensiones y otras prestaciones diferentes de las de dependencia suman un total de 32.029, de las que el 60,61 % son mujeres y el 39,39 % son hombres.

Cuadro 2.4.11.-Pensiones y otras prestaciones desglosadas por sexos

Pensiones y otras prestaciones económicas a 31/12/2022*					
Pensión / prestación	Mujeres	% s/ total	Hombres	% s/ total	Total
Pensiones no contributivas	13.401	63,87%	7.582	36,13%	20.983
*Renta Garantizada de Ciudadanía	5.213	52,90%	4.640	47,09%	9.853
Prestaciones Sociales y Económicas para Personas con Discapacidad (Antigua LISMI)	796	67,17%	389	32,83%	1.185
Pensiones asistenciales ancianidad y enfermedad	3	37,50%	5	62,50%	8
Total de pensiones/prestaciones	19.413	60,61%	12.616	39,39%	32.029

*La información de RGC corresponde al año 2022

Fuente: Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades

Del total de personas beneficiarias de pensiones y prestaciones económicas, se observan las menores diferencias de género en el caso de la Renta Garantizada de

Ciudadanía y Pensiones asistenciales por ancianidad y enfermedad. Siendo mayoritaria la representación femenina en el caso de las personas receptoras de Pensiones no contributivas y de las Prestaciones Sociales y Económicas para Personas con Discapacidad.

El predominio femenino en las Pensiones no contributivas y en las de Prestaciones Sociales y Económicas para personas con discapacidad, según los análisis realizados por el IMSERSO, reflejan la profunda brecha laboral y social de las mujeres en el pasado reciente, cuando no estaban incorporadas al mercado de trabajo y, por lo tanto, no generaron su propia pensión, motivo por el cual recurren más a las prestaciones no contributivas.

Por otra parte, la mayor esperanza de vida femenina también está en la base de que sea mayor el porcentaje de mujeres entre los receptores de estas prestaciones.

➤ **Atención a personas con discapacidad**

A 31 de diciembre de 2022, últimos datos disponibles en Castilla y León se contabilizan 174.577 personas con grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33% de las cuales 83.6274 son mujeres (47,9%) y 90.950 son hombres (52,1%).

Atendiendo a la edad de las personas con grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%, el 54,25 % de los hombres y el 41,17 % de las mujeres, tienen menos de 65 años; en el intervalo de 65 a 79 años, la proporción entre unos y otras se acerca; y la diferencia vuelve a ser significativa a partir de los 80 años, edad que presentan el 27,28 % de las mujeres frente al 15,52 % de los hombres. Esta diferencia está acentuada por el fenómeno demográfico de mayor longevidad de la mujer, de forma que mayor proporción de mujeres que de hombres alcanzan edades más elevadas.

Cuadro 2.4.12.- Personas con discapacidad reconocida \geq 33% por edades y sexo

Población con discapacidad reconocida mayor o igual al 33% (31-12-2022)							
Sexo	Grupo de edad						
	De 0 a 64 años	% total población	De 65 a 79 años	% total población	De 80 y más	% total población	Total población
Hombres	49.378	54,29%	27.451	30,18%	14.121	15,53%	90.950
Mujeres	37.826	45,23%	22.981	27,48%	22.820	27,29%	83.627
Total	87.204		50.432		36.941		174.577

Fuente: Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades

Cuadro 2.4.13.- Personas por tipología de discapacidad reconocida \geq 33% y sexo

N° de personas con discapacidad reconocida igual o superior al 33%, según sexo y tipo de discapacidad					
Tipo de discapacidad	Mujeres	% total	Varón	% total	Total
Personas con Discapacidad física	47.287	47,52%	52.229	52,48%	99.516
Personas con Discapacidad intelectual	8.754	43,80%	11.229	56,20%	19.983
Personas con Discapacidad por Enfermedad mental	14.685	48,87%	15.364	51,13%	30.049
Personas con Discapacidad visual	6.749	54,29%	5.683	45,71 %	12.432
Personas con Discapacidad auditiva	6.118	48,82%	6.413	51,18%	12.531
Personas con sordoceguera	34	51,52%	32	48,48%	66
Total	83.627	47,90%	90.950	52,10%	174.577

Fuente: Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades

En los servicios de promoción de la autonomía personal, se observa una diferencia importante de participación, siendo mayoritaria la participación de los hombres con discapacidad, que suponen el 62,55% frente al 37,45% de mujeres con discapacidad.

Cuadro 2.4.14. Participación según sexo en promoción de la autonomía personal

Servicios de promoción de la autonomía Personal a 31/12/2022					
Tipo de discapacidad	Mujeres	% total	Hombres	% total	Total
Servicio de habilitación y terapia ocupacional	309	38,67%	490	61,33%	799
Servicio de habilitación psicosocial para personas con enfermedad mental y discapacidad intelectual	298	33,63%	588	66,37%	886
Servicio de estimulación cognitiva	319	35,48%	580	64,52%	899
Servicio de promoción, mantenimiento y	343	42,66%	461	57,34%	804
Total personas	1.269	37,45%	2.119	62,55%	3.388

Fuente: Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades

Lo que se pretende es lograr la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, en condiciones de igualdad efectiva para mujeres y hombres, mediante el conocimiento de su realidad actual, la promoción de la igualdad de oportunidades, la prevención de los factores de riesgo orgánico y psicosocial, y la prestación de servicios eficaces de Atención Temprana.

También se pretende promover la atención y participación de las mujeres y hombres con discapacidad en igualdad de condiciones para la promoción de su autonomía personal.

Y desarrollar y mantener, en igualdad de condiciones, la capacidad personal de controlar, afrontar y tomar decisiones acerca de cómo vivir de acuerdo con las normas y preferencias propias y facilitar la ejecución de actividades básicas de la vida diaria, apoyando también el papel de las familias y/o personas cuidadoras.

➤ **Atención a personas mayores**

Existe una participación mayoritariamente femenina en muchas de las actividades de envejecimiento activo; así lo muestran, a modo de ejemplo, los datos del curso 2022/2023 de la Universidad de la experiencia según los cuales, del total de 4.788 personas mayores de 55 o más años matriculadas, casi el 74% son mujeres y solo el 26% son hombres.

Respecto a las formas de convivencia hay que tener en cuenta que las personas que viven solas tienen un mayor riesgo de experimentar aislamiento social y de privación económica. Uno de cada cuatro hombres de 75 y más años es viudo, mientras que más de la mitad de las mujeres vive en esa misma situación. La viudedad es más elevada entre las mujeres, debida a la mayor mortalidad masculina, y por ello son las mujeres las que más sufren la soledad, y como consecuencia los problemas de dependencia y de necesidad de ayuda.

El mayor volumen de personas dependientes lo encontramos en el grupo de edad comprendido entre los 80 y los 94 años; la correlación directa que existe entre edad y dependencia refleja la tendencia de una mayor presencia de la dependencia en las mujeres que en los hombres.

Los datos de mujeres dependientes (65%) están a escasos cinco puntos de duplicar el porcentaje de hombres dependientes (35%), por lo tanto, encontramos dos mujeres dependientes por cada hombre. Si bien es cierto, esta tendencia está íntimamente relacionada con la mayor esperanza de vida de las mujeres, pero comúnmente asociada a una peor calidad de vida a causa de la enfermedad.

Por tanto, podemos decir que la dependencia en Castilla y León tiene un perfil claramente femenino y de elevada edad. Las medidas de actuación a seguir son: Promover la autonomía personal y la prevención de la dependencia mediante el fomento del envejecimiento activo y la participación en la vida social y cultural de las personas mayores; garantizar la atención para que las personas mayores continúen viviendo en su casa, con calidad de vida, a pesar de la dependencia que tengan, así como la de sus familias y cuidadores y, cuando sea necesario, facilitar una atención residencial de calidad.

El Acuerdo 28/2017, de 15 de junio, aprobó la Estrategia de prevención de la dependencia para las personas mayores y de promoción del envejecimiento activo en Castilla y León 2017-2021, recogiendo ocho experiencias innovadoras, de las cuales se han puesto en marcha las siguientes:

- a) Se continuó con la experiencia innovadora denominada **“A gusto en casa”** en todas las provincias de la Comunidad. Esta experiencia va dirigida a personas con dependencia, discapacidad o enfermedad crónica y les ofrece

apoyos personalizados para que puedan continuar viviendo en su domicilio, conforme a su proyecto de vida.

También se dirige a familiares y cuidadores habituales, con el objetivo de ofrecerles apoyos que precisen para poder realizar sus funciones de forma idónea y facilitarles la compatibilidad con su vida cotidiana.

Se aprecia un impacto de género en el programa A gusto en casa desde el punto de vista de los usuarios y usuarias, dado que la mayor esperanza de vida en las mujeres propicia que puedan experimentar con más frecuencia situaciones de soledad, dependencia y necesidad de ayuda:

Cuadro 2.4.15.- Personas usuarias del programa “ A gusto en casa”

Sexo	Personas usuarias	% total
Hombres	835	41,95%
Mujeres	1.155	58,04%
Total general	1.990	100%

Fuente: Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades

La empleabilidad en el sector de los cuidados como es la profesión de Asistente Personal es mayoritariamente femenina, existiendo desigualdad en cuanto a Asistentes Personales hombres.

Cuadro 2.4.16.- Personas asistentes personales del programa “ A gusto en casa”

ASISTENTES PERSONALES - A gusto en Casa					
Número	Hombres	Mujeres	TOTAL	% hombres	% mujeres
AVILA	2	43	45	4,44	95,56
BURGOS	1	21	22	4,55	95,45
LEÓN-ASPRONA	1	20	21	4,76	95,24
LEÓN- BIERZO	0	16	16	0,00	100,00
PALENCIA	1	44	45	2,22	97,78
SALAMANCA- ACOPEDIS	1	18	19	5,56	94,74
	2	60	62	3,33	96,77
	1	25	26	3,85	96,15
	0	30	30	0,00	100,00
SEGOVIA	0	9	9	0,00	100,00
SORIA	0	6	6	0,00	100,00
VALLADOLID- FUND. PERSONAS	3	49	52	5,77	94,23
VALLADOLID-	1	6	7	14	85,71
ZAMORA	2	152	154	1	98,70
Totales	15	499	514	3	97,08

Fuente: Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades

b) El Programa Integral de Envejecimiento Activo de Castilla y León comprende todas las actividades y servicios que, en materia de prevención de la dependencia, se desarrollen desde los programas de Envejecimiento Activo que realicen las Administraciones Públicas de Castilla y León y las entidades privadas financiadas total o parcialmente por la Gerencia de Servicios Sociales. Los programas que destacan dentro de éste: Programa de Viajes, Promoción de la Autonomía Personal, Programa Interuniversitario de la Experiencia, Acercamiento Intergeneracional.

Se pretende adecuar a las nuevas necesidades los servicios sociales dirigidos a los mayores, buscando nuevas respuestas, racionalizando el gasto social y mejorando los sistemas de gestión y de calidad de los servicios, así como promoviendo la realización de proyectos de interés regional que permitan una adecuada atención a las personas dependientes en colaboración con las corporaciones locales; dando respuestas a los problemas de la dependencia con una correcta coordinación entre los servicios básicos y los específicos.

También se trata de contribuir a que la población en general y las personas mayores en proceso de envejecimiento mantengan unos estilos de vida saludables que contribuyan a aumentar la esperanza de vida libre de dependencia.

Reducir el impacto de la dependencia en la calidad de vida de las personas en proceso de envejecimiento y sus cuidadores y cuidadoras, mediante acciones de carácter preventivo, en sus diversos niveles y dirigidas tanto a las personas como a los entornos, con una especial consideración hacia las personas afectadas por la enfermedad de Alzheimer u otras enfermedades neurodegenerativas.

Por último, se trata de impulsar la coordinación e implicación tanto de las administraciones como de las entidades privadas implicadas y la participación de las personas, en el diseño y desarrollo de las acciones.

➤ **Atención a la Infancia**

Según el Instituto Nacional de Estadística la población censada en Castilla y León en 2022 asciende a 2.372.640 habitantes, de los cuales 332.487 son menores de edad, lo que supone el 14% de la población, con una disminución de la población menor de 18 años de 1,75%. siendo un 48,6% mujeres.

1. Promoción y defensa de los derechos de la infancia

Por Orden FAM/1533/2022, de 7 de noviembre, de la Consejería de Familia e Igualdad de oportunidades, se aprueba la creación del Foro de participación de la infancia y la adolescencia de Castilla y León, constituido por 20 personas menores de Castilla y León, de las cuales 11 son mujeres (55%), cuya finalidad es hacer efectivo el derecho de participación de las personas menores de edad y a su incorporación progresiva a la ciudadanía activa, constituyendo un espacio en el que puedan expresar libremente sus ideas y proponer medidas, defender el reconocimiento social de sus derechos, formular propuestas sobre cuestiones que les afectan y erigirse en portavoz e interlocutor de las niñas, niños y adolescentes ante las instituciones públicas, materializando el deber de los poderes públicos de promover su participación.

Además, se continúa con el desarrollo de diferentes programas de prevención y promoción de los derechos de la Infancia en CyL por parte de entidades privadas con cargo a la asignación tributaria del IRPF y Sociales, con un impacto de 2.612 menores, de los cuales 1.338 (51,22%) son del sexo femenino.

2. Programas de prevención frente al maltrato infantil

La Ley 14/2002 de 25 de julio de promoción, protección y atención en la infancia de Castilla y León, otorga un carácter prioritario a las actuaciones de prevención, tratando de evitar o reducir las causas que provocan o favorecen procesos de marginación o inadaptación en la población infantil.

Para hacer efectivo este mandato se han puesto en marcha, por parte de entidades privadas y corporaciones locales, diferentes programas de prevención financiados a través de subvenciones, convenios de colaboración y del Acuerdo Marco.

El impacto sobre los menores de edad, teniendo en cuenta a todos los programas desarrollados, es de 30.635 personas menores atendidas, siendo 15.317 (49,99%) niñas.

3. Medidas de protección a la infancia

El volumen de menores atendidos bajo alguna medida del sistema de protección durante el año 2022 es el siguiente:

- Atendidos por el Programa de Intervención Familiar: 8.823, siendo 4.554 (51.60%) chicas.
 - Medida de tutela: 1716, siendo 780 (45,45%) chicas.
 - Medida de guarda: 40 siendo 22 (55%) chicas.
 - Con expediente de protección, en programa de preservación: 299, siendo 145 (48,50%) chicas.
 - En recurso de acogimiento familiar: 962, siendo 506 (52,60%) chicas.
 - En recurso de acogimiento residencial: 1299, siendo 583 (44,88%) chicas.
- De los cuales, 109 son menores migrantes no acompañados, siendo únicamente el 2% niñas.

- En situación de prolongación de actuaciones: 63, siendo 29 (46%) chicas.
- En guarda con fines de adopción: 113, siendo 83 (73.45%) chicas.
- En programas de apoyo a la transición a la vida adulta: 774 jóvenes, siendo 374 (48,32%) chicas.
- En recursos de alojamiento de transición a la vida adulta: 111 jóvenes, siendo 48 (43,24%) chicas.

Los datos guardan relación con los datos a nivel nacional, donde en acogimiento residencial la población femenina representa el 44% y en el acogimiento familiar el 49%.

4. Atención a jóvenes infractores

El volumen de casos atendidos a lo largo de 2022 en el marco de la legislación reguladora de la responsabilidad penal de los menores ha sido:

- Centro propios (Zambrana y Los Manzanos): 146, siendo 50 mujeres (34,25%).
- Centros colaboradores: 71, siendo 21 mujeres (29,58%).
- Unidades de intervención educativa (medidas judiciales): 1.686, siendo mujeres 469 (27,82%)
- Unidades de intervención educativa (medidas administrativas): 1.800, siendo 487 mujeres (27,06%).

Los datos guardan relación con los datos a nivel nacional, con una mayor participación de los hombres, si bien se aprecia un porcentaje de mujeres algo superior a la media nacional, donde el 80% de los menores condenados son hombres y el 20% mujeres.

➤ Atención a las familias

La situación de las mujeres y hombres en Castilla y León en el área de Apoyo a la Familia a través se analiza a través de las diferentes medidas que se implementan para apoyar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En este sentido, son varias las medidas a observar:

1º.- Servicios de atención a niñas y niños de 0 a 3 años en pequeños municipios a través del Programa “Crecemos”

Los objetivos de este servicio son favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a las familias de Castilla y León del ámbito rural, en los términos establecidos en el artículo 27 de la Ley 1/2007 de Medidas de Apoyo a las Familias de Castilla y León.

Cuadro 2.4.17.- Personas destinatarias programa “ Crecemos”

Mantenimiento de servicios de atención a niñas y niños de 0 a 3 años en pequeños municipios: “Crecemos”					
Nº de personas usuarias a 31.12.2022	Niñas	% s/ total	Niños	% s/ total	Total
	1.529	49,10%	1.585	50,90%	3.114

Fuente: Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades

A través del programa Crecemos se financia un servicio de hasta 8 horas diarias de atención y cuidado de menores de 0 a 3 años con un máximo de 15 por centro.

Aunque Crecemos es un recurso de conciliación, en algunos centros la escasez de menores de 0 a 3 años en el ámbito rural conlleva que se permita acceder a este recurso a familias donde no necesariamente trabajan los dos. Por lo tanto, aunque en general el uso de este tiempo es para la conciliación puede haber casos en que pueda emplearse también como tiempo libre.

2º.- Servicio de Puntos de Encuentro Familiar en municipios de más de 20.000 habitantes

Objetivos de este servicio: En los supuestos de ruptura de la convivencia familiar se presentan en ocasiones serias dificultades y mediante este recurso se facilita a familias y menores la continuidad de los contactos entre ellos, siempre que así se contribuya a su adecuado desarrollo, y favoreciendo además, la adopción de acuerdos entre las partes en conflicto en todo lo referente a la atención y bienestar de sus hijos e hijas, en los términos establecidos en el artículo 20 de la Ley 1/2007 de Medidas de Apoyo a las Familias de Castilla y León.

Cuadro 2.4.18.- Personas menores atendidas en puntos de encuentro

Puntos de Encuentro					
Nº de personas menores atendidas a 31.12.2022	Niñas	% s/ total	Niños	% s/ total	Total
		1.150	53,86%	985	46,14%

Fuente: Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades

3º.- Servicio de Atención lúdica de niños y niñas durante los periodos vacacionales de Carnaval, Semana Santa, verano y Navidad a través del Programa “Conciliamos”

Objetivos de este servicio: Favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral a las familias de Castilla y León.

Cuadro 2.4.19.- Personas destinatarias programa “ Conciliamos”

Programa Conciliamos					
Nº de personas usuarias admitidas a 31.12.2022	Niñas	% s/ total	Niños	% s/ total	Total
		7.103	45,67%	8.450	54,33%

Fuente: Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades

El programa Conciliamos tiene un horario de 7.45 de la mañana a 15.15 de la tarde, siendo de asistencia obligatoria la franja de 10.00 a 13.00 horas. En consecuencia, todo este tiempo es tiempo dedicado a la conciliación por parte de las familias participantes en el mismo, ya que es requisito que ambos progenitores trabajen o se encuentren en alguna de las situaciones descritas en la resolución de convocatoria del programa.

4º.- Servicio de Promoción y apoyo a la familia

Objetivos de este servicio: A través de esta medida se financian las siguientes subvenciones destinadas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Castilla y León.

A) Por un lado, a través de la convocatoria de ayudas destinadas a la compensación económica por la pérdida de ingresos consecuencia del ejercicio de los derechos de reducción de jornada laboral y de excedencia

Estas subvenciones tienen por finalidad apoyar la conciliación de la vida personal, familiar mediante la concesión de una subvención destinada a compensar la disminución de ingresos de las personas trabajadoras de Castilla y León que ejerciten el derecho de reducción de la jornada laboral para el cuidado de hijos, hijas o menores a su cargo o de familiares hasta el segundo grado, y de excedencia para el cuidado de hijos, hijas o menores a su cargo, así como para el cuidado de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad.

Cuadro 2.4.20.- Personas beneficiarias de las convocatorias subvenciones para la conciliación personal y laboral

Personas beneficiarias de subvenciones destinadas a la Conciliación Convocatorias 2022 (Datos a 31/12/2022)					
Tipo de subvención	Mujeres	% s/ total	Hombres	% s/ total	Total
Subvenciones dirigidas a personas trabajadoras que ejerciten el derecho de reducción de jornada laboral para el cuidado de menores de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, y de familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida:	195	95,59%	9	4,41%	204
Subvenciones dirigidas a personas trabajadoras que ejerciten el derecho de excedencia por cuidado de sus hijos, hijas o menores a su cargo así como para el cuidado de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o discapacidad no puedan valerse por sí mismo, y no desempeñe una actividad retribuida:	26	86,66%	4	13,34%	30

Fuente: Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades

B) Por otro lado, a través de la convocatoria del Bono Concilia.

El Bono Concilia tiene como finalidad contribuir, durante el curso escolar, a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las y los progenitores que trabajan, así como a facilitar la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos e hijas, a través de una ayuda económica por cada persona menor de 0 a 3 años a su cuidado, especialmente en aquellas familias con menor nivel de renta o susceptibles de especial protección, según el Plan Familias, como son las familias numerosas, las que residen en el medio rural, las monoparentales y las familias acogedoras.

La cuantía máxima de la subvención fue de 750 euros por persona menor.

Cuadro 2.4.21.- Personas beneficiarias del Bono Concilia

Bono Concilia (Datos a 31.12.2022)					
Nº de personas beneficiarias	Mujeres	% s/ total	Hombres	% s/ total	Total
		8.829	70,73%	3.654	29,27%

Fuente: Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades

El apoyo a las familias con carácter general también contribuye a la consecución de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, favoreciendo especialmente en éstas su participación en todos los ámbitos de la sociedad, como son el laboral, económico, cultural, educativo, etc. con medidas que apoyan la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, el reparto equilibrado de tareas en el hogar, la racionalización de horarios, o la orientación y la mediación familiar.

➤ **Consumo de drogas**

Según la última encuesta domiciliaria de ámbito estatal sobre consumo de drogas en la población general de 15 a 64 años (EDADES), los datos más relevantes de una muestra representativa de Castilla y León (1.295 encuestas) han sido los siguientes:

Cuadro 2.4.21.- Datos de la encuesta sobre consumo de drogas (EDADES)

EDADES 2021-2022	Hombres	Mujeres	Total
Consumo de alcohol alguna vez en la vida (%)	97,5 *	93,3*	95,5
Consumo de alcohol en los últimos 12 meses (%)	85,1*	73,7,4*	79,5
Consumo de alcohol en los últimos 30 días (%)	76,9*	59,5*	68,4
Consumo diario de alcohol en los últimos 30 días (%)	17,9*	6,3*	12,2
Borracheras en los últimos 30 días (%)	9.3*	3,9*	6,6
Se han emborrachado en los últimos 12 meses (%)	20,9*	12,9*	16,9
Consumo de tabaco alguna vez en la vida (%)	74,6*	67,5*	71,1
Consumo de tabaco en los últimos 12 meses	40,3*	31,7*	36,0
Consumo diario de tabaco en los últimos 30 días (%)	34,3*	25,9*	30,1
Consumo de cannabis alguna vez en la vida (%)	46,6*	29,3*	38,1
Consumo de cannabis en los últimos 12 meses (%)	9,7*	4,7*	7,2
Consumo de cannabis en los últimos 30 días (%)	7,1*	3,3*	5,2
Consumo diario de cannabis (%)	2,8*	0,7*	1,8

**Diferencias estadísticamente significativas por sexo*

Fuente: Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades

Asimismo, entre marzo y mayo de 2021 se ha realizado el trabajo de campo de la última encuesta estatal sobre consumo de drogas en estudiantes de enseñanzas secundarias de 14 a 18 años (ESTUDES 2020-2021), cuyos datos más relevantes en la muestra representativa de Castilla y León (1.156 encuestas) han sido los siguientes:

Cuadro 2.4.22.- Datos de la encuesta sobre consumo de drogas (ESTUDES)

ESTUDES 2020-2021	Hombres	Mujeres	Total
Nunca han consumido alcohol (%)	23,3	21,4	22,4
Consumo de alcohol alguna vez en la vida (%)	76,7	78,6	77,6
Consumo de alcohol en los últimos 12 meses (%)	73,7	76,8	75,2
Consumo de alcohol en los últimos 30 días (%)	60,4	62,8	61,5
Consumo en “atracción” en los últimos 30 días (%)	34,5	32,1	33,3
Se ha emborrachado alguna vez en la vida (%)	53,0	57,2	55,0
Se ha emborrachado en el último mes (%)	26,4*	32,0*	29,2
Consumo de tabaco alguna vez en la vida	41,9	45,0	43,4
Consumo de tabaco en los últimos 12 meses	34,3	36,9	35,6
Consumo de tabaco en los últimos 30 días (%)	27,2	28,4	27,8
Consumo diario de tabaco (%)	14,1*	10,0*	12,1
Se ha planteado alguna vez dejar de fumar (%)	62,4	71,0	66,6
Ha intentado dejar de fumar (%)	44,6	40,5	42,6
Ha consumido cigarrillos electrónicos alguna vez en la vida (%)	49,7*	37,2*	43,6
Ha consumido cigarrillos electrónicos en los últimos 12 meses (%)	24,6*	15,5*	20,2
Ha consumido cigarrillos electrónicos en el último mes (%)	9,5*	6,2*	7,8
Consumo de cannabis alguna vez en la vida (%)	32,6	27,5	30,1
Consumo de cannabis en los últimos 12 meses (%)	25,7	22,2	24,0
Consumo de cannabis en los últimos 30 días (%)	16,9	13,8	15,4
Consumo diario de cannabis (%)	2,3*	0,5*	1,4

Fuente: Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades

Por otra parte, tomando como referencia el Sistema autonómico de información sobre toxicomanías de Castilla y León (SAITCyL), se pueden destacar los siguientes datos por sexo del informe indicador de admisiones a tratamiento ambulatorio disponible correspondiente al año 2022:

-Sustancias psicoactivas: En 2022 han sido admitidos a tratamiento ambulatorio en Castilla y León 2.019 pacientes por consumo de sustancias psicoactivas, de los cuales el

66,1% eran personas consumidoras de drogas no institucionalizadas y el 35% personas consumidoras de alcohol. Considerando el conjunto de los pacientes atendidos, el 80,6% eran hombres y el 19,3% restante mujeres.

-En el caso de las drogas no institucionalizadas, de los 1.312 pacientes que inician tratamiento en 2022, el 83% eran hombres y el 17% mujeres. La edad media de los pacientes en tratamiento fue de 38,3 años para el conjunto de la población, mayor para hombres (38,6 años) que para mujeres (36,8 años). La edad media de inicio en el consumo problemático de la droga principal que origina el tratamiento era de 23,9 años para la totalidad de los pacientes, algo más baja para los hombres (23,7 años) que para las mujeres (24,7 años).

-Por lo que se refiere al alcohol, han iniciado tratamiento en 2022 un total de 707 personas, la mayoría de las cuales han sido hombres (76,2%). La edad media de estas personas pacientes (46,4 años) es 8 años superior a la registrada en las personas admitidas a tratamiento por drogas ilegales, y ligeramente mayor en las mujeres (46,6 años) que en los hombres (46,3 años). Las mujeres inician el consumo problemático de alcohol que motiva el tratamiento a los 32,1 años de media mientras que los hombres lo hacen a los 28,8 años.

Cuadro 2.4.23.-Indicadores de admisiones a tratamiento ambulatorio por drogas

Indicadores SAITCyL 2022	Mujeres	Hombres	Total
Admisiones a tratamiento ambulatorio por consumo de drogas	391	1.628	2.019
Drogas no institucionalizadas	223	1.089	1.312
· Edad media de los pacientes en tratamiento (años)	36,8	38,6	38,3
· Edad media de inicio del consumo problemático de la droga principal (años)	24,7	23,7	23,9
Alcohol	168	539	707
· Edad media de los pacientes en tratamiento (años)	46,6	46,3	46,4
· Edad media de inicio del consumo problemático de la droga principal (años)	32,1	28,8	29,6

Fuente: SAITCyL. Indicador de admisiones a tratamiento ambulatorio 2022

La prevención del consumo de drogas desde edades tempranas y de trastornos adictivos sin sustancia, preferentemente en los ámbitos tradicionales de socialización, como

son la escuela, la familia y el contexto extraescolar, y en el caso de la población adulta, en el ámbito laboral. La intervención varía en función del nivel de riesgo, que no se encuentra relacionado directamente con el género, si bien sus objetivos son consecuentes con los puntos 6 y 7 del Artículo 12 de la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León, en cuanto a la promoción y la formación para la igualdad que persiguen.

Los programas de prevención del consumo de drogas dirigidos a niños y adolescentes incorporan la PGº, de modo que, en los cursos de formación de los instructores de dichos programas, en los contenidos de los programas y en los materiales didácticos audiovisuales que sirven de soporte, se incluyen contenidos educativos con PGº.

Información específica: De acuerdo con los últimos datos disponibles:

-Prevención Escolar Curso 2021-2022, 5.931 alumnos y alumnas han participado en programas acreditados, según el siguiente desglose:

- Programa Discover: 4.201 alumnos/as.
- Programa Construyendo Salud: 676 alumnos/as.
- Programa Unplugged: 854 alumnos/as.
- Programa Galilei: 200 estudiantes (146 chicos y 54 chicas).

En los programas Discover, Construyendo Salud y Unplugged, la proporción de chicos ha sido del 50,7% (n=2.903) y la de chicas del 49,3% (n=2.828).

-Prevención Extraescolar Curso 2021-2022 (programas Nexus y Pértiga):

- 85 grupos mixtos.
- 1.006 participantes (461 chicos y 545 chicas).

-Prevención Familiar 2022:

▪ Prevención familiar universal, 849 madres y 114 padres participantes en el programa Moneo.

- Prevención familiar selectiva, 86 madres, 37 padres, 57 hijos y 44 hijas con factores de riesgo para el consumo de drogas participantes en los programas Dédalo y Alfíl.
- Prevención familiar indicada: 707 madres, 140 padres, 535 hijos y 183 hijas con consumos problemáticos de drogas participantes en este tipo de programas.

La introducción de la PG^o en el diagnóstico y tratamiento de la drogodependencia se fundamenta en que los centros asistenciales tradicionalmente se han centrado más en las necesidades de las personas con problemas de drogodependencia de sexo varón al ser estos mucho más numerosos. El enfoque de género se ha realizado tanto a través de la inclusión de protocolos en las guías de gestión de procesos asistenciales en centros ambulatorios y residenciales, como mediante el apoyo a programas especializados para mujeres con problemas de drogodependencia en comunidades terapéuticas.

Para un mejor conocimiento de las necesidades de las mujeres con drogodependencia el Comisionado Regional para la Droga (CRD) realizó un estudio previo sobre dichas necesidades. Asimismo, se ha realizado y actualizado una revisión de la evidencia científica y de las recomendaciones realizadas por los organismos internacionales y nacionales especializados en la materia para determinar las intervenciones necesarias y su efectividad.

Las anteriores se consideran medidas positivas planteadas por la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León, más concretamente en el:

-Artículo 17, por la introducción, según lo indicado en los puntos 3 y 4, de la PG^o en las organizaciones (guías de gestión de procesos) y la participación equilibrada en las mismas (encuesta de necesidades).

-Artículo 21, al contemplar a la mujer como receptora específica de cuidados, prestándole información, educación sexual y atención en materia de violencia de género (punto 2, 4, 6 y 7).

-Artículo 23, al impulsar y promover programas específicos de atención a mujeres con necesidades especiales por razón de género (punto 1).

Información específica: De acuerdo con los últimos datos disponibles:

-En 2022 han sido atendidos en los 11 CAD de Castilla y León un total de 3.994 personas con drogodependencia, de los cuales el 82,8% han sido hombres y el 17,2% mujeres. En los centros de día fueron admitidos/as a tratamiento 1.214 pacientes, de los cuales el 21,8% han sido mujeres y el 78,2% hombres.

-A nivel residencial, ingresaron en 2022 un total de 561 pacientes en comunidades terapéuticas acreditadas, de ellos un 14,4% fueron mujeres y un 85,6% hombres. La totalidad de las mujeres con drogodependencia ingresadas en comunidades terapéuticas cuyas plazas estaban íntegramente financiadas por la Junta de Castilla y León recibieron intervenciones específicas para mujeres.

-Por su parte, en los centros de rehabilitación de alcohólicos, 221 personas pacientes atendidas, el 22,6% han sido mujeres y el 77,4% restante hombres.

La integración social y laboral de las personas con drogodependencia es un factor decisivo para evitar las recaídas en el consumo de drogas. Las mujeres drogodependientes se encuentran a menudo en una situación más desfavorecida, soportan cargas familiares en mayor medida que los hombres, se encuentran más deterioradas por su adicción, con frecuencia sufren o han sufrido maltrato y son objeto de mayor rechazo social, lo que genera especiales dificultades para el acceso al empleo. Estas medidas buscan la igualdad en la integración de las mujeres drogodependientes y se encuentran recogidas en los puntos 8 y 11 del Artículo 12, y en el punto 5 del Artículo 23 cuando se une la situación de maltrato.

Información específica: En 2022 se han beneficiado de las actuaciones antes indicadas las siguientes personas:

-764 familiares de personas dependientes de cualquier tipo de drogas y 1.499 familiares de personas con problemas de alcoholismo fueron informados y asesorados en materia de drogodependencias por los servicios específicos de primer nivel. El 17,5% de las personas adictas a cualquier tipo de drogas y el 22,2% de las dependientes del alcohol atendidas en estos servicios fueron mujeres.

-Los 12 servicios de asesoría jurídica y orientación legal financiados por la Junta de Castilla y León han atendido a 1.379 personas con drogodependencias en 2022, de los cuales el 13% fueron mujeres y el 87% hombres. Por otra parte, los tres servicios de

orientación y asesoramiento en los Juzgados de Burgos, León y Valladolid han atendido a 208 drogodependientes, de los cuales tan sólo un 8,6% fueron mujeres.

-Un total de 1.155 personas con drogodependencias recibieron formación prelaboral a través de cursos específicos (técnicas de búsqueda de empleo; actitudes, hábitos y competencias de carácter general necesarias para un adecuado desempeño laboral, etc..) y 188 recibieron formación profesional ocupacional reglada a través de diferentes modalidades formativas (cursos específicos para personas con drogodependencias, cursos para personas con necesidades especiales y cursos normalizados). En las actividades de formación prelaboral en cursos específicos, el 22 % han sido mujeres y el 78 % hombres. De las personas participantes formación profesional ocupacional reglada, el 20 % fueron mujeres y el 80 % hombres.

-Asimismo, 789 personas con drogodependencias han recibido orientación y asesoramiento a través de servicios específicos o para colectivos con dificultades especiales para la inserción laboral, de los cuales el 73,51 % han sido hombres y el 26,49 % mujeres.

- Por otro lado, 58 personas con drogodependencias, el 44,23 % mujeres, se han incorporado a un puesto de trabajo a través de la mediación realizada por recursos específicos que intervienen en drogodependencias.

-Finalmente, 272 personas con drogodependencias han recibido apoyo residencial durante su proceso de rehabilitación o en fase de reinserción social a través de distintos tipos de recursos, de los cuales el 87,5 % han sido hombres y el 12,5 % mujeres.

➤ **Mujer**

La población de Castilla y León se distribuye por sexos de la siguiente forma:

Cuadro 2.4.24.- Población de HyM en la Comunidad

2022	POBLACIÓN DE DERECHO (TOTAL)	POBLACIÓN DE DERECHO (MUJERES)	POBLACIÓN DE DERECHO (VARONES)
TOTAL	2.372.640	1.204.757	1.167.883

Fuente: Consejería de Economía y Hacienda

En Castilla y León están empadronadas más de dos millones de personas de los que un 50,78% son mujeres y un 49,22% son hombres, prácticamente un número equivalente en porcentaje.

Análisis referente a violencia de género:

En Castilla y León durante el año 2022 hay 3.771 expedientes activos de mujeres víctimas de violencia de género. Hay otras mujeres víctimas en las que no se ha producido ninguna valoración en este año; y muchas mujeres que no han sido detectadas, no reconocen su situación de violencia, o tienen miedo, y por ello no acuden a los servicios de la comunidad y por tanto no forman parte de este cómputo.

Los datos del Consejo General del Poder Judicial en el año 2022 son los siguientes:

Cuadro 2.4.25.-Expedientes activos de mujeres víctimas de violencia de género

Castilla y León Año 2022	1T	2T	3T	4T	ANUAL
Denuncias	1.279	1.400	1.576	1.410	5.665
Mujeres v.v.g. en las denuncias recibidas	1.275	1.400	1.564	1.403	5.642
Acogidas a dispensa de obligación de declarar	93	169	163	147	572
Órdenes y medidas de protección incoadas	374	424	454	426	1.678
Órdenes y medidas de protección concedidas	275	314	356	300	1.245
Ratio casos v.v.g. se acoge a dispensa a declarar/ 100 mujeres v.v.g.	7,30%	12,10%	10,40%	10,50%	10,10%
Ratio órdenes/ 100 mujeres v.v.g.	29,30%	30,30%	29,00%	30,40%	29,75%
Mujeres v.v.g.por cada 10.000	10,6	11,6	13	11,7	46,8

Fuente: Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades

Para responder a esta situación de desigualdad, se ejecutan programas de atención integral a las víctimas de violencia de género, con el objetivo de garantizar su seguridad y autonomía personal, información y asesoramiento en la toma de decisiones, y la recuperación de las mujeres y personas a su cargo, así como programas dirigidos a mujeres en situación de especial vulnerabilidad por prostitución y trata.

Estas actuaciones paliar el resultado de la violencia, producido por una situación de desigualdad de género, y contribuyen a su eliminación junto con medidas de sensibilización y prevención de esta, buscando la modificación de la cultura social machista germen de esta violencia.

Análisis referente a igualdad de género:

El establecimiento de medidas de sensibilización e información en materia de igualdad y prevención de la violencia de género, incluyendo el fomento de disciplinas STEM y del deporte femenino, persiguen la modificación de la cultura social rompiendo con los estereotipos y roles existentes que favorecen la desigualdad de género.

En el Estudio La Situación de la Violencia contra las Mujeres en la Adolescencia en España, de la Delegación del Gobierno contra la Violencia, cuyos resultados son del año 2020, se indica que desciende significativamente la violencia de control, se observa sobre todo en dos de las situaciones más frecuentes reconocidas por las chicas: “me ha controlado decidiendo por mí hasta el más mínimo detalle” y “me ha aislado de las amistades”.

Los resultados obtenidos en 2020 reflejan que las situaciones de violencia de género en el ámbito de la pareja que un mayor porcentaje de chicas adolescentes reconocen haber vivido, alguna vez o con más frecuencia, son las de abuso emocional (“insultar o ridiculizar”, por el 17,3%), control abusivo general (“decidir por mí hasta el más mínimo detalle”, por el 17,1%) y controlar a través del móvil (por el 14,9%). El 14,1% reconoce que se “ha sentido presionada para situaciones de tipo sexual en las que no quería participar”, el 9,6% que le han hecho “sentir miedo”, el 8,7% que le han dicho que “no valía nada” y el 8% que el chico que la maltrató “presumía de dichas conductas”.

A la pregunta genérica “¿te has sentido presionada para actividades de tipo sexual en las que no querías participar?”, respondió afirmativamente el 14,1% de las chicas, que en casi todos los casos (97,4%) reconocieron que la presión había sido realizada por un

hombre. Considerando dicha respuesta y la de quienes respondieron que la situación en la que fueron presionadas se produjo finalmente, se encuentra que un 6,4% del total de las chicas participantes en el estudio en 2020 reconocen haber sufrido violencia sexual.

Existe relación entre haberse sentido presionadas para situaciones sexuales no deseadas y la violencia de género en la pareja (VGP) que las chicas reconocen haber sufrido. Los porcentajes de chicas que han recibido presiones para situaciones sexuales en las que no querían participar son del 7,5% en el grupo que no ha vivido VGP, del 22% en el grupo que ha vivido VGP de tipo psicológico, y del 44,8% en el grupo que ha vivido violencia múltiple y frecuente.

Las situaciones de acoso sexual online fuera de la relación de pareja son vividas por un porcentaje elevado de chicas adolescentes. Las situaciones de esta forma de violencia contra la mujer que un mayor porcentaje de chicas entre 14 y 20 años ha vivido “una vez” o con “más frecuencia”, son las relacionadas con mostrar (48%) o pedir fotografías sexuales (43,9%); y se sitúa en el 23,4% respecto a recibir peticiones de ciber-sexo online.

Los resultados anteriormente expuestos ponen de manifiesto, la necesidad de continuar educando con valores igualitarios y de la sensibilización y prevención en esta materia.

En el ámbito de los estudios académicos, en la enseñanza universitaria de Castilla y León las mujeres en las carreras STEM están infrarrepresentadas, así en cuanto a matriculaciones en el curso 2022-2023 según datos estadísticos del curso 21-22 en la familia de matemáticas y estadística hay un 37,3% de mujeres frente a un 62,7% de hombres; ingenierías un 28,9% de mujeres y un 71,1% de hombres; informática un 16% mujeres y un 84% hombres.

Si cogemos los mismos datos en formación profesional, por ejemplo, en los ciclos formativos de grado medio en España en el curso 21-22, sucede igual: electricidad y electrónica 28.092 hombres y 1.052 mujeres o informática y mantenimiento 40.542 hombres y 3478 mujeres.

En el ámbito deportivo en las enseñanzas no universitarias en Castilla y León en el curso 21-22 se matricularon 381 hombres y 69 mujeres; en las enseñanzas universitarias 79% hombres y 21% mujeres. En España, según datos del Instituto de las Mujeres, sólo 1

de cada 4 licencias federadas corresponde a una mujer, o sólo 1 de cada 5 personas entrenadoras de alto nivel es mujer.

En el ámbito laboral, existe una brecha entre mujeres y hombres.

Durante 2022, tanto la tasa de actividad como la de empleo es mayor en los varones que en las mujeres, no así la tasa de paro que sigue siendo mayor en las mujeres.

Cuadro 2.4.26.- Tasas del mercado laboral de HyM por trimestres

SEXO	CASTILLA Y LEON					
	MUJER			VARON		
	TASA DE ACTIVIDAD	TASA DE EMPLEO	TASA DE PARO	TASA DE ACTIVIDAD	TASA DE EMPLEO	TASA DE PARO
1º TRIM. 2022	50,22	43,71	12,96	59,28	53,68	9,45
2º TRIM. 2022	51,32	45,43	11,49	59,35	53,99	9,03
3º TRIM. 2022	50,86	45,35	10,83	59,87	55,56	7,21
4º TRIM. 2022	50,40	45,35	10,02	59,23	54,62	7,79

Fuente: Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades

Según datos del Ministerio de Igualdad la brecha retributiva, diferencia entre la ganancia media anual de las mujeres y los hombres, en 2020 fue del 18,7%. La brecha es mayor en algunas ocupaciones feminizadas y precarizadas. Y se agudiza cuando nos jubilamos, existiendo una brecha en las pensiones de jubilación del 33,1%.

Ello tiene como causa, los estereotipos y roles de género que infravaloran el trabajo de las mujeres; la falta de corresponsabilidad, 4 de cada 5 personas que piden una excedencia por cuidados de familiares son mujeres; peores condiciones de acceso al mercado de trabajo; y contratos parciales que en el año 2022 fueron de un 73,9% en las mujeres frente a un 26,1% en los hombres.

La administración combate esta desigualdad con programas de asesoramiento a las empresas para el establecimiento de medidas de igualdad entre mujeres y hombres y con el impulso y gestión con perspectiva de igualdad en la negociación colectiva.

Si analizamos el medio rural, las desigualdades de género se suman de forma incremental o interseccional a las desigualdades que sufren todas las personas -hombres y mujeres- que residen en el ámbito rural.

Las mujeres en el medio rural se enfrentan a una doble desigualdad: la provocada por su entorno de residencia o hábitat, en términos de oportunidades laborales, acceso a servicios y conectividad física y digital; y la provocada por el hecho de ser mujer, esto es, por una cuestión de género. Estas dificultades se ven magnificadas cuando interactúan con la variable género, en particular la demografía, el empleo, el ejercicio del poder y la toma de decisiones en el ámbito agrícola y la conciliación y uso del tiempo.

Se produce una masculinización del medio rural. Los municipios rurales cuentan con una menor proporción de población femenina, según Banco de España en su Informe Anual de 2020, un 44% frente a un 49% y “una de las consecuencias más significativas del éxodo de la población femenina hacia las zonas urbanas es la existencia de una importante masculinización del medio rural”.

Castilla y León está integrada por 9 provincias y 2.248 municipios (más de un cuarto del total de municipios españoles), siendo éstos de reducido tamaño (el 89,4% de los municipios tiene menos de 1.000 habitantes).

Las federaciones de asociaciones de mujeres del medio rural desarrollan un papel protagonista en la vida de las mujeres residentes en los pueblos. Por eso, a través de ellas se lleva a cabo el desarrollo de proyectos dirigidos al medio rural, con el objetivo de dotar de calidad y coherencia al diseño y ejecución de estos, así como incrementar su impacto territorial y personal.

Otros programas se dirigen a otras mujeres que pertenecen a colectivos en riesgo de exclusión social (discapacidad, embarazo, etnia gitana, inmigración, violencia de género, mujeres sin hogar u otras situaciones de vulnerabilidad). Cuentan así con atención adecuada a las características de sus situaciones personales de vulnerabilidad.

Si vemos el Informe del Estado de la Pobreza 2022, EAP, en el año 2021 la tasa AROPE femenina alcanza al 26,7 % del total de mujeres, 1,1 puntos porcentuales más que el valor registrado el año anterior. La tasa AROPE mide la población en riesgo de pobreza y exclusión y que incluye a las personas que padecen, al menos, una de estas situaciones: privación material severa, baja intensidad de trabajo y riesgo de pobreza.

El incremento relativo es muy similar al de los hombres, cuya tasa, sin embargo, es algo inferior. Este año las diferencias por sexo aumentan ligeramente en 2 décimas, aunque

aún se mantienen dentro de la tónica habitual de distancias mínimas que no reflejan la enorme disparidad de género que se constata, por ejemplo, en el mercado de trabajo.

Desde el año 2015 la tasa masculina se ha reducido en 2,2 puntos porcentuales y la femenina en 4 décimas. Dado que la tasa para ambos sexos debe reducirse 4,8 puntos porcentuales, según la Meta de la Agenda 2023, del objetivo de pobreza 1.2. se puede concluir que, en términos de pobreza y exclusión, la igualdad de género se aleja aún más.

➤ **Juventud**

Todas las actuaciones que la Administración de la Comunidad desarrolla orientadas a la población juvenil tienen como base el principio de transversalidad, incorporando de forma paulatina la PGº.

Los datos que se analizan sirven de soporte para la toma de decisiones y como indicadores para extraer conclusiones sobre las medidas desarrolladas.

En Castilla y León se encuentran empadronadas 2.372.640 personas lo que representa un 5% del total nacional (47.475.420). La población juvenil en Castilla y León, conforme a los datos facilitados por el INE en 2022, con edades comprendidas entre los 15 y los 29 años, asciende a 313.742 personas, de las cuales 161.645 son hombres (51,52%) y 152.097 son mujeres (48,48%). La distribución porcentual de la población juvenil por sexos en nuestra comunidad es similar a la que se aprecia a nivel nacional, representando un 4,23% sobre el total de jóvenes residentes en España. La población juvenil en Castilla y León representan 13,22% del total de personas empadronadas en la Comunidad.

La tasa de paro de las personas jóvenes menores de 25 años asciende a un 21,65% en Castilla y León mientras que a nivel nacional es del 29,26% en el cuarto trimestre de 2022. Por tanto, nuestra comunidad arroja un dato menor en 8 puntos porcentuales. Por sexos en nuestra Comunidad el dato de tasa de paro femenino asciende a 18,27%, dato muy inferior al nacional que sube hasta el 29,91%. En cuanto al dato masculino la tasa en Castilla y León es del 24,22% frente al 28,72% nacional.

En cuanto a las personas jóvenes entre 16 y 24 años que se encuentran ocupadas en Castilla y León nos encontramos con un total de 44.100 de los cuales 24.300 son varones y

19.900 mujeres, según los datos de la encuesta de población activa del INE correspondiente al cuarto trimestre de 2022.

Tomando los datos relativos al curso 2021/2022 en nuestra Comunidad se encuentran matriculados 338.971 personas alumnas en enseñanzas de régimen general, de las cuales 176.013 son hombres y 162.958 mujeres.

A la vista de estos datos se concluye que la población joven en nuestra comunidad representa el 12% del total de personas empadronadas, por lo que es un colectivo que no tiene un gran peso poblacional. Por sexos la población femenina joven tiene una presencia 3 puntos porcentuales menor que la población masculina joven. Por tanto existe un equilibrio entre el número de mujeres y hombres jóvenes. En cuanto a los datos de paro el femenino en las edades analizadas es mejor que el masculino si bien el número de ocupados varones es superior en 4 400 al número de mujeres.

Los roles de género dan lugar a una desigualdad basada en los prejuicios, las ideas preconcebidas y los sesgos con que tanto mujeres como hombres se enfrentan en el trabajo, las tareas domésticas, el tiempo libre, etc. Los estudios llevados a cabo ponen de manifiesto la evolución de esta percepción sin perjuicio de la necesidad de continuar avanzando para mejorar la igualdad de oportunidades. La igualdad de género implica homogeneidad de responsabilidades y posibilidad de acceso a los recursos disponibles en las mismas condiciones.

El V Plan Estratégico de Juventud 2022-2025 señala como uno de sus principios el de inclusión, al reconocer a la juventud como un sector de población no homogéneo, con intereses y situaciones vitales distintas.

Como medidas previstas de carácter proactivo en la igualdad de género cabe señalar:

- La formación en valores en las actividades de tiempo libre. Mantenimiento de módulos de formación en valores como la convivencia, la tolerancia, la libertad y la participación en las actividades de tiempo libre.
- El fomento transversal de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Inclusión de acciones educativas que generen valores y conductas de igualdad entre nuestros jóvenes. La visibilización del papel de las mujeres a lo largo de la historia en

la educación no formal. Establecimiento de medidas para la prevención de conductas de violencia de género o acoso sexual entre los jóvenes.

- Facilitar la accesibilidad al ocio y tiempo libre de personas con discapacidad.

Desarrollo de medidas que faciliten la accesibilidad al ocio y tiempo libre a personas con discapacidad.

- Facilitar la inscripción de jóvenes en riesgo de exclusión en Garantía Juvenil.

Se ha recogido y se trabaja por la igualdad entre mujeres y hombres en medidas de discriminación positiva. La sensibilización es un aspecto de gran importancia por lo que se realizan actuaciones destinadas a la sensibilización mediante los canales de comunicación que se utilizan por hombres y mujeres jóvenes.

Además, dentro de Plan Estratégico de Igualdad de Género 2022-2025 se incluyen actuaciones dirigidas a la difusión de las políticas de igualdad en las redes sociales.

En virtud de las políticas que se han aplicado estos últimos años para el desarrollo de acciones que fomenten la igualdad de género podemos señalar que en las actuaciones llevadas dirigidas al colectivo juvenil la participación de mujeres es superior a la de hombres.

Se observa que en estos últimos años solamente existe un ámbito en el que la participación de las mujeres es inferior a la de los hombres. Se trata de las personas usuarias de las instalaciones juveniles, solo albergues y campamentos, respecto a los cuales se intensificará la acción de difusión y promoción porque se constata que todavía existe cierta desigualdad en lo que hace referencia al uso de esas instalaciones, utilizadas principalmente por asociaciones juveniles, consejos de la juventud, etc. Con respecto a las residencias juveniles existe prácticamente una igualdad entre ambos sexos.

Por todo ello, se plantean actuaciones de información dirigidas a la población juvenil femenina, dando a conocer entre este colectivo las ventajas y el potencial de uso que conlleva el uso de dichas instalaciones, procurando la igualdad efectiva y real en todos los ámbitos y de manera que se pueda conseguir que las desigualdades entre sexos en el ámbito juvenil se reduzcan hasta desaparecer.

Asimismo, podemos observar que la tendencia del porcentaje de mujeres participantes y/o beneficiarias de las distintas actuaciones dirigidas al colectivo juvenil es de crecimiento con lo que la previsión es que esta tendencia se mantenga. Por todo ello, se plantea continuar con actuaciones que plantean la igualdad efectiva y real en todos los ámbitos de manera que se pueda conseguir que las desigualdades entre sexos en el ámbito juvenil se reduzcan hasta desaparecer.

2.5. ACTIVIDAD AGRARIA.

➤ Las explotaciones agrarias y distribución por sexo de sus titulares.

Los datos para el estudio y caracterización de las explotaciones en el ámbito de Castilla y León proceden del Registro de Explotaciones Agrarias de Castilla y León, creado en 2015. Para poder comparar las explotaciones de Castilla y León con las de España o del ámbito de la UE, se utilizan los indicadores de Eurostat, los datos de la Red Contable Agraria de España (RECAN) y los datos del INE.

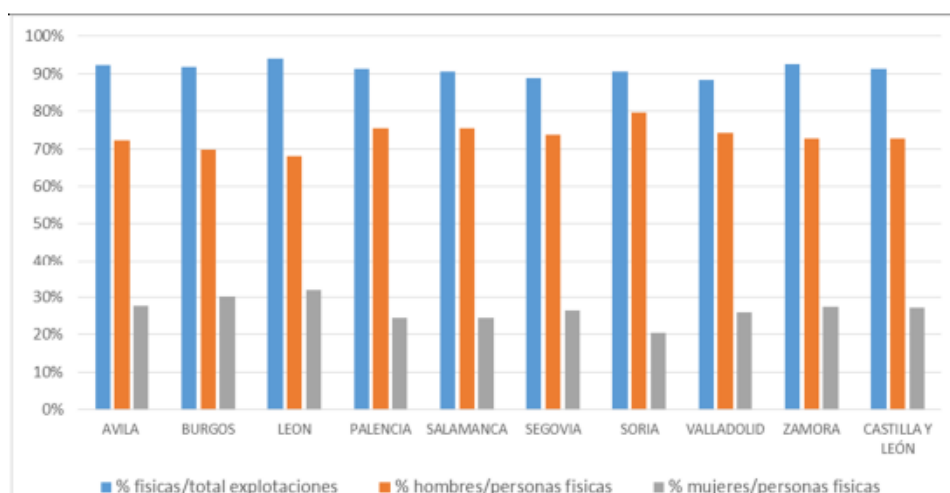
En Castilla y León, en 2019 existían 78.595 explotaciones, de las que el 91% tienen como titular a una persona física. En España, el porcentaje de personas físicas asciende al 93%, una situación similar a la de Castilla y León.

Analizando las explotaciones según el sexo de sus titulares en 2019, como media de Castilla y León, el 73% de las explotaciones el titular es un hombre, de tal forma que, por cada mujer titular de explotación hay 3 hombres.

León es la provincia con más titulares femeninos, el 32%, mientras que en Soria, sólo alcanza el 20%. Esta distribución apenas ha variado desde 2015.

La situación en España es ligeramente diferente a Castilla y León, puesto que el 77% de sus explotaciones tienen como jefes de explotación a hombres, frente al 23% de mujeres.

Gráfico 2.5.1-Personas titulares de explotaciones agrarias por sexo y provincia (%)



Fuente: Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural

El análisis de la estructura de edad y el sexo del titular revela que, aunque en

Castilla y León el índice de masculinización es menor que el conjunto de España, es necesario fomentar la incorporación de mujeres al sector para eliminar la debilidad estructural del mismo, que es la poca representatividad de mujeres.

➤ **Cuantía y distribución por género de las ayudas de la P.A.C. en Castilla y León.**

Del total de las explotaciones gestionadas por personas físicas, en aquellas explotaciones con titulares hombres, estos reciben una ayuda media de 13.961 euros, casi el doble de lo que reciben las mujeres, que asciende a 7.619 euros.

Esta diferencia también se observa en el conjunto de España, donde las explotaciones de los hombres reciben una ayuda media de 6.060 euros, mientras que las de mujeres 3.852 euros.

Si se analiza el grupo de los jóvenes, esta brecha se mantiene, aunque en menor medida, de tal forma que los jóvenes hombres en la Comunidad reciben una ayuda media de 20.363 euros frente a los 14.681 euros que reciben las jóvenes mujeres, lo que supone que éstas tienen un 28% menos de ayuda que los hombres.

En Castilla y León la brecha de género se mantiene en todos los tramos de edad, excepto en el caso de los jóvenes que han recibido ayudas de incorporación, donde la diferencia se atenúa, de tal forma que el importe medio asciende a 26.712 euros para los hombres y a 26.002 euros para las mujeres.

➤ **Ayudas estructurales a las explotaciones de jóvenes.**

Ayuda a la incorporación a la empresa agraria (medida 6.1 del PDR y intervención 6961 en el PEPAC)

En lo que se refiere a las explotaciones beneficiarias de ayudas a incorporación a la empresa agraria se confirma lo siguiente:

- Explotaciones puramente agrícolas, el 75% corresponde a hombres y el 25% a mujeres.
- Explotaciones ganaderas, el 71% son de hombres y el 29% de mujeres.
- Explotaciones mixtas, el 72% corresponde a hombres y el 28% a mujeres.

Hay que destacar que, en el caso de las mujeres, el mayor número de ayudas a la incorporación, se concentra en las explotaciones con orientación ganadera, con un porcentaje

del 29%.

➤ **La formación agraria**

En formación reglada en los centros integrados de formación profesional agraria de la Junta de Castilla y León, que cuenta con 8 centros distribuidos por la región, la media de mujeres matriculadas en todos los centros de formación durante los últimos cinco años asciende al 16,54%, siendo el total de alumnos matriculados 2.366.

En el análisis de la formación no reglada apoyada por “*la medida 1.1 ayuda a las acciones de formación profesional y adquisición de competencias en el Programa de Desarrollo Rural*” se determina lo siguiente:

- De la formación agraria impartida en los centros integrados de formación profesional agraria de la Junta de Castilla y León en los últimos cinco años, se han impartido 197 cursos a 4.157 alumnos, de los cuales aproximadamente el 28% de los alumnos han sido mujeres.
- En los últimos cinco años se han impartido 614 cursos a 15.637 alumnos, de los cuales aproximadamente el 23,58 % han sido mujeres. De estos cursos 210 son cursos de incorporación a la empresa agraria, a los cuales han asistido un total de 3.854 personas de las cuales el 34,07% han sido mujeres.

➤ **Asesoramiento**

En el análisis del asesoramiento actividad apoyada por la *medida 2.1 en el Programa de Desarrollo Rural* se determina que de un total de 5.185 personas asesoradas de media anualmente entre 2015-2020, 1.368 personas de media son mujeres lo que supone un 26,3 %.

➤ **El asociacionismo agrario**

El último informe sobre "*El cooperativismo agroalimentario español 2019*" elaborado por el Observatorio Socioeconómico del Cooperativismo Agroalimentario Español (Cooperativas Agroalimentarias de España) analiza, partiendo de datos del año 2018, entre otras cuestiones, la evolución de la participación de la mujer en las cooperativas por comunidades autónomas, en lo que se refiere a número de socias, presencia en el Consejo Rector y número de mujeres presidentas. De su examen, se extraen las siguientes conclusiones:

- la presencia de mujeres en el Consejo Rector es totalmente minoritaria.

- las mujeres socias de cooperativas ascienden al 18,58% del total de los socios
- el número de mujeres que trabajan en las cooperativas se acerca al 34% del total de trabajadores fijos y supera el 22% sobre el total de trabajadores.

Cuadro 2.5.1-Evolución de la participación de la mujer en las cooperativas agroalimentarias

PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL SECTOR COOPERATIVO DE ESPAÑA										
CCAA	Peso mujeres socias sobre total				Peso mujeres en Consejo Rector				Nº mujeres presidentas	Peso mujeres presidentas
	2016	2017	2018	Variación 2016-18	2016	2017	2018	Variación 2017-18	2018	2018
Andalucía	29,9%	31,0%	30,9%	1,0%	S/D	5,0%	5,4%	0,4%	10	1,7%
Aragón	14,4%	15,1%	17,6%	3,2%	S/D	2,7%	3,2%	0,5%	5	3,4%
Cantabria	5,6%	5,75%	5,8%	0,2%	S/D	9,1%	9,15%	0,0%	0	0,0%
Castilla y León	16,0%	16,3%	18,7%	2,7%	S/D	5,6%	6,6%	1,0%	2	1,6%
C. La Mancha	25,3%	24,9%	24,4%	-1,0%	S/D	8,6%	8,9%	0,3%	14	2,5%
Cataluña	19,6%	17,7%	18,0%	-1,5%	S/D	5,2%	5,4%	0,2%	6	3,4%
C. Valenciana	21,7%	22,4%	25,8%	4,1%	S/D	7,7%	7,9%	0,2%	10	4,2%
Extremadura	21,6%	22,3%	23,6%	2,0%	S/D	7,1%	9,7%	2,7%	11	5,0%
Galicia	46,3%	45,0%	45,1%	-1,1%	S/D	22,0%	21,9%	-0,1%	5	9,4%
Islas Baleares	20,9%	24,4%	22,1%	1,1%	S/D	9,4%	9,2%	-0,2%	1	3,7%
Madrid	27,0%	27,0%	26,8%	-0,2%	S/D	7,0%	9,0%	2,0%	2	8,0%
Navarra	18,7%	19,3%	20,7%	1,9%	S/D	8,5%	4,0%	-4,4%	5	4,0%
País Vasco	16,7%	17,5%	25,3%	8,5%	S/D	11,9%	17,9%	6,0%	8	14,0%
P. de Asturias	13,2%	13,6%	14,3%	1,1%	S/D	14,3%	20,0%	5,7%	2	22,2%
R. de Murcia	30,8%	29,8%	30,4%	-0,4%	S/D	3,3%	4,1%	0,8%	6	8,5%
TOTAL	24,5%	24,9%	26,0%	1,5%	S/D	6,8%	7,4%	0,5%	87	3,6%

Fuente: Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural

2.6. EMPRESA

En cuanto a la participación de la mujer en el mundo empresarial constan los siguientes datos:

Creación de empleo en ayudas al emprendimiento en 2022:

Durante el año 2022, en la línea de apoyo a la creación de empresas se crearon 240 empleos, de los cuales 122 fueron ocupados por mujeres (el 51%)

Creación de empleo en ayudas a la inversión de empresas en 2022:

En 2022, las pymes, para el desarrollo de la competitividad y la consolidación del tejido empresarial crearon 204 empleos, de los cuales 58 fueron ocupados por mujeres lo que supone el 28%.

Mujeres en plantilla en las empresas apoyadas en ayudas a la internacionalización empresarial en 2022:

Hay 876 mujeres en la plantilla de las empresas beneficiarias en 2022, lo que supone un 35% del total de trabajadores en las empresas apoyadas.

Empresas con más de un 30% de mujeres en plantilla apoyadas en ayudas a proyectos de I+D en 2022:

En 37 de las empresas beneficiarias en 2022 hay un porcentaje de mujeres superior al 30% en sus plantillas, lo que supone un 35% del total de empresas beneficiarias en 2022.

2.7. OTROS SECTORES

Se incluye información de contexto relativa a diferentes ámbitos de actuación de la Administración regional que definen también la situación de unos y otras en la recepción de servicios, así como los avances de la Administración regional al integrar en su funcionamiento el enfoque de género.

6.2.7.1 TRANSPORTE POR CARRETERA, TANTO DE MERCANCÍAS COMO DE PERSONAS

En los últimos años, la participación de las mujeres en los cursos de conducción de vehículos por carretera, tanto de mercancías como de viajeros, ha sido:

Cuadro 2.7.1.-Alumnos en cursos de conducción vehículos

AÑO	TOTAL ASPIRANTES	MUJERES		HOMBRES	
		nº aspirantes	% s/total	nº aspirantes	% s/total
2021	2.072	181	8,74%	1.891	91,26%
2022	2.024	167	8,25%	1.857	91,75%
2023(*)	1.557	124	7,96%	1.433	92,04%

(*) Datos hasta 15/07/2023

Fuente: Consejería de Movilidad y Transformación Digital

Por ello, desde la Dirección General de Transportes y Logística, y como medida correctora de dicha brecha, tiene previsto fomentar acciones encaminadas a la formación de las mujeres, apoyando a los centros que faciliten el acceso mercado laboral a las mujeres, una vez que hayan obtenido los correspondientes permisos de conducción.

6.2.7.2 FORMACIÓN EN TECNOLOGÍAS: PROGRAMA CYL DIGITAL

El programa *CyL Digital* es una iniciativa de la Junta de Castilla y León que tiene como objetivo fomentar el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) entre la ciudadanía, especialmente entre los colectivos más vulnerables o con mayores dificultades de acceso. El programa ofrece servicios de formación, asesoramiento, acompañamiento y

sensibilización sobre las ventajas y oportunidades que ofrecen las TIC para mejorar la calidad de vida, la participación social, la empleabilidad y el emprendimiento.

Uno de los colectivos prioritarios para el programa *CyL Digital* es el femenino, ya que se ha constatado que existe una *brecha digital de género* que limita sus posibilidades de desarrollo personal y profesional. Según los datos internos disponibles, las mujeres usuarias del programa *CyL Digital*, desde que se inició en 2009, son mayoría con el 56% del total, y especialmente en la franja de edad de 45 a 65 años, donde representan el 64% del total de personas usuarias.

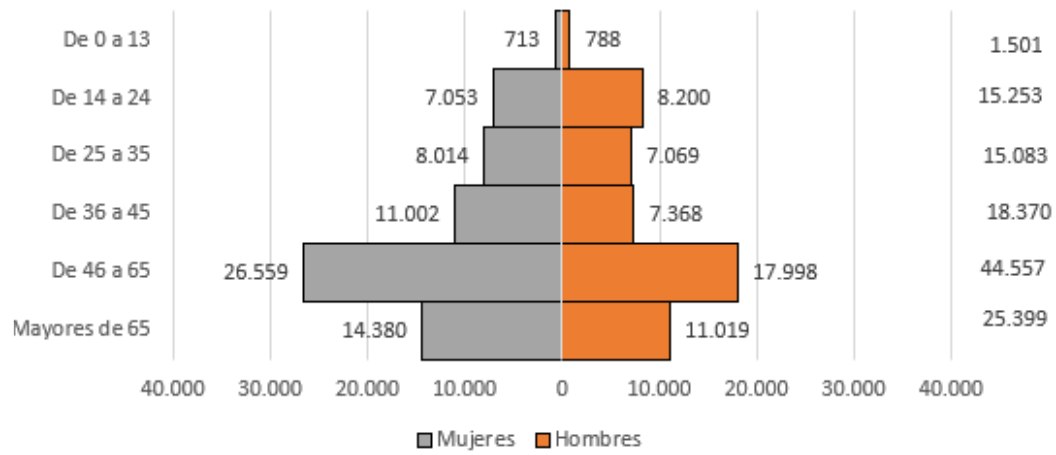
Estos datos ponen de manifiesto que es necesario seguir apoyando la formación en competencias digitales de las mujeres, porque se ha demostrado que tienen un impacto positivo en su nivel de confianza, autonomía, creatividad e innovación. Además, la formación en competencias digitales es clave para mejorar la empleabilidad de las mujeres, ya que les permite acceder a nuevas oportunidades laborales, adaptarse a los cambios del mercado, desarrollar su talento y potenciar su espíritu emprendedor.

Por todo ello, desde el *programa CyL Digital* se apuesta por ofrecer una oferta formativa adaptada a las necesidades e intereses de las mujeres, que abarca desde los niveles más básicos hasta los más avanzados, y que incluye temáticas como la seguridad en internet, el comercio electrónico, la administración electrónica, la alfabetización mediática, la inteligencia artificial o el big data. Asimismo, se realizan acciones específicas para visibilizar el papel de las mujeres en el ámbito digital, como talleres, charlas, encuentros o campañas de sensibilización.

El *programa* contribuye a reducir la *brecha digital de género* y a empoderar a las mujeres mediante la formación en competencias digitales. Se trata de una apuesta estratégica para avanzar hacia una sociedad más igualitaria, inclusiva y diversa, donde las mujeres puedan desarrollar todo su potencial y aprovechar las oportunidades que brinda la sociedad digital.

Gráfico 2.7.2.- Distribución de los participantes en formación digital

Pirámide poblacional de los usuarios del programa CyL Digital



Fuente: Consejería de Movilidad y Transformación Digital

3. ESTUDIO DEL PERSONAL QUE PRESTA SUS SERVICIOS EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD.

Una proporción muy significativa de los recursos económicos del Presupuesto están destinados al pago de las retribuciones del personal que presta sus servicios en los departamentos de la Administración y sus entes dependientes, y que se recogen en el Capítulo I del estado de gastos del *Presupuesto de 2024*.

La evaluación de la situación de este personal por sexos permite completar la imagen de este colectivo, con detalle del régimen contractual que les vincula con la Administración, de las categorías profesionales y las medidas de conciliación de la vida personal y laboral. El análisis se completa introduciendo la variable edad, que muestra en cada uno de los departamentos, la estructura generacional actual, que, en general, se caracteriza por tener medias de edad altas.

En cuanto a las *medidas de conciliación*, previstas para la atención de menores y de personas dependientes (mayores y con discapacidad), es interesante su análisis porque aporta una aproximación sobre el esquema de los cuidados en el hogar, tradicionalmente asumido por las mujeres. El uso de estas medidas previstas en la normativa de función pública es una clave importante, si bien requeriría de un análisis más amplio, porque existen otros factores que pueden influir en esa asignación final de los cuidados, como que la pérdida de ingresos, que es menor si las mujeres desempeñan trabajos de menor remuneración.

En los siguientes apartados se desglosa el estudio del colectivo de empleados públicos que presta sus servicios en la Administración General e Institucional a 31 de mayo de 2023, que, según las áreas en que desarrollan su actividad, y por la especificidad de su gestión podemos distinguir en: personal de la Administración General y Organismos Autónomos (Servicio Público de Empleo, Gerencia de Servicios Sociales), el personal docente no universitario, el personal de la Gerencia Regional de Salud, y por último el correspondiente a los Entes Públicos de Derecho Privado,- Instituto para la Competitividad Empresarial, Ente Público Regional de la Energía, Instituto Tecnológico Agrario y Agencia para la Calidad del Sistema Universitario-.

En cuanto los grupos de clasificación del personal funcionario, y los grupos profesionales del personal laboral, son acordes con la normativa aplicable en materia de función pública que regula tanto su régimen retributivo como el acceso y promoción laboral.

Finalmente, se precisa que la información sobre los trabajadores y trabajadoras en la Administración regional a fecha actual ha sido aportada por las diferentes Consejerías y entes adscritos o dependientes, atendiendo al número de efectivos existentes.

VISIÓN GENERAL.

En la Administración General e Institucional prestan sus servicios **91.341 personas:** 65.999 mujeres, el 72,3% y 25.342 varones, el 27,7%.

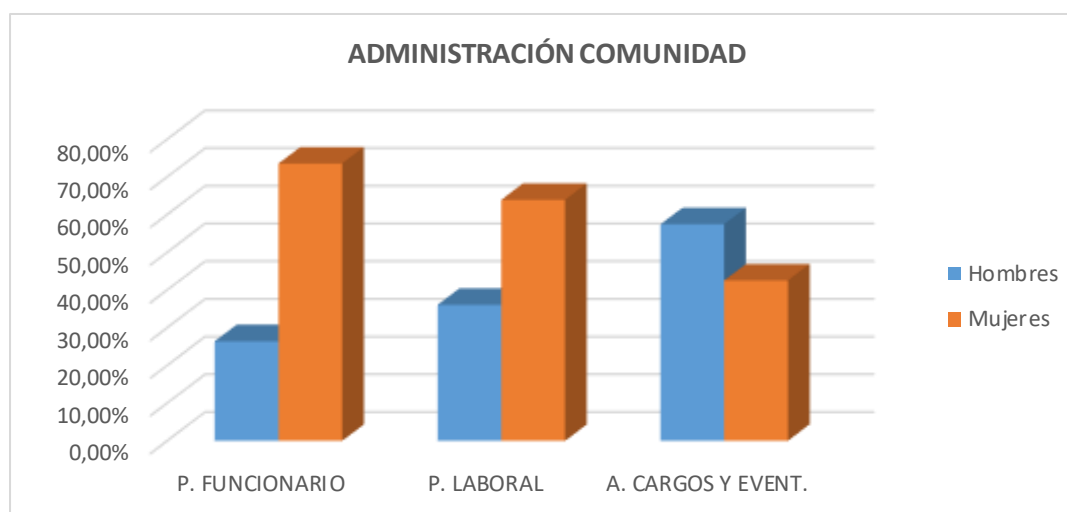
Gráfico 3.0.1. Personal de la Administración de la Comunidad por sexo



Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías

1). Atendiendo al tipo de relación laboral, 74.156 son personal funcionario o estatutario, 17.048 son personal laboral, 96 desempeñan puestos de altos cargos y 41 son personal eventual. La distribución por sexos es la siguiente:

Gráfico 3.0.2. Personal de la Administración de la Comunidad por sexo y relación laboral



Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

Por régimen laboral, las mujeres suponen el 73,6% del personal funcionario siendo especialmente significativa la prevalencia en la Gerencia de Servicios Sociales y en la Gerencia Regional de Salud que superan el 79%; dentro del colectivo laboral las mujeres suponen el 63,9%, mientras que su presencia disminuye en la suma de altos cargos y personal eventual (42,5%).

Cuadro 3.0.1. Personal de la Administración de la Comunidad por sexo y relación laboral

ÁMBITO	P. FUNCIONARIO (1)		P. LABORAL		A. CARGOS Y EVENT.		TOTAL	
	MUJERES	%	MUJERES	%	MUJERES	%	MUJERES	%
Administración Gral.*	5.760	59,32%	1.871	40,48%	48	42,27%	7.679	53,50%
Personal doc. no universitario	21.666	72,04%	3.841	70,12%	-		25.507	71,80%
Instituto Comp. Empresarial	-		146	64,68%	-		146	65,01%
Ente P. R. Energía	-		12	57,10%	-		12	57,10%
Instituto Tecnológico Agrario	-		74	40,59%	-		74	40,59%
Gerencia Regional Salud	25.857	79,10%	1.583	67,12%	2	40,00%	27.442	78,39%
Gerencia Servicios Sociales	1.027	79,43%	3.522	79,22%	2	50,00%	4.551	79,25%
Servicio Público Empleo	447	68,62%	136	67,60%	-		583	68,30%
Agencia Calidad S. Universitario	-		5	66,67%	-		5	60,00%
TOTAL	54.757	73,57%	11.190	63,93%	52	42,54%	65.999	72,26%

(1) Se incluye el personal estatutario

* Sin personal docente no universitario

Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

En el personal funcionario (incluido el estatutario) la presencia de la mujer en los Grupos C2 y A2 es significativa con un 85,6% y 81,7% respectivamente, mientras que en el Grupo A1 es del 61,6%.

Cuadro 3.0.2. Personal funcionario de la Administración de la Comunidad por sexo y grupo

P. FUNCIONARIO ADMINISTRACIÓN COMUNIDAD						
Grupo	Mujeres	%	Hombres	%	Total	% s/total
A1	15.667	61,62%	9.758	38,38%	25.425	34,27%
A2	23.861	81,70%	5.343	18,30%	29.204	39,36%
C1	2.978	64,75%	1.621	35,25%	4.599	6,20%
C2	9.928	85,61%	1.669	14,39%	11.597	15,63%
E	2.342	69,45%	1.030	30,55%	3.372	4,54%
total	54.776	73,83%	19.421	26,17%	74.197	100,00%

Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

Dentro del personal de régimen laboral, las trabajadoras son el 78,2% del Grupo 2, mientras que en el Grupo 1 son el 58,1% y en el Grupo 5 sólo el 48,1%.

Cuadro 3.0.3. Personal laboral de la Administración de la Comunidad por sexo y grupo

P. LABORAL ADMINISTRACIÓN COMUNIDAD						
Grupo	Mujeres	%	Hombres	%	Total	% s/total
1	1.602	58,11%	1.155	41,89%	2.757	16,17%
2	1.865	78,16%	521	21,84%	2.386	14,00%
3	3.383	64,81%	1.837	35,19%	5.220	30,62%
4	3.644	69,58%	1.593	30,42%	5.237	30,72%
5	696	48,07%	752	51,93%	1.448	8,49%
total	11.190	65,64%	5.858	34,36%	17.048	100,00%

Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

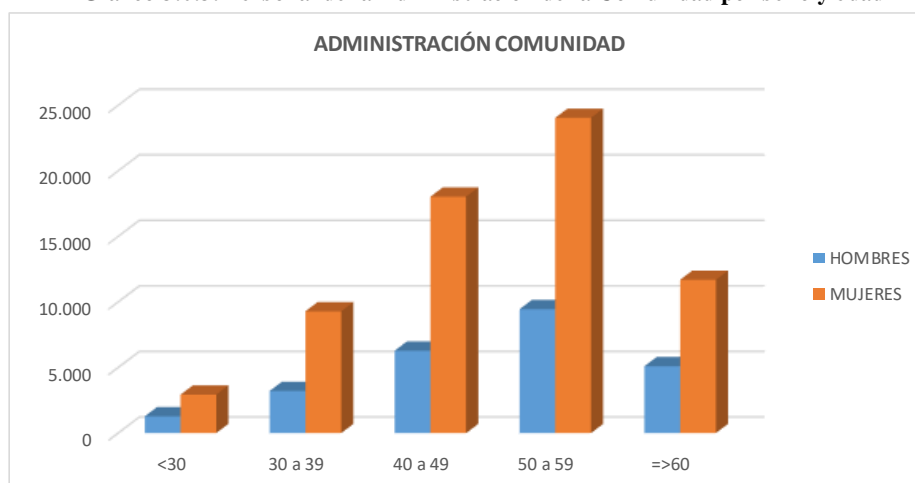
2). Atendiendo a los tramos de edad del personal, la situación es la siguiente:

Cuadro 3.0.4. Personal de la Administración de la Comunidad por sexo y edad

TRAMOS EDAD	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	%
<30	2.934	69,59%	1.282	30,41%	4.216	4,62%
30 a 39	9.288	74,28%	3.216	25,72%	12.504	13,69%
40 a 49	18.034	74,15%	6.288	25,85%	24.322	26,63%
50 a 59	24.048	71,79%	9.452	28,21%	33.500	36,68%
=>60	11.695	69,62%	5.104	30,38%	16.799	18,39%
TOTAL	65.999	72,26%	25.342	27,74%	91.341	100,00%

Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

Gráfico 3.0.3. Personal de la Administración de la Comunidad por sexo y edad



Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

En el tramo de 30 a 39 años y de 40 a 49 años la presencia femenina supera el 74% y se reduce al 69,6% en el tramo de menores de 30 años, y al 70% en el de mayores de 60 años.

En los puestos de altos cargos y personal eventual, el porcentaje de mujeres sólo es significativo en el tramo de 40 a 49 años alcanzado un 62,2%.

Cuadro 3.0.5. Personal de la Administración de la Comunidad por sexo, edad y relación laboral

TRAMOS EDAD	P. FUNCIONARIO (1)		P. LABORAL		DOCENTES		A. CARGOS Y EVENT.		TOTAL	
	MUJERES	%	MUJERES	%	MUJERES	%	MUJERES	%	MUJERES	%
<30	341	70,60%	1.260	66,53%	1.331	72,61%	2	33,33%	2.934	69,59%
30 a 39	3.760	77,30%	1.232	69,29%	4.291	73,36%	5	38,46%	9.288	74,28%
40 a 49	8.307	76,87%	2.006	66,01%	7.698	73,74%	23	62,16%	18.034	74,15%
50 a 59	13.144	75,89%	3.925	63,06%	6.962	70,36%	17	27,87%	24.048	71,79%
=>60	7.539	70,44%	2.767	67,27%	1.384	70,50%	5	25,00%	11.695	69,62%
TOTAL	33.091	74,91%	11.190	65,64%	21.666	72,27%	52	37,96%	65.999	72,26%

Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

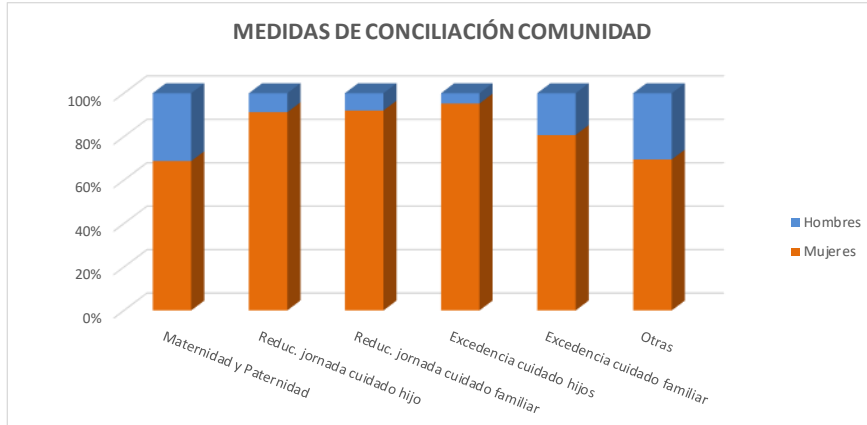
3.) En cuanto a las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, la situación es la siguiente:

Cuadro 3.0.6. Medidas de conciliación solicitadas por el personal de la Administración de la Comunidad por sexo

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN	Mujeres	%	Hombres	%	Total	% s/total
Maternidad y Paternidad	1.137	68,74%	517	31,26%	1.654	32,96%
Reducción de jornada por cuidado de hijo	1.812	91,24%	174	8,76%	1.986	39,58%
Reducción de jornada por cuidado de familiar	528	91,99%	46	8,01%	574	11,44%
Excedencia por cuidado de hijos	381	95,25%	19	4,75%	400	7,97%
Excedencia por cuidado de familiar	88	80,73%	21	19,27%	109	2,17%
Otras	205	69,49%	90	30,51%	295	5,88%
Total medidas de conciliación	4.151	82,72%	867	17,28%	5.018	100,00%

Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

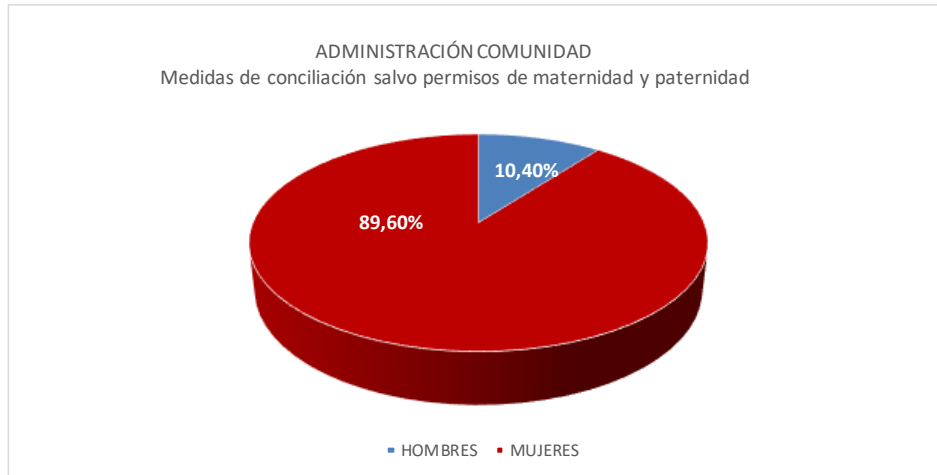
Gráfico 3.0.4. Medidas de conciliación solicitadas por el personal de la Administración de la Comunidad por sexo



Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

De las 5.018 solicitudes presentadas, 4.151 las realizaron las trabajadoras es decir un 82,72% de las medidas previstas de conciliación de la vida laboral y familiar, y este porcentaje se incrementa hasta casi el 90% para las solicitudes de reducción de la jornada y de excedencia por cuidado de hijos, en cambio para las solicitudes por maternidad y paternidad el porcentaje es del 68,74%

Gráfico 3.0.5. Medidas de conciliación salvo permisos de paternidad y maternidad solicitadas por el personal de la Administración de la Comunidad por sexo



Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

4.) La comparativa con el año anterior, es la siguiente:

Cuadro 3.0.7. Variación en el personal de la Administración de la Comunidad por sexo

ÁMBITO	P. FUNCIONARIO MUJERES (1)			P. LABORAL MUJERES			A. CARGOS Y EVENT. MUJERES			TOTAL MUJERES		
	2023	2022	Variación	2023	2022	Variación	2023	2022	Variación	2023	2022	Variación
Administración Gral.*	5.760	5.688	1,27%	1.871	1.767	5,88%	48	53	-9,43%	7.679	7.508	2,28%
Personal doc. no universitario	21.666	21.320	1,62%	3.841	3.264	17,68%	-	-	-	25.507	24.584	3,75%
Instituto Comp. Empresarial	-	-	-	146	154	-5,19%	-	-	-	146	154	-5,19%
Ente P. R. Energía	-	-	-	12	10	20,00%	-	-	-	12	10	20,00%
Instituto Tecnológico Agrario	-	-	-	74	72	2,78%	-	-	-	74	72	2,78%
Gerencia Regional Salud	25.857	25.677	0,70%	1.583	1.510	4,83%	2	2	0,00%	27.442	27.189	0,93%
Gerencia Servicios Sociales	1.027	1.075	-4,47%	3.522	3.700	-4,81%	2	2	0,00%	4.551	4.777	-4,73%
Servicio Público Empleo	447	484	-7,64%	136	149	-8,72%	-	-	-	583	633	-7,90%
Agencia Calidad S. Universitario	-	-	-	5	6	-16,67%	-	-	-	5	6	-16,67%
TOTAL	54.757	54.244	0,95%	11.190	10.632	5,25%	52	57	-8,77%	65.999	64.933	1,64%

(1) Se incluye el personal estatutario

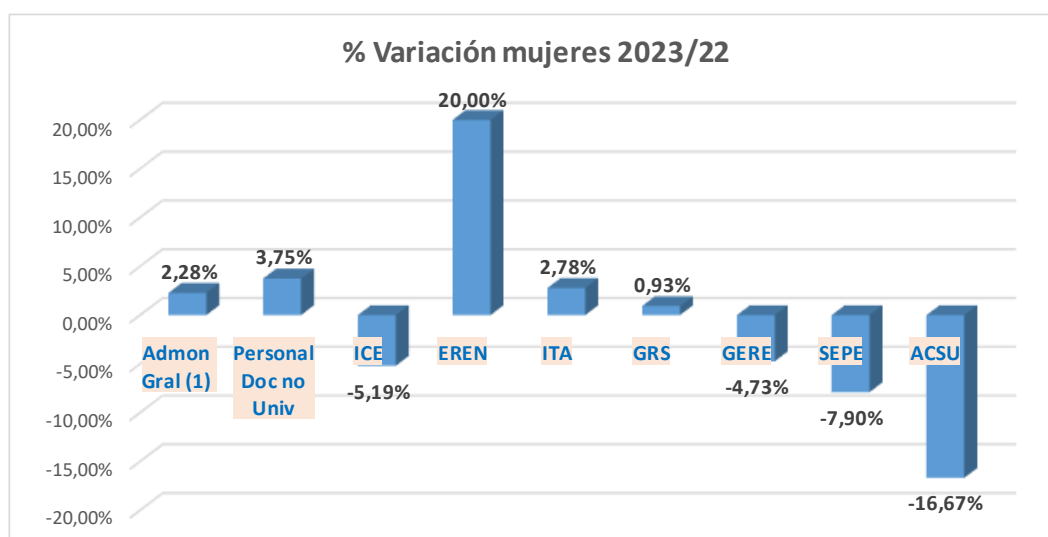
* Sin personal docente no universitario

Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

Con respecto al 2022, las mujeres trabajadoras en la Administración de la Comunidad se incrementan un 1,64%, como consecuencia del fundamentalmente del incremento del 17,68% en las laborales que trabajan como personal docente no universitario.

Se incrementan por encima de la media las trabajadoras de la Administración General y el personal docente no universitario.

Gráfico 3.0.6. Variación de las trabajadoras en la Administración de la Comunidad



Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

La variación del personal femenino de la Administración por categoría profesional o laboral es la siguiente:

Cuadro 3.0.8. Variación en el Personal de la Administración de la Comunidad por sexo y grupo

P. FUNCIONARIO ADMINISTRACIÓN COMUNIDAD				P. LABORAL ADMINISTRACIÓN COMUNIDAD			
Grupo	Mujeres			Grupo	Mujeres		
	2023	2022	Variación		2023	2022	Variación
A1	15.667	15.126	3,58%	1	1.602	1.544	3,76%
A2	23.861	23.928	-0,28%	2	1.865	1.736	7,43%
C1	2.978	2.853	4,38%	3	3.383	3.057	10,66%
C2	9.928	10.022	-0,94%	4	3.644	556	555,40%
E	2.342	2.315	1,17%	5	696	3.739	-81,39%
total	54.776	54.244	0,98%	total	11.190	10.632	5,25%

Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

Dentro del colectivo de funcionarias, destaca el incremento en el grupo A1 con un incremento del 3,6%.

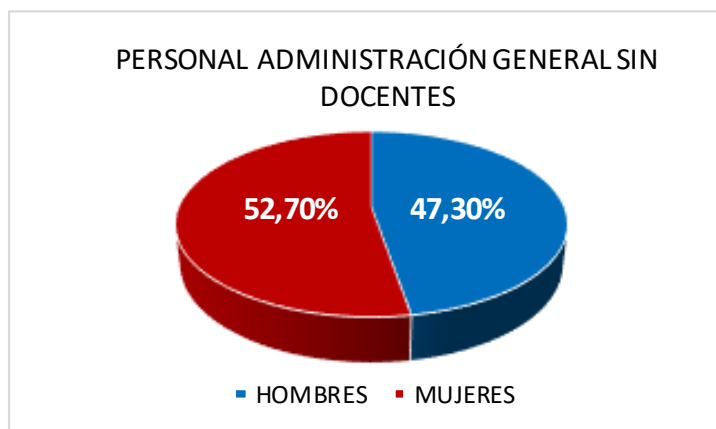
Respecto al colectivo laboral, a partir del 1 de julio se producirá la eliminación del grupo 5 reconvirtiendo esas plazas al nivel 4, esto explica la variación producida en los grupos 4 y 5.

3.1. ADMINISTRACIÓN GENERAL Y ORGANISMOS AUTÓNOMOS (SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO Y GERENCIA DE SERVICIOS SOCIALES)

Bajo este epígrafe, se estudia el colectivo de empleadas y empleados de los diferentes departamentos de la **Administración General**, en total **49.435 personas**, en las que el 32,9% son hombres y el 68,1% son mujeres. En este epígrafe se analiza el personal de las diferentes Consejerías **que ascienden a 14.570** dejando el análisis del personal docente no universitario (34.865 personas) para el siguiente epígrafe.

1). **Atendiendo al tipo de relación laboral**, de estas 14.570 personas que prestan servicio en la Administración General 7.679 son mujeres (52,7%) y 6.891 son hombres (47,3%).

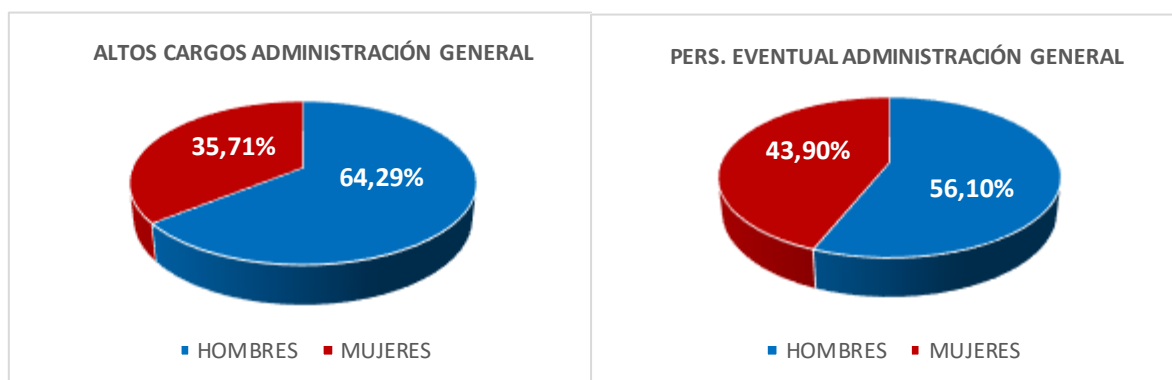
Gráfico 3.1.1. Personal de la Administración General (sin docentes) por sexo



Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

Del total, 84 ocupan puestos como altos cargos y 41 se incluyen en el personal eventual con la siguiente distribución por sexos:

Gráfico 3.1.2. Altos cargos y personal eventual de la Administración General por sexo



Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

Se observa una clara diferencia respecto a la proporción total, ya que en estos casos son mayoritariamente hombres alcanzando los altos cargos el 64,3% y los eventuales el 56,1%.

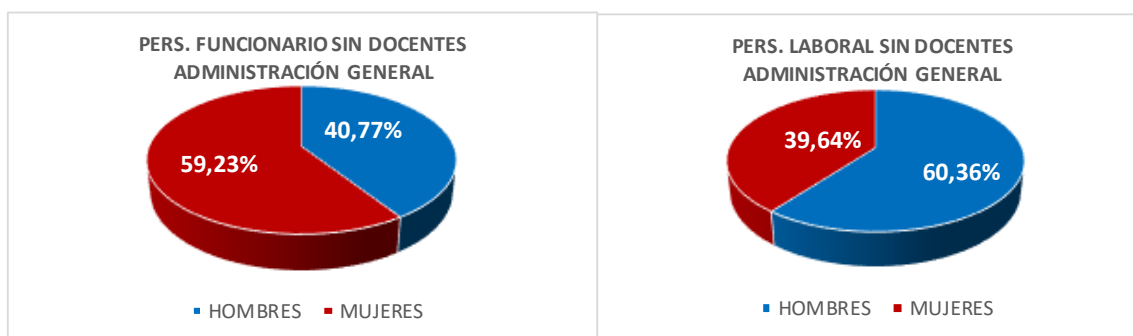
De las 14.445 restantes, 9.725 componen el colectivo funcional un 67,3% y 4.720 personas se vinculan a la administración mediante un contrato laboral un 32,7%,

En cuanto a los dos grandes colectivos, personal funcionario y personal laboral, 9.725 personas corresponden al primer colectivo, lo que supone un 67,3%, mientras que 4.720 se integran en el segundo que supone el 32,7% (sin considerar el personal docente).

En cuanto a la distinción por sexo, en el colectivo funcional las mujeres son 5.760 alcanzando el 59,2% del total, mientras que 3.965 son hombres; en el caso del colectivo de personal laboral la proporción se invierte y los hombres son 2.849 (un 60,4%) mientras que las mujeres son 1.871 (un 39,6%).

El resumen gráfico se recoge en los siguientes cuadros:

Gráfico 3.1.3. Personal de la Administración General (sin docentes) por sexo y relación laboral



Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

2). La estructura por tramos de edad del personal de ambos colectivos, funcional y laboral, de la Administración General, nos muestra la siguiente situación:

Cuadro 3.1.1. Personal de la Administración General (sin docentes) por sexo y edad

PERSONAL ADMINISTRACIÓN GENERAL (sin docentes)						
Edad	Hombres	%	Mujeres	%	Total	% s/total
<30	169	71,01%	69	28,99%	238	1,65%
30 a 39	476	51,74%	444	48,26%	920	6,37%
40 a 49	1.350	44,50%	1.684	55,50%	3.034	21,00%
50 a 59	3.028	45,67%	3.602	54,33%	6.630	45,90%
=>60	1.791	49,43%	1.832	50,57%	3.623	25,08%
TOTAL	6.814	47,17%	7.631	52,83%	14.445	100,00%

Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

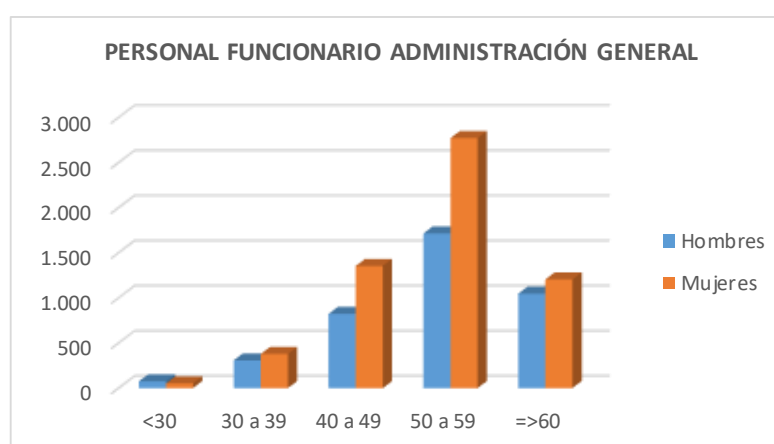
En el detalle por colectivo, podemos observar los datos siguientes:

Cuadro 3.1.2. Personal funcionario de la Administración General (sin docentes) por sexo y edad

PERSONAL FUNCIONARIO ADMINISTRACIÓN GENERAL						
Edad	Hombres	%	Mujeres	%	Total	% s/total
<30	74	58,73%	52	41,27%	126	1,30%
30 a 39	307	44,75%	379	55,25%	686	7,05%
40 a 49	823	37,82%	1.353	62,18%	2.176	22,38%
50 a 59	1.715	38,22%	2.772	61,78%	4.487	46,14%
=>60	1.046	46,49%	1.204	53,51%	2.250	23,14%
TOTAL	3.965	40,77%	5.760	59,23%	9.725	100,00%

Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

Gráfico 3.1.4. Personal funcionario de la Administración General (sin docentes) por sexo y edad



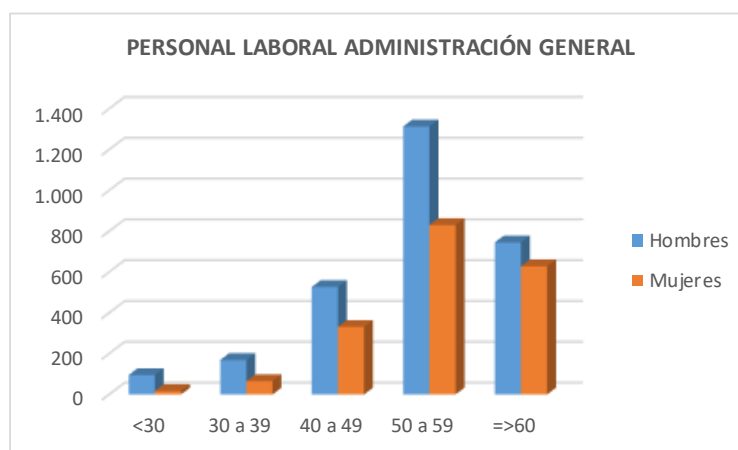
Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

Cuadro 3.1.3. Personal laboral de la Administración General (sin docentes) por sexo y edad

PERSONAL LABORAL ADMINISTRACIÓN GENERAL						
Edad	Hombres	%	Mujeres	%	Total	% s/total
<30	95	84,82%	17	15,18%	112	2,37%
30 a 39	169	72,22%	65	27,78%	234	4,96%
40 a 49	527	61,42%	331	38,58%	858	18,18%
50 a 59	1.313	61,27%	830	38,73%	2.143	45,40%
=>60	745	54,26%	628	45,74%	1.373	29,09%
TOTAL	2.849	60,36%	1.871	39,64%	4.720	100,00%

Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

Gráfico 3.1.5. Personal laboral de la Administración General (sin docentes) por sexo y edad



Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

Como primera conclusión, el porcentaje de personal con edad inferior a 30 años tiene una representación muy baja, tan sólo un 1,65% del total de ambos colectivos, en el que el 29% corresponde a mujeres y el 71% a hombres. Además, atendiendo al régimen laboral, en este intervalo de edad, el personal laboral se incrementa hasta el 2,4% siendo las mujeres tan sólo un 15,2%.

En el lado opuesto, el 71 de ambos colectivos tiene más de 50 años, y en este tramo, las mujeres alcanzan el 53% del total y los varones el 47%. Si al número de personas mayores de 50 años, le sumamos las que superan los 40 años el porcentaje se incrementa significativamente hasta el 92% del total, que pone en evidencia la existencia de un envejecimiento generalizado del personal funcionario y laboral.

En cuanto a la distribución por sexos, en el tramo de 40 a 49 años las mujeres representan el 55,5% del total, y alcanza el 62,2% para el caso de las empleadas del colectivo funcional. En el tramo de 30 a 39 años las mujeres suponen un 48,3% del total, con una distribución desigual puesto que en el personal funcionario un 55,2% son mujeres, mientras que en el personal laboral sólo el 27,8% son mujeres.

Se precisa que la edad del personal de la Administración General viene determinada básicamente por el período de existencia de la propia administración regional y la suspensión de procesos selectivos periódicos, dentro del contexto de la crisis económica; esta estructura de edad se irá renovando en la medida que se lleven a cabo los procesos de provisión de personal público.

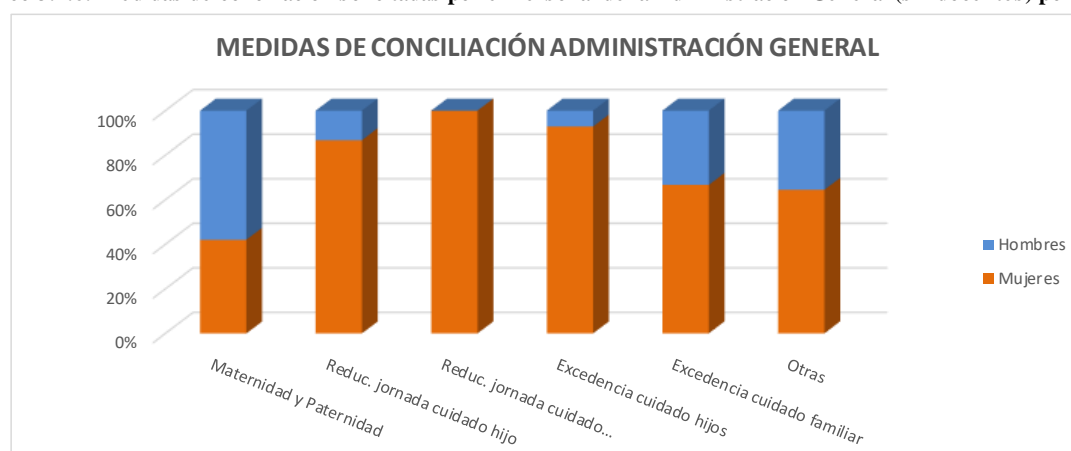
3.) En cuanto a las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, la situación es la siguiente:

Cuadro 3.1.4. Medidas de conciliación solicitadas por el Personal de la Administración General (sin docentes) por sexo

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN	Mujeres	%	Hombres	%	Total	% s/total
Maternidad y Paternidad	58	42,03%	80	57,97%	138	31,36%
Reducción de jornada por cuidado de hijo	85	86,73%	13	13,27%	98	22,27%
Reducción de jornada por cuidado de familiar	9	100,00%	-	0,00%	9	2,05%
Excedencia por cuidado de hijos	13	92,86%	1	7,14%	14	3,18%
Excedencia por cuidado de familiar	10	66,67%	5	33,33%	15	3,41%
Otras	107	64,46%	59	35,54%	166	37,73%
Total medidas de conciliación	282	64,09%	158	35,91%	440	100,00%

Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

Gráfico 3.1.6. Medidas de conciliación solicitadas por el Personal de la Administración General (sin docentes) por sexo

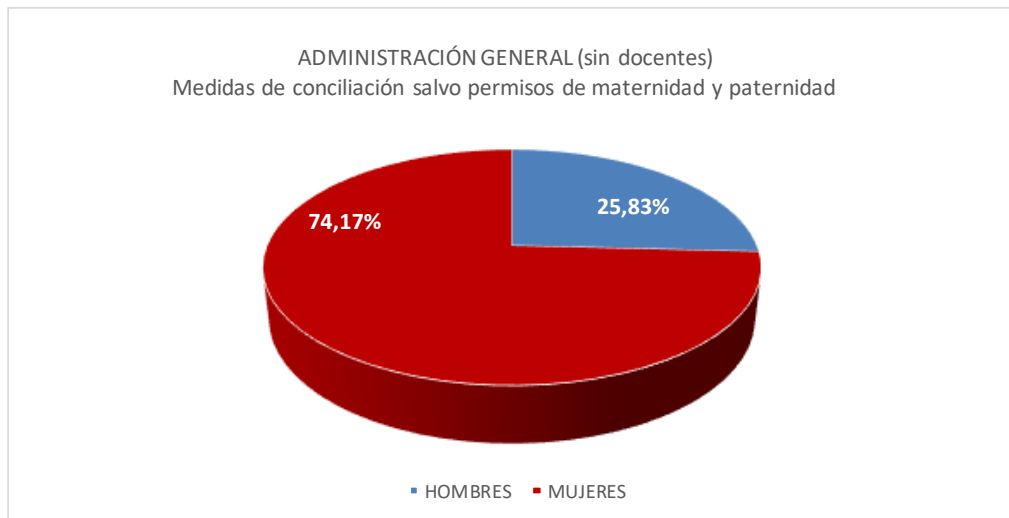


Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

Analizado en conjunto, se observa que de las 440 incidencias referidas a los ámbitos señalados, 282 fueron solicitadas por mujeres y 158 por hombres, es decir el 64,09% fueron solicitadas por mujeres, poniéndose de manifiesto que las mujeres son las que asumen mayoritariamente estas tareas de cuidado.

La situación muestra una mayor diferencia, si excluimos del cómputo los permisos por maternidad y paternidad, -retribuidos-, y contabilizamos los que suponen una disminución o pérdida absoluta de ingresos para el que lo solicita. En este caso, de las 302 medidas resultantes, sólo 78, el 25,8% son solicitadas por hombres, mientras que el resto, 224 por mujeres que representan el 74,2%.

Gráfico 3.1.7. Medidas de conciliación salvo permisos de paternidad y maternidad solicitadas por el Personal de la Administración General (sin docentes) por sexo



Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

En el Servicio Público de Empleo, organismo autónomo adscrito a la Consejería de Industria, Comercio y Empleo, trabajan un total de **868 personas**, teniendo en cuenta al personal funcionario y laboral. De ellas, 285 son varones y 583 mujeres, es decir el 67,2%.

Gráfico 3.1.8. Personal del Servicio Público de Empleo por sexo



Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

1). Analizando la estructura por tramos de edad del personal, tanto del personal funcionario como del laboral, se obtiene la siguiente situación:

Cuadro 3.1.5. Personal del Servicio Público de Empleo por sexo y edad

PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL. SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO						
Edad	Hombres	% s/total	Mujeres	% s/total	Total	% s/total
<30	3	75,00%	1	25,00%	4	0,46%
30 a 39	11	28,21%	28	71,79%	39	4,49%
40 a 49	69	37,50%	115	62,50%	184	21,20%
50 a 59	124	32,21%	261	67,79%	385	44,35%
=>60	78	30,47%	178	69,53%	256	29,49%
TOTAL	285	32,83%	583	67,17%	868	100,00%

Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

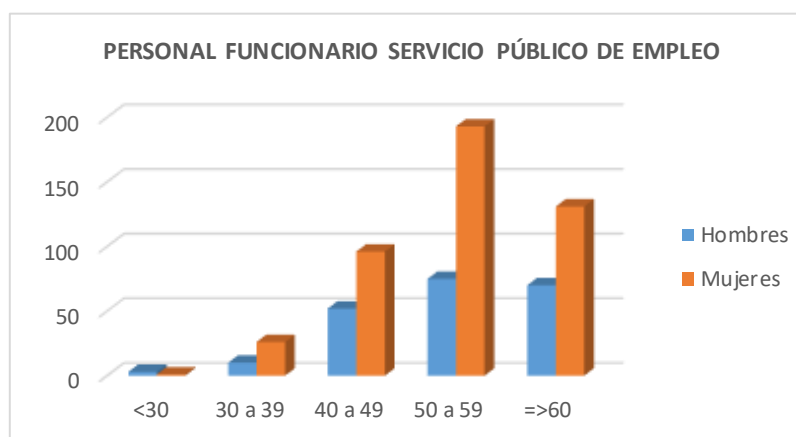
En el desglose por colectivos la distribución por edades y sexos es la siguiente:

Cuadro 3.1.6. Personal funcionario del Servicio Público de Empleo por sexo y edad

PERSONAL FUNCIONARIO SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO					
Edad	Hombres	% s/total	Mujeres	% s/total	Total
<30	3	75,00%	1	25,00%	4
30 a 39	10	27,78%	26	72,22%	36
40 a 49	52	35,14%	96	64,86%	148
50 a 59	75	27,99%	193	72,01%	268
=>60	70	34,83%	131	65,17%	201
TOTAL	210	31,96%	447	68,04%	657

Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

Gráfico 3.1.9. Personal funcionario del Servicio Público de Empleo por sexo y edad



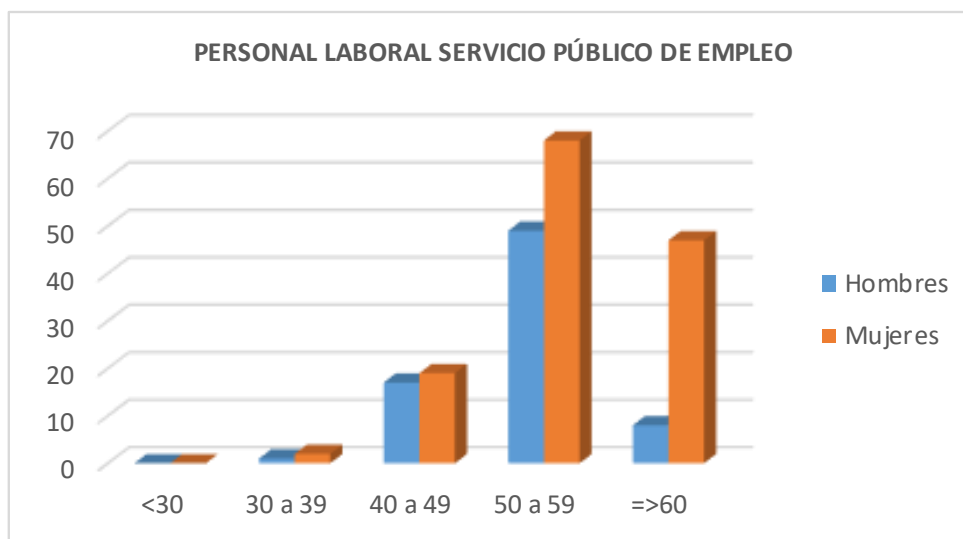
Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

Cuadro 3.1.7. Personal laboral del Servicio Público de Empleo por sexo y edad

PERSONAL LABORAL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO					
Edad	Hombres	% s/total	Mujeres	% s/total	Total
<30	0		0		-
30 a 39	1	33,33%	2	66,67%	3
40 a 49	17	47,22%	19	52,78%	36
50 a 59	49	41,88%	68	58,12%	117
=>60	8	14,55%	47	85,45%	55
TOTAL	75	35,55%	136	64,45%	211

Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

Gráfico 3.1.10. Personal laboral del Servicio Público de Empleo por sexo y edad



Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

En la estructura por edades, destaca, como en la mayoría de la administración regional, el bajo porcentaje del personal de edad inferior a 30 años, un 0,46% del total, mientras que el 44,35% del personal está en el tramo de 50 a 59 años.

El 73,85% son mayores de 50 años siendo mujeres el 68,5%, si bien el tramo de mayor participación de las mujeres es en el tramo de 30 a 39 años, en el que alcanzan el 71,8%.

2). En el análisis por grupos o categorías profesionales, la plantilla total de 868 trabajadores del Servicio Público de Empleo, presenta la siguiente situación atendiendo a la distribución por sexos:

Cuadro 3.1.8. Personal funcionario del Servicio Público de Empleo por sexo y grupo

PERSONAL FUNCIONARIO SEPE						
Grupo	Mujeres	%	Hombres	%	Total	% s/total
A1	64	67,37%	31	32,63%	95	14,46%
A2	156	66,95%	77	33,05%	233	35,46%
C1	77	56,62%	59	43,38%	136	20,70%
C2	150	77,72%	43	22,28%	193	29,38%
E						
total	447	68,04%	210	31,96%	657	100%

Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

Dentro del colectivo funcional, las mujeres representan el 68% del total, si bien por

grupos, en el grupo C2 el porcentaje sube hasta el 77,7%, mientras que en el grupo C1 se quedan en el 56,6% del total.

En el colectivo laboral, la distribución de las 225 personas trabajadoras es la siguiente:

Cuadro 3.1.9. Personal laboral del Servicio Público de Empleo por sexo y grupo

PERSONAL LABORAL SEPE						
Grupo	Mujeres	%	Hombres	%	Total	% s/total
1	2	28,57%	5	71,43%	7	3,32%
2	67	65,05%	36	34,95%	103	48,82%
3	3	21,43%	11	78,57%	14	6,64%
4	20	74,07%	7	25,93%	27	12,80%
5	44	73,33%	16	26,67%	60	28,44%
total	136	64,45%	75	35,55%	211	100,00%

Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

El porcentaje de mujeres en los últimos grupos (4 y 5) es significativa y asciende a un 74% y un 73,3% del total de cada grupo, respectivamente, si bien en el nivel superior la representación femenina es menor alcanzando el 28,6% y en el nivel 3, representa el 21,4%, en ambos casos, sobre el total del grupo.

3). Respecto a las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, en el seno del Servicio Público de Empleo la situación es la siguiente:

Cuadro 3.1.10. Medidas de conciliación solicitadas por el Personal del Servicio Público de Empleo por sexo

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN (1)	Mujeres	% s/total	Hombres	% s/total	Total
Maternidad y Paternidad	14	66,67%	7	33,33%	21
Reducción de jornada por cuidado de hijo	14	233,33%	3	50,00%	6
Reducción de jornada por cuidado de familiar	4	80,00%	1	20,00%	5
Excedencia por cuidado de hijos					0
Excedencia por cuidado de familiar					0
Otras (1)	3	100,00%	0	0,00%	3
Total medidas de conciliación	35	76,09%	11	23,91%	46

Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

Se observa que de los 12 supuestos de utilización de alguna medida de conciliación de la vida laboral con la familiar, corresponden, en su mayoría, a trabajadoras (más del 91% del total), mientras que los hombres hacen uso de estas opciones en menor medida (menos del 9%), y en particular, no figuran entre las personas beneficiarias de una reducción de jornada, o bien una excedencia por este motivo.

GERENCIA DE SERVICIOS SOCIALES

En la Gerencia de Servicios Sociales, organismo autónomo adscrito a la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, trabajan un total de 5.746 personas, de las que 4 figuran en puestos de altos cargos (dos hombres y dos mujeres), de forma que el análisis se realiza sobre la plantilla restante, **5.742 personas**.

En primer lugar, el 22,8% de ese total son personal funcionario y el 77,2%, personal laboral, y la distribución por sexos, presenta una configuración de 1.193 varones y 4.549 mujeres, colectivo que representa casi el 80% del total.

Gráfico 3.1.11. Personal la Gerencia de Servicios Sociales por sexo



Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

1). **Analizando la estructura por edades del personal**, y su régimen laboral, la situación en este organismo es la siguiente:

Cuadro 3.1.11. Personal de la Gerencia Servicios Sociales por sexo y edad

PERSONAL GERENCIA SERVICIOS SOCIALES						
Edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total	% s/total
<30	130	72,22%	50	27,78%	180	3,13%
30 a 39	490	83,05%	100	16,95%	590	10,28%
40 a 49	1.015	79,73%	258	20,27%	1.273	22,17%
50 a 59	1.802	79,00%	479	21,00%	2.281	39,72%
=>60	1.112	78,42%	306	21,58%	1.418	24,70%
TOTAL	4.549	79,22%	1.193	20,78%	5.742	100,00%

Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

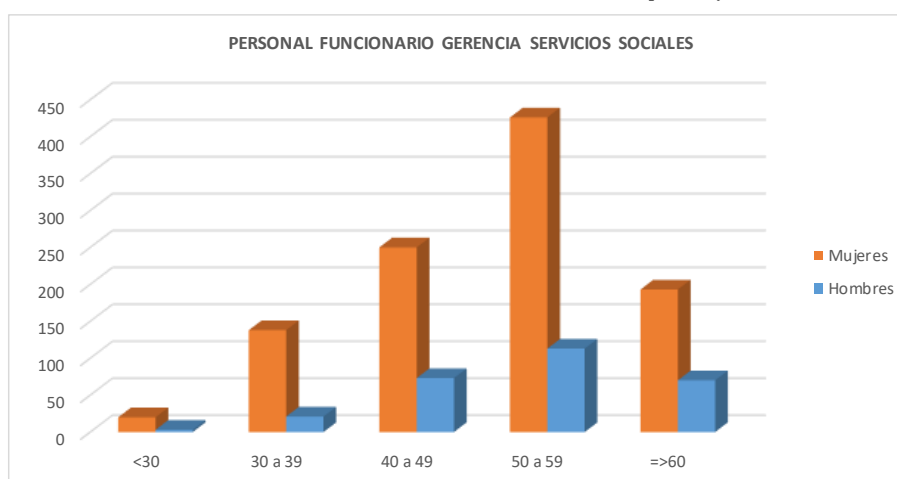
Desglosando según la relación contractual con la Administración, los datos son los siguientes:

Cuadro 3.1.12. Personal funcionario de la Gerencia Servicios Sociales por sexo y edad

PERSONAL FUNCIONARIO GERENCIA SERVICIOS SOCIALES						
Edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total	% s/total
<30	20	86,96%	3	13,04%	23	1,76%
30 a 39	138	86,79%	21	13,21%	159	12,17%
40 a 49	250	77,40%	73	22,60%	323	24,71%
50 a 59	426	79,04%	113	20,96%	539	41,24%
=>60	193	73,38%	70	26,62%	263	20,12%
TOTAL	1.027	78,58%	280	21,42%	1.307	100,00%

Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

Gráfico 3.1.12. Personal funcionario Gerencia Servicios Sociales por sexo y edad



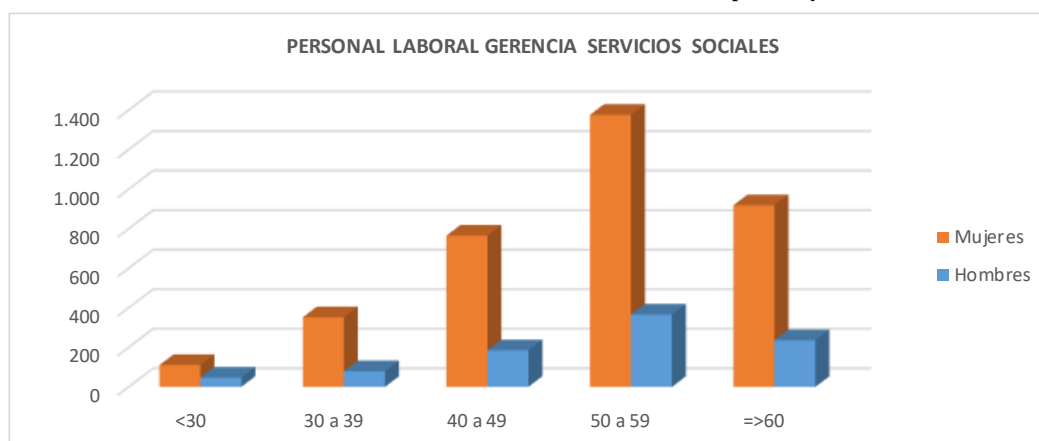
Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

Cuadro 3.1.13. Personal laboral de la Gerencia Servicios Sociales por sexo y edad

PERSONAL LABORAL GERENCIA SERVICIOS SOCIALES						
Edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total	% s/total
<30	110	70,06%	47	29,94%	157	3,54%
30 a 39	352	81,67%	79	18,33%	431	9,72%
40 a 49	765	80,53%	185	19,47%	950	21,42%
50 a 59	1.376	78,99%	366	21,01%	1.742	39,28%
=>60	919	79,57%	236	20,43%	1.155	26,04%
TOTAL	3.522	79,41%	913	20,59%	4.435	100,00%

Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

Gráfico 3.1.13. Personal laboral Gerencia Servicios Sociales por sexo y edad



Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

Destaca, en línea con la administración regional, el bajo porcentaje del personal de edad inferior a 30 años, un 3,1% del total, y su disminución dentro del colectivo funcional donde sólo alcanza el 1,8%. En este tramo de edad las mujeres alcanzan el 72,2% que se eleva en el caso de las empleadas de régimen funcional al 87% del colectivo.

El tramo de mayor presencia femenina es el de 30 a 39 años, en el que alcanza el 83,1%; en cambio en el tramo de mayores de 60 años su representatividad es del 78,4%.

2). Atendiendo a los grupos profesionales, comenzando por el personal funcionario de la plantilla de la Gerencia de Servicios Sociales, se distribuye por sexos según el siguiente cuadro:

Cuadro 3.1.14. Personal funcionario de la Gerencia Servicios Sociales por sexo y grupo

PERSONAL FUNCIONARIO GERENCIA SERVICIOS SOCIALES						
Grupo	Mujeres	%	Hombres	%	Total	% s/total
A1	188	78,33%	52	21,67%	240	18,36%
A2	349	80,23%	86	19,77%	435	33,28%
C1	139	76,37%	43	23,63%	182	13,93%
C2	351	78,00%	99	22,00%	450	34,43%
E						0,00%
total	1.027	78,58%	280	21,42%	1.307	100,00%

Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

En el colectivo funcional, las mujeres tienen representaciones altas en todos los grupos, con el porcentaje mayor en el grupo A2 alcanzando el 80,2%, seguido del grupo A1 con el 78,3% y el C2 con el 78%.

En el colectivo laboral, en los grupos 3 y 2 la presencia femenina supera el 80%, mientras que en el grupo 1 sólo alcanza el 57%.

Cuadro 3.1.15. Personal laboral de la Gerencia Servicios Sociales por sexo y grupo

PERSONAL LABORAL GERENCIA SERVICIOS SOCIALES						
Grupo	Mujeres	%	Hombres	%	Total	% s/total
1	53	56,99%	40	43,01%	93	2,10%
2	630	82,03%	138	17,97%	768	17,32%
3	1.664	81,17%	386	18,83%	2.050	46,22%
4	1.175	77,15%	348	22,85%	1.523	34,34%
5	-	0,00%	1	100,00%	1	0,02%
total	3.522	79,41%	913	20,59%	4.435	100,00%

Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

3). En cuanto a las medidas relativas a la conciliación de la vida laboral y familiar, la situación se recoge en el siguiente cuadro:

Cuadro 3.1.16. Medidas de conciliación solicitadas por el Personal de la Gerencia Servicios Sociales por sexo

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN	Mujeres	% s/total	Hombres	% s/total	Total
Maternidad y Paternidad	97	82,91%	20	17,09%	117
Reducción de jornada por cuidado de hijo	142	95,30%	7	4,70%	149
Reducción de jornada por cuidado de familiar	28	90,32%	3	9,68%	31
Excedencia por cuidado de hijos	-		-		-
Excedencia por cuidado de familiar	5	100,00%	-	0,00%	5
Otras					
Total medidas de conciliación	272	90,07%	30	9,93%	302

Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

Del total de medidas de conciliación solicitadas, el 90,1% fueron realizadas por las trabajadoras, pero si tenemos en cuenta sólo los supuestos con medidas de conciliación de la vida laboral con la familiar que suponen reducción de ingresos, o en su caso, renuncia a los mismos, son utilizadas en su gran mayoría por las trabajadoras (más del 94%), mientras que los trabajadores que han hecho uso de alguna medida es menos del 6%.

3.2. PERSONAL DOCENTE NO UNIVERSITARIO

Bajo este título se recoge a todos los empleados públicos que prestan sus servicios en la enseñanza no universitaria; es decir, profesorado de los centros docentes no universitarios, dependientes de la Consejería de Educación. Este colectivo suma **34.865 personas**, de los que 25.507 son mujeres (el 73,2%) y 9.358 hombres (el 26,8%).

Gráfico 3.2.1. Personal docente no universitario por sexo



Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

1). En función del régimen laboral, se observa que el personal funcionario es de 29.979 personas el 86%, mientras que 4.886 el 14% es personal laboral.

La presencia femenina alcanza el 72,3% en el primer colectivo y el 78,6% en el segundo, mientras que la proporción de varones representa el 27,3% y el 21,4%, respectivamente.

En el caso de personal funcionario, la distribución por grupo profesional, muestra que en el grupo A2 es donde la presencia de la mujer es mayor, alcanzando el 79,4% por un 20,6% de los hombres. Igualmente, en el grupo A1, la presencia de la mujer es mayoritaria con el 64,3%, siendo el 35,7% hombres.

Cuadro 3.2.1. Personal funcionario docente no universitario por sexo y grupo

P.FUNCIONARIO DOCENTE NO UNIVERSITARIO						
Grupo/subgrupo	Mujeres	%	Hombres	%	Total	% s/total
A1	9.092	64,27%	5.055	35,73%	14.147	47,19%
A2	12.574	79,42%	3.258	20,58%	15.832	52,81%
C1	-		-		-	
C2	-		-		-	
E	-		-		-	
total	21.666	72,27%	8.313	27,73%	29.979	100,00%

Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

En cuanto a la situación del personal laboral por grupos profesionales, se muestra la siguiente distribución:

Cuadro 3.2.2. Personal laboral docente no universitario por sexo y grupo

P.LABORAL DOCENTE NO UNIVERSITARIO						
Grupo/subgrupo	Mujeres	%	Hombres	%	Total	% s/total
1	83	38,25%	134	61,75%	217	4,44%
2	756	83,63%	148	16,37%	904	18,50%
3	1.193	87,91%	164	12,09%	1.357	27,77%
4	1.809	75,12%	599	24,88%	2.408	49,28%
5	-		-		-	
total	3.841	78,61%	1.045	21,39%	4.886	100,00%

Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

El grupo mayoritario es el Grupo 4 en el que se encuentran 2.408 personas, casi la mitad del total laboral, siendo un 75,1% mujeres y un 24,9% hombres.

En el resto del colectivo, a excepción del Grupo 1, en el que los hombres suponen el 61,7%, la presencia de la mujer es mayoritaria, destacando sobre todo su presencia en el Grupo 3 en el que alcanza un 87,9%.

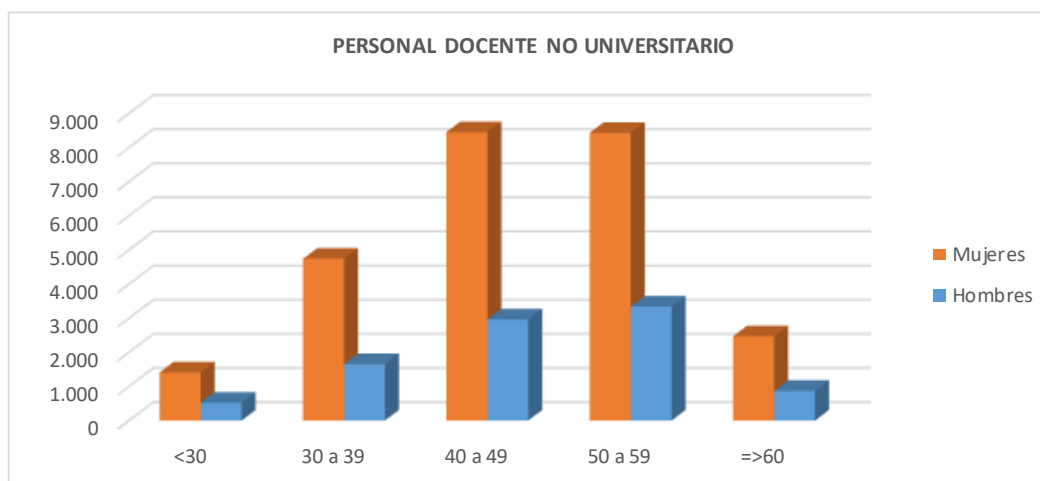
2). La estructura de personal por tramos de edad, se refleja en el siguiente cuadro:

Cuadro 3.2.3. Personal docente no universitario por sexo y edad

PERSONAL DOCENTE NO UNIVERSITARIO						
Edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total	% s/total
<30	1.410	72,87%	525	27,13%	1.935	5,55%
30 a 39	4.742	74,09%	1.658	25,91%	6.400	18,36%
40 a 49	8.453	74,05%	2.963	25,95%	11.416	32,74%
50 a 59	8.430	71,62%	3.340	28,38%	11.770	33,76%
=>60	2.472	73,92%	872	26,08%	3.344	9,59%
TOTAL	25.507	73,16%	9.358	26,84%	34.865	100,00%

Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

Gráfico 3.2.2. Personal docente no universitario por sexo y edad



Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

Destaca que sólo el 9,6% del personal es mayor de 60 años, mientras que la mayoría el 66,5% se sitúa entre 40 y 59 años, y el 5,5% es menor de 30 años.

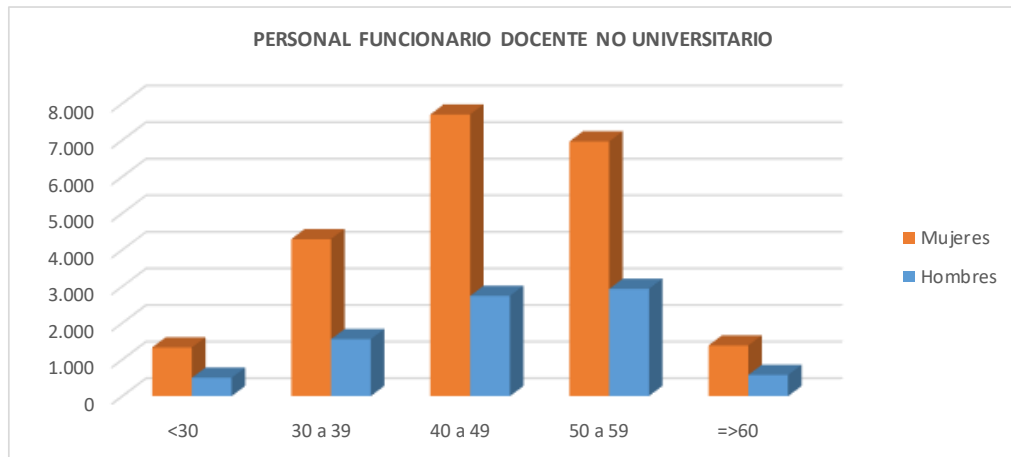
Por régimen laboral, la situación es la siguiente:

Cuadro 3.2.4. Personal funcionario docente no universitario por sexo y edad

PERSONAL FUNCIONARIO DOCENTE NO UNIVERSITARIO						
Edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total	% s/total
<30	1.331	72,61%	502	27,39%	1.833	6,11%
30 a 39	4.291	73,36%	1.558	26,64%	5.849	19,51%
40 a 49	7.698	73,74%	2.741	26,26%	10.439	34,82%
50 a 59	6.962	70,36%	2.933	29,64%	9.895	33,01%
=>60	1.384	70,50%	579	29,50%	1.963	6,55%
TOTAL	21.666	72,27%	8.313	27,73%	29.979	100,00%

Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

Gráfico 3.2.3. Personal funcionario docente no universitario por sexo y edad



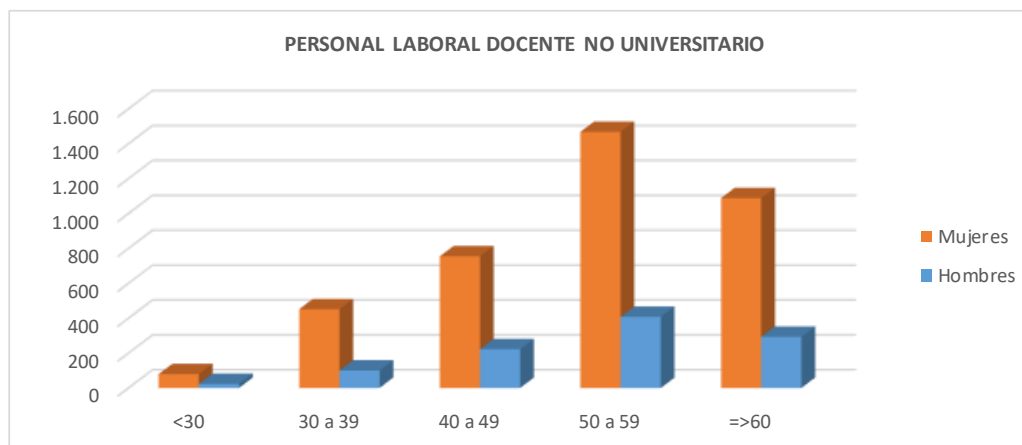
Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

Cuadro 3.2.5. Personal laboral docente no universitario por sexo y edad

PERSONAL LABORAL DOCENTE NO UNIVERSITARIO						
Edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total	% s/total
<30	79	77,45%	23	22,55%	102	2,09%
30 a 39	451	81,85%	100	18,15%	551	11,28%
40 a 49	755	77,28%	222	22,72%	977	20,00%
50 a 59	1.468	78,29%	407	21,71%	1.875	38,37%
=>60	1.088	78,78%	293	21,22%	1.381	28,26%
TOTAL	3.841	78,61%	1.045	21,39%	4.886	100,00%

Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

Gráfico 3.2.4. Personal laboral docente no universitario por sexo y edad



Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

El porcentaje de personal con edad inferior a 30 años tiene una representación muy baja, un 6,1% en el colectivo de personal funcionario y tan sólo un 2,1% del personal laboral, alcanzando la presencia femenina el 72,6% y el 77,4% respectivamente.

En el personal funcionario, el 67,8% del personal ese encuentra en el tramo de 40 a 59 años, siendo el porcentaje de mujeres superior al 70%; y por el contrario, las personas mayores de 60 años alcanza sólo el 6,5%, con el 70,5% de mujeres.

En cuanto al personal laboral, los porcentajes varían, y en este caso, las personas entre 50 y 59 años suponen el 38,4% del total, con una representación femenina del 78,3%. El colectivo femenino es mayoría en todos tramos de edad destacando especialmente el tramo de 30 a 39 años con un 81,8% y el de mayores de 60 años con un 78,8%. Los tramos de menor edad sólo representan el 2,1% y el 11,3% del total.

3). En cuanto a las medidas de conciliación, la situación se recoge en el siguiente cuadro:

Cuadro 3.2.6. Medidas de conciliación solicitadas por el Personal docente no universitario por sexo

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN	Mujeres	% s/total	Hombres	% s/total	Total
Maternidad y Paternidad	582	67,60%	279	32,40%	861
Reducción de jornada por cuidado de hijo	510	86,88%	77	13,12%	587
Reducción de jornada por cuidado de familiar	45	80,36%	11	19,64%	56
Excedencia por cuidado de hijos	158	98,14%	3	1,86%	161
Excedencia por cuidado de familiar	16	76,19%	5	23,81%	21
Otras	50	94,34%	3	5,66%	53
Total medidas de conciliación	1.361	78,26%	378	21,74%	1.739

Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

El total de medidas de conciliación solicitadas durante el 2022 es de 1.739 de las que el 78,3% las solicitaron las mujeres y el 21,7% los hombres. Si eliminamos las solicitudes por maternidad y paternidad, en las medidas que realmente suponen una disminución de los ingresos de la persona que lo solicitan, de las 878 solicitudes, 779 fueron solicitadas por mujeres, es decir un 88,7%, mientras que los hombres solicitantes fueron un 11,3%.

3.3. PERSONAL QUE PRESTA SUS SERVICIOS EN LA GERENCIA REGIONAL DE SALUD

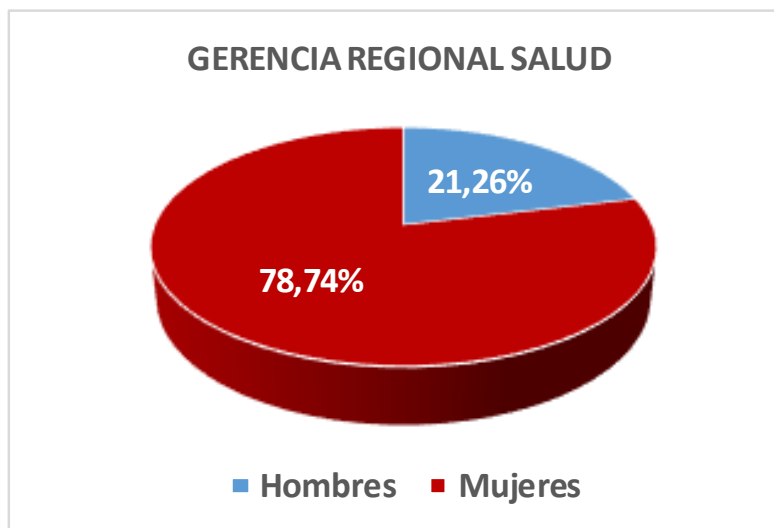
En este epígrafe se analiza el conjunto de personas trabajadoras en la Gerencia Regional de Salud, organismo autónomo adscrito a la Consejería de Sanidad y responsables del sistema sanitario de la Comunidad, e incluye al personal tanto en funciones de gestión como de prestación de servicios sanitarios y en todos los niveles: atención primaria, atención especializada, emergencias sanitarias, y el personal interno residente.

En conjunto suman **34.856 trabajadores**, de los que 5 son altos cargos, 2 mujeres y 3 varones.

El análisis por tanto se centra en los colectivos restantes, 34.851 personas, de las que 32.488 pertenecen al colectivo de personal funcionario (a efectos de este estudio se acumulan en este concepto el personal de régimen funcionario y de régimen estatutario) que suponen en 93,2% del total, y 2.363 son personal laboral, el 6,8% (incluido el personal residente MIR, FIR, EIR...).

Del conjunto de trabajadores de la Gerencia Regional de Salud, 27.442 son mujeres, es decir el 78,7%, y 7.414 son hombres, que supone el 21,3% del total.

Gráfico 3.3.1. Personal Gerencia Regional Salud por sexo



Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

1). La distribución por régimen laboral, muestra que la presencia femenina alcanza el 79,6% entre el personal funcionario y el 67,0% en el de régimen laboral, mientras el 20,4% y el 33%, son varones, respectivamente.

En el caso de personal funcionario, la distribución por grupo profesional es la siguiente:

Cuadro 3.3.1. Personal funcionario Gerencia Regional Salud por sexo y grupo

P.FUNCIONARIO GRS						
Grupo/subgrupo	Mujeres	%	Hombres	%	Total	% s/total
A1	4.633	60,13%	3.072	39,87%	7.705	23,72%
A2	9.655	89,26%	1.162	10,74%	10.817	33,30%
C1	1.845	78,81%	496	21,19%	2.341	7,21%
C2	7.384	89,44%	872	10,56%	8.256	25,41%
E	2.340	69,46%	1.029	30,54%	3.369	10,37%
total	25.857	79,59%	6.631	20,41%	32.488	100,00%

Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

En los grupos A2, C1 y C2 el porcentaje de mujeres supera ampliamente al de los hombres alcanzando el 89,3%, el 78,8% y el 89,4% respectivamente. En cambio en los grupos A1 y E, si bien la representación de las mujeres es mayoritaria, un 60,1% y 69,5% respectivamente, el porcentaje se sensiblemente inferior.

En cuanto a la situación del personal laboral por grupos profesionales, la distribución es la siguiente:

Cuadro 3.3.2. Personal laboral Gerencia Regional Salud por sexo y grupo

PERSONAL LABORAL GRS						
Grupo	Mujeres	%	Hombres	%	Total	% s/total
1	1.195	64,11%	669	35,89%	1.864	78,88%
2	259	89,00%	32	11,00%	291	12,31%
3	58	69,05%	26	30,95%	84	3,55%
4	17	85,00%	3	15,00%	20	0,85%
5	54	51,92%	50	48,08%	104	4,40%
total	1.583	66,99%	780	33,01%	2.363	100,00%

Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

En el caso de este colectivo, como en el caso anterior, en todos los grupos la presencia de mujeres es mayoritaria. Destaca la presencia mayoritaria de las mujeres en los grupos 2 y 4 en los que se alcanza un 89% y un 85% respectivamente.

El 78,9% pertenecen al grupo 1 en el que se encuentran 1.864 personas de las que el 64,1% son mujeres y el 35,9% son hombres.

2.)Atendiendo al análisis por grupos de edad, la distribución es la siguiente:

Cuadro 3.3.3. Personal de la Gerencia Regional Salud por sexo y edad

PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL. GERENCIA REGIONAL SALUD						
Edad	Hombres	%	Mujeres	%	Total	% s/total
<30	529	28,61%	1320	71,39%	1.849	5,31%
30 a 39	956	21,10%	3574	78,90%	4.530	13,00%
40 a 49	1584	19,20%	6668	80,80%	8.252	23,68%
50 a 59	2325	19,17%	9806	80,83%	12.131	34,81%
=>60	2017	24,94%	6072	75,06%	8.089	23,21%
TOTAL	7411	21,26%	27440	78,74%	34.851	100,00%

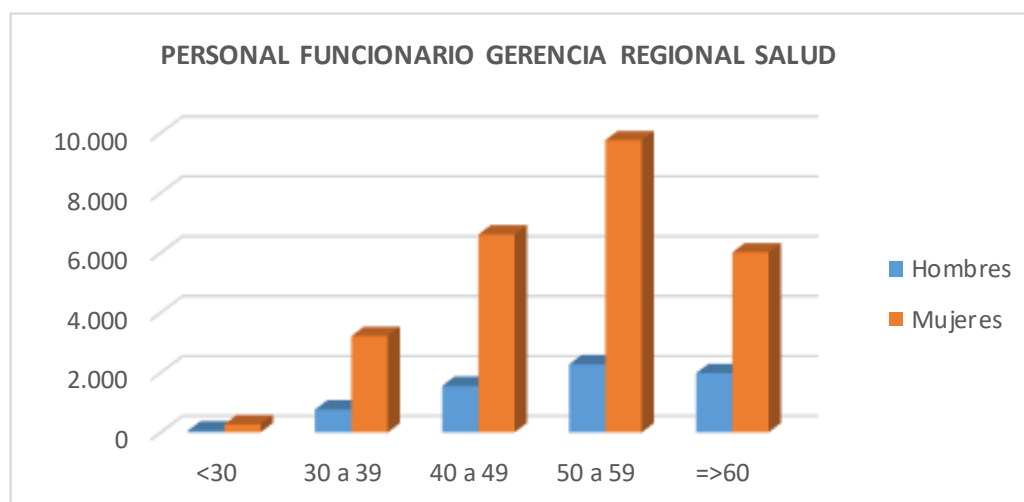
Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

Cuadro 3.3.4. Personal funcionario de la Gerencia Regional Salud por sexo y edad

PERSONAL FUNCIONARIO GERENCIA REGIONAL SALUD						
Edad	Hombres	%	Mujeres	%	Total	% s/total
<30	62	18,79%	268	81,21%	330	0,95%
30 a 39	766	19,23%	3217	80,77%	3.983	11,43%
40 a 49	1552	19,02%	6608	80,98%	8.160	23,41%
50 a 59	2273	18,90%	9753	81,10%	12.026	34,51%
=>60	1978	24,76%	6011	75,24%	7.989	22,92%
TOTAL	6631	20,41%	25857	79,59%	32.488	93,22%

Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

Gráfico 3.3.2. Personal funcionario Gerencia Regional Salud por sexo y edad



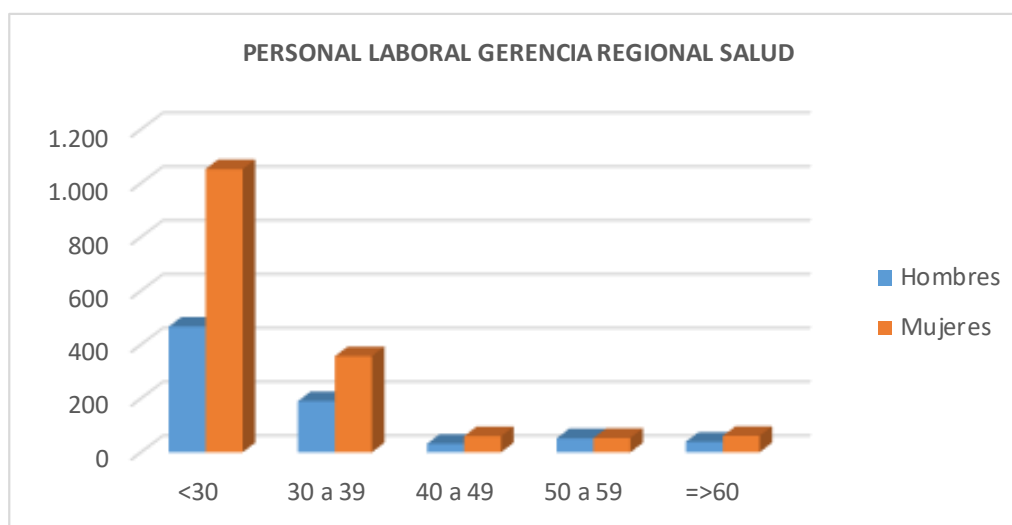
Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

Cuadro 3.3.5. Personal laboral de la Gerencia Regional Salud por sexo y edad

PERSONAL LABORAL GERENCIA REGIONAL SALUD						
Edad	Hombres	%	Mujeres	%	Total	% s/total
<30	467	30,74%	1.052	69,26%	1.519	64,28%
30 a 39	190	34,73%	357	65,27%	547	23,15%
40 a 49	32	34,78%	60	65,22%	92	3,89%
50 a 59	52	49,52%	53	50,48%	105	4,44%
=>60	39	39,00%	61	61,00%	100	4,23%
TOTAL	780	33,01%	1583	66,99%	2.363	100,00%

Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

Gráfico 3.3.3. Personal laboral Gerencia Regional Salud por sexo y edad



Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

Los trabajadores de la Gerencia Regional de Salud menores de 30 años suponen el 5,3% de total, de ellos el 71,4% son mujeres. La distribución es muy desigual, ya que los funcionarios de este tramo de edad (incluidos los estatutarios) suponen solo un 0,9%, siendo mujeres el 81,2%, mientras que en los laborales este porcentaje se eleva hasta el 64,2%, esto se debe a que todo el personal en formación (médicos, enfermeros, farmacéuticos, químicos y psicólogos internos residentes) tiene este régimen, y por tanto son personal de joven, siendo el 69,3% mujeres.

El tramo de edad más numeroso es el de los 50 a 59 años y el de mayores de 60 años con un 34,8% y un 23,2% respectivamente, alcanzando la participación de la mujer unos niveles del 80,8% y del 75,19%. En estos tramos, la gran mayoría es personal funcionario o estatutario, siendo muy reducido el número de trabajadores laborales.

Por último, en los tramos de edad de 30 a 39 años y de 40 a 49 años representan el 13% y el 23,7% con un porcentaje de participación de la mujer en ambos casos cercano al 80%.

3.) Las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar presentan el resumen siguiente:

Cuadro 3.3.6. Medidas de conciliación solicitadas por el Personal de la Gerencia Regional Salud sexo

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN	Mujeres	% s/total	Hombres	% s/total	Total
Maternidad y Paternidad	386	74,95%	129	25,05%	515
Reducción de jornada por cuidado de hijo	1.029	93,46%	72	6,54%	1.101
Reducción de jornada por cuidado de familiar	441	93,43%	31	6,57%	472
Excedencia por cuidado de hijos	209	93,30%	15	6,70%	224
Excedencia por cuidado de familiar	56	83,58%	11	16,42%	67
Otras	28	57,14%	21	42,86%	49
Total medidas de conciliación	2.149	88,51%	279	11,49%	2.428

Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

Se observa que las medidas de conciliación que suponen reducción de ingresos o renuncia a los mismos, son solicitadas en su mayoría por las trabajadoras, y así, en medidas como la reducción de jornada o excedencia por cuidado de hijo o por cuidado de familiar, los porcentajes superan el 90% en su mayoría.

3.4. PERSONAL DE OTROS ENTES

INSTITUTO PARA LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL DE CASTILLA Y LEÓN.

En el Instituto para la Competitividad Empresarial de Castilla y León (ICE), ente adscrito a la Consejería de Economía y Hacienda, trabajan **228 personas**, de las que un hombre ocupa un alto cargo, siendo el resto personal laboral, 81 son hombres y 146 mujeres, donde la presencia femenina es prácticamente dos tercios de la plantilla, el 64,04%.

Gráfico 3.4.1. Personal Instituto Competitividad Empresarial por sexo



Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

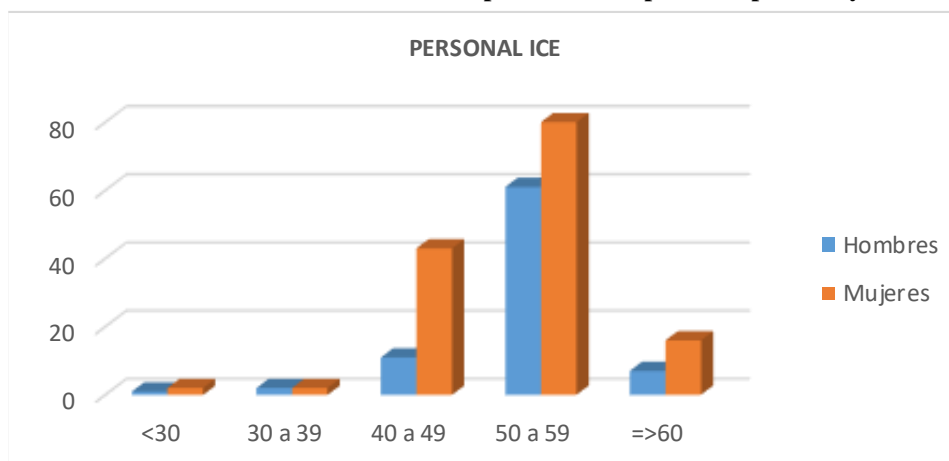
1). En cuanto a la estructura por tramos de edad, la distribución en clave de sexo presenta la siguiente distribución:

Cuadro 3.4.1. Personal Instituto Competitividad Empresarial por sexo y edad

PERSONAL LABORAL ICE						
Edad	Hombres	%	Mujeres	%	Total	% s/total
<30	1	33,33%	2	66,67%	3	1,32%
30 a 39	2	50,00%	2	50,00%	4	1,75%
40 a 49	11	20,37%	43	79,63%	54	23,68%
50 a 59	61	42,36%	83	57,64%	144	63,16%
=>60	7	30,43%	16	69,57%	23	10,09%
TOTAL	82	35,96%	146	64,04%	228	100,00%

Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

Gráfico 3.4.2. Personal Instituto Competitividad Empresarial por sexo y edad



Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

Se observa una fuerte prevalencia del grupo de edad de entre 50 y 59 años, que suman 144 de los 228 trabajadores de ambos sexos, de los que 61 son varones y 83 mujeres. De esta forma, el 63,2% de las personas que trabajan en el Instituto se encuentra en este tramo de edad.

Le sigue el grupo de personas entre 40 y 49 años, que representa un 23,7% de la plantilla total (el 79,6% mujeres) y que muestra que casi el 97% del total supera los 40 años, una muestra más de la tendencia de envejecimiento en el sector público de la Administración regional.

2). Si atendemos a la distribución por grupos profesionales, el resultado se puede apreciar en el siguiente cuadro:

Cuadro 3.4.2. Personal laboral Instituto Competitividad Empresarial por sexo y grupo

PERSONAL LABORAL ICE						
Grupo	Mujeres	%	Hombres	%	Total	% s/total
1	75	54,74%	62	45,26%	137	60,35%
2	23	69,70%	10	30,30%	33	14,54%
3	26	81,25%	6	18,75%	32	14,10%
4	22	88,00%	3	12,00%	25	11,01%
5						
	146	64,32%	81	35,68%	227	100,00%

Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

Las mujeres son mayoría en todas las categorías profesionales, siendo la diferencia menor en el grupo 1 que representa el 60,35% del total del personal, e incrementándose la

prevalencia de la mujer a medida que la categoría es inferior. De hecho, en el Grupo 4, el 88% del personal son mujeres.

3). En cuanto a las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, utilizadas por el personal del Instituto, el cuadro resumen es el siguiente:

Cuadro 3.4.3. Medidas de conciliación solicitadas por el Personal del Instituto Competitividad Empresarial por sexo

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN	Mujeres	% s/total	Hombres	% s/total	Total
Maternidad y Paternidad					
Reducción de jornada por cuidado de hijo	28	96,55%	1	3,45%	29
Reducción de jornada por cuidado de familiar	1	100,00%	0	0,00%	1
Excedencia por cuidado de hijos					
Excedencia por cuidado de familiar	1	100,00%	0	0,00%	1
Otras	17	70,83%	7	29,17%	24
Total medidas de conciliación	47	85,45%	8	14,55%	55

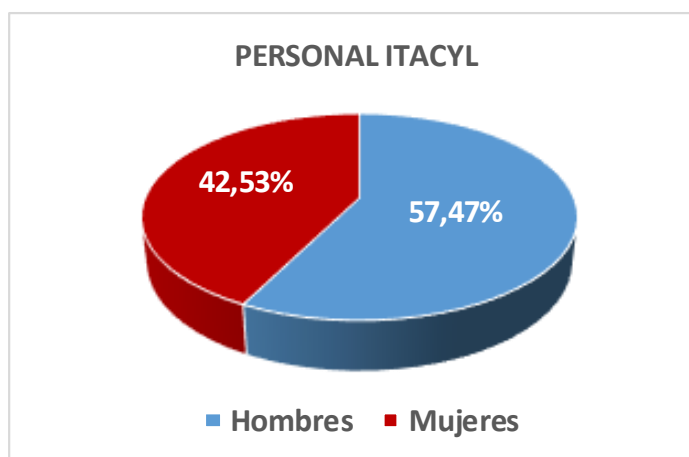
Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

En la mayoría de los supuestos, las trabajadoras hacen uso de las medidas, puesto que son 47 en 85,4% del total, y además de los 31 supuestos con medidas que suponen una reducción o excedencia, la práctica totalidad, 30 corresponden a mujeres trabajadoras.

INSTITUTO TECNOLÓGICO AGRARIO

En el Instituto Tecnológico Agrario de Castilla y León (ITACyL), ente adscrito a la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural, prestan sus servicios **174 personas**, y de ellas, 100 son varones, el 57,47%, y 74 mujeres, el 42,53%. Esta proporción es inversa a la habitual en la administración regional, de forma que dadas las titulaciones y categorías profesionales habituales en el ámbito del sector agrario y agroalimentario, refleja el predominio del colectivo masculino.

Gráfico 3.4.3. Personal Instituto Tecnológico Agrario CyL por sexo



Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

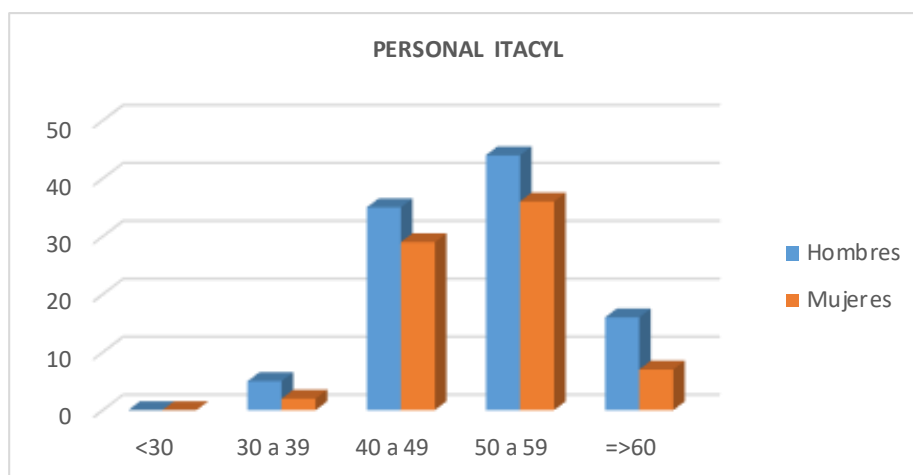
1) En cuanto a la estructura por tramos de edad, encontramos la siguiente distribución:

Cuadro 3.4.4. Personal Instituto Tecnológico Agrario CyL por sexo y edad

PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL. ITACYL						
Edad	Hombres	%	Mujeres	%	Total	% s/total
<30	0		0		-	0,00%
30 a 39	5	71,43%	2	28,57%	7	4,02%
40 a 49	35	54,69%	29	45,31%	64	36,78%
50 a 59	44	55,00%	36	45,00%	80	45,98%
=>60	16	69,57%	7	30,43%	23	13,22%
TOTAL	100	57,47%	74	42,53%	174	100,00%

Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

Gráfico 3.4.4. Personal Instituto Tecnológico Agrario CyL por sexo y edad



Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

En la plantilla del ITACYL es toda laboral y no figura ninguna persona con edad inferior a 30 años, y el gráfico nos muestra la distribución por sexos y edad, donde se aprecia la prevalencia del colectivo masculino en cada uno de los tramos de edad.

2). **Atendiendo a la clasificación por grupos o categorías**, del total de la plantilla una persona es alto cargo, mientras que el resto de la plantilla de régimen laboral se distribuye según el cuadro siguiente:

Cuadro 3.4.5. Personal laboral Instituto Tecnológico Agrario CyL por sexo y grupo

PERSONAL LABORAL ITA						
Grupo	Mujeres	%	Hombres	%	Total	% s/total
1	44	44,90%	54	55,10%	98	56,65%
2	10	34,48%	19	65,52%	29	16,76%
3	14	48,28%	15	51,72%	29	16,76%
4	6	66,67%	3	33,33%	9	5,20%
5	0	0,00%	8	100,00%	8	4,62%
total	74	42,77%	99	57,23%	173	100,00%

Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

Se precisa que dada su especificidad en lo relativo a categorías laborales hemos tomado la titulación necesaria para acceder al puesto de trabajo, que en la práctica se corresponde con las categorías de personal funcionario y personal laboral, que exigen la misma titulación.

Destaca que un 57,65% de las personas trabajadoras son del grupo 1, siendo el grupo 2 donde mayor porcentaje de hombres trabajan alcanzando el 65,5%.

3). En cuanto al uso de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, la situación se refleja por tipo de medida en el siguiente cuadro:

Cuadro 3.4.6. Medidas de conciliación solicitadas por el Personal del Instituto Tecnológico Agrario CyL por sexo

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN	Mujeres	% s/total	Hombres	% s/total	Total
Maternidad y Paternidad	0	0,00%	2	100,00%	2
Reducción de jornada por cuidado de hijo	4	80,00%	1	20,00%	5
Reducción de jornada por cuidado de familiar	0		0		0
Excedencia por cuidado de hijos	1		0		1
Excedencia por cuidado de familiar	0		0		0
Otras	0		0		0
Total medidas de conciliación	5	62,50%	3	37,50%	8

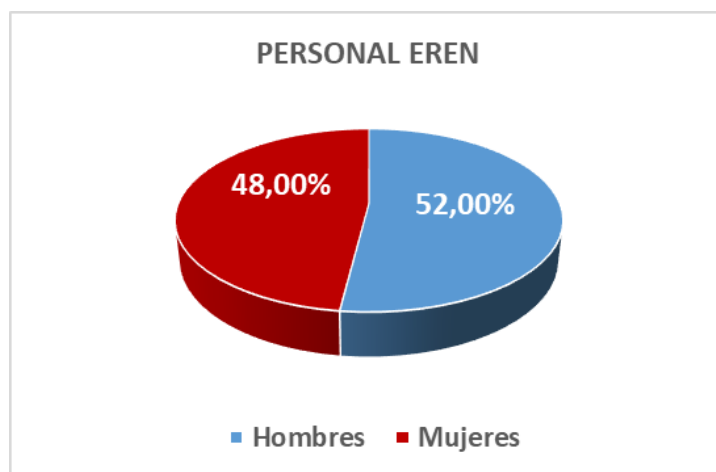
Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

Una vez más se observa que las medidas de conciliación, que suponen reducción de ingresos o renuncia a los mismos, son solicitadas en su mayoría por las trabajadoras, a pesar de la representación mayoritaria de trabajadores, ya que 5 mujeres solicitaron dichas reducciones de jornada por cuidado de hijo, mientras que sólo tres trabajadores ha hecho uso de esta medida.

ENTE PÚBLICO REGIONAL DE LA ENERGÍA

En el Ente Público Regional de la Energía (EREN), ente adscrito a la Consejería de Economía y Hacienda, prestan sus servicios **25 personas**, todas ellas con una relación de carácter laboral con la entidad, de las cuales, 12 son mujeres y 13 varones, que representan el 52% del total.

Gráfico 3.4.5. Personal Ente Público Regional de la Energía por sexo



Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

1). Por grupos o categorías profesionales la distribución es la siguiente:

Cuadro 3.4.7. Personal laboral Ente Público Regional de la Energía por sexo y grupo

PERSONAL LABORAL EREN						
Grupo	Mujeres	%	Hombres	%	Total	% s/total
1	3	21,43%	11	78,57%	14	56,00%
2	2	66,67%	1	33,33%	3	12,00%
3	7	87,50%	1	12,50%	8	32,00%
4						
5						
total	12	48,00%	13	52,00%	25	100,00%

Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

El 56% de las personas que trabajan en el EREN pertenecen al grupo I, observándose una significativa prevalencia de los hombres alcanzando el 78,6%, sin embargo, en los grupos 2 y 3 la presencia de las mujeres es mayoritaria con un 66,7% y 87,5% respectivamente.

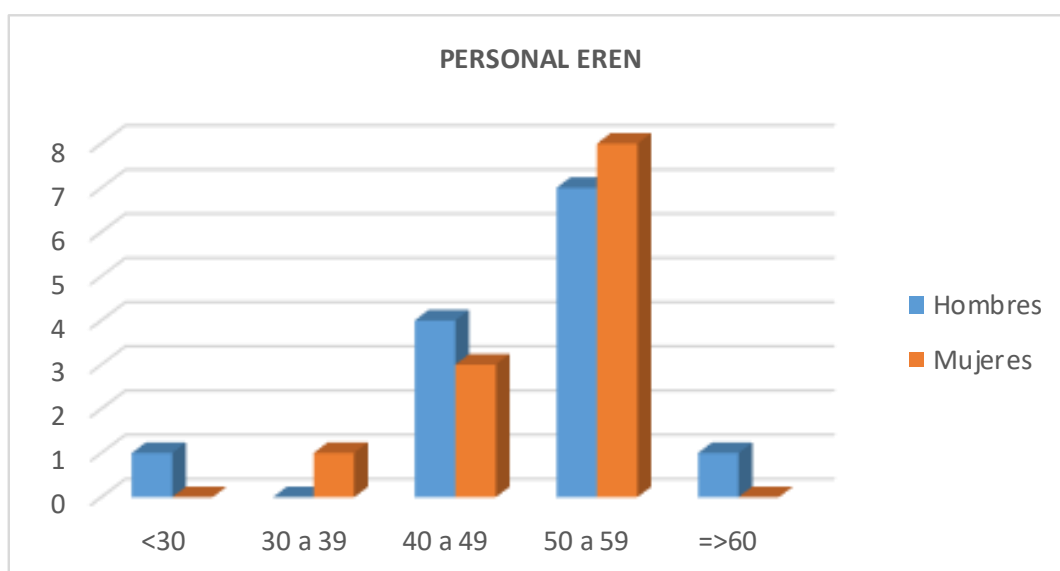
2). Si atendemos a los grupos de edad, encontramos la siguiente distribución:

Cuadro 3.4.8. Personal Ente Público Regional de la Energía por sexo y edad

PERSONAL LABORAL EREN						
Edad	Hombres	%	Mujeres	%	Total	% s/total
<30	1	100,00%	0	0,00%	1	4,00%
30 a 39	0	0,00%	1	100,00%	1	4,00%
40 a 49	4	57,14%	3	42,86%	7	28,00%
50 a 59	7	46,67%	8	53,33%	15	60,00%
=>60	1	100,00%	0	0,00%	1	4,00%
TOTAL	13	52,00%	12	48,00%	25	100,00%

Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

Gráfico 3.4.6. Personal Ente Público Regional de la Energía por sexo y edad



Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

Se advierte que la media de edad de la plantilla es alta, el 88% del personal se encuentra en el tramo de 40 a 59 años, siendo especialmente significativo el porcentaje alcanzado por el tramo de 50 a 59 con el 60%, y sólo hay un hombre menor de 30 años y una mujer en el tramo de 30 a 39 años.

3). No figura información de utilización de medidas de conciliación de la vida familiar con la laboral.

AGENCIA PARA LA CALIDAD DEL SISTEMA UNIVERSITARIO

El personal que presta sus servicios en la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario, adscrita a la Consejería de Educación, es de **9 personas**, de ellas, un hombre ocupa puesto de alto cargo y el resto, 5 son mujeres y 3 hombres, todos con régimen laboral.

Gráfico 3.4.7. Personal Agencia Calidad S. Universitario por sexo



Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

1). **Por grupos o categorías profesionales** la distribución es la siguiente:

Cuadro 3.4.9. Personal laboral Agencia Calidad S. Universitario por sexo y grupo

PERSONAL LABORAL						
Grupo	Mujeres	%	Hombres	%	Total	% s/total
1	4	57,14%	3	42,86%	7	87,50%
2						
3						
4	1	100,00%	0	0,00%	1	12,50%
5						
total	5	62,50%	3	37,50%	8	100,00%

Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

La práctica totalidad del personal de la Agencia, el 87,5%, pertenece al grupo I con el 57,1% de mujeres y el 42,9% hombres, sólo una mujer pertenece al grupo 4.

2). **Por grupos de edad**, observamos que todo el personal tiene más de 40 años, concentrándose el 55,6% del personal en el tramo de edad de 50 a 59 años en el que las mujeres son el 60%.

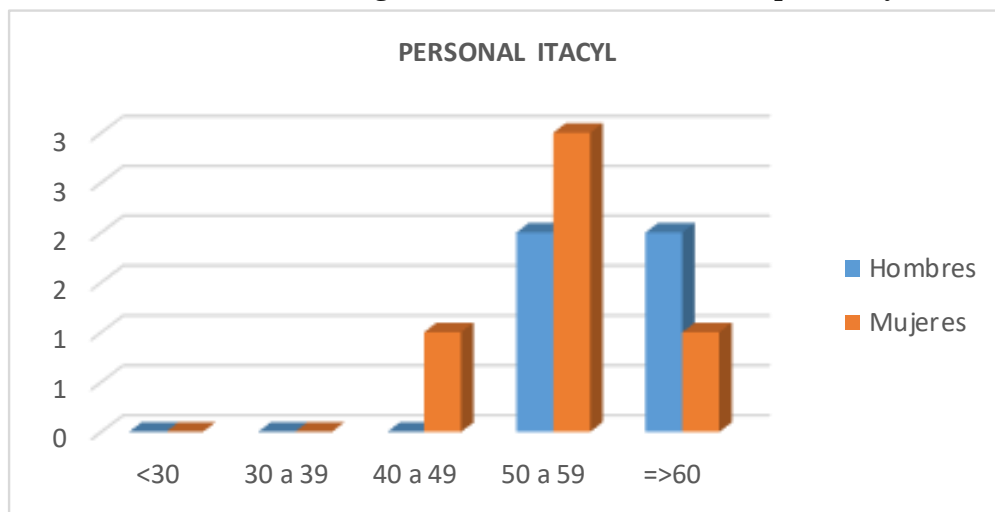
La distribución por edades es la siguiente:

Cuadro 3.4.10. Personal Agencia Calidad del S. Universitario por sexo y edad

PERSONAL LABORAL SERVICIO ACSU						
Edad	Hombres	%	Mujeres	%	Total	% s/total
<30	0		0		-	0,00%
30 a 39	0		0		-	0,00%
40 a 49	0	0,00%	1	100,00%	1	11,11%
50 a 59	2	40,00%	3	60,00%	5	55,56%
=>60	2	66,67%	1	33,33%	3	33,33%
TOTAL	4	44,44%	5	55,56%	9	100,00%

Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

Gráfico 3.4.8. Personal Agencia Calidad S. Universitario por sexo y edad



Fuente: Elaboración propia con datos de las Consejerías.

3). No figura información de utilización de medidas de conciliación de la vida familiar con la laboral.

4.1. ÁMBITO DE LA EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

Acorde con la Orden EYH/767/2023, de 13 de junio, por la que se dictan las normas para la elaboración de los Presupuestos Generales de la Comunidad de Castilla y León para el año 2024, el ámbito objetivo del informe de Evaluación del Impacto de género del anteproyecto de ley presupuestaria se extiende al conjunto de los programas que conforman el estado de gastos del Presupuesto, en consonancia con el *carácter transversal* de la política de promoción de la igualdad de HyM.

Esta evaluación incluye la posible incidencia en los avances o corrección de desequilibrios observados entre sexos, de aquellas actuaciones identificadas por los centros gestores, con dos precisiones:

- ✓ Se considera que, en materia de ingresos públicos, la igualdad de oportunidades se manifiesta cuando HyM contribuyen al sostenimiento de la actuación pública, en igualdad de condiciones, de acuerdo con un sistema tributario como el actual, basado en los *principios de progresividad y capacidad económica*, que permite definir la aportación de cada individuo al sostenimiento de los servicios públicos, según sus circunstancias personales, familiares y económicas, especificadas en la normativa reguladora, y donde la relación entre esa contribución y el género requiere de la consideración de las dinámicas sociales y económicas, que aportan más complejidad al análisis de género. A este respecto, es un área de estudio y avance para futuros informes.
- ✓ El Estado Consolidado de Gastos del Presupuesto agrupa los créditos según las diferentes codificaciones previstas en la *Ley 2/2006, de 3 de mayo, de la Hacienda y del Sector Público*, donde la *clasificación funcional o por programas* permite conocer los objetivos que se pretenden al dedicar los créditos de gasto, financiando las diferentes actuaciones que se desarrollarán desde la Administración de la Comunidad- muchas en colaboración con las Entidades Locales-. Las medidas que tienen incidencia en materia de género por tanto se deben alinear con los objetivos generales de cada programa presupuestario.

En el conjunto de medidas analizadas, se integran aquellas que la Administración regional despliega canalizando además de los recursos propios, aquellos recursos finalistas, tanto estatales como europeos, que se encuentran vinculados al ámbito de la igualdad de HyM, y se recogen igualmente las acciones de priorización o discriminación positiva en la percepción de prestaciones e incentivos económicos públicos, en cumplimiento del marco normativo estatal y autonómico actual.

4.2. LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LOS PRESUPUESTOS.

En el ámbito interno, la Administración regional viene adoptando con mayor profundidad el *enfoque de género* en su funcionamiento y en sus procedimientos internos, - evisión de protocolos de actuación y documentación, formación de empleados públicos, registro del sexo de la persona en formularios y solicitudes-, siendo la extensión del propio *Informe de Evaluación de Género* de los Presupuestos regionales, uno de los instrumentos de avance en la integración de la PGº en la planificación de las políticas públicas, y en la definición de los instrumentos para lograr sus fines.

4.2.1. LA TRANSVERSALIDAD DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO.

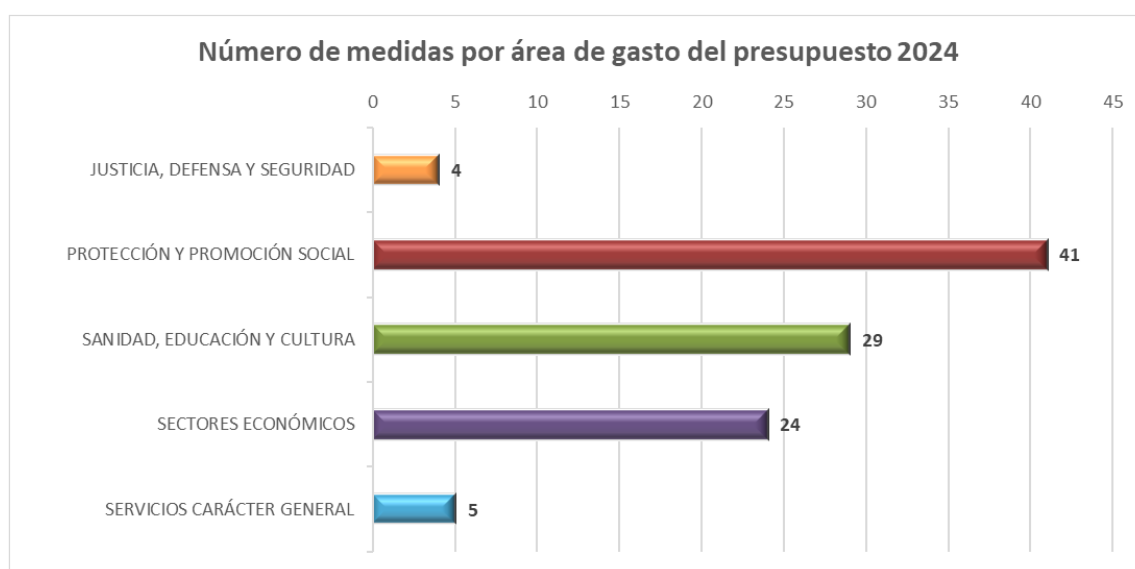
En una visión general, el Presupuesto asignado a los programas de gasto analizados materializa, para el caso de los *servicios de acceso universal*, la garantía a cargo de la administración regional,- en colaboración con las entidades locales-, de la atención a quien lo precisa, y en la forma más adecuada, y cuando se aplican *medidas específicas*, para determinados colectivos o situaciones, la finalidad se centra en asegurar las condiciones en el acceso o disfrute y adoptar, en su caso, medidas de corrección de desequilibrios, fomentando la modificación de actitudes y comportamientos, para avanzar en la plena igualdad de oportunidades de toda la ciudadanía.

En el *Informe de Evaluación de Impacto de Género de 2024*, se extiende el conjunto de programas analizados a 25, el **39,1%** del total del estado de gastos compuesto por 64 además de los relativos a la PAC y Deuda Pública.

Se da la oportunidad a todos los centros gestores de participar en la valoración, planificación, diseño e implantación de esta política pública transversal, produciéndose un avance en el ámbito del informe, ya que en ejercicios anteriores se analizaban 9 programas relativos a los servicios públicos esenciales- en torno al 14% de la clasificación funcional-.

El conjunto de programas analizados del Presupuesto 2024 da soporte a un **total de 104 medidas con impacto en la igualdad de género**, donde son mayoritarias las acciones vinculadas a servicios sociales, inserción laboral, y apoyos específicos al colectivo femenino (Gráfico 4.2.1.1.).

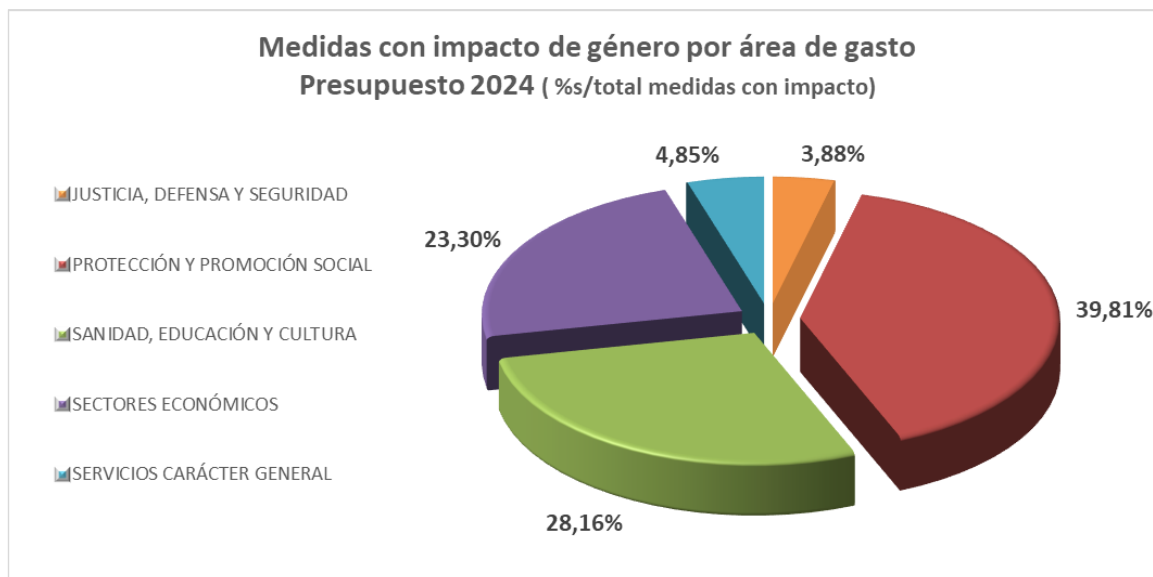
Gráfico 4.2.1.1- Número de medidas con impacto de género por área de gasto.



Fuente: D. G. Presupuestos, Fondos Europeos y Estadística. Consejería de Economía y Hacienda

Por áreas de gasto, (Gráfico 4.2.1.2.) **el 39,42% de las medidas se integran en el área de Protección y Promoción social**, donde se encuentran los servicios públicos de carácter social, y prestaciones orientadas a colectivos vulnerables o a facilitar la conciliación; el **27,88%** del total se corresponden con acciones en materia de **Sanidad, educación y cultura**, bien con programas sanitarios y educativos específicos o acciones diseñadas para visibilizar la aportación de las mujeres en el mundo deportivo, entre otras. Por último, el **23,08%** de las medidas se vinculan a programas de apoyo a **Sectores económicos**, como la priorización en el acceso a incentivos para la contratación o puesta en marcha de proyectos empresariales.

Gráfico 4.2.1.2- Porcentaje de las medidas con impacto de género por área de gasto



Fuente: D.G. Presupuestos, Fondos Europeos y Estadística. Consejería de Economía y Hacienda.

4.2.2. AVANCES EN LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN REGIONAL.

En una perspectiva dinámica, las diferentes Consejerías y Entes adscritos están implementado desde hace tiempo acciones que permitan conocer la realidad de HyM en sus ámbitos competenciales, - como la desagregación de datos recibidos por sexo para su análisis, estudio o diagnóstico, el uso del lenguaje inclusivo en Protocolos, Guías de actuación, y demás documentación interna-.

Este avance es transversal y continuado, y se impulsa enmarcado en los diferentes planes generales en materia de igualdad de género y desde la propia planificación sectorial.

Una parte importante de estas acciones se financian desde los *programas presupuestarios de servicios generales*, que dan cobertura a una heterogeneidad de actuaciones, que en su mayoría son relativas al funcionamiento ordinario de los departamentos de la Administración, y en este sentido, se concretan en la integración de la PGº en los diferentes procedimientos de los que son responsables,- la contratación de suministros y servicios, las retribuciones y gestión del personal-, y en las herramientas que usan, en muchos casos órganos de consulta y trabajo, como se detalla en el apartado siguiente, donde se enumeran algunas de las acciones que se vienen impulsando en cada ámbito competencial.

CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA :

- Trabaja en un escenario de presencia equilibrada de HyM, en los órganos de consulta y decisión,- comisiones de negociación y comisiones técnicas- alcanzando esta paridad en la práctica totalidad de los tribunales de selección de personal.
- En las actuaciones en favor de la ciudadanía castellana y leonesa en el exterior se fomenta el retorno, en condiciones de igualdad, contribuyendo a impulsar la PGº en las comunidades.
- En los programas de cooperación internacional, además de la participación en proyectos de voluntariado que se ofertan, los proyectos destinados a intervenir en países con menor desarrollo social y económico y situaciones dispares en cuanto a legislación, cultura y contexto que son propias, generan un impacto en la situación de HyM en la medida que promueven la participación y visibilidad de la situación de las mujeres, siempre más vulnerable.
- En la convocatoria de los *Premios Datos Abiertos de la Comunidad de Castilla y León*, se ha generalizado el proceso de recogida sistemática de datos desagregados por sexo.

INSTITUTO PARA LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL

En el conjunto de líneas de apoyo económico que gestiona el Ente se consideran varios criterios de ponderación positiva en clave de género, en particular favorables al colectivo femenino, infrarrepresentado en muchos ámbitos empresariales, como los siguientes:

- Convocatoria de ayudas a la creación de empresas. Se aplica un 5% adicional sobre el coste subvencionable a la creación de empleo perteneciente a colectivos con dificultades de inserción en el mercado laboral, - mujeres y otros colectivos como personas con discapacidad, jóvenes,-incluidos en el punto vigésimo del *Acuerdo 82/2020, de 12 de noviembre, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueban directrices vinculantes para el impulso de la responsabilidad social en el gasto público de la Administración General e Institucional de la Comunidad de Castilla y León.*
- Convocatoria de ayudas para financiar proyectos empresariales de inversión. Se valora con 10 puntos (sobre un total de 100) por la creación de puestos de trabajo para mujeres, jóvenes hasta 30 años y personas con discapacidad.
- Convocatoria de ayudas de fomento de la innovación. Se otorga un 5% de subvención adicional a aquellas empresas que tengan en su plantilla el 30% o más de mujeres.
- Convocatoria de ayudas de proyectos de I+D. Se valoran con 5 puntos (sobre 100) cuando las mujeres participan en el proyecto en más del 30% del total.

- Convocatoria de ayudas de transferencia de conocimiento. Se otorga un 5% adicional de subvención si la empresa beneficiaria tiene más de un 30% de mujeres vinculadas al proyecto, sobre el total de personal vinculado.
- Convocatoria de ayudas de incorporación de herramientas TIC. Se concede 10 puntos (sobre 100) por tener en plantilla más de un 30% de mujeres.
- Convocatoria de ayudas de desarrollo de la industria TIC. Se valora 5 puntos (sobre 100) cuando participan en el proyecto más de un 30% de mujeres sobre el total.
- Convocatoria de ayudas de expansión internacional. Se concede un 5% adicional de subvención si la empresa beneficiaria tiene más de un 30% de mujeres en plantilla.
- Convocatoria de ayudas de participación en ferias internacionales. Se prevé un 5% adicional de subvención si la empresa beneficiaria tiene más de un 30% de mujeres en plantilla, sobre el total.
- Convocatoria de ayudas de planes estratégicos de I+D. Se conceden 5 puntos (sobre 140) por la participación de mujeres en el proyecto superior al 30% del total.
- Convocatoria de ayudas a Centros Tecnológicos para proyectos de I+D de interés Regional. Se conceden 5 puntos (sobre 100) por la participación de mujeres en el proyecto superior al 30%.
- Convocatoria de ayudas a Centros Tecnológicos para proyectos de I+D en colaboración con empresas. Se otorgan 5 puntos (sobre 100) por la participación de mujeres en el proyecto superior al 30% del total.

La continuación por parte del ICE de estas medidas de refuerzo positivo, se basa en los resultados obtenidos en las convocatorias, como los siguientes datos cerrados relativos a 2022, donde:

- Creación de empleo en ayudas al emprendimiento en 2022: En la línea de apoyo a la creación de empresas se crearon 240 empleos, de los cuales 122 fueron ocupados por mujeres (el 51%)
- Creación de empleo en ayudas a la inversión de empresas en 2022: Las pymes, para el desarrollo de la competitividad y la consolidación del tejido empresarial, crearon 204 empleos, de los cuales 58 fueron ocupados por mujeres lo que supone el 28%.
- Mujeres en plantilla en las empresas apoyadas en ayudas a la internacionalización empresarial en 2022: el número se eleva a 876 mujeres en la plantilla de empresas beneficiarias, lo que supone un 35% del total de las personas trabajadoras en las empresas apoyadas.
- Empresas con más de un 30% de mujeres en plantilla apoyadas en ayudas a proyectos de I+D en 2022: en 37 de las empresas beneficiarias hay un porcentaje de mujeres superior al 30% en sus plantillas, lo que supone un 35% del total de empresas beneficiarias en el ejercicio.

CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE, VIVIENDA Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO

Como actuaciones de la Agencia de Protección Civil y Emergencias y de las empresas que gestionan de forma indirecta los recursos de protección ciudadana dependientes de la Agencia, se pueden aportar las siguientes, donde la PGº está presente:

- Bomberos y bomberas profesionales de las entidades locales de Castilla y León (Ayuntamientos y Diputaciones Provinciales). Los estereotipos de género tienen mucho que ver con el reducido número de mujeres bomberas en Castilla y León. Los parques de bomberos son entornos masculinizados, donde todavía se puede percibir escepticismo acerca de la competencia femenina para el ejercicio de la profesión.

Aspectos como las marcas que se exigen en las pruebas físicas de acceso a la profesión, que llegan a rozar marcas olímpicas, o si estas pruebas no estarán sobrevaloradas en detrimento de otras igualmente necesarias en este trabajo como la capacidad para gestionar equipos, tomar decisiones en situaciones de estrés, en las que mujeres y hombres pudieran estar en mayor igualdad de condiciones, han sido sin duda factores determinantes del desequilibrio de género que se observa en esta Comunidad: 1.000 bomberos profesionales y 3 bomberas profesionales.

- Policías locales de las entidades locales de Castilla y León (Ayuntamientos con cuerpo de policía local). En la misma línea que lo anterior, las medidas son aplicables igualmente a la policía local, donde ejercen 292 mujeres, y 2.323 hombres.

La Agencia de Protección Civil y Emergencias quiere romper los estereotipos de género en estos dos colectivos del sistema de protección civil, con actuaciones como:

- Estudio de la idoneidad de las marcas exigidas en las pruebas físicas de acceso a la profesión, si se ajustan de verdad a las capacidades físicas de las aspirantes y los aspirantes.
 - Campañas de promoción de acceso a dichas profesiones dirigidas a las jóvenes que están en edad de decidir su futuro laboral, a fin de que puedan ver dichas profesiones como una alternativa viable para su proyecto de vida.
- Voluntarias y voluntarios de protección civil en Castilla y León.

En la distribución entre mujeres y hombres de las agrupaciones y asociaciones de voluntarios y voluntarias de protección civil, se observa el predominio de los varones, con 1.980 sobre

751 mujeres,(datos disponibles en Acorde con los datos disponibles en la página web <https://www.jcyl.es/web/es/administracionpublica/voluntariado-proteccion-civil.html>)

Desde la Agencia de Protección Civil y Emergencias se ponen en marcha campañas de captación de nuevos voluntarios y nuevas voluntarias de protección civil como la denominada “Efecto boomerang”, insistiendo en los valores que aporta el talento femenino también a este tipo de voluntariado.

En cuanto al personal de las empresas con las que contrat la Agencia de Protección Civil y Emergencias para articular el sistema autonómico de protección civil, de los 107 trabajadores que suman en total (datos del mes de julio de 2023), el 60,7% son mujeres.

En materia de dinamización demográfica, es reseñable el proyecto “*Premios Autonómicos Fuentes Claras para la Sostenibilidad en Municipios Pequeños de Castilla y León*” donde el 50% de las candidaturas premiadas en la convocatoria de 2022, ha sido lideradas por mujeres.

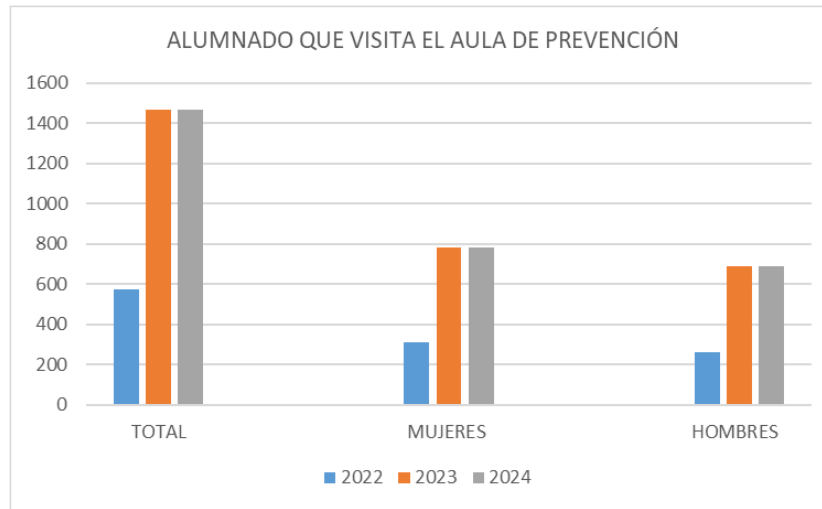
En materia de vivienda, dentro de la batería de medidas previstas para facilitar el acceso a colectivos con dificultades, destaca el proyecto de dotar de una solución habitacional a las mujeres víctimas de violencia de género, a las personas objeto de desahucio de su vivienda habitual, y a las personas sin hogar, donde la precariedad y la situación de vulnerabilidad afecta de forma más intensa a las mujeres.

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y EMPLEO

Dentro de las competencias de la Dirección General de Economía Social y Autónomos, destacan proyectos especialmente vinculados con la integración de la PG°:

Visitas al Aula de Prevención de Riesgos Laborales. El Aula está dirigida a la sensibilización y formación en materia de prevención de riesgos laborales, y recibe visitas del alumnado de centros educativos de la Comunidad, con el fin de crear una cultura preventiva en edades escolares, para formar y concienciar a los futuros trabajadores en esta materia, fomentando asimismo una formación en igualdad para mujeres y hombres, que les ayude en una elección sin sesgos de género de sus futuras profesiones.

Gráfico 4.2.2.1.- Alumnado que ha visitado el aula de prevención



Fuente :Consejería de Medio Ambiente, Vivienda y Ordenación del Territorio

CONSEJERÍA DE CULTURA, TURISMO Y DEPORTE

En materia de deporte, son varios los programas en los que se incentiva la participación y se apoya la visibilización de las mujeres. Con los datos de los indicadores corresponden a la ejecución de la anualidad 2022 del *Plan Estratégico de Igualdad de Género 2022-2025* (último dato disponible) se aporta las siguientes actuaciones:

- Participación femenina en el Programa de Deporte en Edad Escolar: Juegos Escolares y Campeonatos Regionales de Edad. Con un número total de participantes de 123.940, el número de niñas ascendió a 42.159.

Visibilización éxitos deportivos femeninos. El incremento de la dotación de los *Premios a la Excelencia Deportiva en Castilla y León* está destinado a facilitar el acceso a las convocatorias de estos premios de mujeres deportistas y entrenadoras, que continúan su actividad sin renunciar a su maternidad- embarazo y nacimiento de hijo/a. Y el 31,7% de las personas premiadas, que suman 77 de un total de 243, han sido mujeres.

- Visibilización de los equipos y éxitos deportivos femeninos, así como de los eventos deportivos con participación mayoritaria de mujeres. Atendiendo a los 87 eventos financiados, ha habido una participación mixta en 72, y 7 han tenido una participación exclusivamente femenina.

En materia de turismo, los cursos de formación turística, si bien dirigidos tanto a mujeres como a hombres, para incrementar la profesionalización y especialización del sector turístico, siguen impulsando las oportunidades para las mujeres (48 de las 60 participantes en estos cursos).

4.3. MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO.

En este apartado se recogen los principales resultados del análisis del impacto de género de las medidas impulsadas por las diferentes Consejerías y Entes adscritos en el *Presupuesto de 2024*. En conjunto, son 30 programas presupuestarios los que dan soporte a medidas con impacto de género, y que se analizan en esta parte final del presente informe.

El análisis del impacto de las medidas de cada programa presupuestario se ordena según la clasificación funcional, y en el caso de programas de gestión compartida entre varios centros gestores, cada uno aporta aquellas medidas que contribuyen al objetivo de igualdad de género, acordes con sus áreas competenciales.

Para cada programa presupuestario se incluye los *Gestores responsables*, la *Incidencia*, es decir, la aportación a la igualdad entre HyM del conjunto de medidas del programa presupuestario; y su *Impacto*, con la graduación de +P a +3 Positivo, en función de los efectos esperados sobre la reducción de desequilibrios o potenciación del colectivo femenino.

Las Consejerías y Entes adscritos han identificado diferentes *medidas* que son actuaciones que se desplegarán con los recursos del *Presupuesto de 2024*, y que según se detalla en la *Motivación*, permitirán avanzar en los objetivos de igualdad entre HyM, en unos casos con efecto directo sobre la situación y en otros, de forma indirecta.

Así, en materia de *violencia de género*, los programas específicos de atención a la víctima se localizan en el ámbito sociosanitario, mientras que las medidas con impacto indirecto, destinadas tanto a la víctima y su entorno, - prevención, sensibilización y educación en valores, planes de igualdad en empresas, ayudas a descendientes - se integran en los programas presupuestarios de las Consejerías y Entes que gestionan esas competencias- educación, apoyos económicos a empresas-.

El estudio de cada *medida* incluye, en primer lugar, el *tipo de medida*, encajándose en tres vías de intervención pública, ya sea una subvención, ayuda o incentivo, cuando consiste en una aportación dineraria desde la Administración con fines determinados; ya sea una prestación de servicio público, si se trata de una actividad propia de la Administración; o bien

inversión, cuando los efectos de la medida se suponen a largo plazo, como la formación en esta materia.

En segundo lugar, se concretan los **objetivos** de la medida relacionados con la igualdad de género. Para el caso de programas transversales -relacionados con la política de investigación e innovación y de digitalización- los objetivos que se plantean se orientan a potenciar la capacidad investigadora de las mujeres y de transferencia de resultados a proyectos empresariales donde estén presentes, y reducir la “brecha digital” entre HyM.

Por último, se añaden los **indicadores de resultados**, de carácter cuantitativo, para el seguimiento de cada medida, y que configuran el *Marco de Seguimiento* global de la *política pública de promoción de la igualdad de género*.

Evaluación del impacto de género de los programas presupuestarios.

El **39,06%** de los programas incluyen alguna medida de intervención que contribuye de forma directa o indirecta en materia de igualdad de género, suponiendo los programas de gasto gestionados con impacto +2 y +3 Positivo el 83,3% del total de los programas cuyo impacto ha sido valorado.

El **39,06%** de los programas del estado de gastos da soporte a medidas con **impacto de género positivo**, porque, con mayor o menor intensidad, permiten avanzar en el equilibrio de HyM o reducir desequilibrios de género.

Acorde con la metodología de elaboración del informe (Ver Cuadro 4.3.1) la *valoración del impacto* del conjunto de las medidas financiadas desde un programa presupuestario, aun siendo *Positivo*, se gradúa en función de su capacidad potencial de incidir en el logro de la igualdad de HyM.

Cuadro 4.3.1.- Graduación del impacto de género de los programas

Graduación del impacto de las medidas del programa en la igualdad de HyM

+Positivo	Cuando el programa aborda roles y relaciones de género en las medidas. No se producen grandes cambios en la situación de partida, aunque se incluyen elementos correctores que facilitan el cambio.
+2Positivo	Cuando el programa modifica roles y estereotipos de género, e interviene sobre causas que dificultan un equilibrado acceso a los recursos por parte de HyM, con relación a su finalidad, objeto y ámbito de aplicación. Contiene medidas y persiguen resultados que mejorarán el impacto de otras actuaciones en su ámbito de aplicación.
+3Positivo	Cuando el programa produce una transformación en las relaciones de género y desigualdades sociales entre HyM. Medidas en apoyo de víctimas por violencia de género.

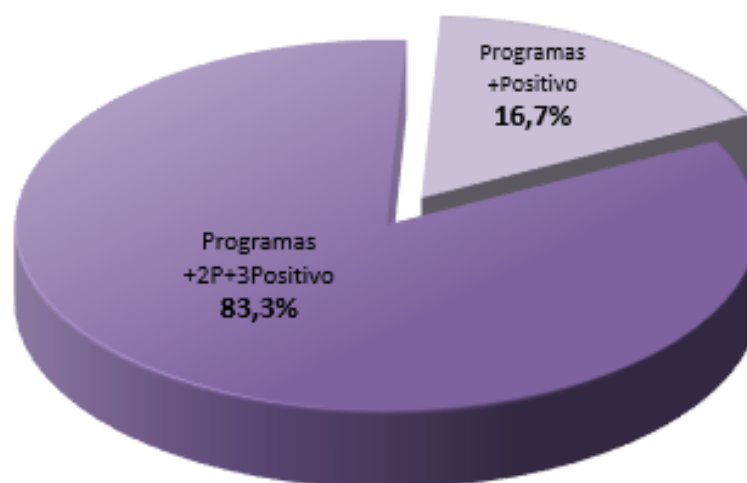
Fuente: D.G Presupuestos, Fondos Europeos y Estadística. Consejería de Economía y Hacienda.

Así el impacto es **+Positivo**, cuando se considera la PG° para conocer y concienciar sobre la situación de HyM; **+2 Positivo**, cuando el programa se considera sensible al género porque la PG° es uno de sus elementos fundamentales en el diseño o finalidad de las medidas del programa presupuestario; y **+3 Positivo** porque la PG° es el eje central de las medidas del programa que pretenden remover causas de desigualdad o tienen efecto transformador en los roles de género.

En particular se han considerado incluidos en esta última graduación de **+3Positivo** todos los programas que tengan entre sus finalidades solventar situaciones derivadas o relacionadas con la VG°.

El 83,3% de los programas evaluados aportan un impacto +2 P y +3 Positivo, impacto de género elevado, porque sus medidas tienen incidencia directa o indirecta en la igualdad de HyM, dentro de las competencias asignadas a cada Consejería y Ente adscrito. (Gráfico 4.3.2).

Gráfico 4.3.2.- Programas según su impacto en género



Fuente: D.G. Presupuestos, Fondos Europeos y Estadística. C.Economía y Hacienda

En el primer grupo, se encuentran medidas en el ámbito educativo, -programa 322A *Educación Escolar*, donde la igualdad de género se integra como valor fundamental y se impulsan acciones específicas, como la promoción de la participación de las alumnas en estudios del ámbito STEM-Science,Technology, Engineering and Mathematics o STEAM-Science,Technology, Engineering, Art and Mathematics; también se favorece para las víctimas de VG° el acceso y gratuidad en los servicios complementarios educativos - programas de Madrugadores y Tardes en el Cole, y el comedor escolar –.

Con impacto +3 Positivo también, dentro del programa 313B-*Salud pública*, se encuentran medidas como la ampliación de la indicación de la vacuna por VPH a ambos sexos, cuando anteriormente se preveía para mujeres; así como múltiples programas preventivos y de detección precoz de lesiones por enfermedades en mujeres o con mayor incidencia (cáncer de mama o de cuello de útero); y la promoción de la cultura de la lactancia materna en madres y padres.

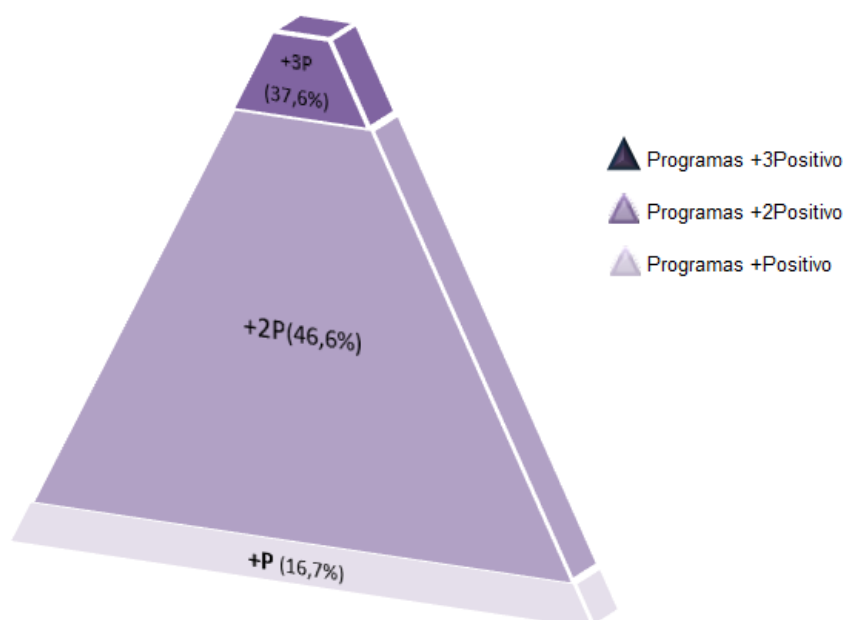
El **16,7% de los programas presentan impacto Positivo**, que incluyen la desagregación inicial de los datos por sexos, como sucede en el programa 232A-*Promoción de colectivos sociales*, donde se desarrolla y potencia las plataformas de información para jóvenes, participación e integración social mediante asociacionismo y voluntariado, apoyo a la emancipación juvenil, mejora de su inserción laboral o del ocio y tiempo libre. Igualmente en los cursos de formación turística del programa 432A-*Ordenación y promoción turística*,

dirigidos a HyM, el desglose por género del alumnado permite diagnosticar la situación y diseñar siguientes formaciones específicas.

Intensidad del impacto de género de los programas.

El **36,7%** de los programas analizados contribuyen con un impacto **+3 Positivo**, mientras que el **46,7%** contienen medidas que, en conjunto, sitúan el impacto del programa en **+2 Positivo**.

Gráfico 4.3.2.- Intensidad del impacto de género de Programas presupuestarios



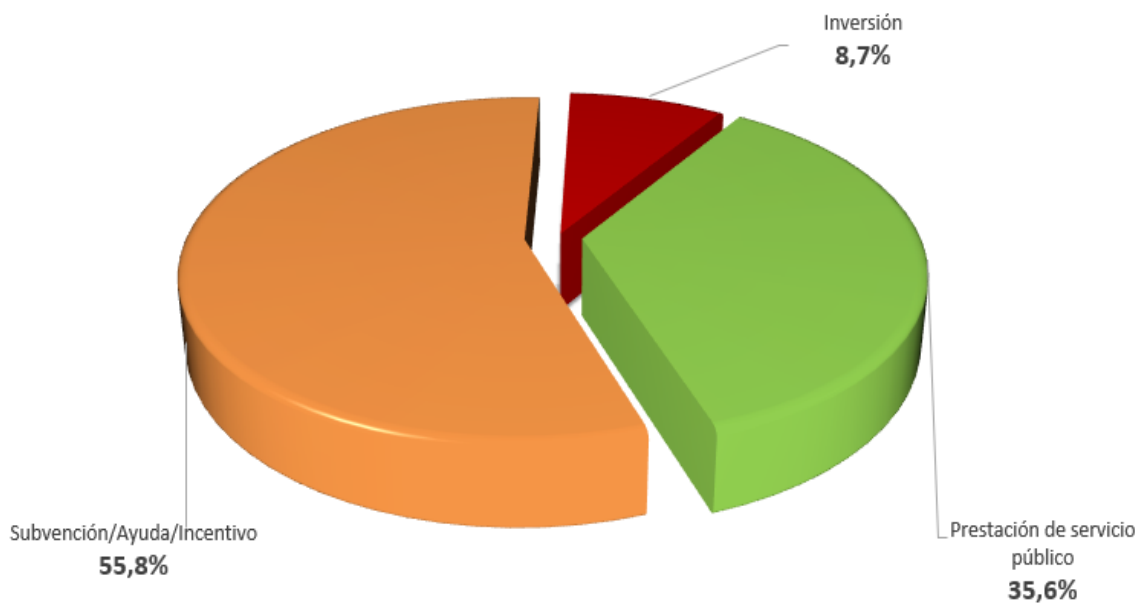
Fuente: D.G. Presupuestos, Fondos Europeos y Estadística. Consejería Economía y Hacienda

Por último, el **16,67% de programas tienen impacto +Positivo**, debido a que son mayoritarias las medidas de obtención de datos desagregados por sexos, para el diagnóstico de la situación diferencial en un determinado sector o actividad; no obstante, estas acciones constituyen el primer paso para el diseño y adopción de nuevas medidas impulsoras de cambios en materia de género.

Vías de avance en materia de igualdad de género en el presupuesto.

Las Consejerías y Entes impulsan y aseguran los avances en materia de igualdad de género fundamentalmente mediante la convocatoria de subvenciones o ayudas con un 55,77% de las medidas analizadas, mientras que el 36,58% se lleva a cabo mediante la prestación de servicio público por la Administración; por último la inversión supone un 8,65% de las actuaciones, su mayoría constituida por actividades de formación, difusión y sensibilización de la situación desigual entre HyM y su posible reducción.

Gráfico 4.3.4.- Tipo de medidas (% s/total presupuesto 2024)



Fuente: D.G. Presupuestos, Fondos Europeos y Estadística. Consejería de Economía y Hacienda

A continuación, se detalla para cada programa presupuestario, el conjunto de medidas que han identificado cada uno de los gestores con incidencia en clave de género, su graduación del impacto para avanzar en la igualdad junto a los indicadores de resultado con la finalidad de realizar seguimiento de su aportación a la reducción de sesgos de género, roles o estereotipos sexistas.

SECCIÓN	01 - LA PRESIDENCIA
MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO	

PROGRAMA	231B - Acción social
-----------------	-----------------------------

GESTORES

0112 DIRECCIÓN DE ACCIÓN EXTERIOR

INCIDENCIA DEL PROGRAMA EN CLAVE DE GÉNERO

El acceso a las distintas actuaciones en materia de ciudadanía castellana y leonesa en el exterior se produce en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres, produzca ningún tipo de discriminación; Por lo que se refiere a las intervenciones de cooperación al desarrollo, se llevan a cabo desde un enfoque transversal de género y con carácter general, se realizan actuaciones en países empobrecidos con colectivos en situación de vulnerabilidad social, como las mujeres, desde un enfoque GED.

En las acciones de formación sobre cooperación y proyectos de sensibilización se trabaja en valores e igualdad.

MEDIDA/ACTUACIÓN 1

Intervenciones en materia de cooperación económica no reembolsable.

Tipo

Subvención/Ayuda/Incentivo

Explicación de la medida/actuación

Líneas de subvenciones para intervenciones de cooperación ENR con países empobrecidos.

Personas destinatarias/beneficiarias

Personas en situación de vulnerabilidad social y mujeres de países empobrecidos.

Objetivos de la medida/actuación

1.- Apoyar a la población vulnerable de países en desarrollo.

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Proyect.concedidos enfoque GED	Número	41	55	55

MEDIDA/ACTUACIÓN 2

Intervenciones de cooperación y asistencia técnica

Tipo

Subvención/Ayuda/Incentivo

Explicación de la medida/actuación

Desarrollo de subvenciones para intervenciones de cooperación técnica.

Personas destinatarias/beneficiarias

Personas en situación de vulnerabilidad social y mujeres de países empobrecidos.

Objetivos de la medida/actuación

1.- Fortalecer las capacidades población vulnerable de países en desarrollo.

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Interv.cooperac. enfoque GED	Número			3

MEDIDA/ACTUACIÓN 3

Acciones formativas sobre cooperación internacional para el desarrollo

SECCIÓN	01 - LA PRESIDENCIA
MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO	

PROGRAMA	231B - Acción social
-----------------	-----------------------------

Tipo

Subvención/Ayuda/Incentivo

Explicación de la medida/actuación

Llevar a cabo acciones formativas especializadas sobre cooperación.

Personas destinatarias/beneficiarias

Técnicos, responsables y voluntarios de proyectos y programas de cooperación n.

Objetivos de la medida/actuación

1.- Fortalecer las capacidades de los agentes de cooperación de CyL.

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Progamaz formaz.especializada	Número	2	3	3

MEDIDA/ACTUACIÓN 4

Proyectos de sensibilización y educación para el desarrollo y la ciudadanía global

Tipo

Subvención/Ayuda/Incentivo

Explicación de la medida/actuación

Programas de educación y sensibilización social para el desarrollo y la ciudadanía global.

Personas destinatarias/beneficiarias

Población general, niños y jóvenes y otros colectivos con efecto multiplicador.

Objetivos de la medida/actuación

1.- Promover un mayor conocimiento y concienciación sobre la realidad mundial.

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Proyectos con enfoque GED	Número	71	60	60

MEDIDA/ACTUACIÓN 5

Promoción del voluntariado en cooperación internacional para el desarrollo

Tipo

Subvención/Ayuda/Incentivo

Explicación de la medida/actuación

Líneas de subvenciones para fomentar el voluntariado en materia de cooperación.

Personas destinatarias/beneficiarias

Población general y grupos específicos con efecto multiplicador.

Objetivos de la medida/actuación

1.- Promover el voluntariado en cooperación para el desarrollo.

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Volunt. mujeres/total vollunt.	Porcentaje	66	60	60

SECCIÓN	01 - LA PRESIDENCIA
MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO	

PROGRAMA	231B - Acción social
-----------------	-----------------------------

MEDIDA/ACTUACIÓN 6 Intervenciones en materia de acción humanitaria
--

Tipo

Subvención/Ayuda/Incentivo

Explicación de la medida/actuación

Apoyar acciones de respuesta a crisis humanitarias.

Personas destinatarias/beneficiarias

Población en situación de grave vulnerabilidad debido a las crisis humanitarias.

Objetivos de la medida/actuación

1.- Atender necesidades básicas de poblaciones afectadas por crisis humanitarias

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Intervenciones enfoque GED	Número	5	9	10

VALORACIÓN DEL IMPACTO DE LAS MEDIDAS Y ACTUACIONES

Impacto

+2Positivo

Motivación

Las intervenciones que se financian se ejecutan fuera del territorio de Castilla y León o buscan generar resultados fuera del territorio, no solo para mejorar la vida de las mujeres, sino que el enfoque género es un aspecto transversal recogido en los proyectos para garantizar el derecho a la salud, la educación, la alimentación, el agua y el saneamiento y la vivienda de los colectivos vulnerables, entre los que se encuentran las mujeres.

En las acciones de formación y proyectos de sensibilización se trabaja en valores y derechos fundamentales e igualdad.

SECCIÓN	01 - LA PRESIDENCIA
MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO	

PROGRAMA	491A - Comunicaciones
-----------------	------------------------------

GESTORES

0109 D.G.ATENCIÓN CIUDADANO Y CALIDAD SERVIC.

0110 D.G. DE TRANSPARENCIA Y BUEN GOBIERNO

INCIDENCIA DEL PROGRAMA EN CLAVE DE GÉNERO

Contribuir a avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y a facilitar el acceso y participación de las mujeres, así como prevenir la violencia de género.

En principio no existen desigualdades de partida entre mujeres y hombres.

MEDIDA/ACTUACIÓN 1

Información y atención especial a la mujer víctima de violencia de género por 012: MUJER.

Tipo

Prestación de servicio público.

Explicación de la medida/actuación

Se ofrece información, asesoramiento psicológico y jurídico a las mujeres que requieran esta asistencia y especialmente a víctimas de violencia de género.

Personas destinatarias/beneficiarias

Mujeres y mujeres víctimas de violencia de género.

Objetivos de la medida/actuación

1.- Atender y derivar a las mujeres a recursos y programas específicos

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Consultas atendidas	Número	5.635	5.700	5.700

MEDIDA/ACTUACIÓN 2

Clasificación específica de procedimientos en sede electrónica: MUJER.

Tipo

Prestación de servicio público.

Explicación de la medida/actuación

Puesta a disposición de trámites y servicios electrónicos que afecten especialmente a las mujeres mediante su configuración diferenciada.

Personas destinatarias/beneficiarias

Mujeres que se relacionan con la administración autonómica

Objetivos de la medida/actuación

1.- Facilitar el acceso de las mujeres a los trámites administrativos electron.

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Suscripción a ayudas, becas	Número	7.540	7.632	7.632

MEDIDA/ACTUACIÓN 3

Recogida de datos por sexo: Premios "Datos abiertos de la Comunidad de Castilla y León.

SECCIÓN	01 - LA PRESIDENCIA
MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO	

PROGRAMA	491A - Comunicaciones
-----------------	------------------------------

Tipo

Prestación de servicio público

Explicación de la medida/actuación

El formulario de solicitud de participación en los Premio "Datos abiertos de la Comunidad de Castilla y León" contiene un campo para obtener datos desagregados por sexo de los solicitantes (el campo es voluntario).

Personas destinatarias/beneficiarias

Personas físicas y jurídicas

Objetivos de la medida/actuación

1.- Igualdad de mujeres y hombres

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Nºcandid. mujeres/candit.conju	porcentaje	50	50	50

MEDIDA/ACTUACIÓN 4

Implementar la igualdad de mujeres y hombres en la actuación pública derivada de contratos convenios, subvenciones y premios realizados por las consejerías.

Tipo

Prestación de servicio público.

Explicación de la medida/actuación

En la propuesta de miembros del Jurado de los Premios Datos Abiertos Castilla y León se tiene en cuenta la paridad de mujeres y hombres.

Personas destinatarias/beneficiarias

Personas físicas.

Objetivos de la medida/actuación

1.- Igualdad de mujeres y hombres

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Nº mujeres/total person.jurado	Porcentaje	43	50	50

VALORACIÓN DEL IMPACTO DE LAS MEDIDAS Y ACTUACIONES

Impacto

+3Positivo

Motivación

Contribuye a la igualdad de género y a prevenir la violencia de género en todas sus formas.
 Incluye elementos correctores para conseguir un equilibrado acceso a los recursos y trámites administrativos.
 No se prioriza mujeres u hombres

SECCIÓN	01 - LA PRESIDENCIA
MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO	

PROGRAMA	921B - Función Pública
-----------------	-------------------------------

GESTORES

0111 D.G. DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

INCIDENCIA DEL PROGRAMA EN CLAVE DE GÉNERO

Garantizar una formación a todos los responsables de la negociación y seguimiento del Plan de Igualdad.
 Buscar paridad entre hombres y mujeres en aquellos tribunales que, por gestionar un determinado proceso selectivo ligado a un determinado cuerpo, escala, grupo profesional, categoría profesional, el número de mujeres y hombres predeterminado.
 Buscar paridad entre hombres y mujeres en aquellas mesas de negociación en donde por sus materias específicas, éstas tengan una mayor presencia femenina, por ejemplo, comisión de igualdad.

MEDIDA/ACTUACIÓN 1
Priorización de la participación de mujeres en Cursos del Programa para el Plan de Igualdad.

Tipo

Inversión

Explicación de la medida/actuación

En la selección de los cursos incluidos en el programa de formación en igualdad de género, se dará prioridad a las empleadas públicas.

Personas destinatarias/beneficiarias

Empleadas Públicas

Objetivos de la medida/actuación

1.- Complementar la formac. de empleadas públicas en materia igualdad género.

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- solicit.mujeres/total solicit.	Porcentaje		82	83

MEDIDA/ACTUACIÓN 2
Representación equilibrada entre hombres y mujeres en los tribunales de selección.

Tipo

Prestación de servicio público

Explicación de la medida/actuación

En el nombramiento de las personas titulares y suplentes en los tribunales de selección de los procesos selectivos, se garantizará el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres de forma que cada uno de los sexos no supere el sesenta por ciento ni sena menos del cuarenta por ciento

Personas destinatarias/beneficiarias

Mujeres y hombres nombrados miembros de los Tribunales de selección en los tribunales de selección.

Objetivos de la medida/actuación

1.- Garantizar la presencia equilibrada de hombres y mujeres.

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Mujres tribunales selección	Porcentaje	57	60	60

MEDIDA/ACTUACIÓN 3

SECCIÓN	01 - LA PRESIDENCIA
MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO	

PROGRAMA	921B - Función Pública
-----------------	-------------------------------

Representación equilibrada entre hombres y mujeres en las mesas de negociación y comisiones técnicas derivadas de la mesa general de negociación de los empleados públicos.

Tipo

Prestación de servicio público

Explicación de la medida/actuación

En el nombramiento de las personas titulares y suplentes, en las mesas de negociación y comisiones técnicas derivadas de la mesa general de negociac. de los empleados públicos, se garantizará el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, de forma que cada uno de los sexos no superen el sesenta por ciento ni sea menos del cuarenta por ciento.

Personas destinatarias/beneficiarias

Mujeres y hombres designados y nombrados miembros en las mesas de negociación y comisiones técnicas derivadas de la mesa general de negociación de los empleados públicos.

Objetivos de la medida/actuación

1.- Garantizar la presencia equilibrada de hombres y mujeres.

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Mujeres en mesas y comisiones	Porcentaje	43	60	60

VALORACIÓN DEL IMPACTO DE LAS MEDIDAS Y ACTUACIONES

Impacto

+2Positivo

Motivación

Esta acción positiva se desarrolla a través o medidas correctoras de de control y seguimiento, permitiendo identificar y eliminar cualquier discriminación, así como subsanar los efectos de estas discriminaciones.
Esta acción positiva se desarrolla a través o medidas correctoras de control y seguimiento, permitiendo identificar y eliminar cualquier discriminación, así como subsanar los efectos de estas discriminaciones.

SECCIÓN	01 - LA PRESIDENCIA
MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO	

PROGRAMA	941A - Transferencias a las Corporaciones Locales
-----------------	--

GESTORES

0108 DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN LOCAL

INCIDENCIA DEL PROGRAMA EN CLAVE DE GÉNERO

Promueven la participación equilibrada de H y M en órganos colaboración con la Administración Local.

MEDIDA/ACTUACIÓN 1

Promover la igualdad de género en la representación de los miembro de los órganos de colaboración Adm. autonómica y Adm. local: Consejo de Cooperac. Local y Conferencia de titulares de alcaldía y presidencias de diputaciones

Tipo

Prestación de servicio público

Explicación de la medida/actuación

Promover igualdad entre hombres y mujeres en los cargos de representación de la administración autonómica y administración local en el Consejo de Cooperación local y Conferencia de titulares de alcaldía y presidencias de diputación.

Personas destinatarias/beneficiarias

Representantes públicos autonómicos y locales.

Objetivos de la medida/actuación

- 1.- Paridad participación de H y M como representantes en el Consejo Cooper.L.
- 2.- Paridad participación de H y M como representantes Conferencia de titulares

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Representates en CCL	Porcentaje	29	40	40
2.- Representantes en CTCPD	Porcentaje	19	40	40

MEDIDA/ACTUACIÓN 2

Promover la igualdad de género de los miembros de tribunales de selección y comisiones de valoración de subvenciones.

Tipo

Prestación de servicio público

Explicación de la medida/actuación

Promover igualdad entre hombres y mujeres en los miembros en el tribunal de selección para la formación de la Bosa se Secretaría intervención y y comisión de valoración de subvenciones de la Cooperación Económica Local General

Personas destinatarias/beneficiarias

Personal funcionario

Objetivos de la medida/actuación

- 1.- Paridad en participación de H y M en tribunal de la Bolsa se Secret-Int.
- 2.- Paridad en la participación de H y M comisiones de valoración de subvenc.

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024

SECCIÓN	01 - LA PRESIDENCIA			
<i>MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO</i>				
PROGRAMA	941A - Transferencias a las Corporaciones Locales			
1.- Representantes en tribunal	Porcentaje	50	50	50
2.- Representantes en Comisión	Porcentaje	50	50	50

VALORACIÓN DEL IMPACTO DE LAS MEDIDAS Y ACTUACIONES

Impacto

+2Positivo

Motivación

Continuidad en la observación a los proponentes de los representantes en los órganos de colaboración en seguir avanzando en la igualdad de género.

Continuidad en la formación de dichos órganos con criterios la igualdad de género.

SECCIÓN	02 - ECONOMÍA Y HACIENDA
MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO	

PROGRAMA	422A - Desarrollo empresarial
-----------------	--------------------------------------

GESTORES

0222 INSTITUTO COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL

INCIDENCIA DEL PROGRAMA EN CLAVE DE GÉNERO

Dada la ausencia de oportunidades de empleo en estas comarcas rurales, tras el cierre de las minas, es necesario favorecer el acceso al mercado de trabajo y el emprendimiento de la población, en especial las mujeres. Además con programas de tecnologías, se garantiza que las mujeres accedan a este sector, con mayor formación y su promoción profesional en condiciones de igualdad

MEDIDA/ACTUACIÓN 1
Realización de acciones transversales para desarrollar y promover la actividad económica y laboral de las zonas de León y Palencia

Tipo

Prestación de servicio público

Explicación de la medida/actuación

Actuaciones de asesoramiento especializado a emprendedores y empresas, y actuaciones formativas orientadas a fomentar el emprendimiento y el crecimiento empresarial

Personas destinatarias/beneficiarias

Emprendedores, pynes y autónomos de los municipios afectados por el cierre de las minas y las centrales térmicas de León y Palencia

Objetivos de la medida/actuación

1.- Creación empresas y mejora competitividad, con formación/innovación/calidad

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Emp.atendidas tierras mineras	Número		80	120

MEDIDA/ACTUACIÓN 2
Proyectos singulares de economía circular

Tipo

Subvención/Ayuda/Incentivo

Explicación de la medida/actuación

Subvenciones a fondo perdido para la ejecución de proyectos de inversión innovadores para el impulso de la economía circular, que contribuyan de manera sustancial a la transición hacia una economía climáticamente neutra y circular, a la generación de actividad económica y la creación de empleo, para las provincias de León y Palencia, cofinanciadas por el FTJ

Personas destinatarias/beneficiarias

pymes principalmente

Objetivos de la medida/actuación

1.- Fomento transformación ecológica,sostenibilidad y circularidad de la indust

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Proyectos ponderación positiva	Número			8

SECCIÓN	02 - ECONOMÍA Y HACIENDA
MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO	

PROGRAMA	422A - Desarrollo empresarial
-----------------	--------------------------------------

MEDIDA/ACTUACIÓN 3
Convocatoria ayudas para facilitar financiación de proyectos empresariales, con el fin de promover la creación de empresas, la creación de puestos de trabajo por cuenta ajena y/o el autoempleo vinculado al mismo

Tipo

Subvención/Ayuda/Incentivo

Explicación de la medida/actuación

Ponderación positiva en los criterios de valoración de las líneas de subvenciones destinadas a la creación y/o consolidación de empresas. Se aplica un 5% adicional de ayuda sobre el coste subvencionable

Personas destinatarias/beneficiarias

Autónomos y pymes que pongan en marcha una nueva actividad en CyL

Objetivos de la medida/actuación

1.- Fomentar el equilibrio de género en el mercado laboral

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Mujeres beneficiarias subvenc	Número	122	140	140

MEDIDA/ACTUACIÓN 4
Convocatoria ayudas para facilitar financiación de proyectos empresariales de inversión, así como la creación de empleo vinculado a la misma y/o el mantenimiento de éste

Tipo

Subvención/Ayuda/Incentivo

Explicación de la medida/actuación

Ponderación positiva en los criterios de valoración de las líneas de subvenciones destinadas a la creación y/o consolidación de empresas. Se aplican 10 puntos sobre 20 en los criterios de valoración del empleo

Personas destinatarias/beneficiarias

Empresas que realicen una inversión productiva en CyL

Objetivos de la medida/actuación

1.- Fomentar el equilibrio de género en el mercado laboral

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Mujeres beneficiarias subvenc	Número	58	65	65

VALORACIÓN DEL IMPACTO DE LAS MEDIDAS Y ACTUACIONES

Impacto

+2Positivo

Motivación

Promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación, favoreciendo la integración laboral por cuenta propia o ajena de la mujer, clave en la lucha contra la despoblación del mundo rural, así como tratando de impulsar la participación y el acceso de las mujeres a las estructuras de poder y a los procesos de toma de decisiones en el sector empresarial

SECCIÓN	02 - ECONOMÍA Y HACIENDA
MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO	

PROGRAMA	431A - Comercio exterior
-----------------	---------------------------------

GESTORES

0222 INSTITUTO COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL

INCIDENCIA DEL PROGRAMA EN CLAVE DE GÉNERO

Ponderación positiva (criterios de valoración) a las pymes que cuentan con más de un 30% de mujeres dentro de su plantilla

MEDIDA/ACTUACIÓN 1
Líneas de ayuda para apoyar la realización de proyectos de expansión internacional de las pynes

Tipo

Subvención/Ayuda/Incentivo

Explicación de la medida/actuación

Subvenciones a fondo perdido para cofinanciar los proyectos de expansión internacinal de las pymes. Se aplica un 5% adicional en la subvención si el beneficiario tiene más de un 30% de mujeres en plantilla

Personas destinatarias/beneficiarias

Empresas con centro de trabajo en Castilla y León

Objetivos de la medida/actuación

1.- Promover salida al exterior empresas con apoyo a su expansión internacional

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Proyectos ponderación positiva	Número	100	150	150

VALORACIÓN DEL IMPACTO DE LAS MEDIDAS Y ACTUACIONES

Impacto

+2Positivo

Motivación

Promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación en pymes

SECCIÓN	02 - ECONOMÍA Y HACIENDA
MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO	

PROGRAMA	467B - Investigación y desarrollo en sectores
-----------------	--

GESTORES

0222 INSTITUTO COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL

INCIDENCIA DEL PROGRAMA EN CLAVE DE GÉNERO

Ponderación positiva (criterios de valoración) a empresas y Centros Tecnológicos de Castilla y León que cuentan con mujeres dentro de su personal

MEDIDA/ACTUACIÓN 1
Líneas de ayuda para apoyar al realización de proyectos de I+D de empresas, y proyectos de I+D de CCTT en colaboración con empresas y transferencia de Tecnología. Contratos o convenios con intermediarios especializados

Tipo

Subvención/Ayuda/Incentivo

Explicación de la medida/actuación

Subvenciones a fondo perdido para cofinanciar los proyectos de I+D de empresas y proyectos de I+D de Centros Tecnológicos en colaboración con empresas y transferencia de tecnología. Se aplican cinco puntos en la valoración por participar en el proyecto más de un 30% de mujeres

Personas destinatarias/beneficiarias

Empresas con centros de trabajo en Castilla y León, Centros Tecnológicos y otros Organismos de Investigación de Castilla y León

Objetivos de la medida/actuación

1.- Mejorar la competitividad de empresas/Centros Tecnológicos y de innovación

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Proyectos ponderación positiva	Número	100	120	120

MEDIDA/ACTUACIÓN 2
Líneas de ayuda para apoyar al realización de proyectos de I+D de interés regional orientados a la excelencia competitiva de los Centros Tecnológicos de Castilla y León

Tipo

Subvención/Ayuda/Incentivo

Explicación de la medida/actuación

Subvenciones a fondo perdido para cofinanciar los proyectos de I+D de interés regional, orientados a la excelencia y mejora competitiva de los Centros Tecnológicos de Castilla y León, en línea con sus áreas de especialización tecnológica.

Personas destinatarias/beneficiarias

Centros Tecnológicos de Castilla y León

Objetivos de la medida/actuación

1.- Potenciar la excelencia y capacidad científica de Centros Tecnológicos

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Proyectos ponderación positiva	Número	10	10	10

MEDIDA/ACTUACIÓN 3

SECCIÓN	02 - ECONOMÍA Y HACIENDA
MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO	

PROGRAMA	467B - Investigación y desarrollo en sectores
-----------------	--

Líneas de ayuda para cofinanciar los gastos de contratación de consultores y expertos en incentivos fiscales, propiedad industrial e innovación de Pymes con centro de trabajo y actividades en Castilla y León

Tipo

Subvención/Ayuda/Incentivo

Explicación de la medida/actuación

Subvenciones a fondo perdido para financiar los gastos de contratación de consultores y expertos en incentivos fiscales, propiedad industrial e innovación

Personas destinatarias/beneficiarias

Pymes con centro de trabajo y actividad en Castilla y León, teniendo en cuenta límites de los Reglamentos de exención por categoría y mínimos

Objetivos de la medida/actuación

1.- Mejorar competitividad pymes mediante contratación servicios de innovación

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Proyectos ponderación positiva	Número	70	80	100

VALORACIÓN DEL IMPACTO DE LAS MEDIDAS Y ACTUACIONES

Impacto

+2Positivo

Motivación

Promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación en empresas y Centros Tecnológicos de Castilla y León que realizan proyectos de I+D+i

SECCIÓN	02 - ECONOMÍA Y HACIENDA
MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO	

PROGRAMA	491A - Comunicaciones
-----------------	------------------------------

GESTORES

0222 INSTITUTO COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL

INCIDENCIA DEL PROGRAMA EN CLAVE DE GÉNERO

Ponderación positiva de las líneas de apoyo a la digitalización a empresas que cuentan con mujeres dentro de su personal

MEDIDA/ACTUACIÓN 1
Convocatoria de ayudas a empresas para incorporación de herramientas TIC

Tipo

Subvención/Ayuda/Incentivo

Explicación de la medida/actuación

Ponderación positiva en los criterios de valoración de las líneas de subvenciones destinadas a la incorporación de herramientas TIC: 10 puntos (sobre 100) por tener en plantilla más de un 30% de mujeres

Personas destinatarias/beneficiarias

Empresas con centro de trabajo en Castilla y León, principalmente pymes

Objetivos de la medida/actuación

1.- Mejorar el grado de inserción laboral de mujeres en las empresas

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Proyectos ponderación positiva	Número	70	125	175

MEDIDA/ACTUACIÓN 2
Convocatoria de ayudas a empresas para el desarrollo de la industria TIC

Tipo

Subvención/Ayuda/Incentivo

Explicación de la medida/actuación

Ponderación positiva en los criterios de valoración de las líneas de subvenciones destinadas al desarrollo de la industria TIC: 5 puntos (sobre 100) por participar en el proyecto más de un 30% de mujeres

Personas destinatarias/beneficiarias

Empresas con centro de trabajo en Castilla y León, principalmente pynes

Objetivos de la medida/actuación

1.- Mejorar el grado de inserción laboral de las mujeres en las empresas

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Proyectos ponderación positiva	Número	17	25	50

VALORACIÓN DEL IMPACTO DE LAS MEDIDAS Y ACTUACIONES

Impacto

+2Positivo

Motivación

SECCIÓN	02 - ECONOMÍA Y HACIENDA
<i>MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO</i>	
PROGRAMA	491A - Comunicaciones

Promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación en empresas que realizan proyectos de digitalización

SECCIÓN	02 - ECONOMÍA Y HACIENDA
MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO	

PROGRAMA	931A - Política económica y presupuestaria
-----------------	---

GESTORES

0203 D.G.PRESUPUESTOS, FDOS EUR.Y ESTADÍSTICA

INCIDENCIA DEL PROGRAMA EN CLAVE DE GÉNERO

Impulsar y coordinar la integración de la perspectiva de género en la planificación y la elaboración de los presupuestos generales de la Comunidad, identificando en cada programa, las medidas que contribuyen a reducir las desigualdades en género con sus indicadores de seguimiento, como base para la elaboración del Informe de Evaluación de Género de los Presupuestos, a la vez que se consolida la red interna de agentes responsables de esta política transversal.

MEDIDA/ACTUACIÓN 1

Análisis del impacto de género de los programas presupuestarios.

Tipo

Prestación de servicio público.

Explicación de la medida/actuación

Evaluación y seguimiento de las medidas que, dentro de cada programa presupuestario, contribuyen a avanzar en la política de promoción de igualdad entre hombres y mujeres.
Vinculación de los objetivos en materia de igualdades de género con los objetivos asignados a cada gestor en el programa presupuestario.

Personas destinatarias/beneficiarias

Ciudadanía de la Comunidad

Objetivos de la medida/actuación

- 1.- Evaluación del impacto de género de los programas presupuestarios.
- 2.- Análisis de las medidas con impacto en género, con asignación presupuestaria

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Nº Programas evaluados/Total	Porcentaje	14	14	39
2.- Nº de medidas en presupuesto	Número	82	91	104

VALORACIÓN DEL IMPACTO DE LAS MEDIDAS Y ACTUACIONES

Impacto

+3Positivo

Motivación

Como parte del proceso de planificación y asignación presupuestaria, los gestores desarrollan un proceso de reflexión, diagnóstico, diseño de las medidas que dentro de su ámbito competencial consideran que contribuyen a reducir los desequilibrios detectados, y que tienen asignados recursos en el presupuesto. En este sentido, la incorporación de la PGº está presente en las planificaciones sectoriales, y aporta información para la planificación estratégica de la política pública transversal.

La incorporación de indicadores permite el seguimiento de resultados, y la toma de decisiones en cuanto al tipo de medida, su permanencia o reorientación.

Por último, en el ámbito organizativo interno, se consolida la red de agentes responsables de igualdad, que incluye, además de los departamentos de gestión económica y presupuestaria, a los enlaces del Comité de Seguimiento y demás órganos de coordinación, y se extiende en los protocolos y procedimientos de actuación la recopilación, consideración y estudios de los efectos en clave de género.

SECCIÓN	03 - AGRICULTURA, GANADERÍA Y DESARROLLO RURAL
MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO	

PROGRAMA	322C - Enseñanza agraria
-----------------	---------------------------------

GESTORES

0303 D.G. DE DESARROLLO RURAL

INCIDENCIA DEL PROGRAMA EN CLAVE DE GÉNERO

En la formación se priorizarán acciones formativas que se orienten y profundicen en contenidos de igualdad entre mujeres y hombres en los ámbitos agrario, agroalimentarios o de desarrollo rural; bien directamente o bien potenciando la formación enfocada a consolidar o incrementar, en caso de infrarrepresentación, la presencia de mujeres en dichos sectores.

En el caso de que no se pueda admitir a todo el alumnado, un criterio de priorización es el sexo, teniendo preferencia las mujeres.

MEDIDA/ACTUACIÓN 1
Ayuda a las acciones de formación profesional y adquisición de competencias (Medida 1.1 del PDR 2014-2022 e intervención 7201 del PEPAC 2023-2027)

Tipo

Subvención/Ayuda/Incentivo

Explicación de la medida/actuación

Tendrá la consideración de actividad subvencionable las siguientes acciones a) Acciones de formación profesional y adquisición de competencias y b) Actividades de demostración e información.

La temática de las acciones subvencionables incorporará obligatoriamente la PG°, siempre que su contenido lo permita.

Personas destinatarias/beneficiarias

a) Personal técnico asesor. b) Personas que soliciten la ayuda 4.1 y 6.1 c) Miembros de explotaciones de titularidad compartida.

Objetivos de la medida/actuación

1.- Mejorar la formación de las mujeres en la actividad agraria

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Mujeres	nº	4.030	3.000	3.000

VALORACIÓN DEL IMPACTO DE LAS MEDIDAS Y ACTUACIONES

Impacto

+2 Positivo

Motivación

Mejorar la formación y cualificación de las mujeres en el mundo rural, mejorando la posibilidad del acceso al mercado laboral.

SECCIÓN	03 - AGRICULTURA, GANADERÍA Y DESARROLLO RURAL
MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO	

PROGRAMA	412A - Mejoras estructuras agrarias y sistemas product.
-----------------	--

GESTORES

- 0302 D.G. INDUSTRIA Y CADENA AGROALIMENTARIAS
- 0303 D.G. DE DESARROLLO RURAL
- 0305 D.G. DE POLÍTICA AGRARIA COMUNITARIA

INCIDENCIA DEL PROGRAMA EN CLAVE DE GÉNERO

Respecto a los proyectos de los Grupos de Acción Local, se valorarán las inversiones en las que mas del 50% del empleo sea para mujeres.
 Respecto a las ayudas a la incorporación de jóvenes, modernización de explotaciones y relevo generacional se priorizan los planes promovidos o participados por mujeres y las explotaciones en régimen de titularidad compartida.
 Respecto al asesoramiento se priorizan los solicitantes del servicio cuyas explotaciones se encuentren incluidas en la subsección de explotaciones agrarias de titularidad compartida

MEDIDA/ACTUACIÓN 1
Ayudas a proyectos en el marco de la iniciativa LEADER (medida 19.2 del PDR 2014-2022 e intervención 7919 del PEPAC 2023-2017)

Tipo

Subvención/Ayuda/Incentivo

Explicación de la medida/actuación

Las ayudas consisten en subvenciones de capital a percibir por el beneficiario una vez msea ejecutada y debidamente justificada la actuación para la que se solicita el auxilio público en los términos previstos en las bases reguladoras, la convocatoria y en su caso la resolución de concesión de la subvención

Personas destinatarias/beneficiarias

Personas físicas y jurídicas que desarrollen su actividad económica en municipios de menso de 10.000 habitantes

Objetivos de la medida/actuación

- 1.- Promover la inversión y la creación de empresas en zonas rurales

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Puestos creados mujeres	nº	146	150	150

MEDIDA/ACTUACIÓN 2
Ayudas a acciones de formación profesional y adquisición de competencias (intervención 7202 del PEPAC 2023-2027)

Tipo

Subvención/Ayuda/Incentivo

Explicación de la medida/actuación

Ayudas dirigidas a promover la prestación del servicio de asesoramiento a las explotaciones agrarias de la Comunidad

Personas destinatarias/beneficiarias

Prestadores de servicios de asesoramiento a las explotaciones agrarias y forestales Usuarios: Titulares de explotaciones

Objetivos de la medida/actuación

- 1.- Mejorar el conocimiento de las mujeres en el mundo rural

SECCIÓN	03 - AGRICULTURA, GANADERÍA Y DESARROLLO RURAL
MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO	

PROGRAMA	412A - Mejoras estructuras agrarias y sistemas product.
-----------------	--

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Mujeres	nº	1.488	1.500	1.500

MEDIDA/ACTUACIÓN 3
Ayudas a la incorporación de nuevos agricultores a la actividad agraria (medida 6.1 del PDR 2014-2022 e intervención 6961 del PEPAC 2023-2027)

Tipo

Subvención/Ayuda/Incentivo

Explicación de la medida/actuación

El objeto es facilitar el establecimiento del joven agricultor y el comienzo de sus actividades agrarias

Personas destinatarias/beneficiarias

Jóvenes agricultores o agricultoras, que podrán establecerse de forma individual o junto con otros agricultores

Objetivos de la medida/actuación

1.- Incorporar mujeres a la actividad agraria

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Mujeres	nº	302	300	300

MEDIDA/ACTUACIÓN 4
Ayudas a la modernización de explotaciones agrarias (medida 4.1 del PDR 2014-2022 e intervención 6841 del PEPAC 2023-2027)

Tipo

Subvención/Ayuda/Incentivo

Explicación de la medida/actuación

El objeto de estas ayudas es la mejora de las estructuras de producción de las explotaciones agrarias de la Comunidad

Personas destinatarias/beneficiarias

Titulares de una explotación agraria que realicen las actividades, operaciones y gastos subvencionables establecidos

Objetivos de la medida/actuación

1.- Favorecer la modernización de explotaciones cuyo titular sea una mujer

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Mujeres	nº	48	50	50

MEDIDA/ACTUACIÓN 5
Ayudas para la sucesión de explotaciones (intervención 7169 del PEPAC 2023- 2027)

Tipo

Subvención/Ayuda/Incentivo

Explicación de la medida/actuación

SECCIÓN	03 - AGRICULTURA, GANADERÍA Y DESARROLLO RURAL
<i>MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO</i>	

PROGRAMA	412A - Mejoras estructuras agrarias y sistemas product.
-----------------	--

El objeto de las ayudas es favorecer que personas en edad de jubilación cedan sus explotaciones a personas mas jóvenes.

Personas destinatarias/beneficiarias

Personas físicas, jefes de explotación en situación de jubilación que cedan su explotación a otra persona que quiera sucederle a través de una cooperación para la sucesión

Objetivos de la medida/actuación

1.- Rejuvenecer el sector y conseguir explotaciones mas competitivas

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Mujeres	nº			38

VALORACIÓN DEL IMPACTO DE LAS MEDIDAS Y ACTUACIONES

Impacto

+2Positivo

Motivación

- Favorecer la creación de empresas en la zona rural.
- Incorporar mujeres a la actividad agraria.
- Favorecer la modernización de explotaciones cuyo titular o cotitular sea una mujer.
- Mejorar el conocimiento de las mujeres en el mundo rural para adaptarse a los cambios que supone la nueva PAC.
- Favorecer el acceso a la ayuda de relevo generacional las explotaciones en régimen de titularidad compartida

SECCIÓN	03 - AGRICULTURA, GANADERÍA Y DESARROLLO RURAL
MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO	

PROGRAMA	413A - Comercializ., industria y control calidad agroaliment
-----------------	---

GESTORES

0302 D.G. INDUSTRIA Y CADENA AGROALIMENTARIAS

INCIDENCIA DEL PROGRAMA EN CLAVE DE GÉNERO

Se priorizarán las solicitudes de sociedades mercantiles, sociedades cooperativas y sociedades agrarias de transformación que tengan en el consejo de administración, consejo rector o junta rectora, respectivamente un determinado porcentaje de mujeres fijado en la orden de bases.

MEDIDA/ACTUACIÓN 1
Ayudas a las inversiones en transformación, comercialización y/o desarrollo de productos agrícolas (medida 4.2 del PDR 2014-2022 e intervención 6842 del PEPAC 2023-2027).

Tipo

Subvención/Ayuda/Incentivo

Explicación de la medida/actuación

Las ayudas consistirán en subvenciones de capital a percibir por el beneficiario una vez sea ejecutada y debidamente justificada la actuación para la que se solicita el auxilio público en los términos previstos por las bases reguladoras, la convocatoria y en su caso por la resolución de la concesión de la subvención.

Personas destinatarias/beneficiarias

Personas jurídicas que tengan la condición de sujeto pasivo del impuesto sobre sociedades o impuesto equivalente en otros Estados miembros de la UE y que aborden procesos de transformación en Castilla y León.

Objetivos de la medida/actuación

- 1.- Creación de empleo femenino en la industria agroalimentaria.
- 2.- Incremento de representación de la mujer en los Consejos de administración.

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Mujeres	nº	226	200	200
2.- Mujeres	%		10	10

VALORACIÓN DEL IMPACTO DE LAS MEDIDAS Y ACTUACIONES

Impacto

+Positivo

Motivación

Favorecer el emprendimiento femenino en la industria agroalimentaria y favorecer la contratación de mujeres como trabajadoras de la industria agroalimentaria.

SECCIÓN	04 - MEDIO AMBIENTE,VIVIENDA Y ORD.TERRITORIO
MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO	

PROGRAMA	131A - Adm. General de Protección Civil e Interior
-----------------	---

GESTORES

0409 AGENCIA DE PROTECCIÓN CIVIL Y EMERGENCIA

INCIDENCIA DEL PROGRAMA EN CLAVE DE GÉNERO

- Programa transfronterizo de autoprotección PROCTEPGER_HORIZONTE_27_I 0409/G131A01/64100/01: 1.000.000€ - Estudio sobre la PGº aplicada a las pruebas físicas de acceso al cuerpo de bomberos de las entidades locales y práctica de las propuestas:0409/G131A01/64100/01: 12.500 € - Convocatoria conjunta de selección de policías locales: G/0409/131A01/22606/01: 47.000 € - Formación para policías locales en materia de violencia de género: 0409/G131A01/64900/01: 9.000 €

MEDIDA/ACTUACIÓN 1
Programa transfronterizo de autoprotección PROCTEPGER_HORIZONTE_27_I

Tipo

Inversión

Explicación de la medida/actuación

El Programa recorrerá utilizando una unidad móvil, los municipios de las provincias de León,provincias de León,Salamanca, Zamora, Valladolid, Ávila y algunos municipios portugueses fronterizos, divulgando la cultura de la autoprotección, empoderando a personas en actitudes y hábitos de autoprotección.

Personas destinatarias/beneficiarias

Las personas que se encuentren en los municipios de las provincias de León, Salamanca, Zamora,Valladolid, Ávila, y en varios municipios portugueses cuando la unidad móvil PROTECCYL haga parada en esos municipios.

Objetivos de la medida/actuación

1.- Introducir la PGº en el abordaje de la autoprotección.

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Personas que participan	Número		20.700	10.500

MEDIDA/ACTUACIÓN 2
Estudio sobre la PGº aplicada a las pruebas físicas de acceso al cuerpo de bomberos de las entidades locales y práctica de las propuestas.

Tipo

Inversión

Explicación de la medida/actuación

Se contratará un estudio que permita diseñar pruebas físicas de acceso al cuerpo de bomberos de las entidades locales más ajustadas que las actuales a las distintas capacidades de mujeres y hombres y que el resto de pruebas se diseñen teniendo en cuenta las cualidades masculinas y femeninas de forma más igualitaria que hasta ahora.

Personas destinatarias/beneficiarias

Las jóvenes de Castilla y León que tenga la edad comprendida en el tramo de edad que se requiere para presentarse a las pruebas de selección.

Objetivos de la medida/actuación

1.- Incorporar talento femenino a los servicios de prevención y extinción.

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024

SECCIÓN	04 - MEDIO AMBIENTE,VIVIENDA Y ORD.TERRITORIO
MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO	

PROGRAMA	131A - Adm. General de Protección Civil e Interior
-----------------	---

1.- Mujeres que se presentan	Númeor		1	5
------------------------------	--------	--	---	---

MEDIDA/ACTUACIÓN 3
Convocatoria conjunta de selección de policías locales.

Tipo

Inversión

Explicación de la medida/actuación

En las pruebas físicas de acceso a los cuerpos de policías locales se incluirá la PGº teniendo en cuenta las posibles diferencias de capacidades que existen entre las mujeres y los hombres en lasuperación de las pruebas físicas.

Personas destinatarias/beneficiarias

Las jóvenes de Castilla y León que tenga la edad comprendida en el tramo de edad que se requiere para presentarse a las pruebas de selección.

Objetivos de la medida/actuación

1.- Incorporar talento femenino a cuerpos de policías locales de CyL.

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Mujeres que se presentan	Número	21	25	60

MEDIDA/ACTUACIÓN 4
Formación para policías locales en materia de violencia de género.

Tipo

Inversión

Explicación de la medida/actuación

Forma parte de las actividades formativas que se incluyen en el Plan anual de Formación de la Agencia de Protección Civil y Emergencias.

Personas destinatarias/beneficiarias

Los y las policías locales de las entidades locales de Castilla y León que con cuerpo de policía local.

Objetivos de la medida/actuación

1.- Actualizar conocimientos básicos e intervención policial.

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Policías locales participantes	Número	60	85	110

VALORACIÓN DEL IMPACTO DE LAS MEDIDAS Y ACTUACIONES

Impacto

+3Positivo

Motivación

SECCIÓN	04 - MEDIO AMBIENTE,VIVIENDA Y ORD.TERRITORIO
<i>MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO</i>	
PROGRAMA	131A - Adm. General de Protección Civil e Interior

- En la primera de las actuaciones, se aborda la autoprotección desde la PG°, lo que significa que se extiende la cultura de la autoprotección concienciando a la población de que las capacidades y recursos de autoprotección son diferentes en mujeres que en hombres.
- En la segunda y tercera de las actuaciones, se rompe con el estereotipo de que las profesiones de bomberos y policías locales son profesiones masculinizadas.
- A través de la cuarta de las actuaciones, se capacita a los y las olicías locales para tratar de forma más eficaz los casos de violencia de género, lo que suma en seguridad de las mujeres que viven en los municipios donde prestan servicios los y las policías locales formados/as

SECCIÓN	04 - MEDIO AMBIENTE,VIVIENDA Y ORD.TERRITORIO
MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO	

PROGRAMA	261A - Arquitectura y vivienda
-----------------	---------------------------------------

GESTORES

0402 D.G.VIVIENDA, ARQUIT.OR.TERR.Y URBANISMO

INCIDENCIA DEL PROGRAMA EN CLAVE DE GÉNERO

Este programa permite atender a las mujeres en situación de riesgo o vulnerabilidad.

MEDIDA/ACTUACIÓN 1
Dotar de una solución habitacional a mujeres víctimas de violencia de género, las personas objeto de desahucio de su vivienda habitual, las personas sin hogar y a otras personas especialmente vulnerables.

Tipo

Subvención/Ayuda/Incentivo

Explicación de la medida/actuación

Dotar de una solución habitacional a mujeres víctimas de violencia de género, las personas objeto de desahucio de su vivienda habitual, las personas sin hogar y a otras personas especialmente vulnerables.

Personas destinatarias/beneficiarias

Mujeres víctimas de violencia de género, las personas objeto de desahucio de su vivienda habitual, las personas sin hogar y a otras personas especialmente vulnerables.

Objetivos de la medida/actuación

1.- Dotar a personas de ayuda directa al alquiler y gastos de suministros

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Soluciones habitacionales	Mujeres		20	30

VALORACIÓN DEL IMPACTO DE LAS MEDIDAS Y ACTUACIONES

Impacto

+3Positivo

Motivación

Actuación de intervención en violencia de género

SECCIÓN	04 - MEDIO AMBIENTE,VIVIENDA Y ORD.TERRITORIO
MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO	

PROGRAMA	456B - Gestión medioambiental
-----------------	--------------------------------------

GESTORES

0407 D.G. INFRAESTRUCTURAS Y SOSTEN.AMBIENTAL

INCIDENCIA DEL PROGRAMA EN CLAVE DE GÉNERO

El programa busca promover el desarrollo sostenible de los municipios pequeños teniendo en cuenta las dimensiones ambiental, económica y social.

La participación de la mujer está reconocida como un elemento relevante para la fijación de la población y la mejora de la calidad de vida.

MEDIDA/ACTUACIÓN 1
Premios Autonómicos Fuentes Claras para la Sostenibilidad en Municipios Pequeños de Castilla y León.

Tipo

Subvención/Ayuda/Incentivo

Explicación de la medida/actuación

Reconocer los proyectos desarrollados en municipios de Castilla y León, con una población de menos de cinco mil habitantes, que supongan una mayor contribución a la sostenibilidad local y regional, para promover su conocimiento.

Personas destinatarias/beneficiarias

Entidades locales de menos de 1.000 habitantes, Entidades locales de 1.000 a menos de 5.000 habitantes.
Asociaciones y entidades sin ánimo de lucro.

Objetivos de la medida/actuación

1.- Contribuir a la sostenibilidad local, regional y promover su conocimiento.

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Mujer jornada escuela alcalde	Asistentes	66	75	80

VALORACIÓN DEL IMPACTO DE LAS MEDIDAS Y ACTUACIONES

Impacto

+Positivo

Motivación

Implicar a las mujeres en el desarrollo sostenible de los municipios pequeños y conseguir una igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

SECCIÓN	05 - SANIDAD
MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO	

PROGRAMA	312A - Asistencia sanitaria
-----------------	------------------------------------

GESTORES

0522 GERENCIA REGIONAL DE SALUD

INCIDENCIA DEL PROGRAMA EN CLAVE DE GÉNERO

Tener en cuenta la PGº en salud es clave para una atención a la salud en equidad tanto a mujeres como a hombres. Existe abundante evidencia científica desde hace más de 30 años sobre sesgos de atención a las mujeres en múltiples problemas de salud.

Es necesario considerar las diferencias biológicas y las desiguales sobrecargas que influyen en el bienestar y en la salud, así como las diferentes conductas de riesgo y actitudes ante los cuidados en salud de mujeres y hombres. Además se debe promover la igualdad en la accesibilidad a los servicios de salud siguiendo las guías y protocolos que incluyan estas evidencias.

MEDIDA/ACTUACIÓN 1

Servicios específicos para mujeres de la Cartera de Servicios de Atención Primaria

Tipo

Prestación de servicio público

Explicación de la medida/actuación

La cartera de Servicios de Atención primaria ofrece Servicios específicos a la mujer, atención a la mujer embarazada, educación maternal y paternal y de preparación al parto, visita en el primer mes postparto, diagnóstico precoz del cáncer de cérvix y de mama, atención a la mujer en el climaterio y detección precoz y atención de mujeres víctimas de violencia de género.

Personas destinatarias/beneficiarias

Las mujeres de la Comunidad de Castilla y León

Objetivos de la medida/actuación

- 1.- Atención a la mujer embarazada
- 2.- Atención en el Puerperio
- 3.- Diagnóstico precoz del cáncer de cérvix
- 4.- Diagnóstico precoz del cáncer de mama
- 5.- Atención en el climaterio

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Cobertura % de población diana	Porcentaje	98	98	98
2.- Cobertura % de población diana	Porcentaje	98	98	98
3.- Cobertura % de población diana	Porcentaje	50	50	50
4.- Cobertura % de población diana	Porcentaje	55	55	55
5.- Cobertura % de población diana	Porcentaje	22	23	23

MEDIDA/ACTUACIÓN 2

Actividades Preventivas de la Cartera de Atención Primaria

Tipo

Prestación de servicio público

Explicación de la medida/actuación

SECCIÓN	05 - SANIDAD
MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO	

PROGRAMA	312A - Asistencia sanitaria
-----------------	------------------------------------

Es de destacar el aumento en la realización de actividades preventivas a personas entre los 15 a 19 años, posiblemente en relación con actividades formativas sobre educación para la salud en este colectivo.
Sin embargo, han disminuido en los otros rangos de edad la realización de actividades de promoción y prevención.

Personas destinatarias/beneficiarias

Toda la población de Castilla y León (aquí se analiza sólo la población mayor de 15 años)

Objetivos de la medida/actuación

- 1.- Actividades preventivas a las personas de 15 a 19 años
- 2.- Actividades preventivas a las personas de 20 a 70 años
- 3.- Actividades preventivas a las personas mayores de 70 años

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Cobertura % de población diana	Porcentaje	32	33	33
2.- Cobertura % de población diana	Porcentaje	75	76	76
3.- Cobertura % de población diana	Porcentaje	73	74	74

MEDIDA/ACTUACIÓN 3
Servicios de atención de la Cartera de Atención Primaria

Tipo

Prestación de servicio público

Explicación de la medida/actuación

Se analizan y describen por sexos las coberturas resultantes de nuestra Cartera de Servicios, identificando las diferencias que pudieran existir y analizando si se trata de diferencias en la morbilidad, diferencias biológicas que condicionan necesidades específicas distintas en hombres y mujeres o que pudieran estar producidas por desigualdades de género

Personas destinatarias/beneficiarias

Los profesionales de Atención Primaria y las personas que acuden al sistema sanitario de la Comunidad

Objetivos de la medida/actuación

- 1.- Atención a la persona con hipertensión arterial
- 2.- Atención a la persona con obesidad
- 3.- Atención a la persona con dislipemia
- 4.- Atención a la persona fumadora
- 5.- Atención a niñas con asma

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- % Cobertura población diana	Porcentaje	24	24	24
2.- % Cobertura población diana	Porcentaje	12	12	12
3.- % Cobertura población diana	Porcentaje	31	31	31
4.- % Cobertura población diana	Porcentaje	11	11	11
5.- % Cobertura población diana	Porcentaje	5	5	5

MEDIDA/ACTUACIÓN 4
Servicios de Atención primaria en relación a los Cuidados

SECCIÓN	05 - SANIDAD
MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO	

PROGRAMA	312A - Asistencia sanitaria
-----------------	------------------------------------

Tipo

Prestación de servicio público

Explicación de la medida/actuación

Estos servicios que cubren la atención a las personas dependientes y a sus cuidadoras son de mucho interés desde la PG°. Las mujeres continúan siendo las principales proveedoras de cuidados, por lo que se propone analizar el impacto de género que tiene la asignación del cuidado de personas dependientes a las mujeres y las consecuencias sobre su salud.

Personas destinatarias/beneficiarias

Todas las personas de la comunidad de Castilla y León

Objetivos de la medida/actuación

- 1.- Formación en la atención a personas cuidadoras
- 2.- Educación a grupos de personas cuidadoras
- 3.- Información cuidados en la atención a la persona dependiente

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Mujeres/total poblacion inclui	Porcentaje	70	70	70
2.- Mujeres/total poblacion inclui	Porcentaje	74	74	74
3.- Mujeres/total poblacion inclui	Porcentaje	66	66	66

MEDIDA/ACTUACIÓN 5

Atención de la salud de la ciudadanía en los niveles asistenciales de primaria, hospitalaria y de emergencias sanitarias

Tipo

Prestación de servicio público

Explicación de la medida/actuación

Se trata de ofrecer a la población un conjunto de servicios sanitarios en función de sus problemas y necesidades de salud, en condiciones de equidad y atendiendo las necesidades específicas de hombres y mujeres, evitando los sesgos de género.

Personas destinatarias/beneficiarias

La población de la Comunidad

Objetivos de la medida/actuación

- 1.- Garantizar la asistencia en Atención Primaria
- 2.- Garantizar la asistencia en los hospitales
- 3.- Garantizar la asistencia en emergencias sanitarias

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Mujeres/total asistencia en AP	Porcentaje	59	59	59
2.- Estancias mujeres/total	Porcentaje	46	46	46
3.- Mujeres/total emergencias	Porcentaje	51	51	51

MEDIDA/ACTUACIÓN 6

Atención específica a la salud mental de las mujeres víctimas de violencia de género

Tipo

SECCIÓN	05 - SANIDAD
MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO	

PROGRAMA	312A - Asistencia sanitaria
-----------------	------------------------------------

Prestación de servicio público

Explicación de la medida/actuación

Generalizar la implantación de un sistema de registro en todos los distrito que pertenecen al Área, con la intención de homogeneizar la información en todas ellas. Formación en violencia de género a los profesionales de los Servicios de Salud Mental, con especial interés en los Consultores de Violencia de Género del Área, personal médico y profesionales Salud Mental.

Personas destinatarias/beneficiarias

Las mujeres de la Comunidad con problemas de salud

Objetivos de la medida/actuación

1.- Ofrecer a mujeres víctimas violencia de género asistencia en Salud Mental

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Mujeres atendidas Salud Mental	Cantidad	159	159	159

MEDIDA/ACTUACIÓN 7
Atención específica a violencia de género y sexual

Tipo

Prestación de servicio público

Explicación de la medida/actuación

Disponer de un modelo de atención integrada en los casos de violencia de género y agresiones sexuales que mejoren la atención dirigida a las mujeres y sus familias, asegurándose del seguimiento y de la coordinación entre los distintos ámbitos profesionales.
Existe una Guía Clínica de actuación sanitaria ante la Violencia de género.

Personas destinatarias/beneficiarias

Víctimas de violencia de género y sexual

Objetivos de la medida/actuación

1.- Mejorar la atención y seguimiento en partes de lesiones por violencia gener

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Mujeres atendidas	Cantidad	615	615	615

VALORACIÓN DEL IMPACTO DE LAS MEDIDAS Y ACTUACIONES

Impacto

+3Positivo

Motivación

Se considera necesario que los servicios públicos tengan en cuenta el impacto de género en las diferentes medidas, muy especialmente en lo en lo concerniente a la salud de hombres y mujeres y todos aquellos aspectos diferenciales que tienen que ver con los sesgos de género.
Dada la universalidad de los servicios sanitarios, se pretende que tanto mujeres como hombres reciban del sistema de salud la atención que necesitan en cada momento. Se pretende avanzar en la implementación y consolidación de las medidas expuestas, monitorizando y evaluando la aplicación de las mismas y su impacto en la salud de las personas, así como su contribución a la mejora de la calidad asistencial.
Se ha ido avanzando mucho, pero es necesario seguir mejorando la presentación de los datos de salud desagregados por sexos en toda la información y en documentos oficiales.

SECCIÓN	05 - SANIDAD
MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO	

PROGRAMA	313B - Salud pública
-----------------	-----------------------------

GESTORES

0502 D.G. DE SALUD PÚBLICA

INCIDENCIA DEL PROGRAMA EN CLAVE DE GÉNERO

Desde la DG de Salud Pública la incidencia del programa en clave de género comprende, desde el punto de vista de la prevención, la ampliación de la indicación de la vacunación frente al virus del papiloma humano incluyendo hombre y mujer y la prevención del cáncer de mama y de cérvix, a través de un diagnóstico precoz. Desde el punto de vista de la promoción de la salud, la promoción de la lactancia materna e implicación de padres y madres en el proceso; y el registro de interrupción voluntaria del embarazo aportando información sobre los determinantes sociales, económicos y demográficos asociados.

MEDIDA/ACTUACIÓN 1

Planificar la vacunación a lo largo de toda la vida en la población de la Comunidad, así como recomendaciones específicas en las personas que presenten algún factor de riesgo.

Tipo

Prestación de servicio público

Explicación de la medida/actuación

Ampliar la indicación de la vacunación por VPH a ambos sexos (Hombres y mujeres) y no solo a mujeres como se venía haciendo previamente

Personas destinatarias/beneficiarias

Población objeto de vacunación

Objetivos de la medida/actuación

- 1.- Asistencia preventiva de toda la población ((hombres y mujeres)
- 2.- Disminuir desigualdades que por género se pudieran estar produciendo
- 3.- Evitar sesgos de género y perpetuar estereotipos

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Vacunación 1 dosis mujeres	%	51	10	10
2.- Vacunación 2 dosis mujeres	%	80	80	80
3.- Vacunación 2 dosis hombres	%	2	80	80

MEDIDA/ACTUACIÓN 2

Programa de prevención y detección precoz del cáncer de cuello de útero

Tipo

Prestación de servicio público

Explicación de la medida/actuación

Estrategia de cribado que persigue la detección precoz de lesiones premalignas/malignas en mujeres asintomáticas

Personas destinatarias/beneficiarias

Mujeres sanas sexualmente activas con residencia en Castilla y León con edades comprendidas entre los 25 y 64 años incluidos.

Objetivos de la medida/actuación

- 1.- Realizar diagnóstico precoz de cáncer de cuello de útero
- 2.- Equidad e igualdad de acceso al programa a todas las mujeres

SECCIÓN	05 - SANIDAD
MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO	

PROGRAMA	313B - Salud pública
-----------------	-----------------------------

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Citologías	Nº	27.500	25.000	27.000
2.- Genotipado VPH	Nº	60.000	61.000	63.000

MEDIDA/ACTUACIÓN 3
Programa detección precoz del cáncer de mama

Tipo

Prestación de servicio público

Explicación de la medida/actuación

Detectar lo más precozmente posible los tumores malignos de mama en las mujeres del grupo de población diana, con el fin de disminuir la mortalidad por esta causa y aumentar la calidad de vida de las mujeres afectadas.

Personas destinatarias/beneficiarias

Mujeres residentes en la Comunidad de Castilla y León, con edades comprendidas entre los 45 y 69 años de edad

Objetivos de la medida/actuación

- 1.- Realizar un diagnóstico precoz de cáncer de mama
- 2.- Lograr adhesión al programa

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Mamografías	Nº	122.413	135.000	140.000
2.- Adhesión al programa	%	98	98	98

MEDIDA/ACTUACIÓN 4
Promoción de la lactancia materna

Tipo

Prestación de servicio público

Explicación de la medida/actuación

Promover la cultura de la lactancia materna, implicación de padres y madres en el proceso evitando roles de género previamente adquiridos

Personas destinatarias/beneficiarias

Madres y padres que inician la lactancia materna a sus bebés

Objetivos de la medida/actuación

- 1.- Sensibilizar a la población sobre las ventajas de la lactancia materna
- 2.- Motivar a los futuros padres y madres
- 3.- Evitar persistencia roles de género

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Comités de lactancia	Nº	11	11	11
2.- Profesionales formadores	Nº	420	125	250
3.- Plazas acreditadas en jornadas	Nº	500	125	250

SECCIÓN	05 - SANIDAD
MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO	

PROGRAMA	313B - Salud pública
-----------------	-----------------------------

MEDIDA/ACTUACIÓN 5
Registro oficial de Interrupciones Voluntarias de Embarazo (IVES) realizada en la comunidad de Castilla y León

Tipo

Prestación de servicio público

Explicación de la medida/actuación

Se recoge información estadístico-epidemiológica sobre el perfil de las mujeres residentes en nuestra comunidad que realizan una IVE, con las limitaciones de la normativa sobre protección de datos.

Personas destinatarias/beneficiarias

Las mujeres de la Comunidad de Castilla y León y toda la población en general interesada en conocer la situación de esta intervención en Castilla y León.

Objetivos de la medida/actuación

1.- Indicadores económicos, social y de la salud de la mujer que realiza IVES

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Estudio situación mujeres	Nº	2.597	2.500	2.500

VALORACIÓN DEL IMPACTO DE LAS MEDIDAS Y ACTUACIONES

Impacto

+3Positivo

Motivación

Lograr mejorar la salud de las mujeres

SECCIÓN	06 - MOVILIDAD Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL
MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO	

PROGRAMA	453A - Infraestructura del transporte
-----------------	--

GESTORES

- 0602 D.G. CARRETERAS E INFRAESTRUCTURAS
- 0603 D.G. DE TRANSPORTES Y LOGÍSTICA

INCIDENCIA DEL PROGRAMA EN CLAVE DE GÉNERO

Aumento de las mujeres como conductores profesionales Las actuaciones relativas a medidas de impacto de género tienen una repercusión neutra sobre las carreteras Los recursos personales de la Consejería del programa 453A01 segregados por genero son datos personales

MEDIDA/ACTUACIÓN 1
Financiación del coste de los permisos de conducción, y realización de los cursos de formación necesarios para adquirir la cualificación exigida para poder ejercer la profesión de conductor de vehículos por carretera

Tipo

Subvención/Ayuda/Incentivo

Explicación de la medida/actuación

Cofinanciar las actuaciones encaminadas a la obtención de los permisos de conducción, así como al de cualificación de conductores

Personas destinatarias/beneficiarias

Mujeres

Objetivos de la medida/actuación

1.- Fomentar el equilibrio de género en el mercado laboral

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Tarjetas cualific. profesional	150	200	200	200

VALORACIÓN DEL IMPACTO DE LAS MEDIDAS Y ACTUACIONES

Impacto

+2Positivo

Motivación

El acceso de las mujeres al sector del transporte, y promoción profesional en condiciones de igualdad

SECCIÓN	06 - MOVILIDAD Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL
MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO	

PROGRAMA	491A - Comunicaciones
-----------------	------------------------------

GESTORES

0604 D.G. TELECOMUNICACIONES Y ADMON DIGITAL

INCIDENCIA DEL PROGRAMA EN CLAVE DE GÉNERO

El programa contribuye mediante el acceso, participación y control de las mujeres a los recursos tecnológicos

MEDIDA/ACTUACIÓN 1
Potenciación de la adquisición por parte de las mujeres de habilidades TIC orientadas a la capacitación, formación, reciclaje laboral y búsqueda de empleo, a realizar en los Espacios CyL Digital, entre mujeres de 18-65 años

Tipo

Inversión

Explicación de la medida/actuación

Impartición de formación en competencias digitales en el marco de programa Castilla y León Digital

Personas destinatarias/beneficiarias

Mujeres entre 18 y 65 años

Objetivos de la medida/actuación

1.- Eliminar obstáculos TIC para facilitar su capacitación y búsqueda de empleo

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Mujeres formadas digitalmente	Nº mujeres	13.861	14.000	20.000

VALORACIÓN DEL IMPACTO DE LAS MEDIDAS Y ACTUACIONES

Impacto

+2Positivo

Motivación

Esta medida incidirá en los avances en igualdad de género al mejorar la formación en un tema básico hoy en día como son las competencias digitales

SECCIÓN	07 - EDUCACIÓN
MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO	

PROGRAMA	322A - Enseñanza escolar
-----------------	---------------------------------

GESTORES

- 0702 D.G. DE CENTROS E INFRAESTRUCTURAS
- 0703 D.G.PLANIFICACIÓN,ORDENAC.Y EQUIDAD EDUC
- 0705 D.G. INNOVACIÓN Y FORMACIÓN PROFESORADO
- 0707 D.G.FORMACIÓN PROFESION. Y RÉG. ESPECIAL

INCIDENCIA DEL PROGRAMA EN CLAVE DE GÉNERO

Las medidas financiadas en el programa tienen por objeto educar en igualdad y respeto entre hombre y mujeres bajo el presupuesto de la accesibilidad al sistema educativo y de la igualdad de oportunidades plena y real, con independencia de las circunstancias personales, sociales o familiares de los alumnos. El objetivo del programa es dar cobertura a la gestión y prestación de los servicios educativos no universitarios, en todas las etapas, siendo la educación una prestación universal garantizada por la Constitución Española, también incluye dicho programa servicios escolares complementarios (transporte, comedores, programas de conciliación) alguno de ellos conlleva un coste para el alumnado.

MEDIDA/ACTUACIÓN 1
Discriminación positiva en el acceso a los programas de conciliación de la vida familiar y laboral "Madrugadores" y "Tardes en el Cole" y comedores

Tipo

Prestación de servicio público

Explicación de la medida/actuación

La condición acreditada de víctima de violencia de género conlleva la exención del precio establecido, lo que implica la gratuidad total para todos sus hijos en la utilización de los servicios complementarios como lo son los de conciliación de la vida familiar y laboral y el comedor.

Personas destinatarias/beneficiarias

Mujeres que acrediten la condición de víctimas de género por resolución judicial y la orden de protección o acordando medidas cautelares a favor de la víctima, o bien mediante sentencia firme que declare tal situación.

Objetivos de la medida/actuación

- 1.- Protección para mujeres víctimas de violencia con exención en conciliación
- 2.- Protección para mujeres víctimas de violencia con exención en comedores

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Exención programas conciliac.	Nºsolicit.	132	144	153
2.- Exención en comedores	Nºsolicit.	455	517	587

MEDIDA/ACTUACIÓN 2
Programas de Mejora de éxito educativo

Tipo

Prestación de servicio público

Explicación de la medida/actuación

Estos programas tienen como finalidad conseguir el éxito del alumnado en centros sostenidos con fondos públicos en la Comunidad de Castilla y León, realizando actuaciones preventivas del fracaso escolar y buscando actuaciones de fomento de conocimientos y habilidades.

Personas destinatarias/beneficiarias

SECCIÓN	07 - EDUCACIÓN
MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO	

PROGRAMA	322A - Enseñanza escolar
-----------------	---------------------------------

Alumnado de la Comunidad de Castilla y León que precise apoyo y refuerzo educativo del proceso de aprendizaje y alumnado en general.

Objetivos de la medida/actuación

- 1.- Aumentar la tasa de promoción y titulación de alumnado más vulnerable
- 2.- Promover mediante la lectura una cultura respetuosa en valores de igualdad

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Programas de mejora de éxito	Nºpartic.	1.271	2.017	2.030
2.- Plan de Lectura(part.mujeres)	Porcentaje	60	60	60

MEDIDA/ACTUACIÓN 3
Promoción de participación de las alumnas en el ámbito de las STEAM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemática)

Tipo

Prestación de servicio público

Explicación de la medida/actuación

Fomentar las competencias STEAM, especialmente entre las alumnas, promoviendo su participación en las diferentes iniciativas ofertadas en nuestra Comunidad(programas, proyectos, premios, olimpiadas,certámenes etc) relacionadas con la Ciencia, la Tecnología, la Ingeniería y la Matemática.

Personas destinatarias/beneficiarias

Alumnado de etapas no universitarias de centros sostenidos con fondos públicos

Objetivos de la medida/actuación

- 1.- Disminuir la disparidad de género existente en este ámbito de conocimiento

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Programa FIRST LEGO (alumnas)	Porcentaje	50	50	50

MEDIDA/ACTUACIÓN 4
Plan de Seguridad y Confianza Digital

Tipo

Prestación de servicio público

Explicación de la medida/actuación

Consiste en la planificación, el desarrollo y la evaluación de las actividades para el alumnado y familias para la mejora de la calidad de la educación en Castilla y León

Personas destinatarias/beneficiarias

Alumnado de enseñanzas escolares de centros sostenidos con fondos públicos y familias

Objetivos de la medida/actuación

- 1.- Garantizar y fomentar el uso seguro, crítico y responsable de las TIC

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Actividades del Plan de Segur.	Porcentaje	70	70	70

SECCIÓN	07 - EDUCACIÓN
MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO	

PROGRAMA	322A - Enseñanza escolar
-----------------	---------------------------------

MEDIDA/ACTUACIÓN 5
Programa de formación y participación de familias y alumnos

Tipo

Prestación de servicio público

Explicación de la medida/actuación

El programa comprende una serie de actuaciones formativas para el alumnado y sus familias que se desarrollan en tres niveles: en torno al centro educativo, a nivel provincial, a nivel regional. Los tipos de actividades son: escuelas de madres y padres, conferencias, jornadas formativas y cursos de formación presencial y "on line".

Personas destinatarias/beneficiarias

Madres y padres, alumnado y federaciones y asociaciones de los mismos.

Objetivos de la medida/actuación

1.- Garantizar una educación para la igualdad incrementando objetivos de mejora

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Actividades información/form.	Porcentaje	65	70	74

MEDIDA/ACTUACIÓN 6
Plan de Formación permanente del profesorado

Tipo

Inversión

Explicación de la medida/actuación

Consiste en la planificación, el desarrollo y la evaluación de las actividades de formación del profesorado, para la mejora de la calidad de la educación en Castilla y León

Personas destinatarias/beneficiarias

Profesorado en activo de enseñanzas de centros sostenidos por fondos públicos

Objetivos de la medida/actuación

1.- Garantizar educación para la igualdad al profesorado con actividades form.

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Participacion en activ.formac.	Porcentaje	70	70	70

MEDIDA/ACTUACIÓN 7
Formación Profesional Dual y Aula Empresa

Tipo

Subvención/Ayuda/Incentivo

Explicación de la medida/actuación

Implantación en centros de los proyectos Aula-Empresa para incrementar la vinculación y corresponsabilidad del tejido empresarial con la formación de tipo profesional, potenciar la innovación, la transferencia de conocimientos y la especialización en materia de Formación Profesional.

Personas destinatarias/beneficiarias

SECCIÓN	07 - EDUCACIÓN
MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO	

PROGRAMA	322A - Enseñanza escolar
-----------------	---------------------------------

Alumnado de Ciclos Formativos

Objetivos de la medida/actuación

1.- Disminuir el abandono, mejorando la visibilidad en la Formación Profesional

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Alumnado (mujeres)partipante	Porcentaje	45	45	45

MEDIDA/ACTUACIÓN 8
Prácticas de alumnos en empresas especializadas en otros países (ERASMUS+ de Formación Profesional)

Tipo

Prestación de servicio público

Explicación de la medida/actuación

Los alumnos de formación profesional reciben formación en centros de otros países desde el curso 2018/19 como parte de su formación académica.

Personas destinatarias/beneficiarias

Alumnado de Formación Profesional

Objetivos de la medida/actuación

1.- Incrementar la empleabilidad de las enseñanzas de Formación Profesional

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Alumnas partic.en Erasmus+	Porcentaje	53	55	57

MEDIDA/ACTUACIÓN 9
Prevención de abandono escolar. Formación para adultos. Aulas Mentor

Tipo

Prestación de servicio público

Explicación de la medida/actuación

Apoyo a las Aulas Mentor con el fin de favorecer la formación permanente a lo largo de la vida en la población adulta de Castilla y León y para poner en evidencia el valor de la formación en el mercado laboral.

Personas destinatarias/beneficiarias

Población adulta en general

Objetivos de la medida/actuación

1.- Garantizar la educación y potenciar la formación en personas adultas

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Mujeres matriculadas	Porcentaje	60	60	60

VALORACIÓN DEL IMPACTO DE LAS MEDIDAS Y ACTUACIONES

Impacto

+2Positivo

SECCIÓN	07 - EDUCACIÓN
<i>MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO</i>	
PROGRAMA	322A - Enseñanza escolar

Motivación

Si bien se trata de un programa de asistencia universal se establecen medidas para mejorar los resultados educativos en zonas con mayor riesgo de pobreza o exclusión social y su extensión en áreas rurales. Medidas para promover una cultura respetuosa con los valores de la igualdad entre mujeres y hombres. Educar en valores de igualdad y respeto y resolución de conflictos sin uso de violencia. Medidas para la educación en igualdad para mejorar la empleabilidad, un futuro alejado de los roles masculino y femenino y medidas de formación permanente del profesorado para sensibilizar y educar en igualdad.

SECCIÓN	07 - EDUCACIÓN
MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO	

PROGRAMA	322B - Enseñanza universitaria
-----------------	---------------------------------------

GESTORES

- 0704 DIRECC. DE UNIVERSIDADES E INVESTIGACIÓN
- 0721 AGENCIA CALIDAD SIST. UNIVERSIT. C.Y L.

INCIDENCIA DEL PROGRAMA EN CLAVE DE GÉNERO

Eliminar estereotipos de género mejorando desde la PGº, la orientación profesional y académica del alumnado, para que las opciones educativas y profesionales de ambos sexos sean las mismas, disminuyendo la brecha de género salarial, mejorando las tasas de titulaciones sin sesgos de sexo.
 Apoyo a víctimas y huérfanos de mujeres víctimas mortales por violencia de género mediante exención de precios públicos por servicios académicos.

MEDIDA/ACTUACIÓN 1
Contratación predoctoral de personal investigador, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo Plus (FSE+)

Tipo

Subvención/Ayuda/Incentivo

Explicación de la medida/actuación

Convocar en régimen de concurrencia competitiva, ayudas destinadas a financiar la contratación predoctoral de personal investigador encaminadas a la obtención del título de doctor por parte de los beneficiarios.

Personas destinatarias/beneficiarias

Titulados universitarios matriculados o admitidos en un programa de doctorado para el curso 2022/23 que garanticen tener un proyecto de investigación en activo o bien de un convenio o contrato de invest.en vigor

Objetivos de la medida/actuación

- 1.- Contribuir a la estabilidad del personal investigador en la Comunidad

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Beneficiarias	Nº benefi.	184	184	184

MEDIDA/ACTUACIÓN 2
Contratación de personal técnico de apoyo a la investigación por las universidades públicas de Castilla y León, para jóvenes incluidos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, cofinanciadas por la Unión Europea

Tipo

Subvención/Ayuda/Incentivo

Explicación de la medida/actuación

Concesión de ayudas para realizar contratos de dos años de duración a jóvenes inscritos en el Fichero Nacional de Garantía Juvenil, con título universitario o grado medio/superior de formación profesional, para que trabajen como técnicos de apoyo a la investigación en las universidades públicas de Castilla y León.

Personas destinatarias/beneficiarias

Menores de 30 años residentes en una localidad de Castilla y León un mínimo de 6 meses con anterioridad a la publicación de la convocatoria y que posean titulación para cada puesto solicitado por las universidades.

Objetivos de la medida/actuación

- 1.- Mejorar la empleabilidad y dotar de personal de ayuda a la investigación

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024

SECCIÓN	07 - EDUCACIÓN
MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO	

PROGRAMA	322B - Enseñanza universitaria
-----------------	---------------------------------------

1.- Beneficiarias	Nº benefi.	55	55	55
-------------------	------------	----	----	----

MEDIDA/ACTUACIÓN 3
Becas para estudios universitarios, becas para completar su formación en idiomas, becas de complemento autonómico de las Becas Erasmus y becas de excelencia académica.

Tipo

Subvención/Ayuda/Incentivo

Explicación de la medida/actuación

Apoyo a familias cuya situación económica pueda suponer una dificultad para el acceso y/o permanencia en la Universidad y culminación de los estudios de sus miembros. En el curso 2023/24 se mantienen este tipo de ayudas que se complementan con programas para financiar la movilidad, los estudios de idiomas, financiando matrícula y acreditación lingüística.

Personas destinatarias/beneficiarias

Alumno matriculado en universidades de Castilla y León.

Objetivos de la medida/actuación

1.- Favorecer acceso a la universidad a formación complementaria y al empleo

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Beneficiarias de convocatorias	Porcentaje	68	66	69

MEDIDA/ACTUACIÓN 4
Apoyo a víctimas y huérfanos de mujeres víctimas mortales por violencia de género, estableciendo la exención de pago por los precios públicos por servicios académicos que deberían abonar para cursar estudios.

Tipo

Subvención/Ayuda/Incentivo

Explicación de la medida/actuación

Exención de pago de precios públicos por servicios académicos y complementarios en estudios universitarios a víctimas, huérfanos y huérfanas de mujeres víctimas mortales de violencia de género

Personas destinatarias/beneficiarias

Víctimas y huérfanos y huérfanas de mujeres víctimas mortales por violencia de género en Castilla y León que deseen cursar estudios en universidades públicas. Se incluyen personas bajo tutela de mujeres víctimas de violencia.

Objetivos de la medida/actuación

1.- Favorecer acceso a las enseñanzas universitarias oficiales en Castilla y L.

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Personas beneficiarias	Nº benefi.	50	50	50

VALORACIÓN DEL IMPACTO DE LAS MEDIDAS Y ACTUACIONES

Impacto

+2Positivo

Motivación

SECCIÓN	07 - EDUCACIÓN
<i>MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO</i>	
PROGRAMA	322B - Enseñanza universitaria

Medidas dirigidas a promover una cultura respetuosa con los valores de la igualdad entre mujeres y hombres. Educar en valores de igualdad y respeto y resolución de conflictos sin uso de violencia. Medidas para la educación en igualdad para mejorar la empleabilidad, un futuro alejado de los roles masculino y femenino.
por servicios académicos que deberían abonar para cursar estudios durante el curso 2023/24.

SECCIÓN	08 - INDUSTRIA, COMERCIO Y EMPLEO
MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO	

PROGRAMA	241B - Empleo y formación
-----------------	----------------------------------

GESTORES

0823 SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

INCIDENCIA DEL PROGRAMA EN CLAVE DE GÉNERO

Programa Formación Ocupacional: mejorar la capacitación de las mujeres de las áreas rurales y urbanas.
 Programa Formación Ocupacional: reducir el diferencial de capacidades tecnológicas entre hombres y mujeres.
 Programa Fomento del Empleo: esta línea de actuación se dirige a fomentar el empleo estable ordinario por cuenta ajena en colectivos con dificultades al empleo, asimismo establece incentivos a la contratación de la mujer y un programa específico dirigido al fomento de la ampliación a tiempo completo de la jornada de los contrataos indefinidos ordinarios a tiempo parical formalizado con mujeres.

MEDIDA/ACTUACIÓN 1
Apoyo a mujeres en el ámbito rural y urbano.

Tipo

Subvención/Ayuda/Incentivo

Explicación de la medida/actuación

A través de esta medida se financia, en régimen de concesión directa, proyectos de itinerarios integrados, acciones de orientación profesional, acciones de formación para el empleo y acciones para la inserción laboral, para mujeres desempleadas preferentemente de municipios de menos de 5000 habitantes, que contribuyan a mejorar su cualificación profesional y laboral

Personas destinatarias/beneficiarias

Preferentemente mujeres trabajadoras desempleadas en el SEPE de C y L, residentes en municipios de menos de 5000 habitantes.
 Beneficiarios: entidades jurídicas sin ánimo de lucro

Objetivos de la medida/actuación

1.- Adquisición de una cualificación que aumente la empleabilidad.

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Participantes	Número	342	1.400	1.400

MEDIDA/ACTUACIÓN 2
Acciones formativas de emprendimiento digital dirigidas a mujeres de municipios de menos de 30.000 habitantes en la Comunidad de Castilla y León.

Tipo

Subvención/Ayuda/Incentivo

Explicación de la medida/actuación

Realización de acciones formativas de especialidades de la familia profesional IFC Informática y Comunicaciones, o FCOI Informática complementaria, FCO Formación complementaria.
 Se subvencionan proyectos de formación no formal con alto contenido en innovación para mujeres residentes en zonas rurales.

Personas destinatarias/beneficiarias

Mujeres desempleadas en municipios de menos de 30.000 habitantes.
 Beneficiarios: entidades de formación públicas y privadas

Objetivos de la medida/actuación

SECCIÓN	08 - INDUSTRIA, COMERCIO Y EMPLEO
MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO	

PROGRAMA	241B - Empleo y formación
-----------------	----------------------------------

1.- Garantizar la formación e inclusión digital de la ciudadanía y trabajadores

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Alumnas formadas	Número	278	2.006	2.006

MEDIDA/ACTUACIÓN 3
Fomentar el empleo estable por cuenta ajena: contratación indefinida ordinaria, del primer trabajador por parte de autónomos, ampliación de la jornada en contratos a tiempo parcial, formalizados con mujeres.

Tipo

Subvención/Ayuda/Incentivo

Explicación de la medida/actuación

Estas subvenciones presentan incentivos específicos dirigidos a impulsar la contratación de las mujeres, estableciendo incrementos adicionales en la cuantía si la contratada es mujer. Y si la mujer contratada es víctima de la violencia de género se establece un incentivo adicional.

Personas destinatarias/beneficiarias

Personas desempleadas, incluyendo algunos colectivos prioritarios.
En el programa IV: mujeres.
Beneficiarios: trabajadores por cuenta propia.

Objetivos de la medida/actuación

1.- Fomentar la contratación indefinida ordinaria a tiempo completo

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Contrataciones por cta ajena	% mujeres	42	50	50

VALORACIÓN DEL IMPACTO DE LAS MEDIDAS Y ACTUACIONES

Impacto

+3Positivo

Motivación

Estas acciones sirvan para avanzar en la igualdad de oportunidades mejorando la capacitación de las mujeres y su incorporación al mercado de trabajo fomentando el equilibrio de género en el mercado laboral.
Medidas de intervención directa.

SECCIÓN	08 - INDUSTRIA, COMERCIO Y EMPLEO
MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO	

PROGRAMA	241C - Segur.y salud laboral,relac.labor.y econ. social
-----------------	--

GESTORES

- 0805 D.G. DE ECONOMÍA SOCIAL Y AUTÓNOMOS
- 0806 D.G. TRABAJO Y PREVENC.RIESGOS LABORALES

INCIDENCIA DEL PROGRAMA EN CLAVE DE GÉNERO

Promover políticas con el criterio de disminuir las desigualdades entre hombres y mujeres.
Igualdad en la formación del alumnado, en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, desde la infancia.

MEDIDA/ACTUACIÓN 1
Mantenimiento y creación de puestos de trabajo de personas con discapacidad en centros especiales de empleo.

Tipo

Subvención/Ayuda/Incentivo

Explicación de la medida/actuación

Financiar parcialmente los costes salariales de los puestos de trabajo ocupados por trabajadores con discapacidad y las inversiones fijas en proyectos de interés social en centros especiales de empleo.

Personas destinatarias/beneficiarias

Centros especiales de empleo calificados e inscritos en el Registro de Centros Especiales de Empleo de la comunidad de Castilla y León.

Objetivos de la medida/actuación

- 1.- Mantenimiento de puestos de trabajo de personas con discapacidad en CEE.
- 2.- Creación de puestos de trabajo de personas con discapacidad en CEE.

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Puestos mantenidos CEE	Número	2.384	2.470	2.500
2.- Puestos creados en CEE	Número	82	101	131

MEDIDA/ACTUACIÓN 2
Financiación de las unidades de apoyo a la actividad profesional en los centros especiales de empleo.

Tipo

Subvención/Ayuda/Incentivo

Explicación de la medida/actuación

Las subvenciones están dirigidas a financiar las unidades de apoyo a la actividad profesional en los centros especiales de empleo.Las unidades de apoyo a la actividad profesional son los equipos multiprofesionales que permiten ayudar a superar la barreras con las que se encuentran las personas con discapacidad en la incorporación al mercado laboral.

Personas destinatarias/beneficiarias

Personas trabajadoras con discapacidad de los centros especiales de empleo.
Con parálisis cerebral, trastorno de la salud mental, con discapacidad intelectual, física o sensorial.

Objetivos de la medida/actuación

- 1.- Apoyar la inserción laboral de personas con dificultad de empleabilidad.

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024

SECCIÓN	08 - INDUSTRIA, COMERCIO Y EMPLEO
MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO	

PROGRAMA	241C - Segur.y salud laboral,relac.labor.y econ. social
-----------------	--

1.- Puestos apoyados	Número	767	850	865
----------------------	--------	-----	-----	-----

MEDIDA/ACTUACIÓN 3
Fomento de la contratación indefinida de personas con discapacidad en empresas ordinarias.

Tipo

Subvención/Ayuda/Incentivo

Explicación de la medida/actuación

Fomentar la contratación indefinida de trabajadores con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, adaptación de sus puestos de trabajo o dotación de medios de protección personal y al tránsito del empleo protegido de los enclaves laborales al mercado ordinario de trabajo.

Personas destinatarias/beneficiarias

Personas con discapacidad. Empresas y entidades sin ánimo de lucro que incorporen a personas con discapacidad procedentes de enclaves laborales y cooperativas de trabajo.

Objetivos de la medida/actuación

1.- Contratación, integración laboral. Adaptación de puestos y dotación de medios

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Contratos realizados	Número	27	33	38

MEDIDA/ACTUACIÓN 4
Financiación personal de fundaciones, asociaciones, entidades sin ánimo de lucro y E.I. que presten apoyo a trabajadores con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

Tipo

Subvención/Ayuda/Incentivo

Explicación de la medida/actuación

Dirigida a la financiación de los costes laborales y de la Seguridad Social de los profesionales que presten el apoyo a los trabajadores con discapacidad contratados por empresas del mercado ordinario de trabajo.
Personal de acompañamiento en empresas de inserción laboral.

Personas destinatarias/beneficiarias

Personas con discapacidad que se encuentren trabajando en centros de CYL.
Asociaciones, fundaciones, entidades sin ánimo de lucro que desarrollen su actividad en CYL. E.I. calificadas en el Decreto 34/2007, de 12 abril.

Objetivos de la medida/actuación

1.- Fomentar la integración laboral de personas con discapacidad.
2.- Integración laboral de personas en exclusión o riesgo de exclusión social.

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Puestos apoyados	Número	9	15	16
2.- Personas apoyadas en E.I.	Número	145	185	190

MEDIDA/ACTUACIÓN 5
Mantenimiento y creación de puestos de trabajo de personas en situación o riesgo de exclusión social en empresas de inserción laboral.

SECCIÓN	08 - INDUSTRIA, COMERCIO Y EMPLEO
MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO	

PROGRAMA	241C - Segur.y salud laboral,relac.labor.y econ. social
-----------------	--

Tipo

Subvención/Ayuda/Incentivo

Explicación de la medida/actuación

Financiar parcialmente los costes salariales de las personas trabajadoras en situación o riesgo de exclusión social en empresas de inserción laboral.

Subvención de la inversiones fijas en proyectos de interés social en empresas de inserción.

Personas destinatarias/beneficiarias

Personas en situación de riesgo o exclusión social contratadas en empresas de inserción laboral,bajo el amparo del Decreto 34/2007,de 12 de abril.

Empresas de inserción laboral.

Objetivos de la medida/actuación

1.- Integración laboral de personas en exclusión o riesgo de exclusión social.

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Puestos mantenidos	Número	161	265	270

MEDIDA/ACTUACIÓN 6

Subvenciones destinadas al fomento de la transición del empleo protegido al empleo ordinario para personas con discapacidad y personas en situación o riesgo de exclusión social.

Tipo

Subvención/Ayuda/Incentivo

Explicación de la medida/actuación

Conseguir un mayor nivel de contratación de personas con discapacidad y de personas en situación o riesgo de exclusión social en las empresas del mercado ordinario de trabajo a través de la Ley de Contratos del Sector Público.

Personas destinatarias/beneficiarias

Personas con discapacidad.

Entidades representativas de empresas de inserción y de centros especiales de empleo

Objetivos de la medida/actuación

1.- Conseguir un mayor nivel de contratación de personas con discapacidad.

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Asesoramiento a empresas	Número		15	15

MEDIDA/ACTUACIÓN 7

Fomento de la creación y consolidación de sociedades cooperativas y sociedades laborales.

Tipo

Subvención/Ayuda/Incentivo

Explicación de la medida/actuación

SECCIÓN	08 - INDUSTRIA, COMERCIO Y EMPLEO
MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO	

PROGRAMA	241C - Segur.y salud laboral,relac.labor.y econ. social
-----------------	--

Programa I:subvenciones incorporación socios trabajadores o socios de trabajo a cooperativas y sociedades laborales.
Programa II:subvenciones para la financiación de proyectos de inversión.
Programa III:subvenciones para la realización de actuaciones de formación, difusión y fomento de la economía social,vinculadas al fomento del empleo.

Personas destinatarias/beneficiarias

Programa I, el cual incluye personas desempleadas. Personas trabajadoras con contrato laboral no superior a 24 meses, con una vigencia mínima de 6 meses a la fecha de la solicitud. Cooperativas y sociedades laborales.

Objetivos de la medida/actuación

1.- Fomento de las cooperativas y sociedades laborales.

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Personas incorporadas	Número	6	4	7

MEDIDA/ACTUACIÓN 8

Favorecer el establecimiento de trabajadores por cuenta propia o autónomos que trasladen su actividad económica a Castilla y León, procedentes de otras comunidades autónomas.

Tipo

Subvención/Ayuda/Incentivo

Explicación de la medida/actuación

Contribuir al desarrollo económico mediante el fomento del empleo autónomo facilitando el establecimiento de trabajadores autónomos que trasladen su actividad a Castilla y León desde cualquier otra comunidad autónoma, consolidando sus negocios en nuestro territorio.

Personas destinatarias/beneficiarias

Personas trabajadoras, que con anterioridad a 1 de enero de 2021, tengan su domicilio fiscal y hayan realizado su actividad económica en una comunidad autónoma distinta de Castilla y León.

Objetivos de la medida/actuación

1.- Apoyo y consolidación del empleo autónomo.

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Mujeres trabajadoras	Número	42	47	50

MEDIDA/ACTUACIÓN 9

Consolidación del trabajo autónomo mediante el pago de las cuotas de la Seguridad Social (Tarifa Cero. Segunda Oportunidad).

Tipo

Subvención/Ayuda/Incentivo

Explicación de la medida/actuación

Fomento y consolidación del empleo autónomo en la Comunidad de Castilla y León.

Personas destinatarias/beneficiarias

Personas incluidas en el RETA, SETA, acogidos a "Incentivos y medidas de fomento y promoción del Trabajo Autónomo". Mujeres que reanuden su actividad después de situaciones maternas. Menores de 35 años incluidos en RETA, SETA

SECCIÓN	08 - INDUSTRIA, COMERCIO Y EMPLEO
MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO	

PROGRAMA	241C - Segur.y salud laboral,relac.labor.y econ. social
-----------------	--

Objetivos de la medida/actuación

1.- Favorecer la reincorporación de trabajadoras autónomas.

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Mujeres trabajadoras autónomas	Número		40	50

MEDIDA/ACTUACIÓN 10
Visitas al Aula de Prevención.

Tipo

Campaña de difusión/Concienciación

Explicación de la medida/actuación

Visitas al Aula de Prevención, que se encuentra en el Centro de Seguridad y Salud Laboral, por los alumnos de los centros educativos de la Comunidad de Castilla y León.

Personas destinatarias/beneficiarias

Alumnado de los centros escolares de la región.

Objetivos de la medida/actuación

1.- Crear cultura preventiva en edad escolar para futuros trabajadores en PRL

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Alumnas que visitaron el Aula	Número	312	780	780

VALORACIÓN DEL IMPACTO DE LAS MEDIDAS Y ACTUACIONES

Impacto

+Positivo

Motivación

Valorar los resultados que puedan producirse entre hombres y mujeres en Centros Especiales de Empleo inscritos en el Registro de CEE de la Comunidad de Castilla y León. Valorar resultados entre HYM que reciben apoyo de las unidades de apoyo a la actividad profesional en los CEE de Castilla y León, los resultados de las contrataciones en la empresa ordinaria. Valorar los resultados entre HYM de las empresas de inserción calificadas y que cumplan con los requisitos que dispone el Decreto 34/2007, de 12 de abril, por el que se regula el procedimiento de calificación de empresas de inserción laboral y de su registro administrativo. Conseguir un mayor nivel de empleabilidad de trabajadores con discapacidad. Valoración de los resultados de la PGº que puedan producirse en las cooperativas y sociedades laborales.

Favorecer la incorporación como trabajadora autónoma de aquellas mujeres que habían cesado su actividad como consecuencia de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento o tutela.

Colaborar en el fomento de la igualdad en la elección de futuras profesiones por los alumnos sin distinción de género.

SECCIÓN	09 - FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO	

PROGRAMA	212A - Pensiones y otras prestaciones económicas
-----------------	---

GESTORES

0921 GERENCIA DE SERVICIOS SOCIALES

INCIDENCIA DEL PROGRAMA EN CLAVE DE GÉNERO

Proporcionar recursos económicos a la población que permitan y favorezcan su integración social, dando un trato igualitario a todos los ciudadanos cuando acceden a las pensiones y prestaciones.
 En Renta Garantizada de Ciudadanía se prevén además medidas de acción positiva que contemplan las especiales necesidades que concurren en los supuestos de víctimas de violencia de género, recogiendo determinadas excepciones al cumplimiento de algunos requisitos.

MEDIDA/ACTUACIÓN 1
La gestión de las siguientes prestaciones: Renta Garantizada de Ciudadanía, Pensiones No Contributivas, Prestaciones Sociales y Económicas para personas con discapacidad, PAE.

Tipo

Subvención/Ayuda/Incentivo

Explicación de la medida/actuación

Todas las prestaciones se dirigen al 100% de la ciudadanía por exigencia legal.
 Estas prestaciones son: Renta garantizada de ciudadanía, Pensiones no contributivas, prestaciones sociales y económicas para personas con discapacidad y PAE.

Personas destinatarias/beneficiarias

RGC. Tener una edad comprendida entre 25 y la que permita acceso a pensiones contributivas o no contributivas, PNC invalidez entre 18 y 64 años, 65 o más PNC jubilación. Antiguas LISMI mantienen derecho si cumplen requisitos.

Objetivos de la medida/actuación

- 1.- Prestaciones para los beneficiarios de la RGC.
- 2.- Prestaciones para los beneficiarios de la PNC.
- 3.- Prestaciones para los beneficiarios de la LISMI.
- 4.- Prestaciones para los beneficiarios de la FAS.

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Nº DE BENEFICIARIOS RGC	Personas	5.213	4.760	4.496
2.- Nº BENEFICIARIOS PNC	Personas	13.401	13.300	13.200
3.- Nº BENEFICIARIOS LISMI	Personas	796	738	704
4.- Nº BENEFICIARIOS FAS	Personas	3	2	1

VALORACIÓN DEL IMPACTO DE LAS MEDIDAS Y ACTUACIONES

Impacto

+3Positivo

Motivación

SECCIÓN	09 - FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
<i>MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO</i>	
PROGRAMA	212A - Pensiones y otras prestaciones económicas

Se introducen medidas de discriminación positiva correctoras para determinados colectivos ,que pueden no cumplir determinados requisitos, y por lo tanto, tienen dificultad en el acceso a las prestaciones.

De este modo, se da cobertura a situaciones de crisis que afectan a mujeres y hombres, que se encuentran en determinadas situaciones de desventaja, derivadas de deficiencias y dificultades en su desarrollo laboral y social.

El desglose de datos entre hombres y mujeres permiten hacer una valoración del impacto que tienen estas medidas en las mujeres: si hay mayor número de usuarias que usuarios o si las prestaciones atienden mayor número de mujeres que de hombres. La información nos permitirá conocer donde incide más las situaciones de pobreza o de riesgo y exclusión social.

SECCIÓN	09 - FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO	

PROGRAMA	231B - Acción social
-----------------	-----------------------------

GESTORES

0921 GERENCIA DE SERVICIOS SOCIALES

INCIDENCIA DEL PROGRAMA EN CLAVE DE GÉNERO

Se impulsan políticas públicas que tratan de promover la atención y participación de determinados colectivos, tratando de conseguirlo en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres. Los colectivos atendidos son entre otros; minorías étnicas en que participan en gran medida la mujer como agente dinamizador, personas en riesgo de exclusión social tanto para hombres como para mujeres sin discriminación, personas con discapacidad promocionando su autonomía, personas mayores atendiendo a las mujeres por su longevidad y participación, menores y drogodependientes de manera igualitaria. En atención a las familias se trata de integrar en la corresponsabilidad del cuidado de hijos a hombres y mujeres.

MEDIDA/ACTUACIÓN 1

Desarrollo programas de inclusión social que incluyan la integración social y laboral. Programas dirigidos a la población gitana para incorporar los menores y mantenimiento de los mismos en el ámbito escolar.

Tipo

Subvención/Ayuda/Incentivo

Explicación de la medida/actuación

Desarrollo de programas de inclusión social que incluyan la integración social y laboral de las personas en situación o riesgo de exclusión social.

Personas destinatarias/beneficiarias

Usuarios participantes en programas de inclusión social.
Población gitana en situación de vulnerabilidad social.

Objetivos de la medida/actuación

- 1.- Mejorar condiciones integración, incrementando posibilidades acceso servicios
- 2.- Desarrollar programas relacionados con la igualdad de trato.

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Intervenciones usuarios	Número	1.549	1.500	1.500
2.- Usuarios	Número	2.454	2.500	2.500

MEDIDA/ACTUACIÓN 2

Promoción de la participación de las mujeres con discapacidad en los Servicios de Promoción de la autonomía personal.

Tipo

Subvención/Ayuda/Incentivo

Explicación de la medida/actuación

Mejora de la Autonomía personas de las mujeres con discapacidad.

Personas destinatarias/beneficiarias

Mujeres con discapacidad.

Objetivos de la medida/actuación

- 1.- Desarrollar y mantener la capacidad personal de controlar, afrontar

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024

SECCIÓN	09 - FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO	

PROGRAMA	231B - Acción social
-----------------	-----------------------------

1.- Mujeres que participan program	Servicios	1.269	1.300	1.350
------------------------------------	-----------	-------	-------	-------

MEDIDA/ACTUACIÓN 3
Promover autonomía personal y prevención de la dependencia mediante el fomento del envejecimiento activo y la participación en la vida social y cultural de las personas mayores y continuen viviendo en su casa.

Tipo

Prestación de servicio público

Explicación de la medida/actuación

Programa Integral de Envejecimiento Activo de Castilla y León.
A gusto en casa Dirigida a personas con dependencia, discapacidad o enfermedad crónica ofreciendo apoyos personalizados para su permanencia en su domicilio, según su proyecto de vida.

Personas destinatarias/beneficiarias

Las personas mayores en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma y sus familiares.

Objetivos de la medida/actuación

- 1.- Programa Integral de Envejecimiento Activo.Promoción E.A. personas mayores.
- 2.- Programa de Asociacionismo.Promover derechos personas mayores.
- 3.- Programa A gusto en casa-usuarios.Continuar viviendo hogar-medio rural.
- 4.- Programa A gusto en casa-profesionales.Cuidando personas hogar medio rural.

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Programa Integral de E.A.	Nºpersonas	157.460	157.460	157.460
2.- Programa de Asociacionismo	Nºpersonas	97.909	97.909	97.909
3.- Programa A gusto en Casa usua	Nºpersonas	1.155	1.155	1.155
4.- Programa A gusto en Casa prof	Nºpersonas	499	499	499

MEDIDA/ACTUACIÓN 4
Dirigida a que los menores de Castilla y León tengan reconocidos y garantizados sus derechos,mediante su promoción, prevención marginación englobando el apoyo a las familias.

Tipo

Subvención/Ayuda/Incentivo

Explicación de la medida/actuación

Se apoya a entidades públicas, entidades privadas y de carácter individual a menores que hayan sido atendidos para: rpromoción y defensa derechos, prevención del riesgo de desprotección y marginación infanto-juvenil, prevención maltrato prenatal, protección de menores en situación de desamparo y atención a jóvenes infractores.

Personas destinatarias/beneficiarias

Todos los menores en situación de riesgo o desamparo de Castilla y León.
Mujeres embarazadas que se encuentran en dificultad social.
Todos los menores infractores de Castilla y León.

Objetivos de la medida/actuación

- 1.- La promoción y defensa de los derechos de la infancia.
- 2.- La prevención de las situaciones que interfieran en el normal desarrollo.
- 3.- La protección de los menores en situación de desamparo.
- 4.- La ejecución de medidas impuestas porlos jueces de menores.

SECCIÓN	09 - FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO	

PROGRAMA	231B - Acción social
-----------------	-----------------------------

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Menores tutelados	Nº Exped	853	960	960
2.- Menores en preservación famili	Personas	169	190	210
3.- Menores con expediente protecc	Nº Exped	850	950	950
4.- Usuaris programa prenatal	Personas	87	95	95

MEDIDA/ACTUACIÓN 5
Ayudas para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral.Bono de Igualdad de Género.Bono concilia.

Tipo

Subvención/Ayuda/Incentivo

Explicación de la medida/actuación

Se trata de una medida que pretende contribuir, durante el curso escolar, a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los progenitores trabajadores, así como a facilitar la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos, a través de una ayuda económica por cada menor de 0 a 3 años a su cuidado.

Personas destinatarias/beneficiarias

Familias con menores de 0 a 3 años a cargo y que trabajen.

Objetivos de la medida/actuación

1.- conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los progenitores.

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Nº de mujeres beneficiarias.	Personas	2.654	3.700	3.700

MEDIDA/ACTUACIÓN 6
Mantenimiento de servicios de atención a niñas y niños de 0 a 3 años en pequeños municipios a través del programa crecemos.Continuidad y mejora de los puntos de encuentro familiar en municipios de mas de 20.000 habitantes

Tipo

Subvención/Ayuda/Incentivo

Explicación de la medida/actuación

Subvención a las entidades locales (pequeños municipios) para el mantenimiento de centros infantiles. El mantenimiento de la red de puntos de encuentro familiar como espacios neutrales e idóneos para favorecer el derecho fundamental del menor a mantener relaciones con sus familiares en caso de ruptura familiar.

Personas destinatarias/beneficiarias

Los beneficiarios de la subvención son los ayuntamientos.
Los menores y familiares de los mismos residentes en Castilla y León.

Objetivos de la medida/actuación

1.- Favorecer conciliación vida prsonal,familiar y laboral.Ley 1/2007.
2.- Facilitar continuidad contacto en caso de ruptura familiar.

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Nº de niñas programa crecemos	Personas	1.529	1.530	1.530
2.- Mujeres con orden protección	Personas	375	375	375

SECCIÓN	09 - FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO	

PROGRAMA	231B - Acción social
-----------------	-----------------------------

<p>MEDIDA/ACTUACIÓN 7</p> <p>Atención lúdica de niños y niñas durante los periodos vacacionales de Carnaval, Semana Santa, Verano Y Navidad a través del programa conciliamos. Apoyo a la familia mediante ayudas por excedencia y reducción de jornada.</p>

Tipo

Prestación de servicio público

Explicación de la medida/actuación

Atención lúdica de niños y niñas durante los periodos vacacionales de Carnaval, Semana Santa, Verano y Navidad. Compensar la disminución de ingresos de las personas trabajadoras que ejerciten el derecho de reducción de la jornada laboral y la excedencia.

Personas destinatarias/beneficiarias

Niños y niñas entre los 3 y 12 años.
Progenitores o personas que ejerzan su derecho a la excedencia o reducción jornada.

Objetivos de la medida/actuación

- 1.- Favorecer la conciliación vida familiar y laboral a las familias de CYL.
- 2.- Apoyar mediante la concesión de una subvención reducción de jornada
- 3.- Apoyar mediante la concesión de una subvención excedencia

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- nº niñas usuarias conciliamos	Personas	7.285	7.300	7.300
2.- nº mujeres reducción jornada	Personas	195	200	200
3.- nº mujeres subvencion exceden	Personas	26	30	30

<p>MEDIDA/ACTUACIÓN 8</p> <p>Prevención del consumo de drogas. Asistencia especializada a drogodependientes.</p>

Tipo

Subvención/Ayuda/Incentivo

Explicación de la medida/actuación

Realización de programas de prevención a nivel escolar, familiar y Extraescolar. Proporcionar asistencia especializada en centros específicos acreditados.

Personas destinatarias/beneficiarias

Menores de edad, jóvenes y también padres y madres en los programas de prevención familiar.
Personas que padecen trastornos por uso de sustancias.

Objetivos de la medida/actuación

- 1.- Evitar el consumo de drogas
- 2.- Retrasar la edad de inicio en el consumo de drogas
- 3.- Evitar la transición a patrones intensos y problemáticos de drogas
- 4.- Conseguir la abstinencia en el consumo de drogas
- 5.- Reducir el consumo de modo que sea menos lesivo para consumidor y entorno

SECCIÓN	09 - FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
<i>MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO</i>	

PROGRAMA	231B - Acción social
-----------------	-----------------------------

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Prevención escolar	Nº benefic	49	50	50
2.- Prevención familiar	Nº benefic	63	60	55
3.- Prevención extraescolar	Nº benefic	55	50	50
4.- Tratamiento ambulatorio	Nº benefic	19	20	20
5.- Tratamiento residencial	Nº benefic	14	15	15

VALORACIÓN DEL IMPACTO DE LAS MEDIDAS Y ACTUACIONES

Impacto

+3Positivo

Motivación

El apoyo a las familias con carácter general contribuye a la consecución de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, favoreciendo especialmente en éstas su participación en todos los ámbitos de la sociedad , como son el laboral, económico, cultural, educativo, etc. con medidas que apoyan la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, el reparto equilibrado de tareas en el hogar, la racionalización de horarios, o la orientación y la mediación familiar.

SECCIÓN	09 - FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO	

PROGRAMA	232A - Promoción de colectivos sociales
-----------------	--

GESTORES

0904 INSTITUTO DE LA JUVENTUD DE C. Y L.

INCIDENCIA DEL PROGRAMA EN CLAVE DE GÉNERO

Se aprecia un incremento de la participación de las mujeres año tras año así como una mayor participación en términos porcentuales en relación con la representación de los hombres.
En cuanto a la participación femenina es superior porcentualmente pues supone el 53,73% del total de los beneficiarios.

MEDIDA/ACTUACIÓN 1
Desarrollo y potenciación de plataformas de información para jóvenes impulsando servicios de información avanzados como cauce adecuado de formación y participación.

Tipo

Prestación de servicio público

Explicación de la medida/actuación

Potenciación de la cuentas en redes sociales para la interacción de la juventud.

Personas destinatarias/beneficiarias

Población juvenil de Castilla y León.

Objetivos de la medida/actuación

1.- Potenciar redes sociales e incrementar la participación de la juventud.

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Seguidores en redes.	interesad	43.751	44.000	44.300

MEDIDA/ACTUACIÓN 2
Participación e integración social de los jóvenes mediante el asociacionismo y el voluntariado juvenil.

Tipo

Subvención/Ayuda/Incentivo

Explicación de la medida/actuación

Colaboración con el sostenimiento económico del Consejo de la Juventud de Castilla y León para potenciar las tareas de información y asesoramiento para la constitución de asociaciones juveniles e información sobre las ya existentes.

Personas destinatarias/beneficiarias

La población juvenil de Castilla y León.

Objetivos de la medida/actuación

1.- Asociacionismo y el voluntariado juvenil como eje vertebrador.

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Beneficiarios actuaciones.	Nº	7.360	7.500	7.800

MEDIDA/ACTUACIÓN 3

SECCIÓN	09 - FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO	

PROGRAMA	232A - Promoción de colectivos sociales
-----------------	--

Apoyo a la emancipación juvenil con el fomento del emprendimiento, el empleo e incorporación al mercado de trabajo y medidas de formación para la promoción personal y social de la juventud.

Tipo

Prestación de servicio público

Explicación de la medida/actuación

Impulso al emprendimiento, trabajo por cuenta ajena, adaptación de la Formación.
Evaluaciones de microcréditos y encuentro de emprendedores.

Personas destinatarias/beneficiarias

La población juvenil de Castilla y León.

Objetivos de la medida/actuación

- 1.- Incorporación de la juventud al mercado laboral.Emprendimiento y autoempleo
- 2.- Actulizar la educación no formal atendiendo a sus verdaderas necesidades.

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Beneficiarios consultas.	Nº benefic	3.177	4.100	4.500
2.- Partipantes en talleres.	Nº partici	21	23	25

MEDIDA/ACTUACIÓN 4
Acciones de asesoramiento y seguimiento para mejorar la empleabilidad de los jóvenes inscritos en el sistema nacional de garantía juvenil.

Tipo

Prestación de servicio público

Explicación de la medida/actuación

Sistema de seguimiento de jóvenes entre 16 y 29 años, inscritos en garantía juvenil para facilitar que reciban una oferta de empleo,formación o periodo de prácticas.
Desarrollo de acciones de, información y seguimiento.

Personas destinatarias/beneficiarias

La población juvenil de Castilla y León entre 16 y 30 años.

Objetivos de la medida/actuación

- 1.- Promover inserción laboral.
- 2.- Inserción laboral mediante el sistema nacional de garantía juvenil.

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Personas recibido información	Nº partici	5.149	5.500	6.000
2.- Acciones de movilidad.	Nº partici	650	700	750

MEDIDA/ACTUACIÓN 5
Desarrollo de medidas para una adecuada utilización del ocio y el tiempo Mejorar la participación de los jóvenes ante los poderes públy el tiempo li de riesgos en las actividades de tiempo libre.

Tipo

Prestación de servicio público

SECCIÓN	09 - FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO	

PROGRAMA	232A - Promoción de colectivos sociales
-----------------	--

Explicación de la medida/actuación

A través del Programa Red Activa, se ofrece a los jóvenes alternativas de utilización activa y creativa de su ocio y tiempo libre.

Personas destinatarias/beneficiarias

La población juvenil de Castilla y León entre 16 y 30 años.

Objetivos de la medida/actuación

- 1.- Mejora del ocio y actuaciones de formación y concienciación.
- 2.- Mejora del ocio y actuaciones de formación y concienciación.
- 3.- Mejora del ocio y actuaciones de formación y concienciación.

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Actividades del Centro de Prev	NºParticip	6.148	6.650	6.800
2.- Programa red activa.	NºParticip	1.700	1.800	1.900
3.- Actividades de tiempo libre.	NºParticip	21.300	22.000	22.500

MEDIDA/ACTUACIÓN 6

Mantenimiento de la calidad de las instalaciones juveniles y los servicios prestados directa o indirectamente desde el instituto de la juventud de Castilla y León.

Tipo

Prestación de servicio público

Explicación de la medida/actuación

Mantenimiento de la calidad de las instalaciones juveniles de Castilla y León y el nivel de los servicios que prestan, mejorando su eficacia energética y la calidad e higiene alimentaria, manteniendo la condición de foco cultural y formativo de las mismas y trasladar la formación de la manera más adecuada a sus necesidades y las de la sociedad.

Personas destinatarias/beneficiarias

La población juvenil de Castilla y León principalmente, y jóvenes del resto del Estado, en atención a nuestros compromisos de ámbito estatal para intercambios y nuestra pertenencia a la Red Española de Albergues Juveniles

Objetivos de la medida/actuación

- 1.- Promocionar la participación de las mujeres en la vida pública.

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Usuaría de instalaciones juven	Nºusuarias	17.397	18.000	19.000

VALORACIÓN DEL IMPACTO DE LAS MEDIDAS Y ACTUACIONES

Impacto

+Positivo

Motivación

- Mejorar la información y participación de los jóvenes.
- Mejorar la participación de los jóvenes ante los poderes públicos.
- Mejorar la participación de los jóvenes.
- mejorar la participación de los jóvenes en el sistema nacional de garantía juvenil.
- Mejorar la participación de los jóvenes.
- Mejorar e incrementar la participación de la población juvenil femenina.

SECCIÓN	09 - FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO	

PROGRAMA	232A - Promoción de colectivos sociales
-----------------	--

GESTORES

0921 GERENCIA DE SERVICIOS SOCIALES

INCIDENCIA DEL PROGRAMA EN CLAVE DE GÉNERO

Erradicación de la violencia de género y atención integral a las víctimas.
 Erradicación de la violencia de género y recuperación de las mujeres víctimas de violencia de género.
 Incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral Sensibilización ámbito familiar y educativo en igualdad y prevención de la violencia de género Promoción de la igualdad de mujeres en situación de vulnerabilidad

MEDIDA/ACTUACIÓN 1
Erradicación de la violencia de género y atención integral a las víctimas

Tipo

Prestación de servicio público

Explicación de la medida/actuación

Garantía del derecho de atención integral a las mujeres víctimas violencia de género y personas a su cargo, menores y mayores. Alojamiento temporal y atención especializada de Apoyo psicológico y acompañamiento jurídico social.

Personas destinatarias/beneficiarias

Mujeres víctimas de violencia de género, y personas dependientes a su cargo

Objetivos de la medida/actuación

- 1.- Garantía seguridad y autonomía personal.
- 2.- Recuperación de las mujeres y personas a su cargo.
- 3.- Información y asesoramiento en toma de decisiones.

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Alojamiento temporal	Número	563	500	500
2.- Atención psicológica	Número	1.257	1.200	1.200
3.- Acompañamiento jurídico social	Número	446	400	400

MEDIDA/ACTUACIÓN 2
Erradicación de la violencia de género y recuperación de las mujeres víctimas de violencia de género

Tipo

Subvención/Ayuda/Incentivo

Explicación de la medida/actuación

Recuperación de la mujer víctima de violencia de género: Programas dirigidos a mujeres en situación de especial vulnerabilidad por prostitución y trata.
 Programas dirigidos a la contratación de mujeres víctimas violencia género

Personas destinatarias/beneficiarias

Mujeres víctimas de violencia de género

Objetivos de la medida/actuación

- 1.- Atención integral y salida del contexto de prostitución.
- 2.- Autonomía personal que consolide su salida del círculo de la violencia.

SECCIÓN	09 - FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO	

PROGRAMA	232A - Promoción de colectivos sociales
-----------------	--

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Mujeres atendidas	Número	2.750	2.700	2.700
2.- Mujeres insertadas laboralment	Número	106	100	100

MEDIDA/ACTUACIÓN 3
Incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral

Tipo

Subvención/Ayuda/Incentivo

Explicación de la medida/actuación

Establecimiento de medidas de igualdad en las empresas, mediante la negociación colectiva o el asesoramiento a pequeñas empresas.

Personas destinatarias/beneficiarias

Personas trabajadoras.

Objetivos de la medida/actuación

- 1.- Impulso y gestión con perspectiva de igualdad de la negociación colectiva.
- 2.- Asesoramiento a empresas para el establecimiento de medidas de igualdad.

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Número trabajadoras empresas	Número	53.820	50.000	50.000
2.- Número mujeres acogidas medida	Número		84	84

MEDIDA/ACTUACIÓN 4
Sensibilización ámbito familiar y educativo en igualdad y prevención de la violencia de género.

Tipo

Subvención/Ayuda/Incentivo

Explicación de la medida/actuación

Diversos programas de sensibilización e información en materia de igualdad y prevención de la violencia de género, incluye el fomento de disciplinas STEAM y del deporte femenino.

Personas destinatarias/beneficiarias

Población de hombres y mujeres, especialmente jóvenes y adolescentes.

Objetivos de la medida/actuación

- 1.- Sensibilización en igualdad y prevención de la violencia de género.

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Mujeres sensibilizadas.	Número	30.298	3.000	30.000

MEDIDA/ACTUACIÓN 5
Promoción de la igualdad de mujeres en situación de vulnerabilidad.

Tipo

Subvención/Ayuda/Incentivo

SECCIÓN	09 - FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
<i>MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO</i>	
PROGRAMA	232A - Promoción de colectivos sociales

Explicación de la medida/actuación

Promoción de la igualdad de las mujeres del medio rural y de otras mujeres que pertenecen a colectivos en riesgo de exclusión social (discapacidad, embarazo, etnia gitana, inmigración, violencia de género, mujeres sin hogar u otras situaciones de vulnerabilidad). Cuentan así con atención adecuada a las características de sus situaciones personales de vulnerabilidad.

Personas destinatarias/beneficiarias

Mujeres del medio rural y mujeres vulnerables.

Objetivos de la medida/actuación

- 1.- Permanencia en el entorno en igualdad de oportunidades.
- 2.- Atención a características personales de su situación de vulnerabilidad.

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Mujeres con acceso a recursos	Número	5.134	5.200	5.200
2.- Mujeres vulnerables	Número	5.482	5.500	5.500

VALORACIÓN DEL IMPACTO DE LAS MEDIDAS Y ACTUACIONES

Impacto

+3Positivo

Motivación

Las medidas del subprograma son actuaciones transformadoras de los roles de género. Se pretende la transformación de la sociedad, eliminando la violencia de género, resultado de una cultura machista, y atendiendo a sus víctimas, así como articulando una sociedad igualitaria, donde el género no condicione ni determine los niveles de logro y las oportunidades de la ciudadanía.

SECCIÓN	09 - FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO	

PROGRAMA	241B - Empleo y formación
-----------------	----------------------------------

GESTORES

0921 GERENCIA DE SERVICIOS SOCIALES

INCIDENCIA DEL PROGRAMA EN CLAVE DE GÉNERO

Se incluyen aquellas iniciativas que gestiona la Gerencia de Servicios Sociales, orientadas al empleo, cuya puesta en marcha favorezca la plena integración de las personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social, prioritariamente de perceptores de Renta garantizada de ciudadanía.

Dentro de dichas iniciativas constituyen un elemento fundamental los itinerarios individualizados para la inserción social y laboral.

MEDIDA/ACTUACIÓN 1
El apoyo a la inserción sociolaboral (de personas con riesgo de exclusión social y personas con discapacidad).

Tipo

Subvención/Ayuda/Incentivo

Explicación de la medida/actuación

Personas con riesgo de exclusión social.

Se diseñan y ejecutan los itinerarios individualizados de actuación, de forma integral, para la inserción socio-laboral, de acuerdo con las necesidades de cada usuario, en colaboración con el resto de agentes y programas que intervienen en el proceso de inclusión social.

Personas destinatarias/beneficiarias

Las personas desfavorecidas en situación o riesgo de exclusión social.

Objetivos de la medida/actuación

1.- Promover la inclusión social, laboral y facilitar inserción en la sociedad.

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Usuarios en itinerarios	Nºusuarios	1.241	1.300	1.300

VALORACIÓN DEL IMPACTO DE LAS MEDIDAS Y ACTUACIONES

Impacto

+2Positivo

Motivación

De manera particular, las políticas de atención a las personas con riesgo de exclusión social, se coordinan con las otras políticas de carácter transversal, como son la especial atención a los problemas del medio rural, la conservación y mejora del medio ambiente o la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, con lo que, en este último caso, se intenta paliar las situaciones de doble discriminación que pueden sufrir especialmente las mujeres con discapacidad.

Todas las acciones diseñadas y ejecutadas fomentan la igualdad de género contribuyendo con ello a mejorar la posición de la mujer en el mercado de trabajo. Se pretende favorecer la inserción laboral de todos los usuarios de estos programas, en igualdad de condiciones y sin ningún tipo de discriminación positiva.

Al mismo tiempo se tratará de fomentar la “no discriminación” de las personas por motivos de raza, género o por cualquier otro motivo que pueda ocasionar la exclusión del mercado de trabajo.

SECCIÓN	10 - CULTURA, TURISMO Y DEPORTE
MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO	

PROGRAMA	336A - Fomento y apoyo a la actividad deportiva
-----------------	--

GESTORES

1004 D.G. DE DEPORTES

INCIDENCIA DEL PROGRAMA EN CLAVE DE GÉNERO

Participación equilibrada de mujeres y hombres.

MEDIDA/ACTUACIÓN 1
Fomentar la participación femenina en el Programa de Deporte en Edad Escolar: Juegos Escolares y Campeonatos Regionales de Edad.

Tipo

Subvención/Ayuda/Incentivo

Explicación de la medida/actuación

Fomento de la participación femenina en el Programa de Deporte en Edad Escolar: Juegos Escolares y Campeonatos Regionales de Edad.

Personas destinatarias/beneficiarias

Niñas y niños participantes.

Objetivos de la medida/actuación

1.- Implicación de la sociedad de la información y de la cultura en el cambio.

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Participantes en el Programa	Particip.	42.159	47.442	48.000

MEDIDA/ACTUACIÓN 2
Visibilización de los éxitos deportivos femeninos.

Tipo

Subvención/Ayuda/Incentivo

Explicación de la medida/actuación

Visibilización de los éxitos deportivos femeninos. Incremento de la dotación de los Premios a la Excelencia Deportiva en Castilla y León para facilitar el acceso a las convocatorias de estos premios a las deportistas y entrenadoras por motivos de embarazo y nacimiento de hijo.

Personas destinatarias/beneficiarias

Mujeres y hombres.

Objetivos de la medida/actuación

1.- Implicación de la sociedad de la información y de la cultura en el cambio.

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Número de personas premiadas.	Premiadas	77	78	80

MEDIDA/ACTUACIÓN 3
Fomentar la participación paritaria en aquellas modalidades deportivas en las que las mujeres se encuentren infrarrepresentadas.

SECCIÓN	10 - CULTURA, TURISMO Y DEPORTE
MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO	

PROGRAMA	336A - Fomento y apoyo a la actividad deportiva
-----------------	--

Tipo

Subvención/Ayuda/Incentivo

Explicación de la medida/actuación

Visibilización de los equipos y éxitos deportivos femeninos, así como de los eventos deportivos con participación mayoritaria de mujeres.

Personas destinatarias/beneficiarias

Mujeres deportistas participantes.

Objetivos de la medida/actuación

1.- Implicación de la sociedad de la información y de la cultura en el cambio.

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Eventos deportivos.	Eventos	7	8	10

VALORACIÓN DEL IMPACTO DE LAS MEDIDAS Y ACTUACIONES

Impacto

+2Positivo

Motivación

Promover una cultura respetuosa con los valores de la igualdad entre mujeres y hombres en el deporte.
 Fomento de la participación de niñas en el Programa de Deporte en Edad Escolar: Juegos Escolares y Campeonatos Regionales de Edad.
 Visibilización de los éxitos deportivos femeninos y facilitar el acceso a Excelencia Deportiva en Castilla y León a las deportistas y entrenadoras por motivos de embarazo y nacimiento de hijo.
 Fomento de la organización de eventos deportivos que promuevan la participación paritaria de los/las deportistas.

SECCIÓN	10 - CULTURA, TURISMO Y DEPORTE
MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO	

PROGRAMA	432A - Ordenación y promoción turística
-----------------	--

GESTORES

1005 D.G. DE TURISMO

INCIDENCIA DEL PROGRAMA EN CLAVE DE GÉNERO

Participación equilibrada de mujeres y hombres.

MEDIDA/ACTUACIÓN 1

Cursos de formación turística dirigidos tanto a mujeres como a hombres, para incrementar la profesionalización y especialización del sector turístico.

Tipo

Inversión

Explicación de la medida/actuación

Realización de cursos de formación turística dirigidos tanto a mujeres como a hombres, para a hombres, para incrementar la profesionalización y especialización del sector turístico.

Personas destinatarias/beneficiarias

Mujeres y hombres.

Objetivos de la medida/actuación

1.- Equilibrio de género en el mercado laboral. Fin de la brecha salarial.

INDICADORES	Unidad de Medida	Realizado	Previsión	
		2022	2023	2024
1.- Número de personas formadas.	Personas	48		100

VALORACIÓN DEL IMPACTO DE LAS MEDIDAS Y ACTUACIONES

Impacto

+Positivo

Motivación

Lograr un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, en el que las mujeres, especialmente las más desfavorecidas, accedan al empleo y a la promoción profesional en condiciones de igualdad.