

INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LA PROPUESTA DE RESOLUCIÓN DE 31 DE ENERO DE 2020, DE LA CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO Y PROMOCIÓN ECONÓMICA, POR LA QUE SE APRUEBAN LAS BASES REGULADORAS DE LA CONCESIÓN DE SUBVENCIONES PARA LA REALIZACIÓN DE ACCIONES EN EL MARCO DEL PROGRAMA DE ORIENTACIÓN Y MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD

1.- Introducción.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género, corresponde a la Administración del Principado de Asturias integrar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de forma activa en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas.

Por otra parte, de conformidad con la misma ley, se incorporará la evaluación del impacto de género en la tramitación de los proyectos normativos que se someten a la preceptiva aprobación, y en función de lo dispuesto en el artículo 47, serán las Unidades de Igualdad de las respectivas Consejerías las responsables de incorporar la perspectiva de género y el efectivo cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la planificación, gestión y evaluación de su política.

Por todo lo anterior se realiza el presente informe sobre la propuesta de resolución de 31 de enero de 2020, de la consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica, por la que se aprueban las bases reguladoras de la concesión de subvenciones para la realización de acciones en el marco del programa de orientación y mejora de la empleabilidad.

2. Análisis de la pertinencia de género.

El Programa Integral de Orientación y Mejora de la Empleabilidad se configura como un programa dirigido a demandantes de empleo parados de larga duración, así como también a parados no de larga duración y a demandantes ocupados, toda vez que tiene un doble objetivo:

- a) Luchar contra el paro de larga duración, cuya incidencia en Asturias es altamente preocupante, presentando además un sesgo de género, ya que afecta a las mujeres de forma más intensa.
- b) Prevenir la situación de paro de larga duración, ofreciendo a aquellos trabajadores en situación más vulnerable, así como a otros perfiles de desempleados, herramientas que puedan mejorar su empleabilidad mediante el diseño de un itinerario personalizado que eventualmente puede contemplar la realización de píldoras formativas, acciones de corta duración con una gran intensidad que cubran los gaps formativos detectados.

La norma tiene una incidencia directa sobre los trabajadores, por lo que es pertinente la valoración e integración del principio de igualdad de género, luchando contra la brecha laboral entre hombres y mujeres.

3.- Identificación de desigualdades.

Como se ha señalado en el apartado anterior, el paro de larga duración afecta de forma más intensa a la mujer, a lo que hay que añadir la mayor situación de vulnerabilidad ante el empleo y la eventual pérdida del mismo, en la que con carácter general, ésta se encuentra. Ello viene motivado por diversas circunstancias, entre las que se pueden citar la realización de trabajos tradicionalmente feminizados, de escaso valor añadido y poca cualificación, así como por la incidencia de las responsabilidades familiares que tradicionalmente han recaído sobre la mujer, limitando sus posibilidades de desarrollo profesional.

4. Valoración del impacto.

El programa tiene un impacto positivo en los dos objetivos referidos, ya que durante su desarrollo se potenciará en el diseño de los itinerarios la diversificación profesional, procurando la especialización en perfiles que huyan del estereotipo femenino. No obstante, dado que los itinerarios son siempre fruto del consenso entre el demandante y el personal orientador, éste último habrá de realizar un esfuerzo de información y concienciación de la mujer, motivándola para desarrollarse profesionalmente en ocupaciones menos feminizadas.

En último término la decisión sobre su orientación profesional le compete a la participante, pues los resultados solo serán positivos si existe un compromiso por parte de la misma.

Oviedo, 31 de enero de 2020

La Jefa del Servicio de Intermediación Laboral

Marta Fernández García

