

INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LA PROPUESTA DE RESOLUCIÓN DE LA CONSEJERÍA DE CIENCIA, EMPRESAS, FORMACIÓN Y EMPLEO, POR LA QUE SE MODIFICAN LAS BASES REGULADORAS DE LA CONCESIÓN DE SUBVENCIONES PARA LA REALIZACIÓN DE PROGRAMAS DE ACOMPAÑAMIENTO PARA EL EMPLEO

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 la consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo, por la que se modifican las bases reguladoras de la concesión de subvenciones para la realización de Programas de Acompañamiento para el Empleo.

2. Análisis de la pertinencia de género.

Los Programas de Acompañamiento para el Empleo se configuran como programas para mejorar la empleabilidad y la integración de las personas participantes, para cuya selección se tendrá en cuenta la pertenencia a los colectivos prioritarios señalados en el artículo 50 de la Ley de Empleo, según lo previsto en el artículo 4.1 del R.D. 818/2021 de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo.

A su vez se establece que se garantizará una participación mayoritaria de mujeres en las acciones de orientación laboral y/o mejora de la empleabilidad con objeto de promover la igualdad entre hombres y mujeres, que será al menos el 50%, salvo que por las características o circunstancias que concurran en la acción a desarrollar, no sea posible esta participación de la mujer en la proporción indicada.

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, es preciso garantizar una participación mayoritaria de las mujeres, dada la mayor situación de vulnerabilidad ante el empleo y la eventual pérdida del mismo, en la que con carácter general, éstas se encuentran. 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, ya que con el mismo se intenta promover la inserción laboral de las mujeres, mediante la participación de las mismas en planes integrales de empleo combinando acciones de diferente naturaleza tales como: información, orientación y asesoramiento; formación; práctica laboral y movilidad geográfica, con la finalidad de conseguir la inserción laboral de las personas participantes.

En Oviedo, a la fecha de la firma electrónica
La Jefa del Servicio de Intermediación Laboral