

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028

Las actuaciones en materia de igualdad de género de las que este Instituto es competente son las que se establecen en el artículo 29 de la Ley 12/2007. En este sentido, las actuaciones que promueve este Instituto se encuadran en la línea 4.A. del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, que establece como uno de sus objetivos la mejora de la detección y la identificación de enfermedades laborales introduciendo la perspectiva de género con la inclusión de determinantes de salud que puedan generar desigualdades en el ámbito laboral: situación laboral, tipo de jornada, ocupación, temporalidad, brecha salarial.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Estas actuaciones, van a permitir mejorar el conocimiento disponible acerca de las desigualdades de género en las condiciones de trabajo, en la exposición a los riesgos laborales y en sus efectos en la salud. Permiten ofrecer información científico-técnica precisa y actualizada de los riesgos laborales y del impacto de las diferentes condiciones de trabajo a que están sometidas las mujeres desde una perspectiva de género, siendo indispensable disponer de datos e información específica, en diversas materias: embarazo y lactancia, riesgos psicosociales, trastornos musculoesqueléticos, riesgos químicos y biológicos, que presentan todos ellos mayor incidencia en mujeres; así como en relación con áreas de actividad preventiva (evaluación de riesgos, la vigilancia de la salud, equipos de protección individual, formación en prevención de riesgos laborales) contribuyendo a integrar la perspectiva de género en la práctica de la gestión preventiva de las empresas andaluzas. Estas actuaciones en su conjunto, contribuyen a dar respuesta adecuada a la obligación y a la necesidad de proteger de manera efectiva e igualitaria la salud de todas las personas trabajadoras, hombres y mujeres, frente a los riesgos derivados del trabajo y a la reducción de brechas de género.

12.39 SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO

32L INTERMEDIACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Plan de acción para la implementación de la transversalidad de la igualdad de género en las políticas activas del Servicio Andaluz de Empleo (MRR). Este Plan de Acción para transversalizar la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas activas de empleo de la Comunidad Autónoma de Andalucía en el ámbito competencial del Servicio Andaluz de Empleo, es una de las acciones del Proyecto C23102P03 “Acciones para favorecer la transversalidad de género en las políticas de activación para el empleo” y se realiza en coherencia con el Plan de Transversalización de la Igualdad en las Políticas Activas de Empleo que despliega el SEPE a nivel estatal. De hecho, concreta esta planificación de referencia y la complementa a partir de la realidad específica de Andalucía.

La finalidad de este Plan de Acción, de ámbito de aplicación autonómico, es orientar la intervención de la Comunidad Autónoma de Andalucía (CAA), a partir del diagnóstico de situación de la perspectiva de género en el empleo, para que pueda garantizar la transversalidad efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres en las Políticas Activas de Empleo, en el ámbito de actuación del Servicio Andaluz de Empleo, a través de sus servicios y programas comunes. Para ello, incorpora diferentes actuaciones dirigidas a mejorar la empleabilidad y la inserción sociolaboral de las mujeres en Andalucía, con el objetivo de disminuir las brechas de género que existen en el empleo.

A.2. Implementación del plan de igualdad para el personal laboral propio del Servicio Andaluz de Empleo. Diseño y desarrollo de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad del personal laboral propio, en respuesta al diagnóstico inicial de situación, con el objetivo de alcanzar la igualdad real entre hombres y mujeres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

A.3. Implantación de la cultura y gobierno del dato. Una organización regida por los datos posibilitará la generación de conocimiento suficiente para establecer una toma de decisiones coherente, optimizada y eficiente. Para ello, se requiere un cambio cultural de la organización que capacite y dé la información necesaria para que se pueda desarrollar el gobierno del dato.

Con ese fin, son necesarias las herramientas técnicas que soporten esta organización liderada por los datos (tecnologías que permitan el registro de los datos necesarios para ser convertidos en conocimiento útil), la selección de indicadores o variables necesarias para obtener, como resultado, esta información y la formación de los equipos humanos que componen la organización para registrar, con consistencia, solvencia y veracidad, los datos necesarios que ofrezcan, finalmente, el conocimiento que facilite la gestión, dirección y estrategia de la organización.

A.4. Desarrollo y ejecución del Programa de orientación Profesional. La Red Andalucía Orienta y los Programas de Orientación Profesional son los principales vehículos para la prestación de servicio de orientación profesional en Andalucía. La red está integrada por Unidades de Orientación distribuidas por todo el territorio de Andalucía, definidas como el conjunto de recursos humanos, materiales y metodológicos a través del cual se realizan y gestionan las acciones de los programas de Itinerarios de Inserción, Orientación Profesional y Acompañamiento a la Inserción. Cada unidad de orientación está dirigida a la atención de un colectivo concreto de personas desempleadas, así, hay unidades dirigidas a atender a personas desempleadas en general y otras dirigidas a atender a personas desempleadas con especiales dificultades para la inserción.

Los programas de Orientación y Acompañamiento están regulados por el Decreto 85/2003, la Orden de desarrollo de 24 de septiembre de 2016 y la orden de bases reguladoras de 18 de octubre de 2016, que establece el procedimiento de subvención en concurrencia competitiva para la ejecución de los programas.

A.5. Desarrollo y ejecución del Programa de Acompañamiento a la Inserción. El Programa de Acompañamiento a la Inserción, tiene por objeto promover la consecución de la inserción laboral, a través de un apoyo intensivo de las personas desempleadas de larga duración o con discapacidad. El Acompañamiento se desarrolla en Unidades de la Red Andalucía Orienta que cuentan con personal técnico especializado para el desarrollo de este programa. Este apoyo consiste en acciones de asesoramiento, tutoría y seguimiento personalizado, contempladas en su Itinerario Personal de Inserción, en las tareas relativas a su candidatura a ofertas de empleo y, en el caso de personas con discapacidad, en las etapas iniciales de su incorporación a un puesto de trabajo durante un periodo que no supere los seis meses.

A.6. Desarrollo y ejecución del programa de Experiencias Profesionales para el Empleo. El objetivo del programa es proporcionar a las personas desempleadas usuarias del Programa Andalucía Orienta, que se encuentran desarrollando un itinerario personalizado de inserción, prácticas no laborales en empresas andaluzas, con tutorías que faciliten el acercamiento al mundo laboral y proporcionen el conocimiento de los hábitos, prácticas y valores propios de los entornos laborales a los que la persona demandante aspira y que son de una duración entre 3 y 9 meses.

A.7. Convocatoria de Proyectos Integrales de jóvenes. Los Proyectos Integrales consisten en desarrollar actuaciones que combinen diversas experiencias de diferente naturaleza como orientación y asesoramiento, formación, y acciones de intermediación que podrán contemplar en su caso la movilidad geográfica de las personas participantes. Estas acciones tendrán carácter experimental.

A.8. Convocatoria de proyecto Alma Joven. Esta medida tiene un doble objeto, por un lado promover la adquisición de habilidades, conocimientos y experiencia de aprendizaje mejorando la confianza en sí mismos y facilitando la integración en la sociedad y, por otro, favorecer la inserción en el mercado laboral, en una acción formativa o en el sistema educativo de las personas jóvenes andaluzas de 18 a 29 años, ambos inclusive, e inscritas en Garantía Juvenil en situación de desventaja social (que ni trabajan, ni estudian, ni reciben formación).

A.9. Atención a las personas demandantes de empleo en las necesidades de asesoramiento y cobertura de vacantes en el ámbito europeo. Atenciones EURES: EURES en Andalucía, como miembro de la red de cooperación de los Servicios de Empleo Europeos (Red EURES), sigue estableciéndose en el territorio, como un instrumento clave para el seguimiento de la movilidad, el apoyo a la libre circulación e integración de los mercados europeos de trabajo.

En el marco de este objetivo se contemplan aquellas actuaciones de promoción de la intermediación para la movilidad sectorial, funcional y geográfica a través de EURES Transfronterizo Andalucía-Algarve (EURES-T), consorcio formado por el SAE y el servicio público de empleo portugués en el Algarve (IEFP), junto con las principales organizaciones sindicales y patronales, entidades territoriales, universidades y centros de formación de ambos territorios: y a través de EURES en Andalucía, como red de cooperación de los Servicios de Empleo Europeos (Red EURES) para el seguimiento de la movilidad, el apoyo a la libre circulación e integración de los mercados europeos de trabajo. Las atenciones EURES favorecen, sobre todo, la movilidad laboral entre los diferentes países europeos, lo que repercute en una mejora de la empleabilidad porque además de ampliar las oportunidades de ocupación, mejora las competencias transversales de las personas, muy valoradas en el mercado laboral.

A.10. Inscripción y clasificación de la demanda. La inscripción de la demanda es el proceso mediante el cual una persona adquiere la condición de demandante de empleo y/o servicios en el Servicio Andaluz de Empleo, quedando su demanda en situación de alta en el mismo.

Para realizar la inscripción de la demanda, y con objeto de acortar los tiempos de espera en las oficinas de empleo, es necesario solicitar una cita previa. Para prestar un servicio cercano y accesible, de manera que se satisfaga, de la forma más eficaz posible, todas las necesidades relacionadas con el empleo de interés para la ciudadanía, se pone a sus disposición, además de la posibilidad de obtener una cita previa a través de la web del SAE o la APP móvil, el servicio telefónico de Cita previa, a través del cual pueden obtener esa cita en un amplio horario (de 8:00 a 20:00 horas) y de forma sencilla y rápida, asegurando una atención especializada, con los máximos niveles de calidad dentro del marco de la Norma UNE-EN-ISO.9001.

Esta cita previa, podrá ser telefónica o presencial, atendiendo a las necesidades de las personas demandantes o las actuaciones específicas a realizar.

Disponer de una información completa, correcta y actualizada sobre las personas inscritas en el Servicio Andaluz de Empleo es uno de los pilares básicos para la definición del perfil profesional de las personas demandantes de empleo y/o servicios y, ello va a repercutir directamente en el ajuste de los procesos de intermediación y su participación en los distintos programas de políticas activas de empleo.

A.11. Convocatoria de proyectos. Alma mujer. Esta medida tiene un doble objeto, por un lado promover la adquisición de habilidades, conocimientos y experiencia de aprendizaje mejorando la confianza en sí mismas y facilitando la integración en la sociedad y, por otro, favorecer la inserción en el mercado laboral en una acción formativa o en el sistema educativo de mujeres con alta vulnerabilidad.

A.12. Desarrollo de proyectos integrales de inserción destinados a mujeres víctimas de violencia de género. Desarrollo de actuaciones que faciliten la inserción laboral y la mejora de empleabilidad de las mujeres mediante un proceso integral de atención en el que se desarrollen acciones de empleo destinadas a mejorar el desarrollo personal y la cualificación profesional de las mujeres, proveyéndolas de experiencia laboral y su posible inserción.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028

A.1. Artículos 5, 22, 23 y 26 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y Eje I del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía.

A.2. Artículos 32 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y Eje I del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía, línea 1.A.

A.3. Artículo 9.bis de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y Eje I, línea 1.A, del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía.

A.4 a A.8. Artículos 22 y 23 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y Eje I, línea 1.A, del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía.

A.9. Artículos 22 y 23 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

A.10. Artículo 22 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

A.11 y A.12. Artículos 22, 26, 31 y 36 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y Eje I del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía.

En la Ley 13/2007, de 26 de noviembre de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, se adecúa a los artículos 51 y 53; y al Eje I del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

El Servicio Andaluz de Empleo tiene como objetivo promover las políticas de empleo, encaminadas a reducir los desequilibrios de género existentes, que se materializan en las actuaciones reseñadas, conducentes a eliminar las brechas y a reducir progresivamente las desigualdades en el acceso al empleo, así como a favorecer la conciliación de la vida laboral y personal, prestando especial atención a las personas más vulnerables y las mujeres víctimas de violencia de género.

4. Valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría del Presupuesto y Género (APG)

El seguimiento de recomendaciones de auditoría de presupuesto y género del programa presupuestario 32L Empleabilidad, intermediación y fomento del empleo, muestra que las medidas propuestas son suficientes y suponen un adecuado avance para dar cumplimiento a las recomendaciones emitidas en el informe aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos.

Comenzando por la calidad y adecuación de la información suministrada, se observa que el programa ha respondido al 100% de las recomendaciones efectuadas en la auditoría, que sumaban un total de 43. De estas recomendaciones, 39 han sido atendidas durante el ejercicio presupuestario 2023 (17 de manera parcial, y 22 de manera completa). Para el presupuesto 2024, se van a tener en cuenta 41 de las 43 recomendaciones, y de ellas, 22 han sido planificadas teniendo en cuenta parte de lo recomendado, y en 19, se ha incorporado la recomendación en su totalidad.

En cuanto a las medidas ya implementadas en 2023 tras recomendaciones APG respecto a la planificación, ejecución e implementación de la metodología G+, se valora que son adecuadas. En la planificación, se han producido avances tanto en la observación y diagnóstico de la realidad, como en la planificación de género, aunque sigue siendo necesario avanzar en la transversalización de género a toda la planificación del programa, de alta relevancia para la igualdad de mujeres y hombres. Igualmente en la ejecución presupuestaria se consolidan avances derivados del proceso de auditoría APG, con mecanismos de seguimiento adecuado de las medidas ejecutadas. Por último, la metodología PPG ha continuado mejorando, con una adaptación adecuada de las herramientas de información, avances en la formación del personal en materia de PPG, y protocolización de las relaciones con la Unidad de igualdad de género de la Consejería.

Los avances observados en 2023, se mantienen adecuadamente en la planificación de 2024.

Como conclusión, el programa 32L Empleabilidad, intermediación y fomento del empleo, presenta una propuesta adecuada de seguimiento del cumplimiento de las recomendaciones de APG, observándose vías de avance en cuanto a la transversalización de la perspectiva de género en todas las áreas de actuación del programa.