

INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LA PROPUESTA DE BASES REGULADORAS DE LA CONCESIÓN DE SUBVENCIONES PARA EL DESARROLLO DE ACCIONES ACCIONES DE RESKILLING Y UPSKILLING, PARA LA FORMACIÓN DE CUALIFICACIÓN Y RECUALIFICACIÓN DE LA POBLACIÓN ACTIVA, VINCULADA A CUALIFICACIONES PROFESIONALES, EN SECTORES ESTRATÉGICOS, CUIDADO DE LAS PERSONAS Y ZONAS EN RIESGO DE DESPOBLACIÓN, PARA EMPRESAS, ASOCIACIONES EMPRESARIALES Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO

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 07 de julio de 2022 por la que se aprueban las bases reguladoras para el desarrollo de acciones de Reskilling y Upskilling, para la formación de cualificación y recualificación de la población activa, vinculada a cualificaciones profesionales, en sectores estratégicos, cuidado de las personas y zonas en riesgo de despoblación, para empresas, asociaciones empresariales y entidades sin ánimo de lucro.

2. Análisis de la pertinencia de género.

Las subvenciones para el desarrollo de acciones Reskilling y Upskilling, tienen como objetivos, la formación no formal de cualificación y recualificación de la población activa, vinculada a cualificaciones profesionales incluida en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, en sectores estratégicos, cuidado de las personas y zonas en riesgo de despoblación y en su caso, de acompañamiento para la acreditación de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral, estando dirigidas:

1. Por una parte, dirigidas a las empresas, agrupaciones empresariales, consorcios, organismos y entidades sectoriales con centro de trabajo en el Principado de Asturias, para la formación de las personas trabajadoras vinculadas a éstas, mediante una relación laboral, de modo que permitan la actualización de sus competencias profesionales y la adquisición de otras nuevas en el marco sectorial y empresarial de que se trate, a la que se destina el 90 % de la financiación.

2. Por otra parte, dirigida a entidades sin ánimo de lucro, con centro de trabajo en el Principado de Asturias, para la formación de la población activa en búsqueda de empleo, y para colectivos de especial vulnerabilidad, a la que se destina el 10 % de la financiación.

Con esta línea de subvenciones se pretende la formación en competencias emergentes, de rápida evolución y con prospectiva en la generación de empleo. Asimismo atiende también a la formación en aquellos sectores que, como consecuencia de la previsible evolución de las condiciones económicas y sociales, generarán en el futuro puestos de trabajo. Entre ellos están la formación en el cuidado a las personas, en aspectos relacionados con la transición verde, así como en los sectores estratégicos recogidos en el Plan de Modernización.

La norma tiene una incidencia directa sobre las personas trabajadoras, 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.

La cualificación y recualificación de las mujeres es importante en la medida que ofrece más oportunidades de cara al empleo y de permanencia en el mismo, a la vez que contribuye a una mejora en las condiciones económicas y sociales, además contribuye a la corrección de desigualdades dentro de la empresa, facilitando el acceso a puestos de mayor responsabilidad.

Las mujeres se han visto particularmente afectadas por la crisis de la COVID-19 y no solo porque representan la mayor parte del personal sanitario en toda la Unión, sino también porque combinan las tareas de cuidado no remuneradas con sus responsabilidades laborales.

Ello viene motivado por diversas circunstancias, entre las que se pueden citar la ocupación en tareas tradicionalmente feminizadas, 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.

La disposición normativa tiene un impacto positivo en los objetivos referidos, al apoyar en todo caso el acceso a la formación para el empleo de las mujeres, incluso en ocupaciones menos feminizadas, y favorecer la corresponsabilidad y la conciliación familiar, permitiendo con ello alcanzar el acceso en igualdad de condiciones a una contratación laboral que permita la disminución del paro femenino, y de permanencia y superación en el empleo, objetivo prioritario de estos programas.

En Oviedo, a la fecha de la firma electrónica

**LA DIRECTORA GERENTE DEL SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS**