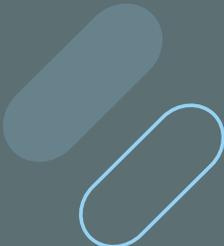


Memoria2023



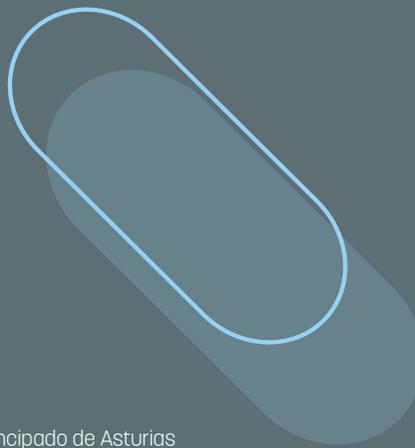
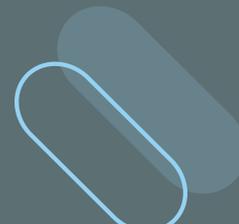
Principado de
Asturias

Servicio Público
de Empleo



Presentación de la Memoria de Actividades
del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias.

SEPEPA
2023



M2023

Introducción

El año 2023 nos dejó una dinámica positiva del mercado de trabajo asturiano. Determinada por el buen comportamiento de la afiliación a la seguridad social, que cierra el año con un incremento de 7.576 afiliados, y del paro registrado, que contabiliza en el mes de diciembre 33 meses consecutivos de descensos interanuales de la cifra de demandantes de empleo registrados en las oficinas del servicio público de empleo.

No menos importante, si bien es un dato que frecuentemente pasa más desapercibido, es la evolución al alza de la tasa de actividad, uno de los indicadores tradicionalmente menos dinámicos de nuestro mercado laboral. En un contexto de transición demográfica, donde las generaciones próximas a la edad de jubilación duplican el tamaño de las generaciones llamadas a incorporarse al mercado de trabajo, será crucial que la actividad esté en los niveles más elevados posibles. En este sentido, que nuestra comunidad autónoma haya superado el umbral del 50% en términos de actividad es un hecho que debemos valorar positivamente, pensando en el presente y en el futuro más próximo.

En el SEPEPA somos conscientes, sin embargo, que el buen comportamiento del último año no puede llevarnos a la complacencia. Hay cuestiones que deberán ser abordadas en el corto plazo y que se esconden detrás de estas cifras positivas. Algunas ya con cierta tradición como el desempleo juvenil, los parados de larga duración y la población con múltiples barreras de acceso al empleo. Y otras que, si bien no son nuevas, están empezando a tomar dimensiones relevantes, como son el relevo generacional en sectores tradicionales y la falta de profesionales en nuevas actividades. Ello dificulta la captación de talento para las empresas asturianas y compromete su viabilidad en el medio plazo.

Los desafíos no son menores y en este sentido será clave la alineación de diferentes acciones políticas que se están implementando desde distintos departamentos del Gobierno del Principado de Asturias: la captación de talento, el fomento de la innovación, la articulación de políticas de retorno, el despliegue de la formación profesional dual, por mencionar solo algunas de ellas.

Para que el SEPEPA esté a la altura de los retos estamos impulsando cambios internos: la revisión de nuestros programas, la transformación digital del organismo, la mejora de la comunicación, la revisión de los protocolos de atención en las oficinas, la redacción de una nueva ley, y la simplificación de los procedimientos administrativos. Todo ello con el objetivo de adaptar el organismo a las necesidades y demandas de un entorno socioeconómico cada vez más cambiante, así como para cumplir con las mayores expectativas que sobre el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias tienen ciudadanía y empresas.

Una transformación que tiene que incorporar en el ADN del organismo la evaluación y la toma de decisiones basada en datos como parte ineludible de una lógica de calidad y mejora continua, así como integrar en la actividad diaria los cambios que impone la nueva regulación recientemente aprobada en los ámbitos del empleo y de la formación profesional.

La nueva ley de empleo, con la empleabilidad como eje central y con el objetivo de facilitar el acceso a un empleo de calidad, desarrolla por primera vez el catálogo de servicios garantizados, poniendo su foco no solamente en las personas, sino mirando también a las empresas y demás entidades empleadoras.

Por su parte, el Real Decreto por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional, aprobado en este año 2023, busca la ordenación de la formación profesional y será el marco para la adaptación de esta a las exigencias de cada territorio, cada sector y cada colectivo, el marco que permita la cualificación profesional de calidad de las personas a lo largo de su vida, con las competencias demandadas por el mundo laboral.

El SEPEPA arranca 2024 comprometido con el cambio, con el servicio público y la calidad de los servicios que presta a empresas y ciudadanía.



Situación en el Mercado de Trabajo

En el año 2023, la población ocupada en Asturias ha ascendido en 10.800 personas, un 2,81%, y la población parada ha descendido en 1.200 personas, un 2,16 %.

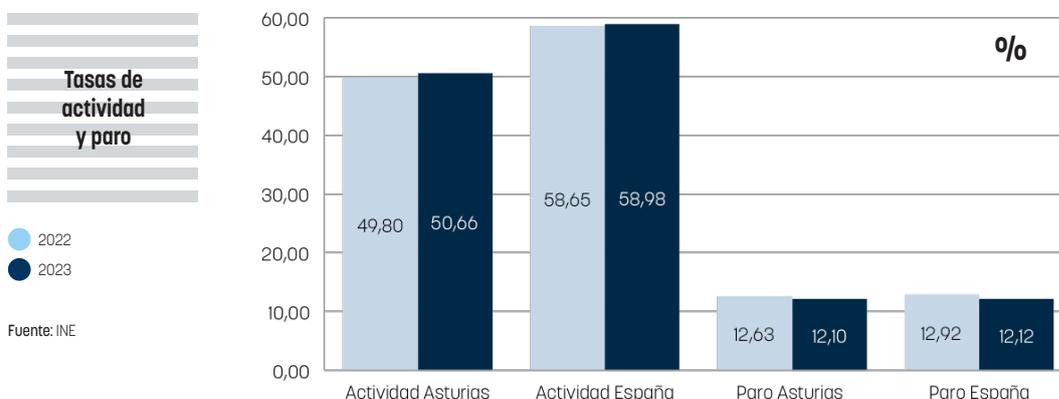
La población ocupada en Asturias se situó como media del año 2023 en 394.600 personas y el número de personas en paro en 54.400.

En el conjunto del país la ocupación registró un aumento considerable en el último año y el paro experimentó un descenso significativo. Las tasas de variación de la ocupación y paro en el último año a nivel nacional son del 3,02% y -4,32% respectivamente.

Encuesta de población activa (Fuente: INE)					
Lugar	Situación	Años		Variación 2023/2022	
		2022	2023	Absoluta	Relativa
Principado de Asturias	Activos	439.400	449.000	9.600	2,17%
	Ocupados	383.800	394.600	10.800	2,81%
	Parados	55.600	54.400	-1.200	-2,16%
	Tasa de actividad	49,80%	50,66%	0,86%	
	Tasa de paro	12,63%	12,10%	-0,53%	
España	Activos	23.415.100	23.899.500	484.400	2,07%
	Ocupados	20.390.600	21.005.600	615.000	3,02%
	Parados	3.024.600	2.894.000	-130.000	-4,32%
	Tasa de actividad	58,65%	58,98%	0,33%	
	Tasa de paro	12,92%	12,12%	-0,80%	

TASA DE ACTIVIDAD Y PARO

La **tasa de paro** se ha situado como media en el año 2023 en el 12,10% en Asturias y 12,12% en el conjunto de España y las **tasas de actividad** en el 50,66% y 58,98% respectivamente.



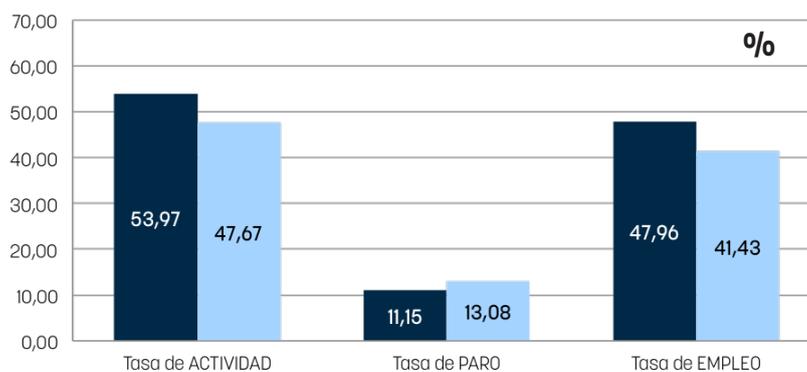


Situación y tasas	Asturias		España	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Activos	226,9	222,1	12.357,8	11.057,4
Ocupados	201,6	193,0	10.965,2	9.425,4
Parados	25,3	29,1	1.392,6	1.632,0
Tasa de actividad	53,97	47,67	63,75	53,84
Tasa de paro	11,15	13,08	11,27	14,76
Tasa de empleo	47,96	41,43	57,05	46,92

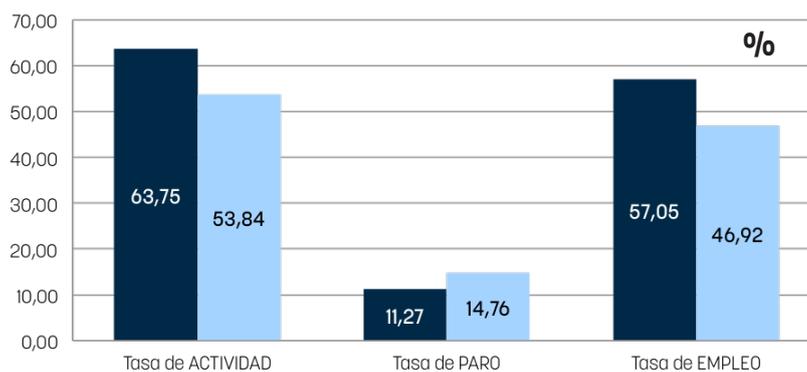
MEDIA ANUAL 2023 DE LAS TASAS DE ACTIVIDAD, PARO Y EMPLEO POR SEXO



● Hombres
● Mujeres



● Hombres
● Mujeres

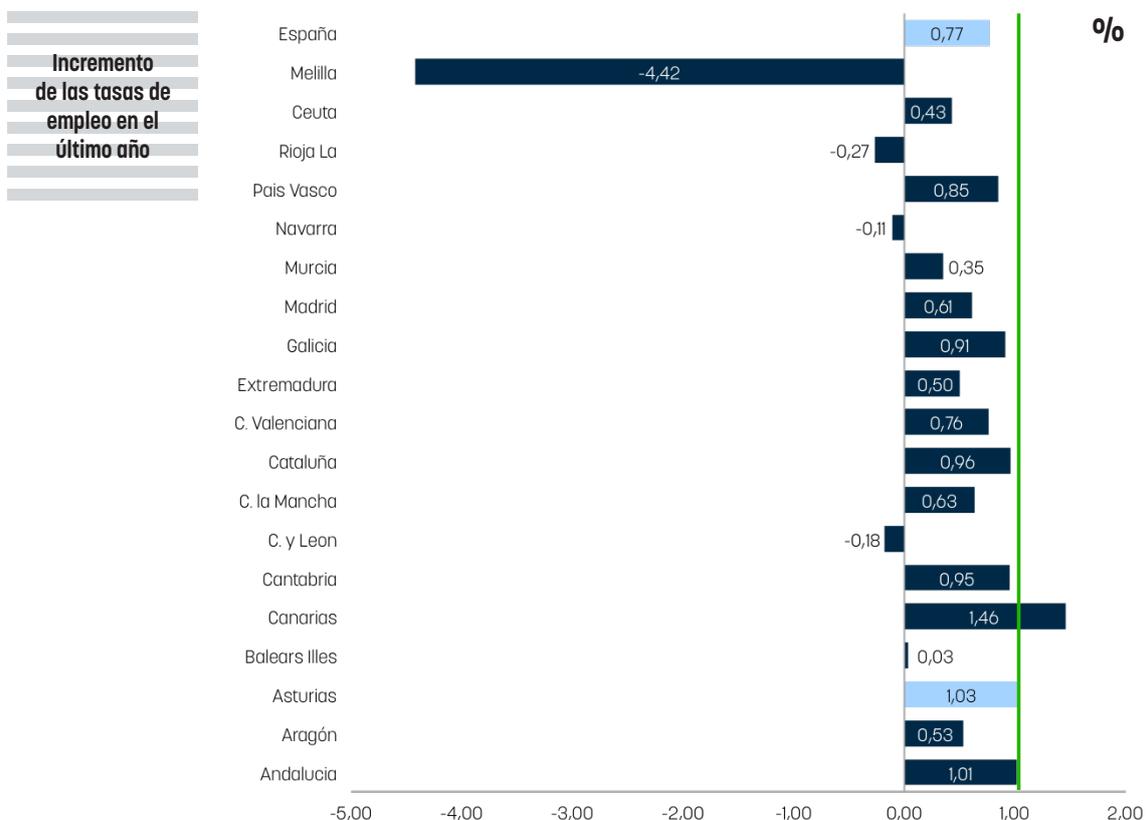




TASAS DE OCUPACIÓN

En cuanto a las tasas de ocupación, en Asturias la tasa de empleo se ha situado de media en el año 2023 en el 44,53%, más de siete puntos por debajo de la media de país.

Tasas de empleo por comunidades autónomas (Fuente: INE)			
Lugar (Comunidades)	Años		Variación
	2022	2023	
Nacional	51,07 %	51,84 %	0,77 %
01 Andalucía	45,86 %	46,87 %	1,01 %
02 Aragón	53,27 %	53,80 %	0,53 %
03 Asturias, Principado de	43,50 %	44,53 %	1,03 %
04 Balears, Illes	57,09 %	57,12 %	0,03 %
05 Canarias	48,72 %	50,18 %	1,46 %
06 Cantabria	49,61 %	50,56 %	0,95 %
07 Castilla y León	49,63 %	49,45 %	-0,18 %
08 Castilla - La Mancha	50,74 %	51,37 %	0,63 %
09 Cataluña	55,01 %	55,97 %	0,96 %
10 Comunitat Valenciana	50,94 %	51,70 %	0,76 %
11 Extremadura	45,98 %	46,48 %	0,50 %
12 Galicia	47,12 %	48,03 %	0,91 %
13 Madrid, Comunidad de	56,33 %	56,94 %	0,61 %
14 Murcia, Región de	51,78 %	52,13 %	0,35 %
15 Navarra, Comunidad Foral de	53,33 %	53,22 %	-0,11 %
16 País Vasco	51,63 %	52,48 %	0,85 %
17 Rioja, La	54,15 %	53,88 %	-0,27 %
18 Ceuta	44,41 %	44,84 %	0,43 %
19 Melilla	48,27 %	43,85 %	-4,42 %



En el último año la tasa de empleo en Asturias ha tenido un incremento superior a la media nacional, solo superado por Canarias.

Castilla y León, Navarra, La Rioja y Melilla son las comunidades que han sufrido un descenso en sus respectivas tasas de empleo.

En cuanto a la contratación, el número de contratos ha descendido en el último año un 14,48%, 40.861 contratos registrados menos que el año anterior, manifestándose en mayor medida en los contratos temporales con un descenso del 16,08%, seguido de los contratos indefinidos, con un descenso del 11,16%, y del 9,13% los contratos formativos.

Contratos registrados (Fuente: Servicio Público de Empleo)

Tipos de contratos	2022	2023	% S/T	Variación interanual	
				Absoluta	Relativa
Indefinidos	87.915	78.102	32,36%	-9.813	-11,16%
Temporales	191.472	160.684	66,57%	-30.788	-16,08%
Formativos	2.847	2.587	1,07%	-260	-9,13%
TOTAL	282.234	241.373	100%	-40.861	-14,48%

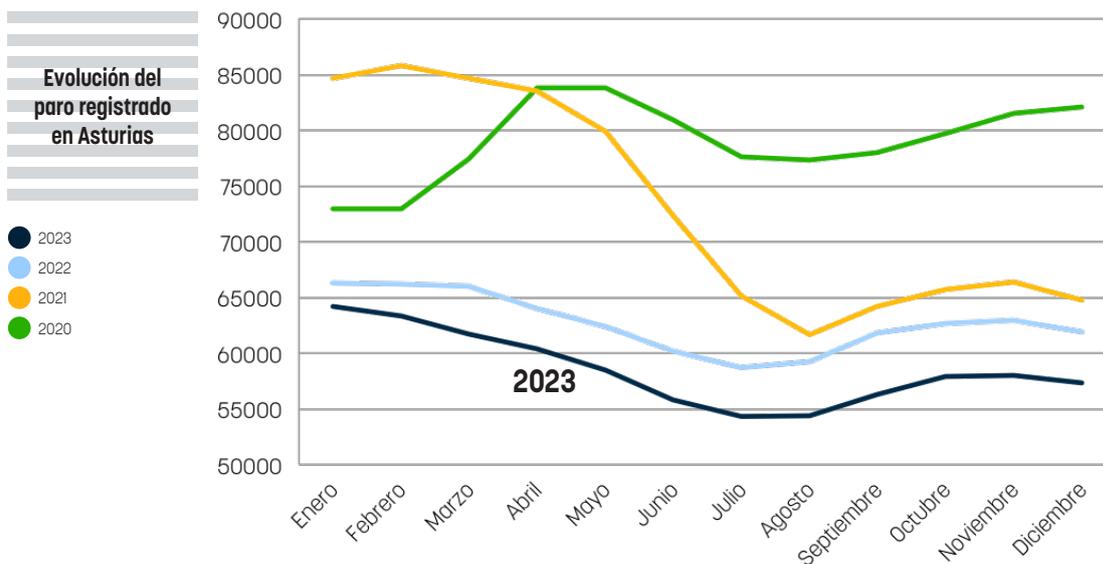
Evolución de los contratos registrados (Fuente: Servicio Público de Empleo)

2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
254.183	257.776	283.697	316.067	334.336	358.142	372.840	378.048	246.224	302.643	282.234	241.373



El paro registrado continúa con la tendencia de descensos interanuales durante todos los meses del año, tendencia que teníamos desde 2014 y que se había interrumpido en 2020 y 2021. La mayor variación interanual se produce en el mes de septiembre. El año finaliza con 57.372 parados, nivel más bajo en este mes desde 2007.

Evolución del paro registrado en Asturias (Fuente: Servicio Público de Empleo)												
Meses	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Sep	Oct.	Nov.	Dic.
2012	96.607	99.353	99.388	99.236	97.459	94.850	93.142	93.943	99.135	103.384	105.216	103.787
2013	107.608	107.677	107.350	107.211	106.029	102.778	100.491	99.559	101.922	103.290	103.118	100.876
2014	104.732	103.799	103.443	101.005	98.603	95.348	92.387	93.293	96.218	98.337	98.056	96.634
2015	99.514	98.302	96.418	94.434	92.786	89.222	86.551	85.494	89.057	91.731	91.974	90.375
2016	93.202	92.402	90.370	89.003	86.536	83.453	80.083	79.664	82.464	83.674	84.114	82.994
2017	86.192	86.328	84.168	81.446	79.353	75.460	72.843	72.670	76.071	77.600	77.924	76.547
2018	79.502	79.705	77.938	75.664	73.620	70.496	67.992	68.293	70.562	72.617	73.357	72.804
2019	75.781	76.087	75.124	72.356	70.197	67.526	65.366	65.490	67.569	70.062	70.877	69.957
2020	72.967	72.940	77.451	83.793	83.860	80.990	77.633	77.298	78.006	79.704	81.514	82.070
2021	84.693	85.781	84.717	83.542	79.941	72.359	65.165	61.669	64.208	65.756	66.403	64.798
2022	66.289	66.189	66.037	63.986	62.424	60.170	58.706	59.224	61.789	62.639	63.001	61.887
2023	64.229	63.326	61.696	60.349	58.489	55.817	54.333	54.417	56.337	57.908	57.984	57.372



El Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias

Objetivos y actuaciones

El Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias, como gestor de la política de empleo en la Comunidad Autónoma, tiene entre sus objetivos:

- Contribuir a la adecuación entre la oferta y la demanda de empleo.
- Contribuir a la reducción de las situaciones de desempleo.
- Cooperar en el diagnóstico y la determinación de las necesidades de recursos y competencias profesionales del mercado laboral.

Entre sus funciones destacan:

- Prospección de las tendencias del mercado de trabajo.
- Facilitar la intermediación laboral.
- Facilitar la inserción y orientación profesional.
- Potenciar la formación para el empleo de calidad.
- Prestar el mejor servicio a las personas que buscan un empleo y a las empresas que buscan trabajadores y trabajadoras, manteniendo una actitud abierta a lo que sucede en el entorno y apoyándose en la capacidad de respuesta de una organización que se ayuda del conocimiento de sus integrantes y de las oportunidades que brindan las tecnologías de la información.

El Servicio Público de Empleo debe facilitar las transiciones de empleo, tanto desde la situación de desempleo al empleo como las transiciones de un empleo a otro, trabajar en la activación e inserción de quienes demandan un empleo y en la corrección de los desajustes entre las competencias demandadas por las empresas y las competencias de las personas trabajadoras y demandantes de empleo.

En el BOE del 6 de junio de 2023 se publica la Resolución de 29 de mayo de 2023, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 23 de mayo de 2023, por el que se aprueba el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2023, según lo establecido en el artículo 13.2 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. En la elaboración de este Plan 2023 se han incorporado los objetivos estratégicos y específicos establecidos en la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024.

1. Objetivo estratégico 1: Enfoque centrado en las personas y en las empresas:

- **Objetivo específico 1:** acompañamiento personalizado a demandantes de empleo impulsando la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo desde la perspectiva de la persona.
- **Objetivo específico 2:** servicio personalizado a empleadores/as impulsando un nuevo modelo de relación, reforzando la colaboración y la comunicación entre los servicios públicos de empleo y las empresas.
- **Objetivo específico 3:** políticas Activas de Empleo en los nuevos Servicios Públicos de Empleo.

2. Objetivo estratégico 2: Coherencia con la transformación productiva:

- **Objetivo específico 1:** acompañar, con el conjunto de políticas activas de empleo, las estrategias públicas dirigidas al cambio de modelo productivo, su modernización y digitalización.
- **Objetivo específico 2:** aprovechar el potencial del empleo hacia la consecución de un crecimiento sostenible y para la transición ecológica y digital, así como en sectores no tradicionales como las industrias creativas, culturales, de cuidados y de innovación; con especial atención a la actividad económica y el emprendimiento en territorios en situación de despoblación o transición productiva.

3. Objetivo estratégico 3: Orientación hacia resultados:

- **Objetivo específico 1:** consolidar un modelo integrado de evaluación de las Políticas Activas de Empleo.
- **Objetivo específico 2:** valorar la atención de las personas y las empresas a través de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.



- **Objetivo específico 3:** crear un Espacio Técnico Colaborativo de Conocimiento, Trabajo e Innovación de los Servicios Públicos de Empleo.

4. Objetivo estratégico 4: Mejora de las capacidades de los servicios públicos de empleo:

- **Objetivo específico 1:** Diversificar los canales de prestación de los servicios del Sistema Nacional de Empleo, impulsando la accesibilidad a estos para asegurar se provisión continua, personalizada e inclusiva.
- **Objetivo específico 2:** impulsar la transformación digital y la modernización de los servicios públicos de empleo mediante el desarrollo de procesos, recursos digitales de activación y mejora de la empleabilidad, más eficientes, seguros, fáciles de utilizar y de calidad.
- **Objetivo específico 3:** planificar, actualizar y asegurar el acceso a la Formación Profesional para el Empleo, para fortalecer su prestación personalizada en base a las demandas del sistema productivo.
- **Objetivo específico 4:** fortalecer el Sistema Nacional de Empleo a través de la interoperabilidad de los sistemas, la mejora de la calidad de sus datos, el intercambio de conocimiento en su seno y con otros organismos y entidades colaboradoras.

5. Objetivo estratégico 5: Gobernanza y cohesión del Sistema Nacional de Empleo:

- **Objetivo específico 1:** impulso financiero de las políticas activas de empleo: un marco financiero para ganar en mayor eficacia y cohesión en el Sistema Nacional de Empleo, y lograr una mejor asignación y optimización de todos los recursos económicos disponibles.
- **Objetivo específico 2:** promover la mejora del sistema de Gobernanza existente con la finalidad de establecer un modelo más eficaz y eficiente que refuerce la Cohesión del Sistema Nacional de Empleo.
- **Objetivo específico 3:** mejorar la coordinación operativa de los distintos niveles administrativos que intervienen en las políticas activas de empleo y de la mejoría de la imagen de los servicios públicos de empleo.

Los servicios y programas del Plan 2023 se han incluido de acuerdo con los seis Ejes definidos en el artículo 13 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, en los que se encuadran las medidas y actuaciones llevadas a cabo.

- Eje 1. Orientación.
- Eje 2. Formación.
- Eje 3. Oportunidades de Empleo.
- Eje 4. Igualdad en el acceso al empleo.
- Eje 5. Emprendimiento.
- Eje 6. Mejora del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo.

Durante este ejercicio 2023, el Servicio Público de Empleo ha puesto en marcha, nuevas medidas de empleo incluidas en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, enmarcadas en los componentes C23: Nuevas Políticas Públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo, C19: Plan Nacional de Competencias Digitales y C20: Plan Estratégico de Impulso de la Formación Profesional, financiado con los fondos NextGeneration EU.

Además, con el fin de impulsar la transversalización de la perspectiva de género en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas activas de empleo que desarrollan los Servicios Públicos de Empleo, se incluyó en el Plan Anual de Fomento del Empleo Digno 2023 (PAFED 2023) un programa común, PC00038 - Transversalización de la igualdad de género en las políticas activas de empleo, en el Eje 6 de Mejora del Marco Institucional.

Este programa promueve el cumplimiento de uno de los objetivos de la Política de Empleo establecidos en el artículo 4 de la Ley 3/2023, de 28 febrero, de Empleo, el de favorecer las condiciones para la generación de mercados de trabajo inclusivos en que se garantice la efectiva igualdad de oportunidades y la no discriminación en el acceso al empleo y en las acciones orientadas a conseguirlo.

Asimismo, facilita la materialización del Objetivo Estratégico 1, «Enfoque centrado en las personas y en las empresas» de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024, regulada por el Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, incorporando la perspectiva de género en el acompañamiento personalizado a las personas usuarias del Sistema Nacional de Empleo.

Este nuevo programa común se gesta en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, a partir del proyecto «Acciones para favorecer la transversalización de la perspectiva de género en todas las políticas activas de empleo», (C23. I02.P03), que promueve el Ministerio de Trabajo y Economía Social, a través del Servicio Público de Empleo Estatal y en colaboración con los Servicios Públicos de Empleo autonómicos, en el marco de la segunda inversión del Componente 23 «Nuevas



políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo», que se incluye en la octava política tractora «Nueva economía de los cuidados y políticas de empleo» del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y, además, contribuye de manera decisiva a uno de los cuatro ejes transversales del mismo, la igualdad de género.

En Asturias además, dentro de las actuaciones para desarrollar la inversión número 2 del Componente 23 sobre empleo, mujer y transversalidad de género en las políticas públicas de apoyo a la activación para el empleo dentro de las actuaciones previstas por el Fondo de Recuperación y resiliencia Next Generation UE, el Servicio Público de Empleo contrató en 2022 el Diseño e implantación de un Plan Transversal de Igualdad en las Políticas Activas de Empleo de Asturias para el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias.

El Plan Transversal de Igualdad en las Políticas Activas de Empleo de Asturias (PTIPAE) del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias (SEPEPA) responde a los compromisos recogidos en la Ley 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género, y recoge la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas y supone visibilizar el compromiso que tiene este Servicio Público de Empleo con la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma.

El Plan Transversal de Igualdad en las Políticas Activas de Empleo de Asturias parte de un diagnóstico de la situación del mercado de trabajo en Asturias, el marco normativo vigente en materia de empleo e igualdad -y sus implicaciones para el SEPEPA, y también, de un análisis de la estructura, organización y alcance de las políticas activas de empleo (PAE) en el Principado.

Este diagnóstico se dirigió a dar respuesta a la doble naturaleza de la transversalidad del enfoque de género; esto es, aportando información sobre el contexto de implementación de las PAE -socioeconómico y normativo, y sobre el contexto de la organización que las lidera y sus procesos de implementación (el SEPEPA y sus entidades colaboradoras).

A finales del año 2023 se entregó por parte de la consultora contratada el Plan transversal de Igualdad del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias.

Para prestar el mejor servicio a la ciudadanía en la búsqueda de empleo de calidad, dar respuesta a las necesidades del sistema productivo y contribuir a la mejora de nuestras empresas y al desarrollo socioeconómico de la región, el Servicio Público de Empleo continúa trabajando en dos vertientes:

1. Mejora de las capacidades de la población trabajadora como elemento clave para la mejora en la prestación de servicios a la ciudadanía y empresas.
2. Puesta en marcha de una batería de medidas: servicios y programas.

En relación con la primera vertiente se han llevado a cabo, además de las acciones de Formación General del Principado de Asturias para la población trabajadora y al igual que en ejercicio pasados, cursos de Formación Específica para el personal del Servicio Público de Empleo, en este caso, financiados también con el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia.

Dentro del C23 "Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo", y concretamente de la Inversión 5, y con objeto de mejorar la cohesión del Sistema Nacional de Empleo, se han impartido nuevos cursos de formación para el personal del Servicio Público de Empleo.

El Servicio Público de Empleo aprobó el Plan Anual de Formación para el año 2023, a fin de mejorar la eficacia, eficiencia y calidad de la prestación de sus servicios.

Enmarcadas en el mencionado Plan, se impartieron nueve acciones formativas al personal del Servicio Público de Empleo, que permitieron formar a 173 personas, 125 mujeres y 48 hombres.

- **Reforma laboral**

Objetivo general. Analizar los principales aspectos introducidos y modificados en el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.



- **Movilidad laboral (EURES_EUROPASS)**

Objetivo general. Dar a conocer los servicios de la Red EURES y su Red de Recursos Europeos, para asesorar a las personas que quieren trabajar en Europa, y a las empresas que quieran contratar trabajadores en otros países de la UE.

- **TICS, inserción, orientación y promoción laboral. Aplicaciones Office 365**

Objetivo general. El objetivo de este curso es conocer estrategias y herramientas TICs para realizar un acompañamiento laboral adecuado, así como promover el desarrollo de competencias digitales para el desarrollo de las tareas de orientación y promoción laboral.

- **Agenda 2030 y economía circular**

Objetivo general. Promover el conocimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, de sus Metas, así como de los documentos nacionales de implementación, seguimiento y evaluación, así como los cambios que se introducen en materia de subvenciones y ayudas a las empresas.

- **Análisis y prospección del mercado laboral: Herramientas para su análisis. El mercado local y regional. La empresa en la Comunidad Autónoma de Asturias**

Objetivo general. Dotar al personal del Servicio Público de Empleo de una serie de herramientas básicas para el desarrollo de la prospección de empleo en su entorno, tales como técnicas de análisis del mercado laboral, de prospección empresarial, o el apoyo en herramientas TIC para la gestión de sus procesos y la relación con las partes interesadas.

- **Cohesión e Inclusión Social. Sensibilización ante la diversidad y no discriminación. Empresas de Inserción**

Objetivo general. Mejorar la inserción laboral y la inclusión social de aquellas personas en situación de riesgo, dotando al personal del SEPEPA de las herramientas necesarias para la atención a los ciudadanos pertenecientes a los colectivos más vulnerables.

- **Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo y nueva Ley de Empleo**

Objetivo general. Conocer la nueva Ley de Empleo, la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024, y los Planes Anuales de Empleo.

- **Nuevas metodologías de orientación laboral. Metodologías coaching**

Objetivo general. Dotar de herramientas a los trabajadores del SEPEPA para apoyar a las personas que requieren de una orientación específica para su integración en el mundo laboral, mediante el desarrollo de actuaciones innovadoras para encontrar empleo.

- **Igualdad aplicada al empleo**

Objetivo general. Revisar y actualizar los conocimientos del personal del SEPEPA en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y facilitar la aplicación de la perspectiva de género en su práctica profesional (Gestión de demandas, Gestión de ofertas, Orientación profesional, Formación)..

- **Formación en "Acompañamiento de proyectos emprendedores con la Plataforma VALNALONCREA"**

Objetivo general. Formar al personal de las oficinas de empleo en el uso de la plataforma Valnaloncrea para el trabajo con personas emprendedoras.

Objetivos específicos:

- Capacitar a los técnicos/as en el uso de la plataforma Valnaloncrea como herramienta para plantear las propuestas empresariales y dar los primeros pasos en el análisis de ideas y la evaluación de la viabilidad de proyectos emprendedores.
- Trabajar las ideas emprendedoras a través de una herramienta común que permite el análisis, el desarrollo y la evaluación



de los mismos, así como el análisis de su viabilidad y supervivencia.

- Facilitar una metodología común de trabajo.
- Impulsar el trabajo en red entre los técnicos/as de las oficinas de empleo y el resto de entidades del ecosistema emprendedor asturiano que utilizan la plataforma Valnaloncrea para el análisis y seguimiento de proyectos emprendedores.

Han participado 22 técnicos/as del SEPEPA en los cursos de formación.

En la segunda vertiente se han puesto en marcha un conjunto de medidas articuladas en servicios y programas cuyos resultados se detallan a continuación.



Medidas puestas en marcha en el año 2023

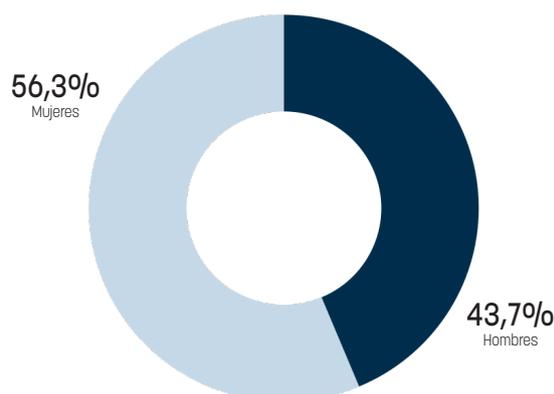
Eje 1. Orientación

1. DIAGNÓSTICO INDIVIDUALIZADO Y ELABORACIÓN DEL PERFIL

La realización del diagnóstico individualizado constituye el punto de partida de la atención específica a la persona usuaria. Tiene como objetivo identificar sus habilidades, sus competencias, su formación y experiencia, sus intereses, su situación familiar y las posibles oportunidades profesionales, así como cuantas otras variables se estimen relevantes para la elaboración de su perfil y su clasificación en función de su empleabilidad.

Desarrollo de la medida	
Gestión	Beneficiarios
Personal del Servicio Público de Empleo	18.674 personas iniciaron un diagnóstico individualizado

Sexo		
Hombres	8.165	43,7%
Mujeres	10.509	56,3%
TOTAL	18.674	100%



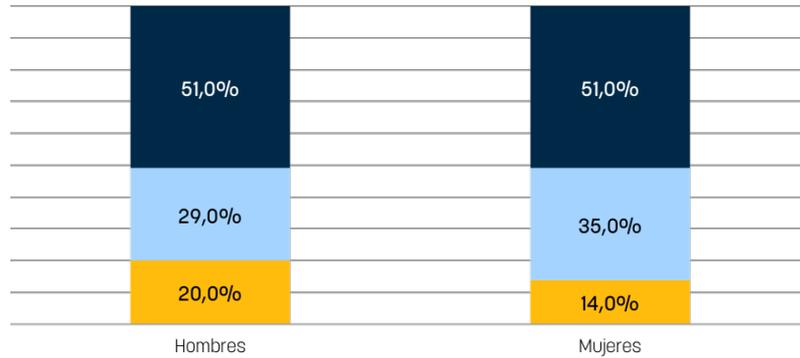
El **índice de concentración**, que nos permite conocer la distribución de los diagnósticos de cada sexo por grupos de edad, nos muestra como el grupo más numeroso el de personas con 45 años o más, ligeramente por encima del 50% en ambos sexos, entre las mujeres la participación del grupo de edad entre 30 y 44 años es algo mayor que entre los hombres, no así entre los menores de 30, donde el porcentaje de los hombres está seis puntos por encima de las mujeres.

Grupos de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 30 años	20%	14%
Entre 30 y 44 años	29%	35%
Mayores o iguales a 45 años	51%	52%
TOTAL	100%	100%



ÍC Índice de concentración

- Menores de 30 años
- Entre 30 y 44 años
- Mayores o iguales a 45 años

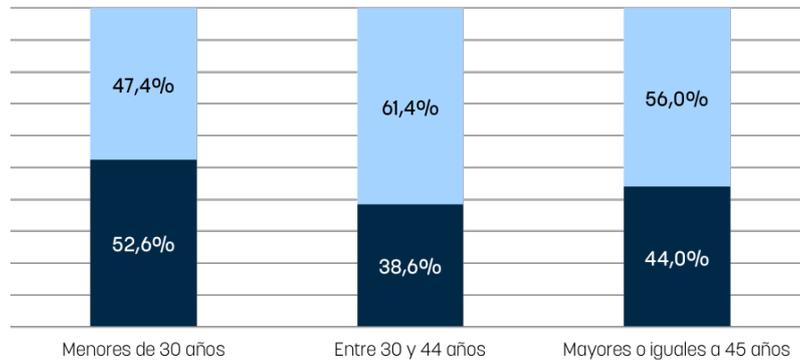


El **índice de distribución**, que muestra el diferencial entre sexos del número de diagnósticos de los diferentes grupos de edad, siendo útil para conocer las posibles desigualdades entre hombres y mujeres en el contexto analizado, refleja cómo en el grupo de edad entre 30 y 44 años el porcentaje de mujeres respecto al total se encuentra por encima del 60%, si bien la participación de las mujeres es inferior al 50% solo en el grupo de edad de menores de 30. Unido a este indicador podemos analizar también la **brecha de género**, siendo ésta la diferencia entre las tasas masculina y femenina, y mostrando valores negativos cuando la diferencia es a favor de los hombres.

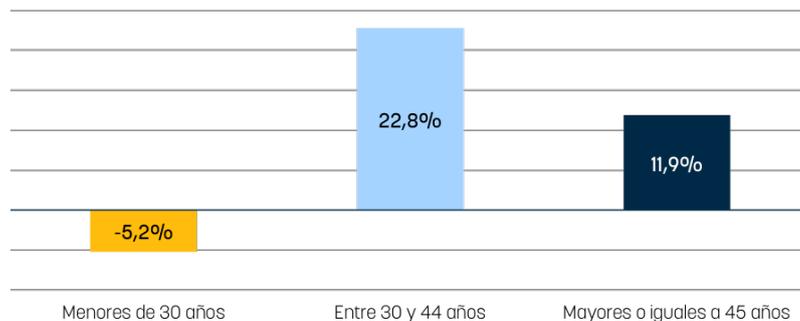
Grupos de edad	Hombres	Mujeres	Total	Brecha de género
Menores de 30 años	52,6%	47,4%	100,0%	-5,2%
Entre 30 y 44 años	38,6%	61,4%	100,0%	22,8%
Mayores o iguales a 45 años	44,0%	56,0%	100,0%	11,9%
TOTAL	43,7%	56,3%	100,0%	12,5%

ÍD Índice de distribución

- Hombres
- Mujeres



BG Brecha de género





2. DISEÑO DEL ITINERARIO PERSONALIZADO PARA EL EMPLEO

Consiste en la elaboración, en colaboración con la persona usuaria, del proceso que se considere más adecuado para su acceso al empleo. Considerando como punto de partida su perfil, necesidades y expectativas, a través de criterios técnicos y estadísticos, se acuerdan acciones a realizar, calendarización de estas y elementos de verificación y seguimiento.

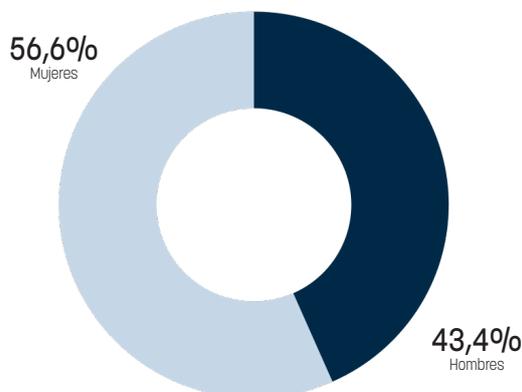
Para la realización de este itinerario es necesaria la suscripción y firma de un acuerdo personal de empleo entre la persona usuaria y el Servicio Público de Empleo. Este itinerario debe incorporar, al menos:

- La identificación de alternativas profesionales a partir del análisis motivado de oportunidades de empleo para la población usuaria, en España, resto de la UE y ámbito internacional, a las que pueda acceder de acuerdo con su perfil profesional.
- La identificación de un itinerario formativo, cuando se precise de acuerdo con el perfil de la persona usuaria, mediante propuesta de acciones de formación y/o acreditación.

Desarrollo de la medida	
Gestión	Beneficiarios
Personal del Servicio Público de Empleo o a través de entidades colaboradoras	17.916 personas iniciaron un itinerario personalizado de empleo

A todas las personas inscritas en las Oficinas del Servicio Público de Empleo y que demandan un empleo o servicios previos al mismo, se les ofrece incorporarse a un Itinerario Personalizado de Empleo. Es decisión de la persona demandante de empleo incorporarse en ese momento o hacerlo en un momento posterior, en cuyo caso podrá solicitarlo directamente en la Oficina de Empleo o a través de la web: www.trabajastur.com

Sexo		
Hombres	7.775	43,5%
Mujeres	10.141	56,5%
TOTAL	17.916	100%



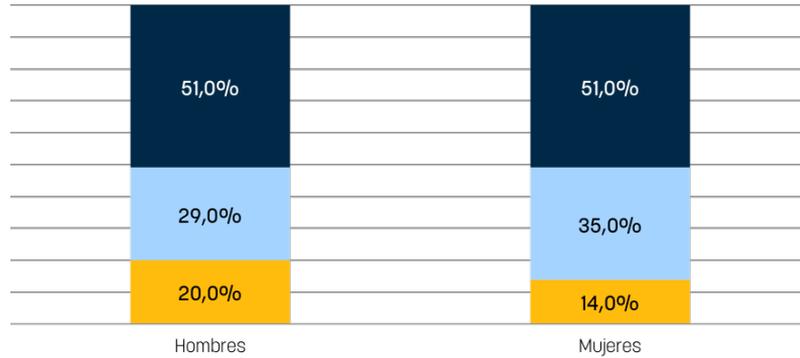
En el caso de la realización de itinerarios, el **índice de concentración** nos muestra cómo, siendo el grupo más numeroso el de personas con 45 años o más en ambos sexos (más de la mitad), entre las mujeres la participación en los itinerarios del grupo de edad entre 30 y 44 años está por encima de la participación de este grupo entre los hombres, llegando la diferencia a los seis puntos porcentuales; y esta misma diferencia de seis puntos porcentuales pero en sentido contrario se da en el grupo de menores de 30 años, donde es superior la participación masculina.

Grupos de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 30 años	20,0%	14,0%
Entre 30 y 44 años	29,0%	35,0%
Mayores o iguales a 45 años	51,0%	51,0%
TOTAL	100%	100%



ÍC Índice de concentración

- Menores de 30 años
- Entre 30 y 44 años
- Mayores o iguales a 45 años

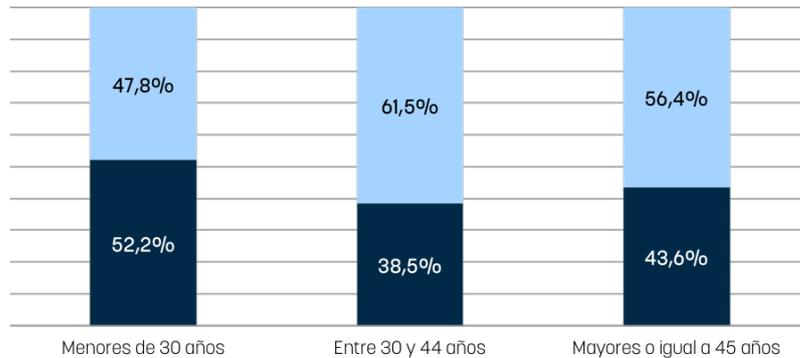


Por su parte, el **índice de distribución** nos muestra en este caso que en el grupo de edades entre los 30 y los 44 años la participación de las mujeres está muy por encima que la de los hombres, registrándose en este grupo la mayor diferencia (23 puntos por encima), y en el caso de los hombres la participación es ligeramente superior en el grupo de menores de 30, y es por ello que es el único grupo de edad con la **brecha de género** negativa.

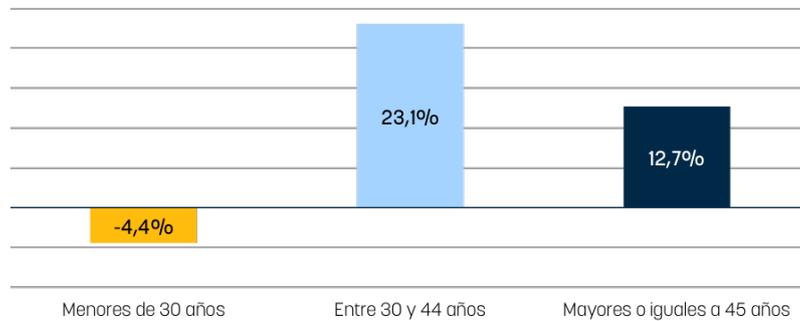
Grupos de edad	Hombres	Mujeres	Total	Brecha de género
Menores de 30 años	52,2%	47,8%	100,0%	-4,4%
Entre 30 y 44 años	38,5%	61,5%	100,0%	23,1%
Mayores o iguales a 45 años	43,6%	56,4%	100,0%	12,7%
TOTAL	43,4%	56,6%	100,0%	13,2%

ÍD Índice de distribución

- Hombres
- Mujeres



BG Brecha de género





3. SERVICIOS A DEMANDANTES DE EMPLEO

Se ha trabajado con demandantes de empleo en los servicios de:

Tipo de Servicio	Hombres	Mujeres	Personas atendidas
Definición de Currículum Vitae	5.065	7.118	12.183
Técnicas para la búsqueda activa de empleo	4.470	5.873	10.343
Búsqueda activa de empleo. Grupos	270	362	632
Preparación de pruebas de selección	486	776	1.262
Información profesional y políticas activas de empleo	5.244	6.969	12.213
Atención personalizada EURES. Apoyo a la ...	60	53	113
TRABAJASTUR/Gestión web de la demanda	8.884	10.885	19.769
Información sobre la oferta formativa y programas	4.792	6.543	11.335
Información y asesoramiento para el autoempleo y el empleo	382	557	939

4. GESTIÓN DE LAS OFERTAS DE EMPLEO A TRAVÉS DE LA CASACIÓN ENTRE OFERTAS Y DEMANDAS

Comprende las actividades dirigidas a la captación y gestión de las ofertas de empleo y su casación con las personas demandantes de empleo registradas de acuerdo con su perfil profesional y, particularmente, con sus competencias profesionales. En particular:

- Prospección e identificación de necesidades de las empleadoras y los empleadores: Comprenderá prospección e identificación de ofertas de empleo potenciales y de necesidades de personal por parte de las empleadoras y los empleadores.
- Captación de ofertas de empleo no gestionadas por los Servicios Públicos de Empleo. Comprenderá actuaciones de relación estrecha con las empresas, en especial con las pequeñas empresas, a fin de promover que surjan ofertas de empleo.
- Difusión sobre las ofertas de empleo adecuadas y disponibles.

Desarrollo de la medida	
Gestión	Beneficiarios
Personal del Servicio Público de Empleo	12.619 puestos de trabajo ofertados

5. COMUNICACIÓN DE LA CONTRATACIÓN LABORAL Y DE LAS ALTAS, PERÍODOS DE ACTIVIDAD Y CERTIFICADOS DE EMPRESA

Comprende todas las actuaciones para facilitar a las empresas la comunicación de la contratación laboral y sus trámites legales complementarios.

Desarrollo de la medida	
Gestión	Beneficiarios
Personal del Servicio Público de Empleo	22.000 empresas han comunicado contratos de trabajo



6. PROGRAMAS DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO Y AUTOEMPLEO (OPEAS)

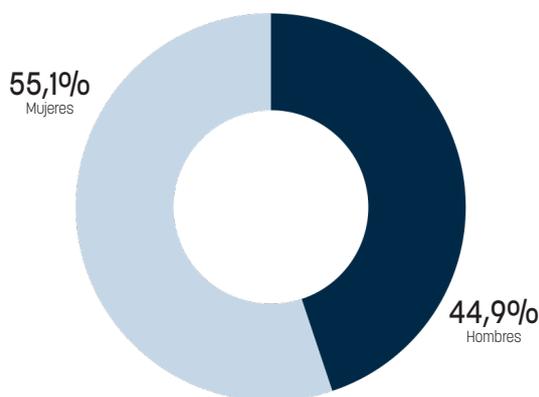
Son actuaciones dirigidas a acciones de orientación profesional para el empleo y asistencia para el autoempleo, articuladas en itinerarios de inserción ocupacional y que tienen como objetivo mejorar las posibilidades de ocupación de las personas demandantes de empleo inscritas en los Servicios Públicos de Empleo. Estas actuaciones se ejecutan por Entidades Colaboradoras a través de una subvención. El desarrollo del Programa por la Entidad Colaboradora se realiza en coordinación permanente con las Oficinas del Servicio Público de Empleo que son las que deciden que demandantes se van a atender, acuerdan la calendarización de las actividades y realizan un seguimiento de la población usuaria atendida.

Desarrollo de la medida			
Gestión	Importe dispuesto	Financiación	Beneficiarios
Subvención Pública	<ul style="list-style-type: none">• Convocatoria OPEAS 2022/24:<ul style="list-style-type: none">- Importe comprometido: 1.631.638,30 €- Importe ejecutado: 1.474.073,67 €	Fondos estatales	9.004 personas atendidas

En el año 2023 se ha producido un incremento importante del número de personas atendidas en los programas de orientación profesional para el empleo y el autoempleo respecto al año anterior. Al tratarse de un programa plurianual, el número de participantes está muy condicionado por la fecha de resolución de la convocatoria, el mayor número de atenciones se producen en el año completo del programa, en este caso fue el 2023. Viene sucediendo así en los últimos años, con ejercicios en los que el programa está en marcha entre seis y ocho meses y ejercicios con 12 meses de ejecución.

De las 9.004 personas que iniciaron un itinerario dentro del programa de OPEAS, el 45% fueron hombres y el 55% mujeres.

Sexo		
Hombres	4.044	44,9%
Mujeres	4.960	55,1%
TOTAL	9.004	100%



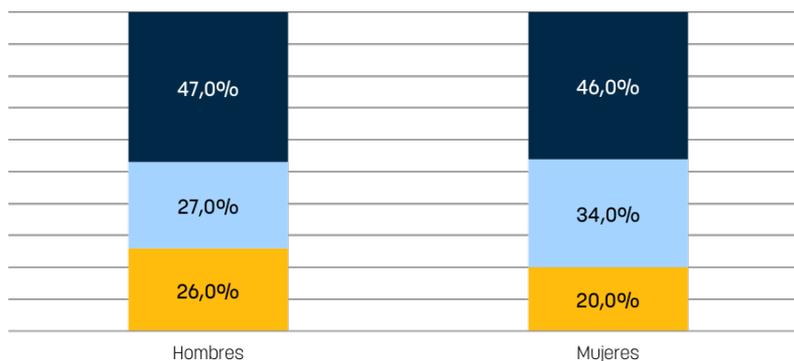
El **índice de concentración** muestra cómo, en ambos sexos la participación aumenta con los distintos grupos de edad, es decir, hay una mayor concentración en los mayores de 45, llegando casi a la mitad tanto en hombres como en mujeres.

Grupos de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 30 años	26,0%	20,0%
Entre 30 y 44 años	27,0%	34,0%
Mayores o iguales a 45 años	47,0%	46,0%
TOTAL	100%	100%



ÍC Índice de concentración

- Menores de 30 años
- Entre 30 y 44 años
- Mayores o iguales a 45 años

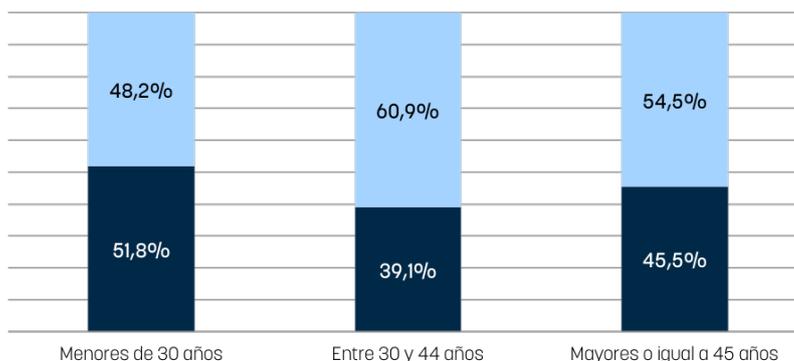


Por su parte, el **índice de distribución** y la **brecha de género** nos muestran en este caso cómo, en el grupo de edades entre los 30 y los 44 años la participación de las mujeres está muy por encima que la de los hombres, registrándose en este grupo la mayor diferencia (22 puntos por encima), y cómo en el los menores de 30 hay un porcentaje superior de hombres.

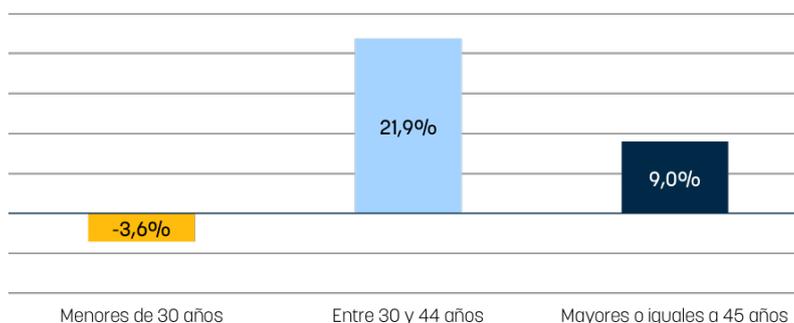
Grupos de edad	Hombres	Mujeres	Total	Brecha de género
Menores de 30 años	51,8%	48,2%	100,0%	-3,6%
Entre 30 y 44 años	39,1%	60,9%	100,0%	21,9%
Mayores o iguales a 45 años	45,5%	54,5%	100,0%	9,0%
TOTAL	44,9%	55,1%	100,0%	10,2%

ÍD Índice de distribución

- Hombres
- Mujeres



BG Brecha de género





7. RED DE ORIENTADORES PARA EL PROCESO DE ACOMPAÑAMIENTO

Red de personas orientadoras para el acompañamiento personalizado a demandantes de empleo, impulsando la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo desde la perspectiva de las personas (objetivo específico 1 del objetivo estratégico 1 de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024).

Desarrollo de la medida	
Gestión	Beneficiarios
Personal del Servicio Público de Empleo	3.335 personas

8. LANZADERAS DE EMPLEO

Es una medida en la que se trabaja con equipos heterogéneos de personas desempleadas, dinámicas, comprometidas y solidarias que, coordinadas por un coach, refuerzan sus competencias, generan conocimiento colectivo, se hacen visibles y colaboran en la consecución de un fin común: conseguir un empleo ya sea por cuenta propia o ajena.

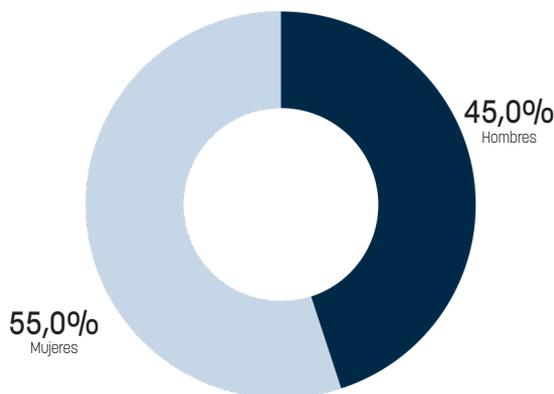
El Programa se dirige a personas con edades comprendidas entre los 18 y 59 años y se ha desarrollado en las localidades de Avilés, Gijón, Langreo y Oviedo. Se trata de una colaboración entre la Fundación Santa María la Real, el Servicio Público de Empleo de Asturias con el apoyo de la Fundación Telefónica y cofinanciación del Fondo Social Europeo.

Trabajos desarrollados	
- Coaching e inteligencia emocional	- Elaboración de mapas de empleabilidad
- Dinámicas de comunicación	- Visitas a empresas
- Marca personal y búsqueda de empleo 2.0	- Reuniones con emprendedores
- Entrenamiento de entrevistas personales	- Intermediación laboral con responsables de Recursos Humanos

Desarrollo de la medida	
Gestión	Beneficiarios
Convenio	40 personas

De la población beneficiaria atendida el 55% fueron mujeres y el 45% hombres.

Sexo		
Hombres	18	45,0%
Mujeres	22	55,0%
TOTAL	40	100%



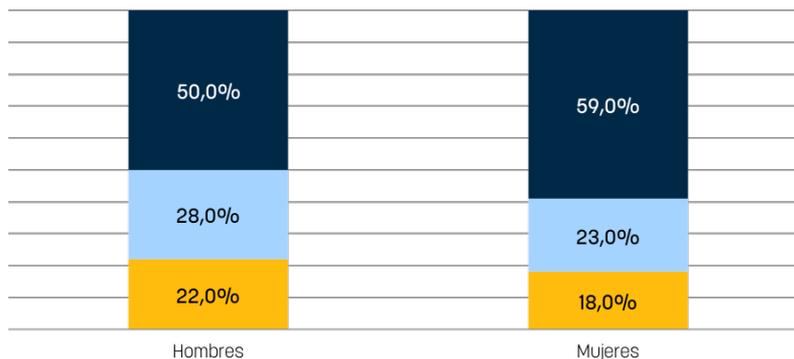
En ambos sexos la mayor **concentración** por edades se da en el grupo de mayores de 45 años, y también es el grupo donde se da la mayor diferencia (9 puntos) entre hombres y mujeres; y el grupo menos numeroso es el de menores de 30.



Grupos de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 30 años	22,0%	18,0%
Entre 30 y 44 años	28,0%	23,0%
Mayores o iguales a 45 años	50,0%	59,0%
TOTAL	100%	100%

Índice de concentración

- Menores de 30 años
- Entre 30 y 44 años
- Mayores o iguales a 45 años

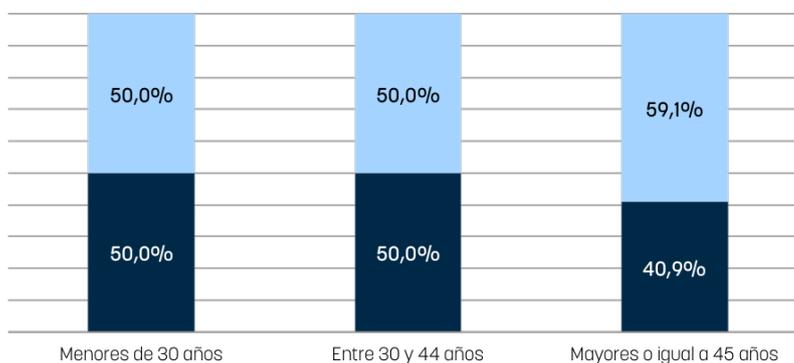


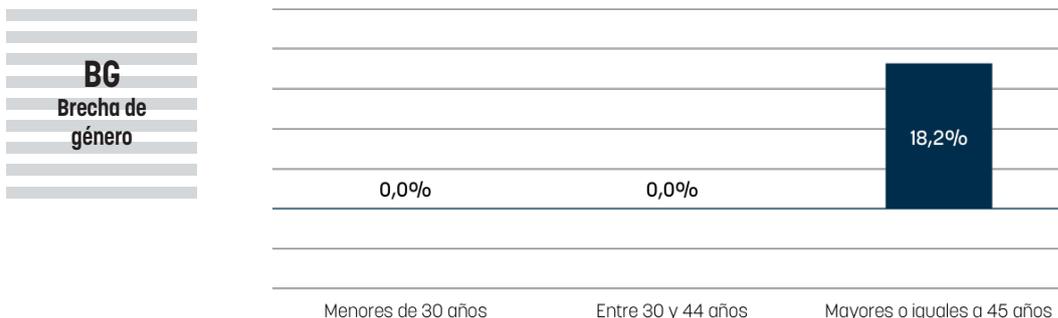
El **índice de distribución** nos muestra que la participación de las mujeres es superior en el grupo de edad de mayores de 45, mientras que los otros dos grupos de edad cuentan con el mismo número de hombres que de mujeres, por lo que la **brecha de género** es positiva para las mayores de 45, siendo cero en los otros dos grupos.

Grupos de edad	Hombres	Mujeres	Total	Brecha de género
Menores de 30 años	50,0%	50,0%	100,0%	0,0%
Entre 30 y 44 años	50,0%	50,0%	100,0%	0,0%
Mayores o iguales a 45 años	40,9%	59,1%	100,0%	18,2%
TOTAL	45,0%	55,0%	100,0%	10,0%

Índice de distribución

- Hombres
- Mujeres



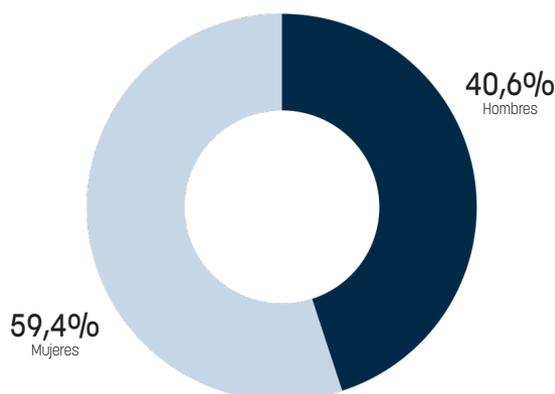


9. PROGRAMA INTEGRAL DE ORIENTACIÓN Y MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD (PIOME)

El Programa Integral de Orientación y Mejora de la Empleabilidad tiene por objeto la concesión de subvenciones a entidades que realicen actuaciones de orientación profesional y autoempleo que, en función de las necesidades y las características de la población participante, podrán ser complementadas con acciones formativas de corta duración (píldoras formativas), dirigidas a mejorar las condiciones de empleabilidad de la población demandante de empleo, personas ocupadas y desempleadas, inscritas en las Oficinas del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias, cuyos perfiles se definirán en las correspondientes convocatorias. El desarrollo del Programa por la Entidad colaboradora se realiza en coordinación permanente con las Oficinas del Servicio Público de Empleo que son las que deciden que demandantes se van a atender, acuerdan la calendarización de las actividades y realizan un seguimiento de las usuarias y usuarios atendidos.

Desarrollo de la medida			
Gestión	Importe dispuesto	Financiación	Beneficiarios
Subvención Pública	<ul style="list-style-type: none"> Convocatoria PIOME 2022/23. Convocatoria PIOME 2023/24. – Créditos: Comprometido: 2.567.922,31 € Ejecutado: 2.462.537,42 €	Fondos estatales	5.970 personas atendidas

Sexo		
Hombres	2.426	40,6%
Mujeres	3.544	59,4%
TOTAL	5.970	100%



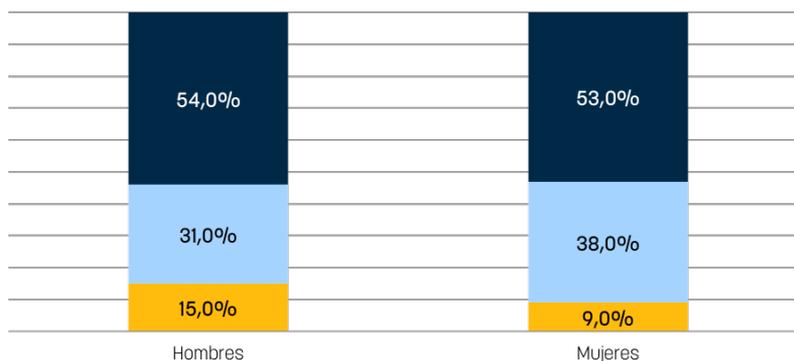
El **índice de concentración** muestra cómo, tanto entre los hombres como entre las mujeres el mayor número de participantes se concentra en el grupo de edad de mayores de 45 años, siendo superior el porcentaje en el caso de los hombres. Para las mujeres, su porcentaje de participación se encuentra por encima del porcentaje de los hombres en el grupo de 30 a 44 años.



Grupos de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 30 años	15,0%	9,0%
Entre 30 y 44 años	31,0%	38,0%
Mayores o iguales a 45 años	54,0%	53,0%
TOTAL	100%	100%

ÍC Índice de concentración

- Menores de 30 años
- Entre 30 y 44 años
- Mayores o iguales a 45 años

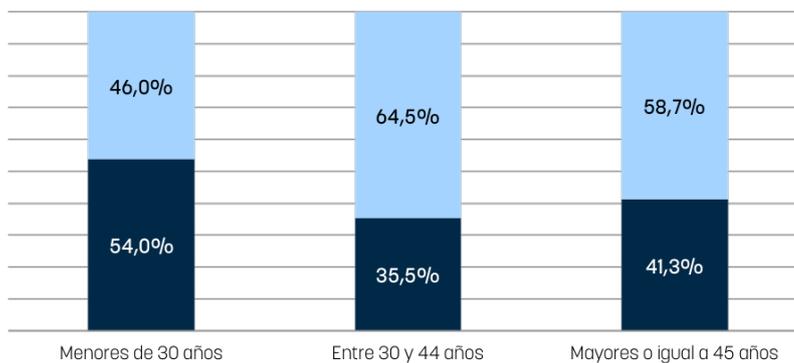


Por su parte, el **índice de distribución** nos muestra en este caso como, en el grupo de edad de menores de 30 es menor la participación de las mujeres frente a los hombres, y en el resto sucede lo contrario, siendo la mayor diferencia en el grupo de edad de 30 a 44 años (29 puntos porcentuales de diferencia). Así, vemos cómo la **brecha de género** es negativa en el grupo de edad de menores de 30 y positiva en los otros dos grupos de edad.

Grupos de edad	Hombres	Mujeres	Total	Brecha de género
Menores de 30 años	54,0%	46,0%	100,0%	-8,1%
Entre 30 y 44 años	35,5%	64,5%	100,0%	29,0%
Mayores o iguales a 45 años	41,3%	58,7%	100,0%	17,4%
TOTAL	40,6%	59,4%	100,0%	18,7%

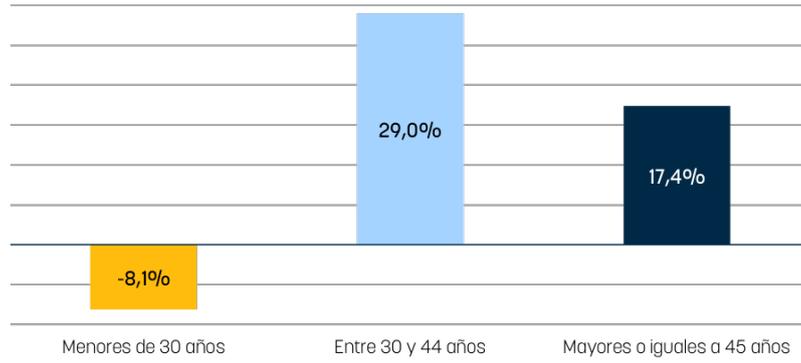
ÍD Índice de distribución

- Hombres
- Mujeres





BG
Brecha de
género





Eje 2. Formación

1. AJUSTE DE LA FORMACIÓN A LAS NECESIDADES DEL MERCADO DE TRABAJO

Conocer la realidad del mercado de trabajo asturiano en cada momento, examinando su evolución y analizando los factores que determinan su comportamiento, permite describir el escenario previsible en materia de empleo, al objeto de adoptar las medidas necesarias con la suficiente antelación. El Servicio Público de Empleo, a través del Observatorio, analiza permanentemente la actividad económica asturiana que contribuye a tomar decisiones para contar con los recursos humanos que precisan los sectores productivos de la región. En el ejercicio 2023 se actualizó la información sobre las actividades económicas analizadas.

En este año 2023 se realizó un estudio sobre el análisis de la coherencia entre la formación para el empleo impartida en los últimos cinco años y las necesidades reales del sector de la TIC. No solo va a ser imprescindible incrementar la disponibilidad de capital humano, sino que este debe tener además las competencias requeridas por las empresas de los diferentes sectores y ahí es importante conocer lo que demandan las distintas actividades económicas y formar en aquellas competencias requeridas.

2. PLANES DE FORMACIÓN DIRIGIDOS PRIORITARIAMENTE A TRABAJADORES OCUPADOS

La formación de la población trabajadora es un elemento estratégico en la competitividad de las empresas. Las personas que están trabajando necesitan cualificación permanente para adaptarse a los cambios y mutaciones de los procesos productivos. En un contexto de cambio tecnológico, económico y social la formación contribuye a la estabilidad en el empleo y la cohesión social.

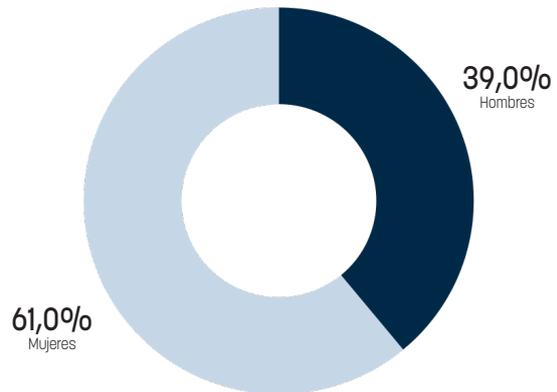
El Sepepa convoca anualmente subvenciones dirigidas preferentemente a trabajadoras y trabajadores ocupados. Se trata de acciones formativas en su mayoría orientadas al aprendizaje de competencias transversales a varios sectores de la actividad económica o de competencias específicas de un sector para el reciclaje y recualificación de trabajadores de otros sectores. Estas convocatorias se articulan en Planes de formación.

Se gestionan por convocatoria pública en concurrencia competitiva en la que participan entidades colaboradoras autorizadas a impartir la formación.

Desarrollo de la medida			
Gestión	Ejecución	Financiación	Beneficiarios
Subvención Pública	<ul style="list-style-type: none"> ● Becas: 43.971,81 € ● Convocatorias: <ul style="list-style-type: none"> – Ocupados: 2022/23 y 2023/24. – PIOME 2023/24. ● Créditos: <ul style="list-style-type: none"> – Comprometido (incluidos los remanentes incorporados): 11.985.503,26 €. – Ejecutado: 2.086.801,30 €. (la mayor parte del crédito se incorporará como remanentes en el ejercicio 2024. La convocatoria 2023/24 completa) 	Fondos estatales (Conferencia sectorial de empleo y conferencia sectorial de Educación)	6.071 personas (Se trata de participantes en acciones de formación de ocupados entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023), siendo: Mujeres: 61% Hombres: 39%



Sexo		
Hombres	2.367	39,0%
Mujeres	3.704	61,0%
TOTAL	6.071	100%



El **índice de concentración** muestra cómo, tanto entre los hombres como entre las mujeres el mayor número de participantes se concentra entre los mayores de 45 años, siendo el porcentaje menor de participantes tanto de hombres como de mujeres el grupo de edad de menores de 30.

Grupos de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 30 años	17,0%	14,0%
Entre 30 y 44 años	39,0%	42,0%
Mayores o iguales a 45 años	44,0%	44,0%
TOTAL	100%	100%



- Menores de 30 años
- Entre 30 y 44 años
- Mayores o iguales a 45 años



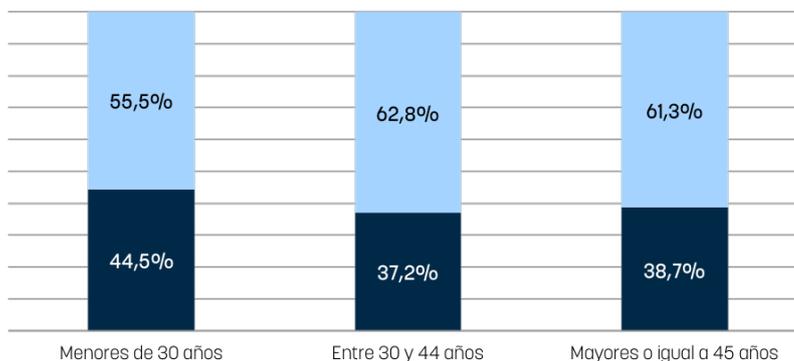
Por su parte, el **índice de distribución** nos muestra en este caso que en todos los grupos de edad ha sido mayor la participación de las mujeres frente a los hombres, siendo la mayor diferencia en el grupo de edad de 30 a 44 años (25 puntos porcentuales de diferencia), hecho que se ve reflejado en la **brecha de género** positiva en los tres tramos de edad.

Grupos de edad	Hombres	Mujeres	Total	Brecha de género
Menores de 30 años	44,5%	55,5%	100,0%	11,0%
Entre 30 y 44 años	37,2%	62,8%	100,0%	25,6%
Mayores o iguales a 45 años	38,7%	61,3%	100,0%	22,5%
TOTAL	39,0%	61,0%	100,0%	22,0%

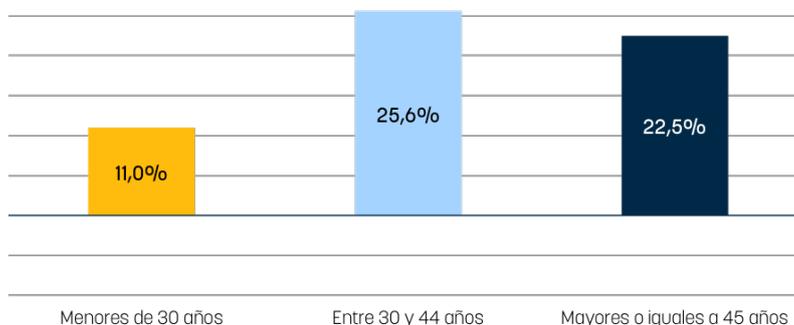


ÍD Índice de distribución

● Hombres
● Mujeres



BG Brecha de género

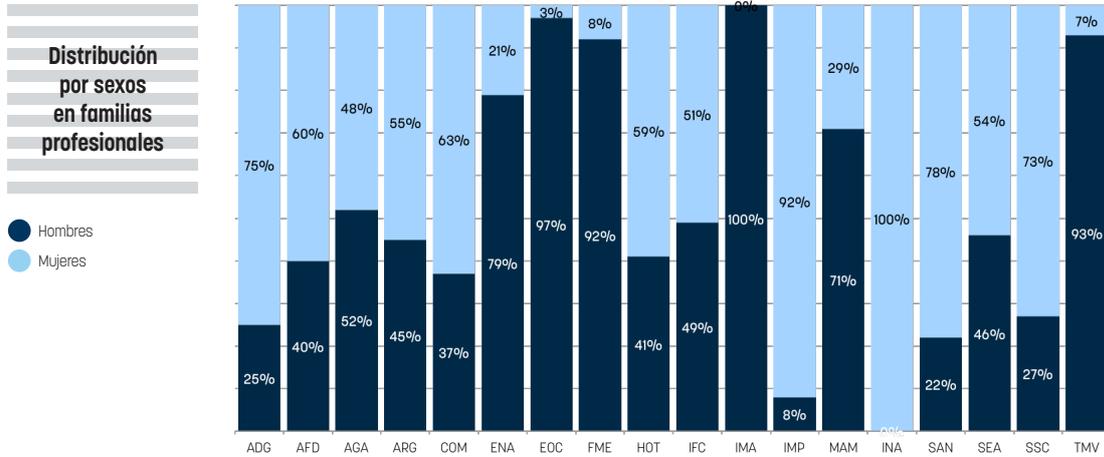


En cuanto a la **distribución** de quienes participan en formaciones de **Certificado de Profesionalidad** o **formación de PO**, es superior el número de personas participantes en formación de PO. El 74% de los hombres se formaron en PO frente al 68% de las mujeres. De las personas formadas en Certificado de Profesionalidad, el 65% fueron mujeres..

Sexo	Hombres	Mujeres	Total
CdP	627	1.170	1.797
PO	1.740	2.534	4.274
TOTAL GENERAL	2.367	3.704	6.071

Tipo	Índice de Concentración			Índice de Distribución		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
CdP	26,0%	32,0%	30,0%	35,0%	65,0%	100,0%
PO	74,0%	68,0%	70,0%	41,0%	59,0%	100,0%
TOTAL GENERAL	100,0%	100,0%	100,0%	39,0%	61,0%	100,0%

La **distribución** de quienes participan por **familia profesional** y **sexo** nos muestra determinadas familias profesionales en las que la presencia de las mujeres es mayoritaria, como Imagen personal, Sanidad, Administración y Gestión, Actividades Físicas deportivas o Servicios Socioculturales y la comunidad.



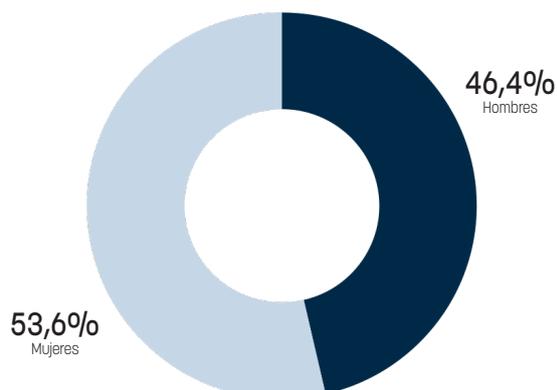
3. ACCIONES FORMATIVAS DIRIGIDAS PRIORITARIAMENTE A LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN DESEMPLEO / OFERTA FORMATIVA PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN DESEMPLEO

Acciones formativas dirigidas a la inserción o reinserción laboral de la población desempleada en aquellos empleos que requiere el sistema productivo. La oferta formativa de estas acciones tenderá a incluir acciones dirigidas a la obtención de los Certificados de Profesionalidad. Se gestionan dos convocatorias, una de ellas dirigida a colectivos con especiales dificultades de inserción, preferentemente personas paradas de larga duración y personas desempleadas en situación de exclusión social, además de la formación impartida en centros propios y en los Centros Integrados de Formación Profesional.

Desarrollo de la medida			
Gestión	Importe dispuesto	Financiación	Beneficiarios
Subvención Pública y transferencias CIFP. Gestión directa en centros propios	<ul style="list-style-type: none"> • Becas: 814.732,1661 € (incluidas becas de cursos de centros propios y CIFP) • Convocatorias desempleados: – 2022/23 y 2023/24. – Algún curso pendiente de convocatorias anteriores y la programación de centros propios y centros integrados. • Créditos: – Comprometido (incluidos los remanentes incorporados): 34.498.563,41 €. – Ejecutado: 10.482.871,66 €. (la mayor parte del crédito se incorporará como remanentes en el ejercicio 2024. La convocatoria 2023/24 completa) Programación Centros Propios e Integrados: <ul style="list-style-type: none"> – 2.570.613,46 € de crédito comprometido. – 2.570.613,46 € de crédito ejecutado. 	Fondos estatales (conferencia sectorial de educación y de empleo dependiendo de si la formación es conducente a la obtención de un certificado profesional o no conducente).	9.042 participantes que se corresponden con 6.887 personas distintas (se trata de participantes en acciones de formación de desempleados entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023)



Sexo		
Hombres	2.926	46,4%
Mujeres	3.382	53,6%
TOTAL	6.308	100%

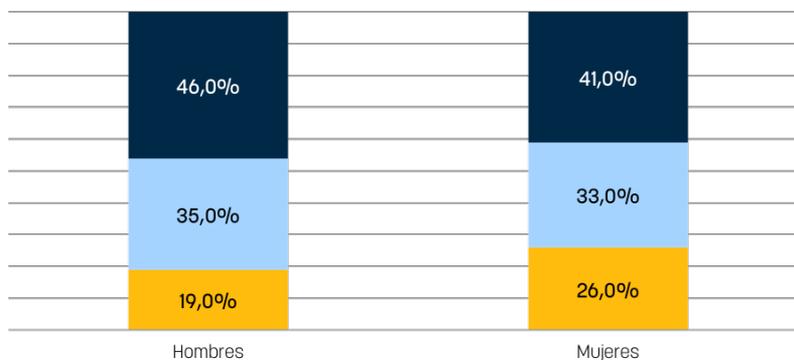


El **índice de concentración** muestra cómo, tanto entre los hombres como entre las mujeres el mayor número de participantes se concentra entre los mayores 45 años, siendo el porcentaje algo superior entre los hombres. El porcentaje de participantes menores de 30 es siete puntos superior entre las mujeres, y muy similar en los participantes con edades entre 30 y 44 años.

Grupos de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 30 años	19,0%	26,0%
Entre 30 y 44 años	35,0%	33,0%
Mayores o iguales a 45 años	46,0%	41,0%
TOTAL	100%	100%



- Menores de 30 años
- Entre 30 y 44 años
- Mayores o iguales a 45 años



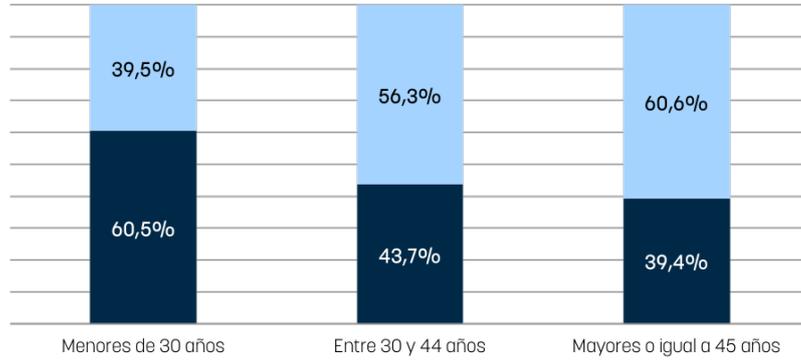
Por su parte, el **índice de distribución** nos muestra en este caso como, entre los mayores de 30 años de edad es mayor la participación de las mujeres frente a los hombres, siendo la mayor diferencia en el grupo de edad de 45 años o más (21 puntos porcentuales de diferencia). La **brecha de género** la vemos reflejada en los participantes menores de 30, donde hay una diferencia de 21 puntos.

Grupos de edad	Hombres	Mujeres	Total	Brecha de género
Menores de 30 años	60,5%	39,5%	100,0%	-21,0%
Entre 30 y 44 años	43,7%	56,3%	100,0%	12,6%
Mayores o iguales a 45 años	39,4%	60,6%	100,0%	21,2%
TOTAL	46,4%	53,6%	100,0%	7,2%

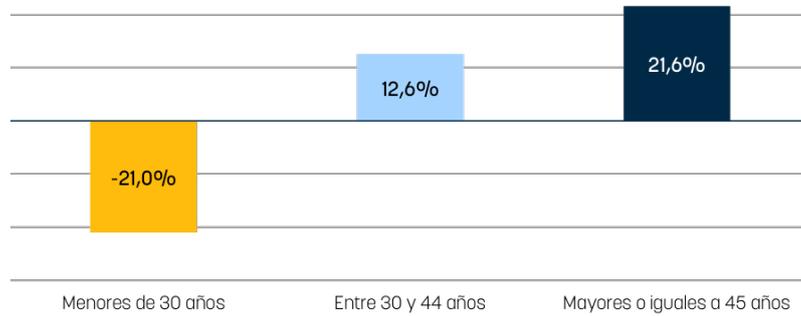


ÍD Índice de distribución

- Hombres
- Mujeres



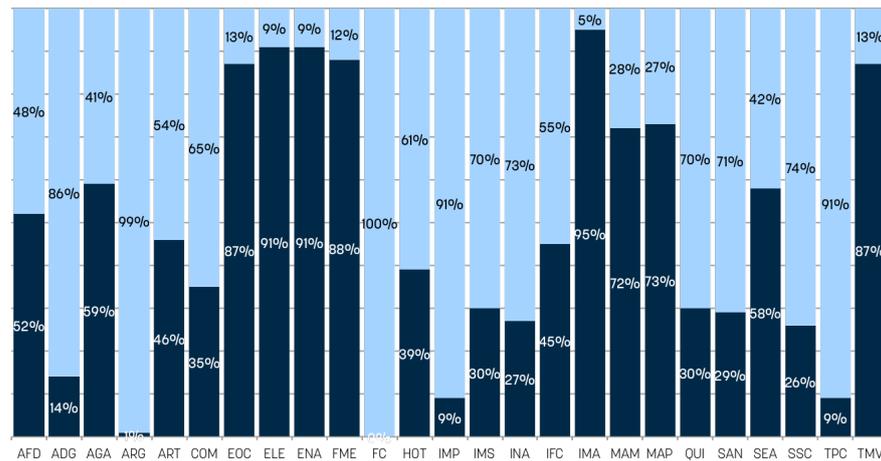
BG Brecha de género



La distribución por sexos difiere de unas familias profesionales a otras, encontrándonos familias como fabricación mecánica, electricidad y electrónica, instalaciones y mantenimiento, edificación y obra civil, energía y agua o transporte y mantenimiento de vehículos con participación mayoritaria de los hombres, por encima del 87%, frente a familias como artes gráficas, imagen personal o textil, confección y piel, con presencia mayoritaria de las mujeres, por encima del 90%.

Distribución por sexos en familias profesionales

- Hombres
- Mujeres





4. ACCIONES FORMATIVAS QUE INCLUYEN COMPROMISOS DE CONTRATACIÓN DIRIGIDOS PRIORITARIAMENTE A PERSONAS EN DESEMPLEO / PROGRAMAS FORMATIVOS QUE INCLUYAN COMPROMISOS DE CONTRATACIÓN

Para aquellas necesidades específicas de las empresas que no encuentran respuesta en la formación programada, el Servicio Público de Empleo pone a disposición de las empresas acciones formativas que incluyen compromiso de contratación. Es una medida dirigida a personas en desempleo que contempla la formación diseñada "a medida" por la empresa de acuerdo con sus necesidades.

Desarrollo de la medida			
Gestión	Importe dispuesto	Financiación	Beneficiarios
Subvención Pública	<ul style="list-style-type: none"> • Becas: 11.868,82 € • Convocatorias con Compromiso de Contratación: – 2022 y 2023. • Créditos: <ul style="list-style-type: none"> – Comprometido (incluidos los remanentes incorporados): 384.318,40 €. – Ejecutado: 208.743,64 €. 	Fondos estatales (conferencia sectorial de educación)	70 personas

5. PROGRAMAS DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA: ESCUELAS TALLER, CASAS DE OFICIO Y TALLERES DE EMPLEO/ FORMACIÓN EN ALTERNANCIA CON EL EMPLEO

El aprendizaje adquirido en un entorno de trabajo se presenta como una opción para aquellas personas que se encuentran alejadas del mercado de trabajo. Las Escuelas Taller y los Talleres de Empleo son programas que combinan estos aprendizajes y facilitan la adquisición de una cualificación y experiencia profesional para incorporarse o reincorporarse a un puesto de trabajo. Las Escuelas Taller van dirigidas a menores de 25 años y constarán de una primera etapa de carácter formativo de iniciación, de 6 meses de duración, y otra etapa de formación en alternancia con el trabajo y la práctica profesional de 12 meses. Los Talleres de Empleo se dirigen a desempleados de 25 o más años y duran 12 meses en los que los aprendizajes se desarrollan paralelamente en el aula y en un entorno laboral.

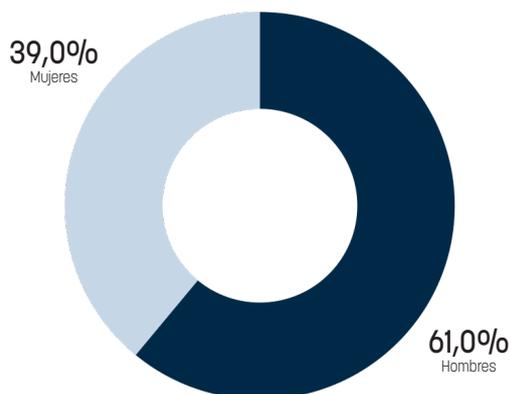
Desarrollo de la medida			
Gestión	Importe dispuesto	Financiación	Beneficiarios
Subvención Pública	<ul style="list-style-type: none"> • Becas: 150.282 € • Convocatorias: <ul style="list-style-type: none"> – Escuelas Taller: 2022/24. – Talleres de Empleo: 2022/23 y 2023/24 (dos convocatorias) (con algún pago pendiente de ejercicios anteriores). • Crédito Escuelas Taller: <ul style="list-style-type: none"> – Comprometido: 7.652.097,76 €. – Ejecutado: 4.528.099,87 €. • Crédito Talleres de Empleo: <ul style="list-style-type: none"> – Comprometido: 18.526.307,50 € (incluidos remanentes incorporados). – Ejecutado: 9.542.449,48 € (la mayor parte del crédito se incorporará como remanentes en el ejercicio 2024). 	Fondos estatales	903 personas: – 202 personas (Escuelas Taller) – 701 personas (Talleres de Empleo).



Programas de empleo-formación	Hombres	Mujeres	Total
Escuelas Taller	124	78	202
Talleres de Empleo	373	328	701
Programas de empleo-formación	497	406	903

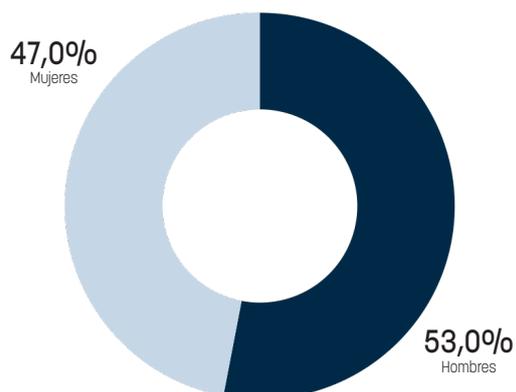
La distribución por sexos en **Escuelas Taller**:

Sexo		
Hombres	124	61,0%
Mujeres	78	39,0%
TOTAL	202	100%



La distribución por sexos en los **Talleres de Empleo**:

Sexo		
Hombres	373	53,0%
Mujeres	328	47,0%
TOTAL	701	100%



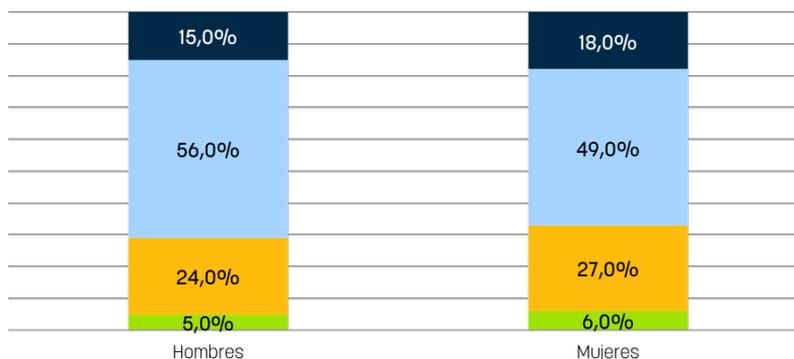
En el caso de las **Escuelas Taller**, el **índice de concentración** muestra cómo, tanto entre los hombres como entre las mujeres el mayor número de participantes se concentra en el grupo de edad entre 20 y 23 años, con un porcentaje siete puntos superior entre los hombres. El porcentaje de participantes menores de 18 es muy similar en ambos sexos, siendo el porcentaje de mujeres con 24 años que participan en este programa superior en tres puntos a los hombres.

Grupos de edad	Hombres	Mujeres	Total
Menores de 18 años	5,0%	6,0%	100%
Entre 18 y 19 años	24,0%	27,0%	100%
Entre 20 y 23 años	56,0%	49,0%	100%
24 años	15,0%	18,0%	100%
TOTAL	100,0%	100,0%	100%



ÍC Índice de concentración

- Menores de 18 años
- Entre 18 y 19 años
- Entre 20 y 23 años
- 24 años

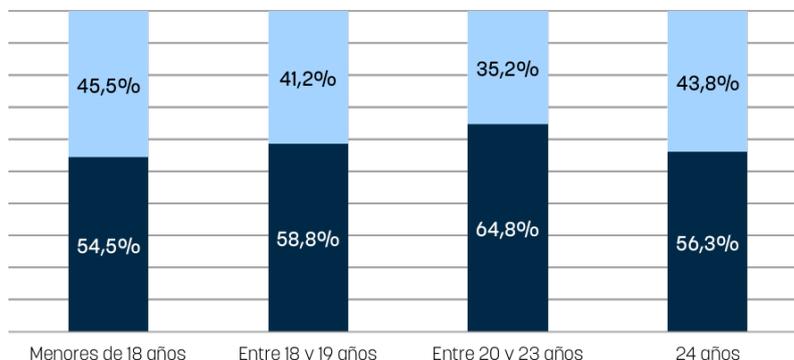


Por su parte, el **índice de distribución** nos muestra en este caso como, en todos los grupos de edad es mayor la participación de los hombres, registrándose la mayor diferencia en los participantes entre 20 y 23 años. En este caso la **brecha de género** es negativa en todos los grupos de edad.

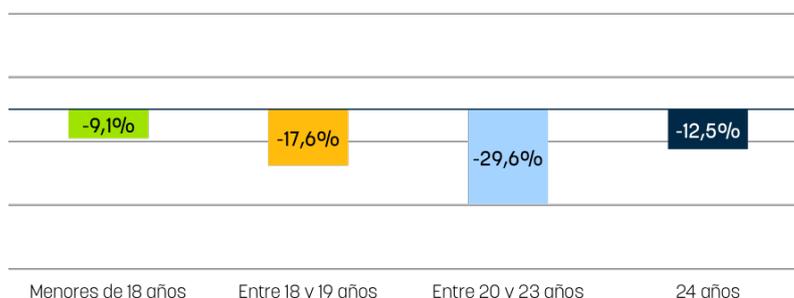
Grupos de edad	Hombres	Mujeres	Total	Brecha de género
Menores de 18 años	54,5%	45,5%	100,0%	-9,1%
Entre 18 y 19 años	58,8%	41,2%	100,0%	-17,6%
Entre 20 y 23 años	64,8%	35,2%	100,0%	-29,6%
24 años	56,3%	43,8%	100,0%	-12,5%
TOTAL	61,4%	38,6%	100,0%	-22,8%

ÍD Índice de distribución

- Hombres
- Mujeres



BG Brecha de género



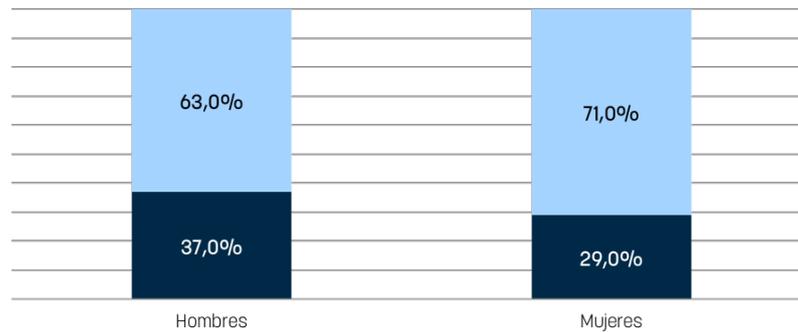


En los **Talleres de Empleo**, el **índice de concentración** muestra cómo, tanto entre los hombres como entre las mujeres el mayor número de participantes se concentra en el grupo de edad de 45 años o más, con un porcentaje superior entre las mujeres en 8 puntos. La participación de mujeres con edades entre los 30 y 44 años en cambio se sitúa ocho puntos por debajo de la de los hombres.

Grupos de edad	Hombres	Mujeres	Total
Entre 30 y 34 años	37,0%	29,0%	100%
Mayores o iguales a 45 años	63,0%	71,0%	100%
TOTAL	100,0%	100,0%	100%

ÍC Índice de concentración

- Entre 30 y 34 años
- Mayores o iguales a 45 años

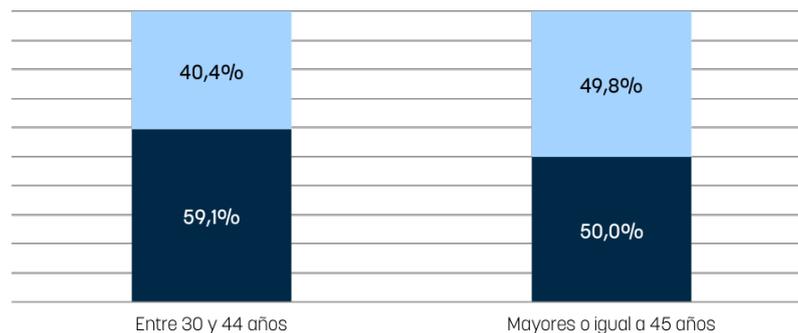


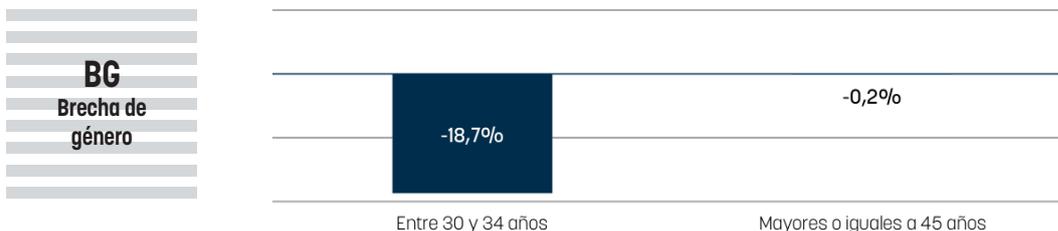
Por su parte, el **índice de distribución** nos muestra en este caso como, es mayor la participación de los hombres entre 30 y 44 años, y es similar en los mayores de 45, existiendo aún así una **brecha de género** negativa, y llegando a casi 19 puntos en la franja de edad entre 30 y 44 años.

Grupos de edad	Hombres	Mujeres	Total	Brecha de género
Entre 30 y 44 años	59,1%	40,4%	100,0%	-18,7%
Mayores o iguales a 45 años	50,0%	49,8%	100,0%	-0,2%
TOTAL	53,2%	46,8%	100,0%	-6,4%

ÍD Índice de distribución

- Hombres
- Mujeres





6. PRÁCTICAS NO LABORALES EN EMPRESAS

Las Prácticas no laborales ofrecen la oportunidad de situar en un entorno real los aprendizajes adquiridos en el sistema educativo y/o el laboral, son un paso intermedio a la incorporación al trabajo. Refuerzan los aprendizajes y constituyen una oportunidad para jóvenes y empresas. Durante un periodo comprendido entre 3 y 9 meses, ambos tendrán la oportunidad de intercambiar experiencias y aprendizajes adquiridos en medios distintos útiles para ambas partes.

Este programa está destinado a jóvenes con edades comprendidas entre 18 y 25 años inclusive o menores de 30 años inscritos en el Sistema de Garantía Juvenil, con una titulación oficial universitaria, titulación de formación profesional de grado medio o superior, o titulación del mismo nivel que el de esta última, correspondiente a las enseñanzas de formación profesional, artísticas o deportivas, o bien un certificado de profesionalidad, carentes de experiencia laboral superior a 3 meses en la misma actividad.

Desarrollo de la medida	
Importe comprometido y ejecutado (2023)	Beneficiarios
51.272,46 €	39 jóvenes participantes

7. PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES ADQUIRIDAS A TRAVÉS DE LA EXPERIENCIA LABORAL O DE VÍAS NO FORMALES DE FORMACIÓN

El Servicio Público de Empleo de Asturias, en colaboración con la Consejería de Educación, realiza convocatorias públicas para acreditar competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de educación.

El procedimiento consta de tres fases: asesoramiento, proceso de evaluación y acreditación de la competencia profesional. Se desarrolla en los Centros Integrados de Formación Profesional.

Competencias profesionales acreditadas en 2023	
577 personas acreditadas (70% hombres y 30% mujeres)	2.419 UC demostradas



Familia profesional						
Código - Nombre	Hombres	Mujeres	TOTAL	Nº UC		
				Hombres	Mujeres	TOTAL
AFD - Actividades físicas y deportivas	23	17	40	156	148	304
ELE - Electricidad y electrónica	28	0	28	148	0	148
ENA - Energía y agua	1	1	2	2	1	3
IMA - Instalación y mantenimiento	23	0	23	69	0	69
IMP - Imagen personal	0	8	8	0	63	63
MAP - Marítimo pesquera	250	49	299	1.009	200	1.209
SAN - Sanidad	29	22	51	106	91	197
SEA - Seguridad y medio ambiente	30	4	34	60	17	77
SSC - Servicios socioculturales y a la comunidad	10	68	78	39	218	257
TMV - Transporte y mantenimiento de vehículos	14	0	14	92	0	92
TOTAL PARCIALES	408	169	577	1.681	738	2.419

Desarrollo de la medida	
Gestión	
Medios propios. Personal del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias y de la Consejería de Educación	

8. FORMACIÓN EN COMPETENCIAS CLAVE

La incorporación a formación, en niveles medios/altos, exige de unos conocimientos previos para cursar con aprovechamiento los programas que se imparten. A las personas que no cuentan con la cualificación necesaria para incorporarse a un curso de formación se les facilita esta como vehículo para iniciar un itinerario formativo. Esta medida se desarrolla en colaboración con la Consejería de Educación a través de los Centros de Educación para personas adultas.

Desarrollo de la medida	
Gestión	Beneficiarios
Personal del Servicio Público de Empleo y de la Consejería de Educación a través de un Convenio de colaboración	683 persona acreditadas

El acceso a este programa vendrá determinado por las necesidades detectadas por las oficinas de empleo dependientes del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias.

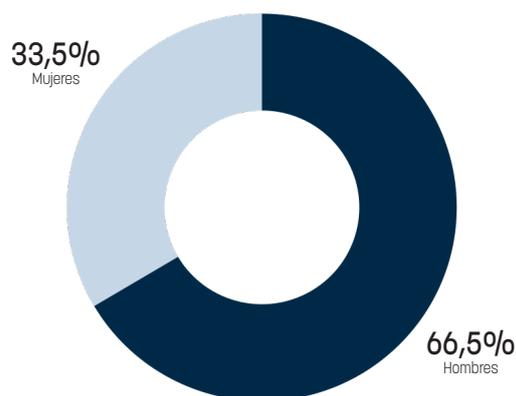
9. PROGRAMA OCÚPATE

La población joven, especialmente quienes no cuentan con formación, tienen mayores dificultades de acceso a un empleo. Constituyen uno de los colectivos de atención prioritaria por el Servicio Público de Empleo. Para este grupo poblacional los programas mixtos de empleo formación, de corta duración, han resultado positivos. Se trata de programas de 9 meses de duración que alternan la formación con el empleo permitiendo a este colectivo la obtención de una formación que les cualifique profesionalmente y, en competencias clave, así como adquirir habilidades para su inserción en el ámbito laboral, mejorando sus capacidades y/o actitudes/conductas que les posibiliten una mayor disposición para afrontar tareas y trabajos, fomentando actitudes positivas que generen buen ambiente de trabajo, iniciativa, interés y afán de superación.



Desarrollo de la medida			
Gestión	Ejecución	Financiación	Beneficiarios
Subvención Pública	<ul style="list-style-type: none"> • Créditos: <ul style="list-style-type: none"> - Comprometido (incluido remanentes): 4.067.877,88 €. - Ejecutado: 3.731.588,39 €. • 2 convocatorias Ocúpate: <ul style="list-style-type: none"> - 2022/23. - 2023/24. 	Fondos Estatales	376 personas participantes.

Sexo		
Hombres	250	66,5%
Mujeres	126	33,5%
TOTAL	376	100%

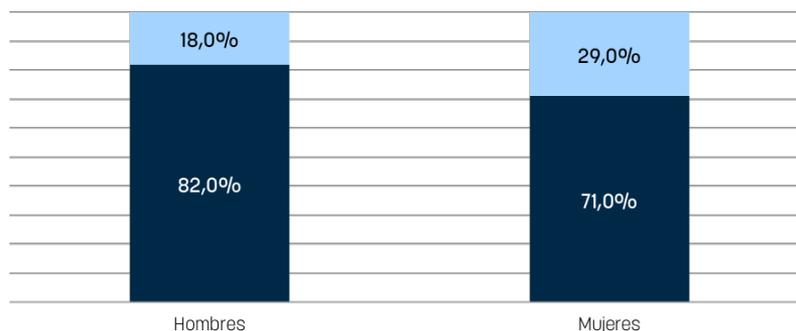


En los **Proyectos Ocúpate**, el **índice de concentración** muestra cómo, tanto entre los hombres como entre las mujeres el mayor número de participantes se concentra en los menores de 25 años con un porcentaje mayor entre los hombres (82% frente al 71% de las mujeres).

Grupos de edad	Hombres	Mujeres	Total
Menores de 25 años	82,0%	71,0%	100%
Entre 25 y 29 años	18,0%	29,0%	100%
TOTAL	100,0%	100,0%	100%



- Menores de 25 años
- Entre 25 y 29 años



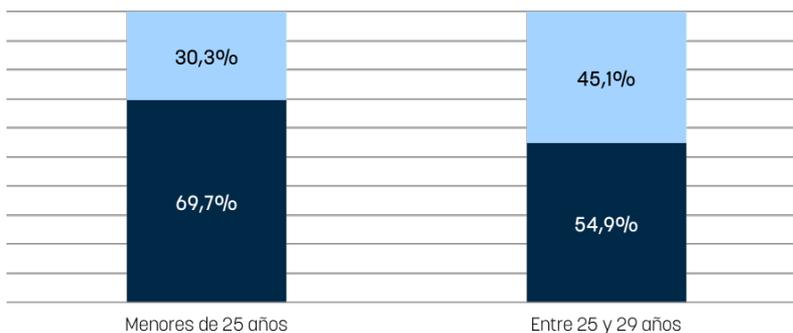
Por su parte, el **índice de distribución** nos muestra en este caso como, en los dos grupos de edad es mayor la participación de los hombres, registrándose la mayor diferencia entre los menores de 25 años. Vemos así cómo la **brecha de género** negativa llega casi a 40 puntos en ese grupo de participantes.



Grupos de edad	Hombres	Mujeres	Total	Brecha de género
Menores de 25 años	69,7%	30,3%	100,0%	-39,5%
Entre 25 y 29 años	54,9%	45,1%	100,0%	-9,8%
TOTAL	66,5 %	33,5%	100,0%	-33,0%

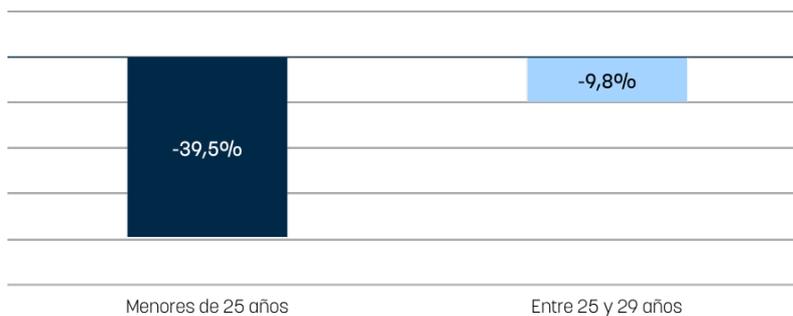
ÍD Índice de distribución

- Hombres
- Mujeres



BG Brecha de género

- Menores de 25 años
- Entre 25 y 29 años



10. PROGRAMAS DE FORMACIÓN ESTRATEGICA PROPIA EN EMPRESA

Concesión de ayudas a empresas y grupos empresariales para la ejecución de proyectos formativos adaptados a sus necesidades productivas de competitividad y de cualificación de las personas trabajadoras desempleadas inscritas como demandantes de empleo en el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias, con el compromiso de contratación laboral al menos del 60% de las personas participantes en el proyecto formativo, en el seno de la empresa o grupo empresarial beneficiario.

Desarrollo de la medida			
Gestión	Ejecución	Financiación	Beneficiarios
Subvención Pública	Crédito comprometido: 35.955,00 €.	Fondos propios	15 personas participantes

11. IMPULSO FP DUAL

Concesión de subvenciones en régimen de concesión directa a empresas radicadas en el Principado de Asturias destinadas a la compensación de gastos derivados de las funciones de formación y apoyo al proceso de aprendizaje en el centro de trabajo a las empresas receptoras de alumnado en la modalidad de Formación Profesional Dual previa formalización de convenio con la Administración del Principado de Asturias.



Desarrollo de la medida			
Gestión	Ejecución	Financiación	Beneficiarios
Subvención Pública	Crédito comprometido y ejecutado: 33.296,66 €.	Fondos propios	17 personas participantes



Eje 3. Oportunidades de empleo

1. PLANES DE EMPLEO

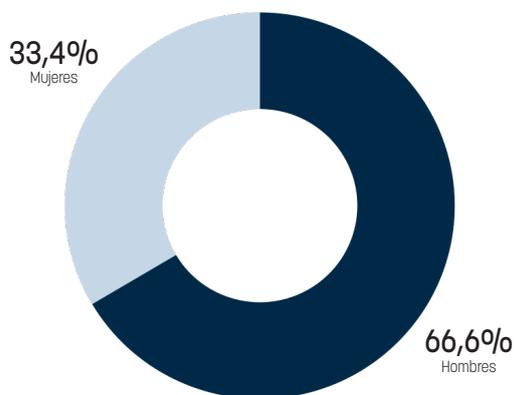
El desempleo, especialmente el de larga duración, constituye un factor de riesgo de exclusión social, este riesgo se incrementa con la edad. Con este programa se pretende poner en marcha un instrumento de inclusión social o prevención de la exclusión a través de la activación laboral.

Está dirigido a personas desempleadas muy alejadas del mercado de trabajo tales como las paradas y los parados de larga duración y a las personas en situación de exclusión social. Contempla una cuota de reserva de puestos para personas mayores de 52 años y personas beneficiarias del salario social básico (15%) y prioriza mujeres víctimas de violencia de género.

Se desarrolla en colaboración con los Ayuntamientos del Principado de Asturias.

Desarrollo de la medida			
Gestión	Ejecución	Financiación	Beneficiarios
Subvención Pública	<ul style="list-style-type: none"> ● Créditos: <ul style="list-style-type: none"> - Comprometido: 13.985.374,45 € - Ejecutado: 10.766.627,27 € ● Itinerarios: <ul style="list-style-type: none"> - 2022/23. - 2023/24. 	Fondos Europeos y Estatales	595 personas participante (mayoritariamente hombres)

Sexo		
Hombres	396	66,6%
Mujeres	199	33,4%
TOTAL	595	100%



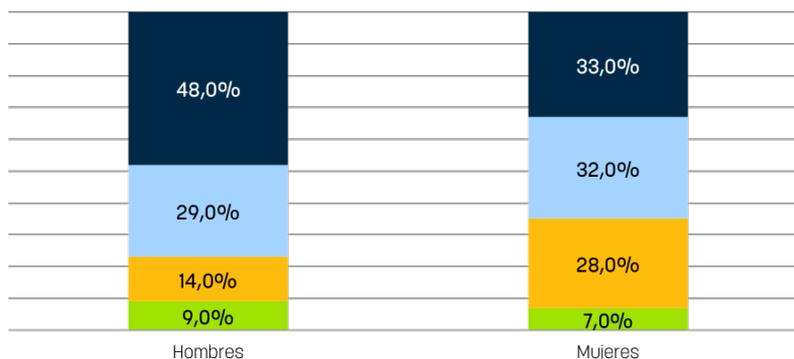
En los **Planes Locales de Empleo**, el **índice de concentración** muestra cómo, tanto entre los hombres como entre las mujeres el mayor número de participantes se concentra en el grupo de mayores de 55 años. Entre las mujeres el porcentaje de los participantes entre 30 y 54 años es superior al registrado entre los hombres, al contrario que sucede con los menores de 30 y los mayores de 55, donde el porcentaje de hombres es superior.

Grupos de edad	Hombres	Mujeres	Total
Menores de 30 años	9,0%	7,0%	100%
Entre 30 y 44 años	14,0%	28,0%	100%
Entre 45 y 54 años	29,0%	32,0%	100%
Mayores o iguales a 55 años	48,0%	33,0%	100%
TOTAL	100,0%	100,0%	100%



ÍC Índice de concentración

- Menores de 30 años
- Entre 30 y 44 años
- Entre 45 y 54 años
- Mayores o iguales a 55 años

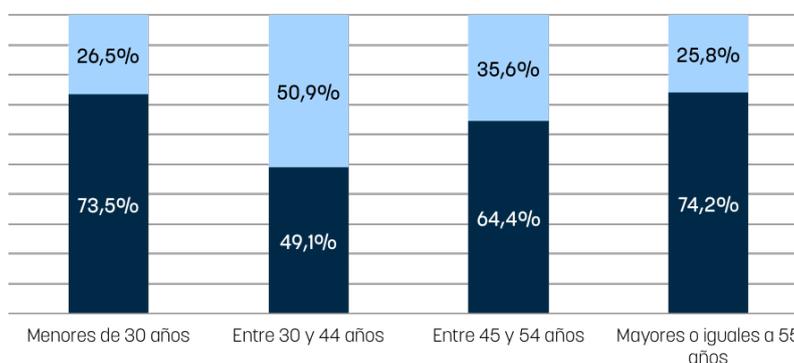


Por su parte, el **índice de distribución** nos muestra en este caso como, en todos los grupos de edad, salvo entre 30 y 44 años donde la participación es muy similar, es mayor la participación de los hombres, registrándose la mayor diferencia entre los mayores de 55. Con la **brecha de género** vemos que alcanza los 48 puntos de diferencia en dicho grupo de edad, siendo también muy elevada en los menores de 30 y en el colectivo entre 45 y 54 años.

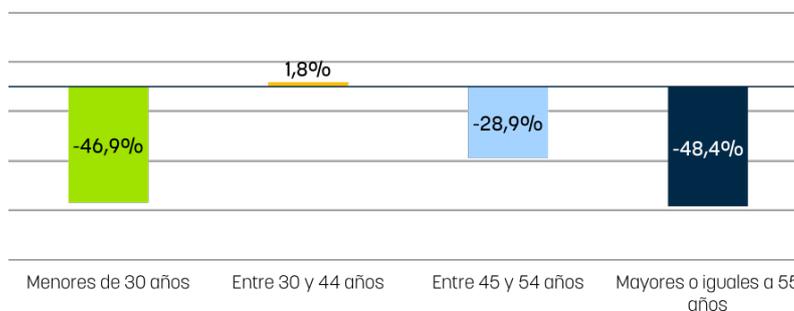
Grupos de edad	Hombres	Mujeres	Total	Brecha de género
Menores de 30 años	73,5%	26,5%	100,0%	-46,9%
Entre 30 y 44 años	49,1%	50,9%	100,0%	1,8%
Entre 45 y 54 años	64,4%	35,6%	100,0%	-28,9%
Mayores o iguales a 55 años	74,2%	25,8%	100,0%	-48,4%
TOTAL	66,6%	33,4%	100,0%	-33,1%

ÍD Índice de distribución

- Hombres
- Mujeres



BG Brecha de género



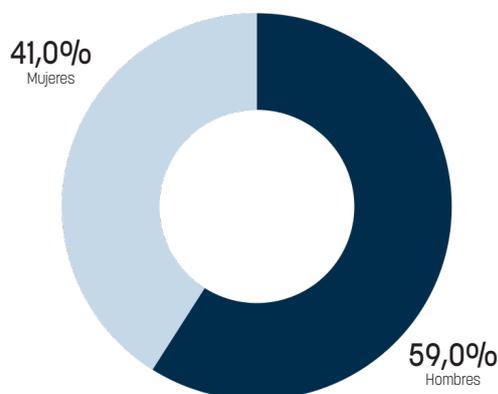


2. SUBVENCIONES A LOS CONTRATOS FORMATIVOS EN ALTERNANCIA

Apoyar la formalización de contratos para la formación y aprendizaje conducente a la obtención de un certificado de profesionalidad de personas jóvenes desempleadas inscritas en el fichero del Sistema de Garantía Juvenil.

Desarrollo de la medida			
Gestión	Ejecución	Financiación	Beneficiarios
Subvención Pública	<ul style="list-style-type: none"> • Convocatorias: <ul style="list-style-type: none"> – 2020, 2021 y 2023. • Créditos: <ul style="list-style-type: none"> – Comprometido (incluidos remanentes): 435.710,48 € – Ejecutado: 79.097,38 € 	Fondos Estatales	58 personas atendidas

Sexo		
Hombres	34	59,0%
Mujeres	24	41,0%
TOTAL	58	100%



3. SUBVENCIONES A LOS CONTRATOS FORMATIVOS PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL

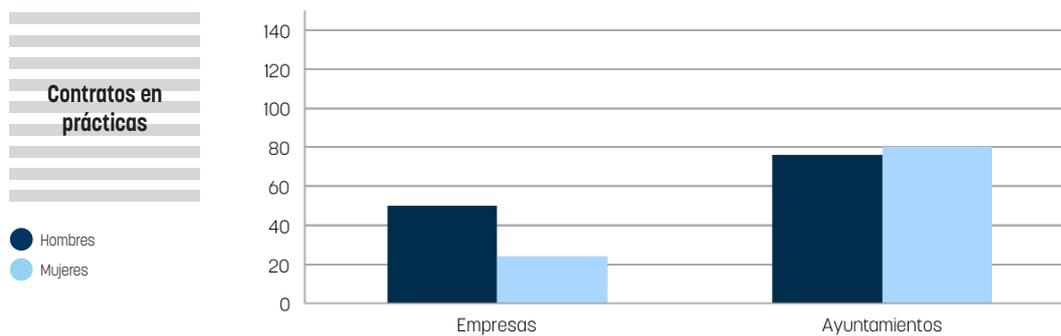
Convocatoria de subvenciones a empresas y Ayuntamientos por la celebración de contratos en prácticas.

Desarrollo de la medida			
Gestión	Ejecución	Financiación	Beneficiarios
Subvención Pública	<ul style="list-style-type: none"> • Convocatorias prácticas en empresas: <ul style="list-style-type: none"> – 2020, 2021 y 2023. – Prácticas universitarios. • Créditos: <ul style="list-style-type: none"> – Comprometido (incluidos remanentes): 860.877,41 € – Ejecutado: 420.040,35 € • Convocatorias prácticas en ayuntamientos: <ul style="list-style-type: none"> – 2021/22 y 2022/23. – Prácticas universitarios. • Créditos: <ul style="list-style-type: none"> – Comprometido (incluidos remanentes): 4.487.069,48 € – Ejecutado: 3.936.206 € 	Fondos Europeos y Estatales	230 personas atendidas. 74 en empresas. 156 en ayuntamientos.



Contratos en prácticas	Hombres	Mujeres	Total
Empresas	50	24	74
Ayuntamientos	76	80	156
TOTAL	126	104	230

En el caso de las empresas es mayoritaria la realización de contratos con los hombres, mientras que en el caso de los Ayuntamientos es mayoritaria la presencia de las mujeres.





Eje 4. Igualdad en el acceso al empleo

1. PROGRAMAS PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO PROTEGIDO (CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO)

Otro de los grupos más vulnerables son los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad. Con esta medida se pretende facilitar su incorporación al empleo protegido mediante la concesión de ayudas y subvenciones a los Centros Especiales de Empleo.

Desarrollo de la medida			
Gestión	Ejecución	Financiación	Beneficiarios
Subvención Pública	<ul style="list-style-type: none">● Convocatorias:<ul style="list-style-type: none">– 2021/22: cantidades pendientes de la convocatoria de coste salarial.– 2022/23 y 2023/24.● Créditos:<ul style="list-style-type: none">– Comprometido (incluidos remanentes incorporados): 27.638.809,13 €– Ejecutado: 14.926.335,97 € (Importes correspondientes al coste salarial y unidades de apoyo).	Fondos Estatales	2.354 personas atendidas

2. PROGRAMAS PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO ORDINARIO DE TRABAJO

Fomentar el empleo indefinido de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo a través de ayudas a las empresas que los contraten.

Desarrollo de la medida			
Gestión	Ejecución	Financiación	Beneficiarios
Subvención Pública	Créditos comprometido y ejecutado: 244.785,80 €	Fondos Estatales	71 personas atendidas

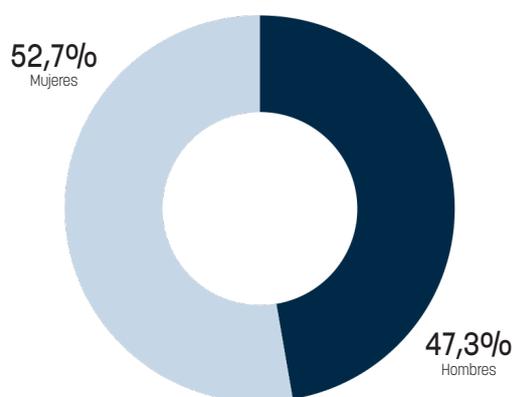
3. PROGRAMAS INTEGRALES DE EMPLEO - PROGRAMAS DE ACOMPAÑAMIENTO

Mejorar la ocupabilidad de personas en desempleo para lograr su inserción laboral mediante itinerarios individualizados que comprendan acciones de información, orientación, asesoramiento, formación, práctica laboral y movilidad geográfica para la búsqueda de empleo y fortalecimiento de las habilidades sociales.



Desarrollo de la medida			
Gestión	Ejecución	Financiación	Beneficiarios
Subvención Pública	<ul style="list-style-type: none"> • Convocatorias de Acompañamiento: – 2022/23 y 2023/24. Quedaban pendientes de pago obligaciones convocatorias anteriores • Créditos: – Comprometido (incluidos remanentes): 3.656.249,80 € – Ejecutado: 3.066.614,51 € 	Fondos Estatales	1.634 personas atendidas

Sexo		
Hombres	773	47,3%
Mujeres	861	52,7%
TOTAL	1.634	100%

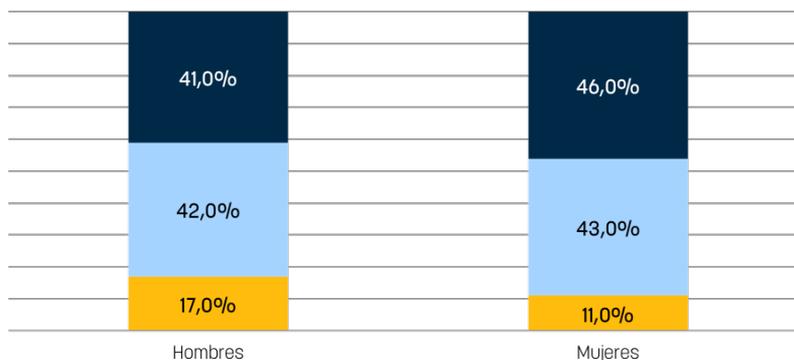


En los programas de acompañamiento, el índice de concentración muestra cómo, tanto entre los hombres como entre las mujeres el mayor número de participantes se concentra en los dos grupos de edad de mayores de 30 años (30-44 y mayores o iguales de 45) siendo en ambos en el caso de las mujeres el porcentaje algo superior. Por el contrario la presencia de las mujeres menores de 30 es inferior a la de los hombres.

Grupos de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 30 años	17,0%	11,0%
Entre 30 y 44 años	42,0%	43,0%
Mayores o iguales a 45 años	41,0%	46,0%
TOTAL	100%	100%



- Menores de 30 años
- Entre 30 y 44 años
- Mayores o iguales 45 años



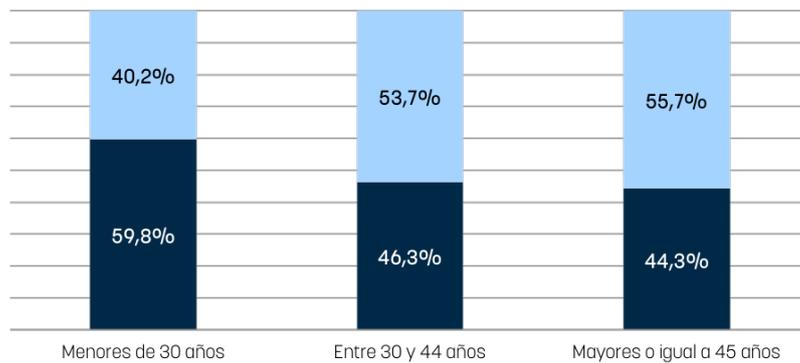


Por su parte, el **índice de distribución** nos muestra en este caso como, entre los menores de 30 es muy superior la presencia de los hombres, mientras que, en los otros dos grupos de edad, es mayoritaria la presencia de las mujeres. Así, tenemos una **brecha de género** negativa de 19 puntos en los menores de 30, y positivas en los otros dos grupos de edades.

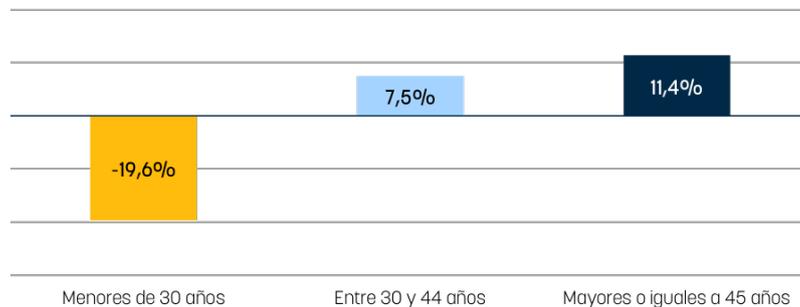
Grupos de edad	Hombres	Mujeres	Total	Brecha de género
Menores de 30 años	59,8%	40,2%	100,0%	-19,6%
Entre 30 y 44 años	46,3%	53,7%	100,0%	7,5%
Mayores o iguales a 45 años	44,3%	55,7%	100,0%	11,4%
TOTAL	47,2%	52,8%	100,0%	5,5%

ÍD Índice de distribución

- Hombres
- Mujeres



BG Brecha de género



4. INSERCIÓN LABORAL DE COLECTIVOS CON ESPECIALES DIFICULTADES EN EMPRESAS DE INSERCIÓN

Con esta medida se subvenciona la contratación laboral de personas en situación de exclusión social en empresas de inserción como paso previo a su incorporación al mercado ordinario.

Desarrollo de la medida			
Gestión	Ejecución	Financiación	Beneficiarios
Subvención Pública	<ul style="list-style-type: none"> ● Convocatorias: – 2022/23 y 2023/24. ● Créditos: – Comprometido (incluidos remanentes): 792.689,20 € – Ejecutado: 211.724,05 € 	Fondos Estatales	59 personas



5. PROYECTOS DE INCLUSIÓN

El Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias, considera objetivo prioritario fomentar proyectos innovadores en los ámbitos del empleo y la inclusión sociolaboral, entendiendo por tales el desarrollo e implementación de proyectos que, siendo promovidos por actores ajenos a las administraciones públicas, tengan por objeto la satisfacción de las necesidades sociales en relación con la mejora de la empleabilidad y la prevención y lucha contra la exclusión social.

Desarrollo de la medida			
Gestión	Ejecución	Financiación	Beneficiarios
Subvención Pública	<ul style="list-style-type: none"> • Convocatorias: – 2022/23 y 2023/24. • Créditos: – Comprometido (incluidos remanentes): 623.956,03 € – Ejecutado: 347.162,73 € 	Fondos Estatales	487 personas

6. SUBVENCIONES A EMPRESAS PARA FINANCIAR COSTES SALARIALES DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD CON ESPECIALES DIFICULTADES DE EMPLEABILIDAD

Se trata de subvenciones dirigidas a cofinanciar los costes salariales devengados por las plantillas de personas con discapacidad, exclusivamente de aquellos con especiales dificultades de empleabilidad.

Desarrollo de la medida			
Gestión	Ejecución	Financiación	Beneficiarios
Subvención Pública	<ul style="list-style-type: none"> • Convocatorias: – 2022 y 2023. • Créditos: – Comprometido (incluidos remanentes): 1.742.462,31 € – Ejecutado: 638.495,59 € 	Fondos Estatales	1.536 personas



Eje 5. Emprendimiento

AGENTES DE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL

Poner en valor los recursos de un territorio para estimular el desarrollo de la actividad económica y del empleo, promoviendo el desarrollo socio-económico territorial es tarea de los Agentes de Empleo y Desarrollo Local. Constituyen una pieza fundamental para el desarrollo de la región. En esta línea, se subvenciona la contratación por parte de las corporaciones locales o entidades dependientes o vinculadas a una Administración local, de estos técnicos.

Desarrollo de la medida			
Gestión	Ejecución	Financiación	Beneficiarios
Subvención Pública	<ul style="list-style-type: none">● Convocatorias: – 2022/23 y 2023/24.● Créditos: – Comprometido: 1.298.005 € – Ejecutado: 1.298.005 €	Fondos Estatales	53 técnicos contratados



Eje 6. Mejora del marco institucional del sistema nacional de empleo

El Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias participa en las actividades planteadas por el Servicio Público de Empleo Estatal para la mejora del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo:

- Sostenimiento del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE)
- Participación cuando es requerida en los proyectos de renovación del marco jurídico, funcional y técnico de las políticas activas de empleo e intermediación laboral
- Participación en el programa de Buenas Prácticas
- Adopción del Acuerdo Marco con agencias de colocación para la colaboración de los Servicios Públicos de Empleo
- Sostenimiento del Sistema de Información necesario para la Garantía Juvenil
- Colaboración con las Cámaras de Comercio de Asturias en el desarrollo de la Garantía Juvenil
- Actualización de la Carta de Servicios del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias
- Seguimiento y evaluación de Políticas Activas de Empleo
- Programa de reforma, adaptación y mejora de las Oficinas de Empleo
- Participación en el Foro de Empleo organizado por la Universidad de Oviedo
- Incorporación de Nuevas Tecnologías a los Sistemas de Información

Evaluación de las políticas y servicios que prestan

Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias

Con el objetivo de prestar los mejores servicios a las personas que buscan trabajo y a las empresas que buscan trabajadoras y trabajadores, el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias realiza una evaluación continua de las Políticas de Empleo y de los Servicios que presta.

Esta evaluación se articula a través fundamentalmente de las siguientes vías:

- Carta de servicios
- Resultados en términos de atención, inserción y mantenimiento del empleo de las políticas de empleo
- Análisis de la satisfacción de los usuarios y usuarias del Servicio Público de Empleo (empresas y demandantes de empleo usuarios de los servicios del Sepepa)

1. LA CARTA DE SERVICIOS DEL SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO DE ASTURIAS

De conformidad con lo previsto en el artículo 9 del Decreto 61/2014, de 25 de junio, por el que se regulan las cartas de servicios en el ámbito de la Administración del Principado de Asturias, el Servicio Público de Empleo cuenta con una carta de servicios aprobada por Resolución de 26 de septiembre de 2014 de la Consejería de Economía y Empleo (BOPA 7-10-2014) en la que se establecen compromisos de calidad que son evaluados anualmente.

Los compromisos y resultados anuales de evaluación de la misma se encuentran publicados en el apartado dedicado a la Transparencia en el portal www.trabajastur.com

Las fuentes de información son varias, se utilizan las bases de datos del Servicio Público de Empleo de Asturias, información facilitada por Google Analytics, encuestas a los demandantes de empleo y a las empresas, ...

La información relativa a la valoración que de los servicios recibidos realizan las empresas y la ciudadanía se recaba a través de los "cuestionarios de satisfacción" puestos a disposición de los mismos en este mismo portal. Además de recabar información, en este portal se ofrece on-line, para su consulta por la ciudadanía, el resultado estadístico de la información sobre satisfacción.

Para el ejercicio 2023 los resultados sobre los compromisos establecidos en la Carta de Servicios han sido:

Informe anual. Cumplimiento de los compromisos asumidos en la Carta de Servicio (SEPEPA 2023)		
Compromisos de calidad	Indicadores	% cumplimiento
Fomentar la utilización de la web del Servicio Público de Empleo trabajastur , consiguiendo mantener el número medio de visitas mensuales en 350.000	Entradas a la web trabajastur	392.566
Un punto de autoinformación por oficina de empleo	Puntos de autoinformación por oficina	100%
Grado de satisfacción general de los usuarios, en relación con la información recibida, mayor o igual a 7 sobre 10 en el 75% de los usuarios encuestados	Grado de satisfacción	Mujeres: 4,7 Hombres: 4,8 Escala de satisfacción: 1 a 5 puntos
Facilitar el acceso y uso de la web Trabajastur en toda la Red de Oficinas de Empleo de la Comunidad Autónoma. Conseguir que un 80% de demandantes de empleo utilicen los medios telemáticos	Porcentaje de renovaciones realizadas por Internet del total de los demandantes inscritos	69,0%
Comunicación del 100% de los contratos a través de contrat@	Contratos comunicados por contrat@	99,82%



Informe anual. Cumplimiento de los compromisos asumidos en la Carta de Servicio (SEPEPA 2023)		
Compromisos de calidad	Indicadores	% cumplimiento
Grado de satisfacción general de los usuarios, en relación con la Orientación profesional recibida, mayor o igual a 7 sobre 10 en el 75% de los usuarios encuestados	Grado de satisfacción	Mujeres: 4,81 Hombres: 4,75 Escala de satisfacción: 1 a 5 puntos
Grado de satisfacción general de los usuarios, en relación con las sesiones grupales recibidas, mayor o igual a 7 sobre 10 en el 75% de los usuarios encuestados	Grado de satisfacción	ND
Difusión del 100% de los cursos de formación para el empleo	Cursos de formación para el empleo difundidos sobre el total	100%
Grado de satisfacción de los participantes en los programas de formación superior a 3 (escala 1-4)	Grado de satisfacción	Mujeres: 3,63 Hombres: 3,63
Programación de cursos de certificados de profesionalidad en más del 50% del total	Porcentaje de cursos de CP sobre el total	51,30%
Grado de satisfacción de las empresas que difunden sus ofertas de empleo superior a 8 en una escala de 1 a 10 en un 75% de las empresas encuestadas	Grado de satisfacción	4,83 Escala de satisfacción: 1 a 5 puntos
Difusión más del 85% de las ofertas de empresas	Ofertas difundidas sobre total ofertas	95,47%
Dar respuesta a las quejas y sugerencias planteadas por los usuarios en los buzones a su disposición en el plazo máximo de 5 días	Porcentaje de respuestas sobre total quejas y sugerencias de los usuarios respondidas en plazo	100%

Informe anual. Cumplimiento de los compromisos asumidos en la Carta de Servicio (SEPEPA 2023) (Cont.)		
Compromisos de calidad	Justificación. No cumplimiento	Actuaciones de mejora
Facilitar el acceso y uso de la web Trabajastur en toda la Red de Oficinas de Empleo de la Comunidad Autónoma. Conseguir que un 80% de demandantes de empleo utilicen los medios telemáticos	Se ha producido una disminución de la utilización de los medios telemáticos para la renovación de las demandas	Se continuará insistiendo desde las oficinas de empleo en la posibilidad de utilización de los medios telemáticos
Comunicación del 100% de los contratos a través de contrat@	Algunas empresas de pequeño tamaño siguen llevando los contratos a las oficinas para su comunicación.	Se continuará insistiendo a las empresas en el registro de los contratos a través de la aplicación.
Grado de satisfacción general de los usuarios, en relación con las sesiones grupales recibidas, mayor o igual a 7 sobre 10 en el 75% de los usuarios encuestados	No se realizaron sesiones grupales en el año 2023.	

2. SATISFACCIÓN DE LA POBLACIÓN USUARIA DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

Empresas	
Gestión de las ofertas de empleo	Resultado*
Satisfacción en la tramitación de la oferta de empleo	4,67
Satisfacción con la atención recibida	4,85

* Valoración del 1-5



T.1 Demandantes de empleo (1)												
Aspectos a valorar	Claridad explicaciones		Amabilidad del personal		Duración del servicio		Utilidad del servicio		Calidad de las instalaciones		Satisfacción del servicio	
	H.	M.	H.	M.	H.	M.	H.	M.	H.	M.	H.	M.
Atención en Oficinas de Empleo	4,83	4,79	4,83	4,83	4,63	4,75	4,77	4,80	4,66	4,70	4,80	4,79
Programa de Acompañamiento	4,98	4,75	5,00	4,87	4,69	4,56	4,81	4,61	4,69	4,56	4,90	4,68
Programa Integral de Orientación y Mejora de la Empleabilidad.	4,82	4,87	4,89	4,92	4,64	4,75	4,56	4,72	4,60	4,63	4,75	4,81
Programa de Orientación para el Empleo y el Autoempleo	4,81	4,87	4,90	4,93	4,52	4,63	4,59	4,62	4,54	4,54	4,75	4,81

(1) Los resultados obtenidos responden a la medida de las valoraciones que han realizado las personas demandantes de empleo sobre un máximo de 5 puntos.
(H.) hombres - (M.) mujeres

T.2 Demandantes de empleo (1)												
Aspectos a valorar	Organización		Adecuación contenidos		Duración		Medios e instalaciones		Valoración*		Grado de satisfacción	
	H.	M.	H.	M.	H.	M.	H.	M.	H.	M.	H.	M.
Planes de Empleo	3,87	4,21	4,26	4,40	3,63	3,85	3,78	4,09	4,33	4,35	4,21	4,47
Programa Ocuúpate	3,85	4,17	4,00	4,39	3,39	3,81	3,58	4,20	4,21	4,59	3,93	4,48

(1) Los resultados obtenidos responden a la medida de las valoraciones que han realizado los demandantes de empleo sobre un máximo de 5 puntos.
(H.) hombres - (M.) mujeres
* Planes de empleo: itinerarios - Programa Ocuúpate: tutores.

Participantes en cursos de formación (2)		
General	Hombres	Mujeres
Especialidades de CP	3,63	3,58
Especialidades no CP	3,63	3,68

(2) La escala de valoración utilizada es del 1 al 4, siendo: 1: Completamente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: De acuerdo y 4: Completamente de acuerdo.
La puntuación media obtenida permite analizar el grado de satisfacción general de alumnado respecto a la acción formativa en la que ha participado. El indicador puede arrojar cualquier valor comprendido entre 1 y 4, de manera que cuanto más cercano a 4 sea dicho valor, mayor será el grado de satisfacción general.

Porcentaje de inserción a los 6 meses de acciones formativas en el año 2022 por familia profesional		
Familia profesional	Hombres	Mujeres
Actividades físicas y deportivas	40,00%	65,00%
Administración y gestión	38,10%	34,35%
Agraria	35,29%	44,44%
Artes gráficas	-	28,57%
Comercio y marketing	47,92%	38,13%
Edificación y obra civil	43,90%	47,62%
Electricidad y electrónica	54,55%	60,00%
Energía y agua	46,82%	40,58%
Fabricación mecánica	50,00%	59,46%
Formación complementaria	40,00%	23,00%
Hostelería y turismo	62,90%	58,59%
Imagen personal	40,00%	61,70%
Imagen y sonido	52,78%	68,18%
Industrias alimentarias	30,43%	51,19%



Porcentaje de inserción a los 6 meses de acciones formativas en el año 2022 por familia profesional		
Familia profesional	Hombres	Mujeres
Informática y comunicaciones	45,76%	32,78%
Instalación y mantenimiento	51,35%	36,36%
Madera, mueble y corcho	48,65%	0,00%
Marítimo pesquera	56,00%	53,85%
Química	78,57%	66,67%
Sanidad	36,36%	36,36%
Seguridad y medio ambiente	46,47%	46,92%
Servicios socioculturales y a la comunidad	43,10%	48,07%
Textil, confección y piel	-	44,44%
Transporte y mantenimiento de vehículos	49,63%	55,56%

% de trabajadores que finalizan con evaluación positiva que han estado están en alta en Seguridad Social en el periodo comprendido entre la finalización de la acción formativa y los seis meses siguientes

Talleres de empleo finalizados en 2022			
Personas que acceden a un empleo en el periodo de 6 meses			
Inserción	Hombres	Mujeres	TOTAL
Menores de 45 años	45,24%	38,98%	42,21%
Mayores o iguales a 45	32,75%	28,10%	30,82%
TOTAL	38,05%	33,47%	36,01%

Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia

Tras la declaración por la Organización Mundial de la Salud de la pandemia provocada por la COVID-19 el pasado 11 de marzo y la rápida propagación de esta enfermedad, tanto en el ámbito nacional como internacional, los Estados Miembros de la Unión Europea (UE) adoptaron con rapidez medidas coordinadas de emergencia para proteger la salud de la ciudadanía y evitar el colapso de la economía.

El Consejo Europeo del 21 de julio de 2020, consciente de la necesidad en este momento histórico de un esfuerzo sin precedentes y de un planteamiento innovador que impulsaran la convergencia, la resiliencia y la transformación en la Unión Europea, acordó un paquete de medidas de gran alcance.

Estas medidas aúnan el marco financiero plurianual (MFP) para 2021-2027 reforzado y la puesta en marcha de un Instrumento Europeo de Recuperación («NextGeneration EU»), cuyo elemento central es el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, establecido por el Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de febrero de 2021. La instrumentación de la ejecución de los recursos financieros del Fondo Europeo de Recuperación se realizará a través del Plan de Recuperación Transformación y Resiliencia, aprobado por el Consejo de Ministros el 27 de abril de 2021, y evaluado favorablemente por la Comisión Europea el 16 de junio de 2021. Los proyectos que constituyen dicho Plan, permitirán la realización de reformas estructurales los próximos años, mediante cambios normativos e inversiones, y, por lo tanto, permitirán un cambio del modelo productivo para la recuperación de la economía tras la pandemia causada por la COVID-19 y, además, una transformación hacia una estructura más resiliente que permita que este nuevo modelo sepa enfrentar con éxito otras posibles crisis o desafíos en el futuro.

En el marco del Plan Nacional de Recuperación, Transformación y Resiliencia, el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Servicio Público de Empleo Estatal participan de forma relevante en el Componente 23 «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo», encuadrado en el área política VIII «Nueva economía de los cuidados y políticas de empleo». Uno de los objetivos de este componente es reformar e impulsar las Políticas Activas de Empleo, mejorando la cohesión del Sistema Nacional de Empleo, con un enfoque centrado en las personas y en las empresas, orientándolas hacia resultados evaluables, coherentes con la innovación, la sostenibilidad y las transformaciones productivas, apoyadas en la mejora de las capacidades y en la transformación digital de los servicios públicos de empleo.

Dentro del área VII «Educación, conocimiento, formación continua y desarrollo de capacidades» el Servicio Público de Empleo participa en el Componente 19 «Competencias digitales para el Empleo» cuyo objetivo es reforzar las competencias digitales del conjunto de la población, con especial atención al cierre de la brecha de género y al impulso de la formación en las zonas en declive demográfico.

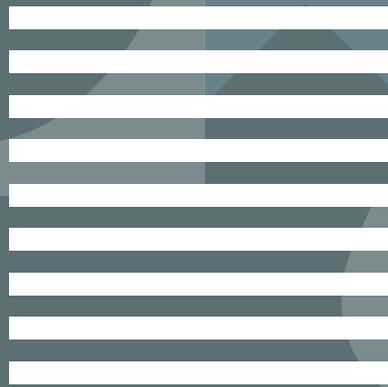
En este caso el análisis de las personas participantes en el Plan, con los índices de concentración y distribución, se realizará una vez finalizado el mismo y se tenga el número y perfil de quienes finalmente han participado.

La situación a 31 de diciembre de 2023 es la siguiente:

Subproyecto	Presupuesto €			H&O	
	Adjudicado	Comprometido	Ejecutado	Indicador	Progreso
Competencias digitales para el empleo: mejoras de las capacidades digitales para desempleados, impulso del emprendimiento, del desarrollo rural y reducción de la brecha de género.	3.792.208,00	3.792.208,00	1.280.906,49	7.292	2.275
Formación modular destinada al Reskilling y Upskilling de ocupados y desempleados (Principado de Asturias).	6.134.309,75	2.437.350,83	1.391.363,50	11.670	1.373
Empleo joven. Primera experiencia profesional en las AAPP.	5.044.518,00	5.021.180,79	4.164.946,79	150	127
Empleo joven. Programa Investigo.	5.780.059,00	4.762.842,13	4.762.842,13	174	136



Subproyecto	Presupuesto €			H&O	
	Adjudicado	Comprometido	Ejecutado	Indicador	Progreso
Asturias. Apoyo a las mujeres en los ámbitos rural y urbano.	590.717,00	549.320,00	549.320,00	230	268
Empleo mujer. Transversalidad de género en todas las políticas activas de empleo	176.470,00	147.837,80	147.837,80	3	3
Asturias. Formación con compromiso de contratación e inserción de mujeres víctimas de violencia de género, trata o explotación sexual.	477.717,00	174.533,33	135.354,20	24	17
Detección de las necesidades formativas.	32.733,00	16.159,55	16.159,55	40	50
Asturias. Proyectos territoriales para colectivas vulnerables.	5.656.182,00	3.927.218,50	2.947.037,77	1.037	1.842
Asturias. Constitución y Plan de trabajo del Centro de orientación, emprendimiento, acompañamiento e innovación para el empleo.	2.300.000,00	614.753,01	614.753,01	3	3
Asturias. Constitución, Plan de trabajo y Creación de la Red del Centros de orientación, emprendimiento, acompañamiento e innovación para el empleo.	2.200.000,00	1.994.615,15	708.712,62	1	
Asturias. Formación permanente del Sistema Nacional de Empleo	169.120,00	78.170,35	78.170,35	458	295



Servicio Público
de Empleo