

Estrategia de Empleo de Extremadura 2016-2019

Y

Plan de Empleo de Extremadura 2016-2017

JUNTA DE EXTREMADURA

Consejería de Educación y Empleo



Estrategia de Empleo de Extremadura 2016-2019

JUNTA DE EXTREMADURA

Consejería de Educación y Empleo

INTRODUCCIÓN

En consonancia con la línea argumental de la Estrategia Europea para el Empleo, el crecimiento económico sin creación de empleo de calidad no es sostenible. Y ello, atendiendo a razones puramente de carácter económico, como la necesidad de evitar el abandono laboral de una parte de la fuerza de trabajo o el desarrollo de la demanda interna, pero también por motivos de cohesión derivados de la amenaza que representa para una sociedad una persistente evolución desequilibrada de los ingresos. Si añadimos la sostenibilidad de los sistemas de protección social y las posibilidades de desarrollo personal vinculadas a la ocupación, es evidente que, dentro del liderazgo social que compete a las instituciones, una "estrategia de empleo" adquiere una enorme relevancia.

En este sentido, el primer objetivo de los instrumentos de política de empleo es evitar la consolidación de ciertas tendencias hacia el desempleo estructural, que perjudica ostensiblemente a los colectivos más vulnerables, y procurar una evolución más equilibrada de los ingresos a través del empleo, como primera fórmula del modelo de crecimiento sostenible. Junto a ello, la política de empleo adecuada es esencial como parte de la estrategia de mejora de competencias y de la cualificación de acuerdo con los proyectos personales del aprendizaje largo de toda la vida y con los requerimientos productivos del mercado de trabajo.

Este enfoque social y económico requiere una **formulación en términos de estrategia**, que sirva de **referencia para el conjunto de la sociedad**, que propicie el marco más adecuado para el desarrollo del sistema productivo, y permita el encuentro de los distintos agentes sociales y económicos en torno a directrices compartidas y objetivos comunes de la acción política, social y empresarial.

De acuerdo con ello, la estrategia de empleo será el referente de actuación para el conjunto del cuerpo social, particularmente para los actores sociales y productivos, que no se limite a la acción gubernamental y a la aplicación coherente de los recursos públicos disponibles.

¿Por qué una Estrategia y no sólo un Plan de Empleo?

Es necesario profundizar en la naturaleza de nuestro mercado laboral y reconocer que su fragilidad tiene componentes que van más allá de la crisis económica. No obstante, sus efectos, visibles en las altas tasas de desempleo perdurarán más si no se llega a grandes acuerdos sociales de alto consenso con objetivos transformadores a largo plazo. Este planteamiento ha de ser, por tanto, de nivel estratégico, con objetivos específicos relevantes para un cambio social en Extremadura que permita forjar nuevos cimientos y tejidos en una sociedad que precisa ser reconstruida económicamente, profesionalmente competitiva, productora, socialmente inclusiva y cuidadosa de todos los estratos de la sociedad.

El documento que se presenta, tiene como objetivo establecer una Estrategia de Empleo, para cuatro años, y una articulación de esta estrategia de empleo en planes y, en algunos casos con base sectorial.

Esta estrategia de empleo tiene una voluntad de cambio social profundo y duradero. Queremos que sea capaz de proyectar en el futuro los deseos de una sociedad más equilibrada, competente, productiva y justa. Para ello precisa de pactos entre las fuerzas políticas y entre ellas y la sociedad en su conjunto, más allá de los agentes sociales; los territorios, los colectivos y los profesionales deben estar llamados a participar y a gestionar las decisiones.

Los objetivos de esta estrategia son ambiciosos y tiene como objeto el consenso. Obedecen a dificultades de la sociedad de Extremadura que todos identificamos de la misma manera aunque cada parte pueda ofrecer diversos enfoques de solución.

Un sistema de empleo como derecho de ciudadanía.

Nuestro **sistema de empleo ha de serlo de empleo (no de desempleo)** basando su política en la orientación profesional a lo largo de toda la vida, favoreciendo la conexión con el sistema educativo y el sistema productivo. Las políticas activas deben beber del análisis de la demanda de las personas y del análisis de la demanda del sistema productivo.

La orientación constituye una fase que debe acompañar a las personas durante su etapa educativa y activa independientemente de su eventual paso por situaciones de desempleo.

Las políticas de empleo deben acompañar al resto de políticas económicas contribuyendo con ello al desarrollo y al crecimiento en la Comunidad Autónoma de Extremadura. Si las políticas económicas tratan de mejorar los ámbitos en los que tienen lugar las actividades productivas y de servicios, las políticas de empleo se implican en el desarrollo profesional de las personas que realizan dichas actividades.

Las políticas de empleo han de ser planificadas, programadas y evaluadas en relación con el resto de las políticas económicas así como los compromisos que con ellas han de observar las administraciones públicas, los sectores productivos y la población activa. En este sentido, debe ser considerada la Estrategia de Investigación e Innovación para la Especialización Inteligente de Extremadura (RIS3-), como marco en el que se han definido un conjunto de actuaciones destinadas a transformar económicamente la región, mediante la priorización de recursos en aquellas actividades en las que Extremadura presenta ventajas competitivas respecto a otras regiones europeas. El sistema tiene que estar dirigidos a las personas, en tanto que trabajadoras y beneficiarias de las políticas de empleo que les permitan acceder a las medidas necesarias para la construcción de su proyecto profesional personal.

Igualmente deber ser considerada la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura como marco normativo que compromete la promoción de las condiciones para una real y efectiva igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, en el acceso, la permanencia y la promoción en el empleo.

Una cuestión clave en la gestión del empleo es la contradicción entre los cambios permanentes de la realidad actual, que se suceden a gran velocidad, dejando escaso margen al análisis, frente a la rigidez y escasa capacidad de renovación de **las políticas activas de empleo**, únicas herramientas de las que el sistema público de empleo dispone para ofrecer una respuesta a la ciudadanía, pero de las que cabría preguntarse **si su concepción y diseño siguen siendo válidas en las circunstancias del mercado laboral actual.**

Consciente y realista del escaso alcance de los mecanismos de renovación, esta Estrategia pretende sembrar, en la línea de lo que entendemos ha de ser la senda del cambio y adaptación de dichas herramientas hacia una obligada flexibilidad y replanteamiento general que les permita ser útiles a la sociedad. Tal utilidad es la circunstancia que garantice su pervivencia, lo que obliga a someterlas a un análisis y evaluación de impacto real que hasta ahora les ha sido ajeno.

De nuevo aquí **el debate se verá envuelto en la ambigüedad entre la gestión de las políticas activas o la gestión del empleo de las personas. La primera es coyuntural derivada del Plan de Empleo en curso. La segunda es estratégica.**

Y de esta visión nace el diseño y los objetivos del SEXPE. Uno de estos objetivos y por lo tanto, de sus capacidades, es la de analizar el mercado regional y local de trabajo, descubrir sus oportunidades y sus tendencias y saber interaccionar con él. Esta función de observatorio es fundamental en una comunidad como la extremeña. Su puesta en marcha hace cerca de siete años es una adquisición definitiva. Sin embargo aún debe progresar en su capacidad analítica y que ésta se desarrolle desde un enfoque compartido multidisciplinar, multisectorial, multiorganizacional y multiideológico. La experiencia acumulada desde su creación hace que se pueda estar ya en disposición de proponer propuestas de mejora cuyo fin es reforzar su función, que se ha revelado imprescindible ante el devenir de los últimos años.

Y lo mismo es predicable respecto del Instituto Extremeño de las Cualificaciones. Ambos órganos han de fortalecerse en su estructura como piezas estratégicas clave y abrirse a la participación y voz de los diversos agentes que actúan en nuestra región.

Es en este contexto, en el que se han realizado los trabajos conducentes a la formulación de esta Estrategia, contando con la participación de distintos actores e interlocutores y con el ánimo de impulsar y encauzar un proceso riguroso de mejora en la planificación y gestión de la política de empleo para los próximos años.

ENFOQUE Y ALCANCE DE LA ESTRATEGIA

Con carácter previo a la formulación de objetivos y desde un punto de vista metodológico, es preciso delimitar el alcance de la formulación estratégica, en el sentido de clarificar si ésta se extiende solamente al ámbito orgánico propio de la Junta de Extremadura y a los programas que ésta gestiona, o, por el contrario, debe contemplar todas las actuaciones de política de empleo que se desarrollen en el ámbito territorial de Extremadura, situando la Estrategia como marco referencial de todos los programas y medidas, independientemente de la Administración u órgano concreto que las aplique y gestione.

Asimismo, es preciso delimitar el marco conceptual de lo que se entenderá a los efectos de la Estrategia como "política de empleo", situando de este modo el marco operativo que permitirá identificar los programas y medidas futuras.

Por último, es necesario articular una estructura lógica de la Estrategia, estableciendo Planes de Empleo anuales y a partir de ellos los grandes ejes con sus principales objetivos.

La Estrategia se configura como referente de los elementos críticos de la política de empleo de Extremadura, y, por tanto, como referente de todos los actores de la política de empleo, públicos y privados. En este sentido, la opción de partida de la Estrategia es que su alcance comprenda no solamente el marco orgánico y competencial actual, sino que se extienda a todo el conjunto de actuaciones que comprende la política de empleo y que se desarrollen en el ámbito territorial Extremadura, convirtiéndose en la referencia estratégica de todas las administraciones, órganos o entidades, públicas o privadas. De este modo, la formulación estratégica resulta el paso previo para la adopción de un enfoque sistémico, que permita la creación y el desarrollo a medio plazo de un Sistema de Empleo de Extremadura, en el que se relacionen de manera coordinada y cooperativa todos los actores que participan en la política de empleo en este ámbito territorial, bajo principios, criterios y objetivos comunes.

En cierto modo, este enfoque del alcance es el que se corresponde de manera más perfecta con el concepto de estrategia, y el que permite diferenciar una estrategia de empleo de un plan de empleo o de un conjunto de medidas o programas, más o menos detallado. Además, este alcance no solamente se corresponde mejor con el concepto de estrategia, sino que resuelve los posibles cambios en el marco jurídico o competencial que puedan producirse en el futuro, asegurando su utilidad y sostenibilidad.

Naturalmente, la formulación de objetivos no equivale a una norma jurídica ni pretende una atribución de potestades limitativa de la autonomía de organización y de acción de ninguna administración u órgano concreto. **Por ello, los objetivos no pretenden limitar en modo alguno la autonomía o las actuaciones de los distintos actores de**

la política de empleo que operan en el ámbito de Extremadura, pero aspiran a convertirse en un referente común que determina prioridades y objetivos generales para todos ellos. Del mismo modo, la Estrategia Europea de Empleo no limita las competencias estatales, regionales o locales de los Estados miembros de la Unión, pero es un referente que identifica las grandes prioridades y objetivos, y, en función de ellos, propone o establece pautas de actuación para todos los actores (sectoriales, territoriales, públicos, privados) en todo el ámbito territorial (Europa) y en todo el ámbito conceptual (empleo).

Por lo tanto, desde el punto de vista de la concreción de actuaciones y medidas, la Estrategia de Empleo de Extremadura tendrá desarrollo operativo a través de los planes de empleo del SEXPE, órgano encargado de la ordenación y gestión de las políticas de empleo. En esta planificación operativa se vincularán las partidas presupuestarias con los programas y actuaciones concretas que se definan.

Por lo tanto, a efectos de la concreción de programas y medidas, el Plan de Empleo será el instrumento básico para el desarrollo operativo de la Estrategia. **En este Plan se integrarán las actuaciones singulares de empleo, y puede integrar actuaciones y medidas de otras Consejerías que ayudan a la consecución y logro de objetivos marcados por la estrategia.** En particular, se tendrán presentes las actuaciones contempladas en la línea estratégica "T1 Atracción, Desarrollo y Retención del Talento" de la RIS3 de Extremadura, destinada a potenciar las capacidades del talento de la región, en concreto en las áreas de conocimiento estratégicas para la especialización inteligente, y a asegurar un entorno atractivo que permita mantener el talento disponible y atraer talento cualificado complementario del exterior. Asimismo, el Plan de Empleo determinará los indicadores necesarios para el seguimiento de los programas y medidas.

Dada la inexistencia de un órgano que pueda realizar la función de integración de los distintos actores gubernamentales en el desarrollo operativo de la Estrategia, parece conveniente prever la creación del Consejo de Empleo que haga seguimiento de los planes y programas operativos en relación al empleo de las diferentes Consejerías.

Este órgano será el encargado de la coordinación correspondiendo a la Consejería de Educación y Empleo la planificación estratégica de las políticas de empleo y formación.

Otro aspecto a considerar en el alcance del proyecto de elaboración de la Estrategia es el de las características de la gestión territorial de la política de empleo. La Estrategia presupone una estructura básica comarcal, que estará presente en su aplicación futura y en el dimensionamiento del despliegue del SEXPE, como instrumento operativo, tanto en cuanto a la revisión de su red de oficinas, como en los criterios de relación con otros actores que actúan en el territorio.

En este sentido, resulta esencial considerar en el alcance de la Estrategia el papel de las administraciones locales, asumiendo de inicio la necesidad de flexibilizar las medidas y actuaciones que se deriven de la nueva Estrategia de empleo para permitir una mayor adecuación a las circunstancias y prioridades que requiere la diversidad territorial de Extremadura, así como la experiencia y la dinámica de actuación de entes locales y territoriales consolidados. La coherencia de los distintos objetivos con la adecuación al territorio, requerirá una línea concreta de actuación, basada en el respeto a la autonomía local, la participación, la cooperación y la planificación integrada de objetivos y medios.

Igualmente, debe entenderse que la definición y gestión de la política de empleo deben considerar el importante papel que juegan los agentes sociales y económicos en su función de protección de la población activa de Extremadura y las empresas, en su función de empleadoras y demandantes de servicios, particularmente intermediación y formación profesional para el empleo.

En este sentido se creará la **Comisión para la Gobernanza de la Formación para el Empleo** de carácter paritario y tripartito (compuesto por la Administración, la CREEX y los sindicatos UGT y CCOO). Con esta Comisión se le dará cumplimiento a lo estipulado en el capítulo VI de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, en el sentido de darle el protagonismo a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el diseño estratégico, en la planificación, programación, difusión, control, seguimiento y evaluación de la formación profesional para el empleo.

La formulación de la Estrategia tiene presente la existencia de entidades específicas de distinta naturaleza jurídica con experiencia en la definición y aplicación de medidas y programas de formación y empleo. Estas entidades colaboradoras, como por ejemplo las que conforman el Tercer Sector, ya sea desde la perspectiva de los colectivos de atención preferente, ya sea desde el punto de vista del tipo de programa o medida aplicable, permitirán una aplicación más eficiente de la Estrategia de empleo a través de su participación en forma de red.

Para ello, se contempla la capacidad de articular una Estrategia con múltiples agentes y niveles, sin perjuicio de su vocación de definir prioridades y criterios globales. De esta forma se podrá continuar impulsando y fortaleciendo la colaboración con estas entidades que trabajan para reducir y eliminar las barreras de acceso al mercado de trabajo y de permanencia en el mismo de los colectivos con especiales dificultades, entre los que destaca la situación de las personas con discapacidad y las personas en riesgo de exclusión social, sin olvidar a aquéllos con déficit de formación, mujeres, parados de larga duración, mayores de 45 años u otros que puedan requerir una atención especial en cada momento. En este ámbito es relevante el papel que vienen desempeñando los Centros Especiales de Empleo con las personas con discapacidad en su lucha por facilitarles el acceso tanto al empleo ordinario como al protegido.

Destacar que para la elaboración de la Estrategia se ha tenido presente las especiales características del mercado de trabajo en Extremadura, y en el ánimo de alcanzar objetivos de variables del mercado de trabajo superadores, se han considerado las comparativas con los indicadores de las regiones europeas de mayor desarrollo y los modelos de funcionamiento en políticas activas de empleo que están dando resultados positivos en términos de mejora de la empleabilidad, de cohesión social y de generación de empleo.

Igualmente, la Estrategia de Empleo contempla la necesidad de implantar y garantizar un sistema de evaluación y seguimiento del nivel de cumplimiento de los objetivos, lo que implica la decisión sobre la posible creación de órganos, foros o espacios específicos destinados a la coordinación interdepartamental y/o interinstitucional.

En este sentido, las características de esta Estrategia, en cuanto a sus actores e interlocutores, y sus dos niveles de planificación (estratégico y operativo), requieren una clarificación en cuanto a la evaluación y seguimiento de la misma.

Por último, desde el punto de vista temporal, la Estrategia se establece para el período 2016-2019.

La perspectiva de género

En la redacción de este documento, no se ha sido ajeno a las desigualdades que existen en el mercado laboral en Extremadura para conseguir una igualdad real en el acceso al empleo entre hombres y mujeres. Y en este sentido se considera prioritario actuar sobre este ámbito fomentando la transversalidad de la perspectiva de género y la aplicación de medidas de acción positiva que permitan avanzar en la consecución de la igualdad real en el ámbito del empleo entre hombres y mujeres.

OBJETIVO CENTRAL DE LA ESTRATEGIA

La Estrategia de Empleo de Extremadura, para el periodo 2016-2019, es el **referente de actuación** tanto para los actores sociales como los económicos y productivos en políticas de empleo.

Se pretende, con su puesta en marcha, **augmentar la ocupación de la población activa e incrementar el empleo estable y de calidad, buscando conseguir un mercado de trabajo caracterizado por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la innovación, la cohesión social y territorial.**

La Estrategia de Empleo pretende evitar la consolidación de ciertas tendencias que nos conducen al desempleo estructural que afecta a los colectivos más vulnerables y **apuesta por la cualificación y disponibilidad de las personas.**

Una Estrategia innovadora y de alcance

- La Estrategia plantea, en línea con la RIS3 de Extremadura, contribuir a la reorientación del nuevo modelo productivo extremeño. Para ello, se plantea que la definición de las políticas de empleo tengan una doble función, por un lado, **contribuir a introducir nuevas ocupaciones profesionales** y por otra, que **fomenten y promuevan aquellas tendencias del sistema productivo novedosas e innovadoras.**
- La Estrategia de Empleo sitúa a las mujeres y hombres y sus capacidades transformadoras en el centro de la política de Extremadura.
- Incorpora, de forma generalizada, las competencias profesionales al proceso de aprendizaje y capacitación profesional. La estrategia abre el camino para la incorporación masiva de las **competencias profesionales genéricas y las habilidades socioprofesionales** que permitan una mayor capacidad y alcance de las personas.
- Pretende promover la creación de un modelo basado en el conocimiento, como generador de valor y talento en el sistema productivo extremeño. Tanto por la Estrategia de Europa 2020 como la emergencia y necesidad de nuestra Región de una nueva economía basada en el conocimiento, nos obliga a plantear nuevas medidas y programas para que nuestras **personas activas estimulen la creatividad, desarrollen la capacidad emprendedora y la iniciativa, potencien la destreza de la comunicación, incorporando el liderazgo.**
- **Incorpora el principio la transversalidad de género en el diseño, aplicación y evaluación de la Estrategia de Empleo de Extremadura,** marcándose como objetivo incorporar e incrementar la presencia de **las mujeres** en las políticas de empleo, y su empleabilidad.
- Uno de sus pulsos innovadores, es la que se refiere a la **corresponsabilidad social y empresarial o corporativa,** que, la Estrategia plantea situarla en una posición principal, relacionada con la cooperación con el tejido empresarial, tanto para la consolidación y la creación de empleo, como la mejora de la empleabilidad.
- Añade un nuevo sentido en el horizonte del emprendimiento. De tal forma, que se reinventa con una nueva forma de entenderle desde el prisma **personal, social y también profesional.**
- Plantea un nuevo modelo de intervención en la población activa desempleada, incrementando y capitalizando el concepto de **disponibilidad de las personas desempleadas y de la segmentación del desempleo,** para ajustar y concretar las políticas dirigiéndolas a resolver necesidades y problemáticas concretas.
- Introduce mecanismos y sistemas eficientes de adaptación y respuesta a los procesos de **cambio** que se incluyen en la Estrategia.

Factores que condicionan la política de empleo

Es preciso significar que existen una serie de factores que condicionan, de forma notable, la planificación de la política de empleo en el ámbito de la Comunidad Autónoma, a los que es necesario referirse.

El primero de los factores a tener en cuenta es la importante brecha de género que refleja nuestro mercado laboral. Una brecha que corroboran los datos estadísticos segregados por sexos que figuran en los anexos y que constatan la estructural y persistente desigual situación de mujeres y hombres en el mercado laboral extremeño. Las menores oportunidades de empleo o la precariedad del mismo, entre otras razones, están condicionado la estructura territorial y demográfica de la región.

Así, otro de los factores que deben condicionar la planificación de las políticas de empleo, y es la estructura territorial y demográfica de nuestra Comunidad. En este sentido, hay que resaltar el consenso existente sobre las interconexiones y sinergias del binomio empleo-demografía. Partiendo de la premisa de que “el empleo es la mejor respuesta a los retos demográficos”, la estrategia incide en el importante papel que las políticas de empleo deben desempeñar en la lucha contra las desigualdades territoriales. En 2015 nuestra tasa de actividad era del 54,96%, 5 décimas por debajo de la media nacional. Ese año nuestra región terminaba con un 63,03% en cobertura del desempleo, es decir, 4 de cada 10 personas desempleadas con empleo anterior seguían sin contar con cobertura de prestaciones. Y comenzaba 2016 1,2 cotizantes por cada persona con prestación pública, ya sea una pensión de la Seguridad Social o una prestación por desempleo, tres décimas por debajo de la media nacional que alcanza el 1,49.

Junto a la estructura territorial, otro factor a considerar en el diseño de la política regional de empleo, **es la propia evolución del mercado laboral en nuestra Región**, que se recoge en los anexos que se han desarrollado en su análisis.

El tercero y último de los factores, y no por ello menos importante, viene dado por el **marco normativo existente** y por la planificación nacional y comunitaria en materia de empleo en la que, necesariamente, debe incorporarse esta Estrategia.

Las Orientaciones Europeas sobre Empleo, basadas en los objetivos de la Estrategia Europa 2020, así como las diversas estrategias e instrumentos de planificación vigentes en España, tales como la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016 o los Planes Anuales de Política de Empleo (PAPE), que establecen los objetivos y medidas de política de empleo que desarrollarán anualmente, tanto las Comunidades Autónomas, como el Servicio Público de Empleo Estatal, en sus respectivos ámbitos de competencia, marcan el camino a seguir, **si bien se hace necesario revisar las Políticas Activas de Empleo para adaptarlas a nuevos tiempos y nuevos problemas.**

En este sentido, es fundamental alinear esta Estrategia con los objetivos y medidas establecidos en Europa y España.

La primera de las referencias para las futuras políticas de empleo en nuestra Comunidad debemos buscarla en la Estrategia Europea 2020. El núcleo de la Estrategia Europa 2020 está constituido por tres prioridades:

- **Crecimiento inteligente:** desarrollo de una economía basada en el conocimiento y la innovación.
- **Crecimiento sostenible:** promoción de una economía que utilice más eficazmente los recursos, que sea verde y más competitiva.
- **Crecimiento integrador:** fomento de una economía con un alto nivel de empleo que redunde en la cohesión económica, social y territorial.

En la comunicación de la Comisión: «Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador», se desarrollan estos objetivos de una manera más clara cuando se afirmaba que “para lograr un futuro sostenible, debemos mirar ya más allá del corto plazo. Europa necesita volver a encontrar el rumbo y mantenerlo. Ese es el propósito de Europa 2020. Se trata de crear más empleo y lograr una vida mejor. Demuestra que Europa es capaz de alcanzar un crecimiento inclusivo, sostenible e inteligente, de encontrar el modo de crear nuevos puestos de trabajo y de ofrecer una orientación a nuestras sociedades.”

Por todo ello, además de los objetivos expuestos, es preciso seguir otras recomendaciones y directrices europeas, que deben ser consideradas en el marco de esta Estrategia:

- Aumentar la participación de mujeres y hombres en el mercado laboral, reducir el desempleo estructural y fomentar el empleo de calidad.
- Conseguir una población activa cualificada que responda a las necesidades del mercado laboral, y a sus expectativas de cualificación y promoción profesional, incentivando y promoviendo el aprendizaje permanente.

Igualmente hay que considerar los objetivos del Fondo Social Europeo para el nuevo periodo de programación 2014-2020, adaptando nuestras actuaciones en torno a los objetivos y prioridades establecidas para los próximos años:

- Fomento del empleo y de la movilidad laboral.
- Fomento de la inclusión social y lucha contra la pobreza.
- Inversión en educación, habilidades y formación continua, mejora de la capacidad institucional y administración pública eficiente.
- Integración sostenible en el mercado de trabajo de las personas jóvenes que no se encuentran empleadas, ni participan en actividades de educación ni formación, en particular en el contexto de la Garantía Juvenil.

Para el cumplimiento de estos objetivos se reconocerá a los Agentes Económicos y Sociales el papel que les ha sido adjudicado por la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, de tal forma que quede articulado su labor en el diseño, planificación, control, seguimiento y evaluación de la oferta formativa.

La Estrategia de Empleo de Extremadura tendrá en cuenta estas prioridades para la consecución de los objetivos marcados por esta Comunidad, buscando completar las actuaciones con finalidades, fondos y programas propios.

Al igual que es necesario tener presente el **Plan Anual de Políticas de Empleo (PAPE)**, que canaliza anualmente los objetivos establecidos en la Estrategia Española de Activación para el Empleo y cuyo grado de cumplimiento compromete la distribución de fondos aprobados en Conferencia Sectorial para ejecutar políticas activas por las Comunidades Autónomas.

La aprobación de una Estrategia representa la oportunidad de adquirir nuevos compromisos entre las partes, con el fin de dar respuesta no solo a aquellas situaciones coyunturales a las que nos vamos a enfrentar en los próximos años, sino con los objetivos y medidas que habrán de estar presentes para mejorar los niveles actuales de empleabilidad.

La Estrategia de Empleo se plasmará en un Plan como documento que responde a un conjunto ordenado de medidas, que buscan y pretenden lograr un impacto positivo sobre el mercado de trabajo, financiadas no sólo con los fondos de la Comunidad Autónoma de Extremadura, sino, asimismo, con los provenientes del Estado con carácter finalista que gestiona la Junta de Extremadura, así como los que proceden de la Unión Europea, Fondo Social Europeo y especialmente los comprendidos en la iniciativa "Garantía Juvenil".

A este fin, una Estrategia de Empleo no puede articularse al margen de la realidad económica y social que le rodea. Es necesario realizar un diagnóstico preciso que permita que las acciones que se planifiquen tengan reflejo en el entorno y se adecuen a la coyuntura económica de estos momentos.

Es por ello imprescindible tener una nítida visión de lo que ha sido la evolución de nuestra economía y nuestro mercado de trabajo, como la coyuntura que se nos presenta a corto plazo y lo que deberá ofrecer nuestro mercado laboral al nuevo modelo económico y empresarial que debe ayudar a desarrollarse durante la vigencia de este Plan.

Por ello en la Estrategia Integrada de Empleo también incluimos el **Marco Socioeconómico de Extremadura**, con las características propias y actuales de nuestra Comunidad Autónoma, como diagnóstico de las principales cifras y datos de las variables fundamentales de nuestra economía y de su mercado de trabajo.

Asimismo esta Estrategia estará integrada con las diferentes estrategias sectoriales y económicas puestas en marcha por la Junta de Extremadura.

COLECTIVOS PRIORITARIOS Y COHESIÓN TERRITORIAL

La situación de la economía de nuestra Comunidad no ha mejorado en relación con la de años anteriores, sin que se observen efectos positivos en los datos del desempleo y ocupación. Por lo que los recursos disponibles obligan a priorizar actuaciones y colectivos en el marco de los objetivos de esta Estrategia, centrada en la creación de empleo estable y de calidad.

Por ello, deben señalarse como colectivos prioritarios, teniendo presente la perspectiva de género en cada uno de ellos, con carácter general a toda la Estrategia:

- Las personas jóvenes menores de 30 años, preferentemente sin cualificación.
- Las personas mayores de 45 años, especialmente para quienes carezcan de prestaciones y presenten cargas familiares.
- Los personas paradas de larga y muy larga duración, con especial atención a aquellos que han agotado sus prestaciones por desempleo y las personas en riesgo de exclusión social.

Junto a los anteriores, existen otros colectivos especiales, que requieren de actuaciones específicas diferenciadas:

- Las personas con discapacidad se encuentran con especiales dificultades a la hora de acceder a un empleo. Revertir esta situación requiere de medidas específicas para que puedan desarrollar una actividad profesional en condiciones de igualdad, fomentando así su integración plena en el mercado laboral.
- Las personas en riesgo de exclusión social o con dificultades de integración necesitan también actuaciones de refuerzo, con el objetivo de prevenir, paliar o revertir situaciones y procesos de marginación, y para promover la inclusión activa a través de procesos de acompañamiento social que aborden de manera integral las dificultades y carencias que presentan.
- El empleo por cuenta propia es un pilar importante en el crecimiento económico territorial. Por ello se apoyará a los emprendedores como generadores de la actividad económica, con especial atención a las diversas fórmulas de economía social que pueden brindar a Extremadura alternativas de mucho valor de cara a los principales retos que a esta tierra acechan.
- Podrán establecerse medidas específicas para trabajadores en especiales situaciones de dificultad, procedentes de sectores estratégicos o áreas muy vinculadas a sectores específicos. Por último, podrán establecerse refuerzos de las medidas para territorios y zonas geográficas más desfavorecidas, atendiendo tanto a los índices de desempleo como a su condición de términos rurales, buscando con ello la cohesión y solidaridad territorial.

OBJETIVOS DE LA ESTRATEGIA DE EMPLEO DE EXTREMADURA 2016-2019



Plan de Empleo de Extremadura 2016-2017



Consejería de Educación y Empleo



Índice

1. INTRODUCCIÓN	19
2. OBJETIVOS GENERALES	19
3. DESARROLLO ESTRATÉGICO POR EJES	21
Eje 1 - Mejora de los recursos y los servicios públicos para el empleo	21
Eje 2 – Hacia la empleabilidad. La definición y coordinación del modelo de prospección, orientación, formación e intermediación.	25
Eje 3. El aprendizaje a lo largo de la vida.	30
Eje 4 Fomento del empleo en el mercado de trabajo	41
Eje 5 Transición entre el sistema educativo y el laboral: competencias y empleabilidad	51
Eje 6 políticas de empleo conectadas con la actividad económica y la competitividad empresarial. Determinación especial del fomento del empleo autónomo y la economía social y el emprendimiento empresarial	57
Eje 7 Conciliación y corresponsabilidad	62
Eje-8 La planificación territorial del empleo	65
Eje 9 Empleo y Responsabilidad Social Empresarial	72
Eje 10 Salud laboral, riesgos laborales y la lucha contra el fraude laboral	75
4. ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN	78
5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE EMPLEO	79
6. INDICADORES DE SEGUIMIENTO	81
7. PRESUPUESTO PLAN DE EMPLEO AÑO 2016	90
8. 51 MEDIDAS DEL PLAN DE EMPLEO DE EXTREMADURA 2016-2017	91

UN PLAN DE EMPLEO BASADO EN EL DIÁLOGO SOCIAL Y LA PARTICIPACIÓN

El Plan de Empleo 2016-2017 ha sido posible gracias al diálogo social y a la implicación y colaboración de los agentes sociales y económicos más representativos de la Región:

- Confederación Regional Empresarial de Extremadura
- Unión General De Trabajadores de Extremadura
- Comisiones Obreras de Extremadura

Dichos agentes, junto con la Consejería de Educación y Empleo, son los firmantes de este Plan.

Agradecer al Consejo Económico y Social de Extremadura por la elaboración del documento de apoyo al Plan de Empleo de la Situación Socioeconómica de Extremadura.

Igualmente la participación de otros agentes en el diseño del mismo ha sido determinante para conseguir articular los programas y medidas que han sido desarrolladas:

- Federación de Municipios y Provincias de Extremadura (FEMPEX)
- Diputación de Badajoz
- Diputación de Cáceres
- Consejería de Economía e Infraestructuras
- Dirección General de Educación
- Dirección General de Política Social
- Dirección General de Empresa
- Dirección General de Desarrollo Rural
- Secretaría General de Ciencia, Tecnología e Innovación
- Dirección General de Juventud
- Dirección General de Turismo
- Instituto de la Juventud de Extremadura (IJEX)
- Consejo de la Juventud de Extremadura (CJEX)
- Instituto de la Mujer de Extremadura (IMEX)

- Red Extremeña de Desarrollo Rural (REDEX)
- Asociación de Universidades Populares De Extremadura (AUPEX)
- Asociación Profesional de Agentes De Empleo y Desarrollo Local de Extremadura
- FUNDECYT
- CICYTEX
- AVANTE
- FEVAL
- AGENEX
- Fundación Ciudadanía
- Fundación Maimona

1. INTRODUCCIÓN

El mayor desafío al que se enfrenta Extremadura y al que, por su complejidad e intensidad tendrá que hacer frente en el 2016-2017 como en los años sucesivos, es el de la recuperación en el empleo. Para ello, caben distintas aproximaciones a la adaptación del mercado laboral, en la línea de una búsqueda de un aumento de la competitividad de nuestros sectores productivos que favorezcan la creación de empleo: desde **la mejora de la formación, la educación y de las habilidades del capital humano, apostando por la innovación y por sectores que generen empleo.**

En todo caso, hay un común denominador a las épocas de recesión económica de la economía extremeña: la destrucción de empleo en nuestra Región es más intensa que en el resto de economías de nuestro entorno y deja fuera del mercado laboral con mayor crudeza a determinados colectivos, en especial, aquellos más vulnerables y con bajas cualificaciones.

En este sentido, la creación de empleo y la mejora de la formación y de la calidad en la educación, son dos caras de una misma moneda.

Partiendo de la búsqueda de un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, recogido en la estrategia Europa 2020 y de los objetivos que plantea la Estrategia de Empleo de Extremadura, el **Plan de Empleo 2016-2017** se configura como una herramienta que ha de contribuir al logro de los objetivos marcados por la Estrategia.

Para ello cuenta con una visión, que pretende revertir tendencias históricas y limar deficiencias en el mercado laboral y en las políticas activas de empleo que permitan abordar los siguientes objetivos generales:

2. OBJETIVOS GENERALES

En el contexto actual y teniendo en cuenta el futuro previsible, el plan de empleo 2016-2017 se orienta a cubrir una serie de objetivos estratégicos:

- Promover la **empleabilidad de todas las personas activas**, como elemento clave para fortalecer la **igualdad de oportunidad** de la población y la **conciliación** entre la vida familia, personal y laboral.
- Fomentar la **calidad del empleo** para favorecer unas mejores condiciones laborales, principalmente en lo que se refiere a la estabilidad en el empleo y **salud y seguridad laboral.**
- Situar a las **personas como eje de la política de empleo**, con la mejora de la atención y de los **servicios públicos.**

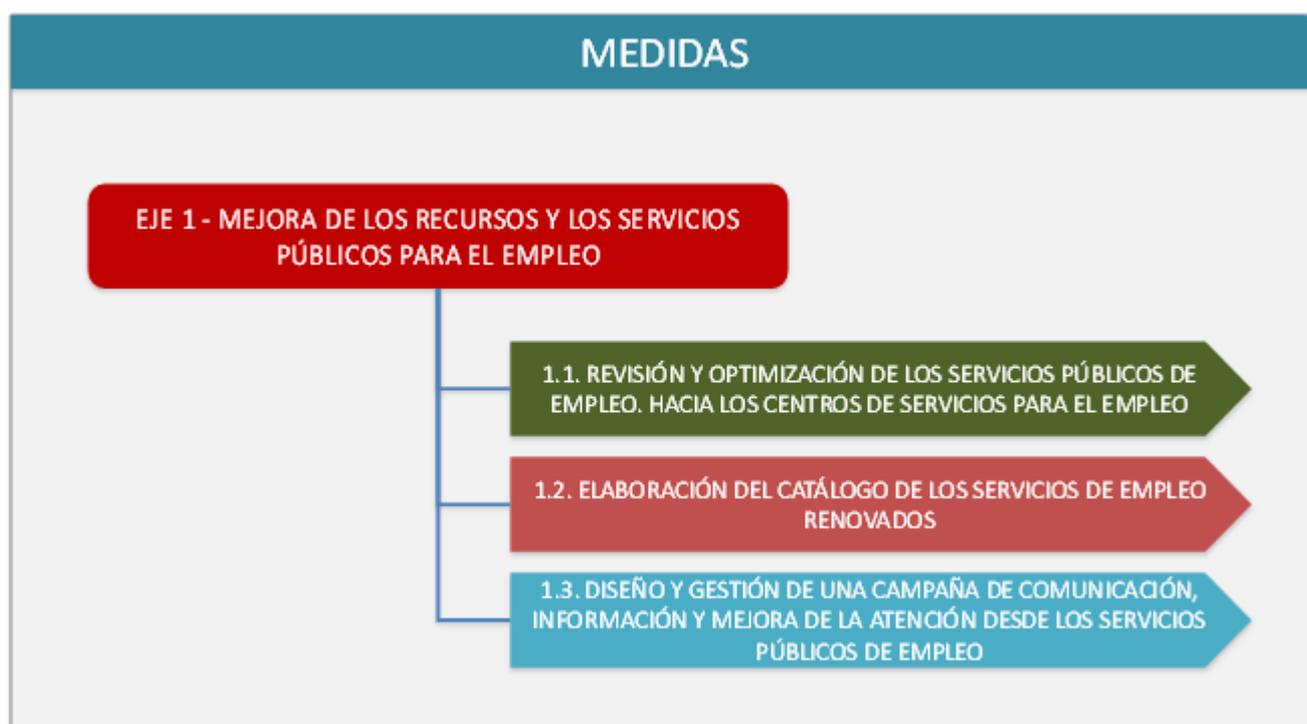
- Mejorar la **cualificación** de la población activa, con la incorporación de **competencias profesionales** y favoreciendo la **transición desde el sistema educativo**.
- Acompañar el cambio del modelo productivo hacia una mayor **competitividad de las empresas**.
- Introducir la **innovación de forma transversal** en todas las actuaciones y líneas de trabajo que se encuadran en el Plan de Empleo.
- Impulsar la **igualdad entre mujeres y hombres** y el reconocimiento del principio de transversalidad de género como fundamento y estrategia en el diseño, aplicación y evaluación de las políticas de empleo.
- Alinear las políticas de empleo con las **estrategias de desarrollo territorial** para favorecer la cohesión en el mercado de trabajo extremeño.

Los objetivos generales que planteados se abordan desde los siguientes ejes estratégicos que configuran el conjunto de las actuaciones a desarrollar:



3. DESARROLLO ESTRATÉGICO POR EJES

EJE 1 - MEJORA DE LOS RECURSOS Y LOS SERVICIOS PÚBLICOS PARA EL EMPLEO



El Servicio Extremeño Público de Empleo (SEXPE) es, y debe ser, el **instrumento básico** de ordenación e impulso de las políticas activas de empleo. Se trata de un servicio que deber contar con la participación y la cooperación intensa entre la Administración y los agentes económicos y sociales más representativos, de modo que la experiencia de los mismos, en la realidad del día a día del mercado de trabajo, debe servir para volcar saberes y experiencias al quehacer del Servicio.

Por ello, este Plan se plantea de inicio la necesidad de profundizar en los **procesos de participación de estos agentes no sólo en los ámbitos de decisión, sino también en los ámbitos de construcción técnica** de las propuestas y medidas. Por lo tanto se hace necesaria la constitución de la Comisión para la Gobernanza, descrita en la Estrategia de Empleo 2016-2019.

Para ello, se procederá a una revisión de la comunicación interna y externa que haga factible que las decisiones, objetivos y medidas del Plan de Empleo lleguen adecuadamente a su destinatario, la totalidad de la población activa extremeña.

Sólo su cercanía y adaptación a las necesidades de la ciudadanía, en suma, sólo su CALIDAD, podrán garantizar la supervivencia de un Servicio de Empleo PÚBLICO, capaz de resistir las tendencias privatizadoras actuales.

El Servicio Público de Empleo se potenciará desde la corresponsabilidad para crear un nivel de servicios que rompa con el desconocimiento y las posibles reticencias existentes entre la ciudadanía y el mundo empresarial en este momento, de forma que éste sea suficientemente conocido y valorado por sus posibles personas usuarias.

Se pretende transformar la imagen de un Servicio para el desempleo y potenciar la vertiente del empleo. Es necesario un **nuevo concepto de los Servicios Públicos de Empleo**, realizando una auténtica transformación de los Centros de Empleo y acercándolos a la realidad social y territorial.

MEDIDAS

1.1. REVISIÓN Y OPTIMIZACIÓN DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO. HACIA LOS CENTROS DE SERVICIOS PARA EL EMPLEO

- Se establecerán **procedimientos de planificación de los objetivos de los Centros de empleo y de los servicios públicos**, teniendo en cuenta la cercanía y la proximidad en relación a la atención al público.
- **Diseñar planes de formación internos anuales, que incorporen la igualdad de género**, para mejorar los servicios públicos de empleo.
- Se promoverá la coordinación de los **programas coyunturales de prospección y orientación laboral** con los servicios públicos de orientación y empleo estructurales y estables.
- Se incorporará progresivamente **la tecnología 3.0 en los procesos en red** de los servicios públicos con los ciudadanos.
- Con el fin de responder a los objetivos de territorialidad **se conectará la red de centros de empleo**, con la Red Extremeña de Municipios por el empleo, los centros de desarrollo de las Diputaciones Provinciales y los Centros Educativos.
- El centro de empleo ha de iniciar un tránsito cuyo objetivo final es que la ciudadanía perciba a estas unidades como Centros de Servicios para el Empleo.
- Todas las conclusiones obtenidas en los procesos de revisión de los servicios de empleo, serán contrastadas con las posiciones de los agentes económicos y sociales, firmantes de este Plan de Empleo.

1.2. ELABORACIÓN DEL CATÁLOGO DE LOS SERVICIOS DE EMPLEO RENOVADOS

La modernización del SEXPE parte de la premisa de que las empresas y las personas trabajadoras y trabajadoras son su público objetivo. La gestión de empleo se concibe como un proceso integral, que conlleva una serie de fases como son la prospección, la clasificación profesional, la orientación, la formación y la intermediación y que culmina en la inserción profesional.

En este punto, se plantea una reflexión profunda que permita analizar el diseño de los servicios, los procedimientos y protocolos establecidos con el objetivo de mejorar toda la atención y la gestión de los servicios públicos para el empleo.

Consideramos que muchos de los procedimientos existentes han podido quedar obsoletos y es el momento para reformular algunos de los aspectos esenciales del Organismo.

Para la puesta en marcha de actuaciones y como metodología inicial, se pondrá en marcha sistema de grupos de trabajo temáticos, constituido por perfiles multidisciplinares y formados por el personal de los Centros de Empleo que cubra los servicios y las diferentes políticas de empleo:

1.- **ORIENTACIÓN.** Servicio esencial de la política de empleo, que necesita una revisión y análisis para establecer posibles cambios metodológicos: sistemas de atención, procesos innovadores, nuevos sistemas de acompañamiento, técnicas, habilidades, etc.

2.- **PROSPECCIÓN.** Analizará el sistema de detección de las necesidades de las empresas para la intermediación y la formación. Sistemas de captación de ofertas de empleo, conexión con las empresas para las prácticas, programas de colaboración, etc. Metodología para el análisis del mercado de trabajo local y comarcal, y se definirá el protocolo de asesoramiento y asistencia para el emprendimiento y la economía social.

3.- **INTERMEDIACIÓN.** Análisis del protocolo que conecte oferta y demanda, tanto en empleo público como privado. Se revisará el alcance de la intermediación privada, su vinculación con las entidades públicas y con las empresas.

4.- **ATENCIÓN AL PÚBLICO.** Se abordará el proceso de atención al público, nuevas propuestas de mejora, que incluirá una revisión de la propia imagen del servicio público.

5.- **DESCENTRALIZACIÓN DE GESTIONES SEXPE.** Análisis de las gestiones que pueden derivarse a los servicios territoriales y las mejoras del procedimiento de coordinación e información entre todos ellos.

6.- **MAPA DE LOS RECURSOS TÉCNICOS DEL EMPLEO.** Análisis de la distribución de los recursos técnicos y se definirán sistemas de coordinación y cooperación entre los distintos agentes y entidades que operan en el territorio regional.

7.- **SERVICIOS DE FORMACIÓN.** Concretamente, los grupos trabajarán en los procedimientos de justificación de planes, propuestas de reforma de la normativa reguladora de la formación, la orientación de la oferta formativa, reorganización de la gestión, control y seguimiento, etc.

8.- EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO. Sistema de análisis de la gestión realizada que permita la reorientación necesaria y su planificación y además conocer el grado de impacto, rentabilidad y gestión realizada.

En los procesos de mejora finales de los grupos de trabajo participarán los Agentes Sociales y Económicos firmantes del plan.

1.3. DISEÑO Y GESTIÓN DE UNA CAMPAÑA DE COMUNICACIÓN, INFORMACIÓN Y MEJORA DE LA ATENCIÓN DESDE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO

Se pondrá en marcha una campaña de comunicación e información, a la población con el fin de acercar las mejoras en los Centros de Servicios para el Empleo y de las medidas incluidas en el Plan a toda la ciudadanía, utilizando las nuevas tecnologías y los medios de comunicación públicos regionales. La definición de la campaña se realizará con la participación de los firmantes del Plan de Empleo.

Además, para facilitar la corresponsabilidad en la comunicación de las medidas contempladas en el presente acuerdo, se promoverán planes de difusión con los firmantes del Plan que serán financiados por la Junta de Extremadura.

ENTIDADES IMPLICADAS Y PARTICIPANTES

- SEXPE.
- Agentes Sociales y Económicos, firmantes del Plan.
- Ayuntamientos, Diputaciones Provinciales, FEMPEX.

EJE 2 – HACIA LA EMPLEABILIDAD. LA DEFINICIÓN Y COORDINACIÓN DEL MODELO DE PROSPECCIÓN, ORIENTACIÓN, FORMACIÓN E INTERMEDIACIÓN.



Es necesario establecer un **sistema permanente de orientación** que permita llevar y acompañar a las personas en su proyecto vital, innovando en la atención a las personas desempleadas e introduciendo nuevas metodologías de intervención basadas en las tendencias actuales.

Deben **coordinarse todos los servicios de orientación laboral** existentes financiados o cofinanciados por la Administración Pública, que evite la duplicidad de servicios. También es necesario ampliar la Orientación Laboral a las personas trabajadoras y trabajadoras ocupadas como necesidad ante la temporalidad, permeabilidad y movilidad funcional del mercado de trabajo. La coordinación de los servicios de orientación alcanzará también a los orientadores escolares y a los laborales, estableciéndose protocolos de comunicación entre ellos.

Además, la inserción laboral tendrá que favorecerse también a través de la mejora de los recursos para la intermediación en el mercado laboral y el apoyo a iniciativas empresariales, potenciando el trabajo en red.

Se creará una **plataforma interoperable** para que puedan acogerse ofertas, actividades y actuaciones de los diferentes operadores que intervienen en el ámbito del empleo y la formación.

Conscientes del impacto que la empleabilidad puede tener para terminar con la segregación ocupacional por razón de género, las siguientes medidas se dirigirán a la lucha contra tal fenómeno, con la intención de servir para romper dicha tendencia, apoyándose en el análisis de la perspectiva de género.

MEDIDAS

2.4 PLAN DE REORGANIZACIÓN Y RENOVACIÓN DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO.

Los procesos de Información y Orientación a trabajadores, tanto en materia de empleo como de cualificaciones, se configuran como un elemento estratégico que debe servir como puerta de entrada a los diferentes sistemas, ya sea al mercado de trabajo, al sistema de formación para el empleo, o bien al sistema de cualificaciones.

Ello conlleva poner en marcha una herramienta y una metodología de trabajo que nos permitan poner en valor todo el sistema de cualificaciones y racionalizar los procesos de orientación laboral.

Esta herramienta debe permitir una sistematización y racionalización de la Orientación laboral, así como el trabajo conjunto de todas las instancias dedicadas a este ámbito, de modo y manera que se articule un trabajo interrelacionado que permita:

- Garantizar la homogeneidad de la orientación, poniendo al servicio del personal orientador sistemas contrastados de trabajo, así como posibilidades de interacción entre ellos.
- Garantizar a la ciudadanía un acceso a la información laboral y a los procesos de aprendizaje de forma adecuada desde los puntos de vista de la eficacia, la eficiencia y la transparencia.

La herramienta integrada debe permitir además el acceso a los servicios de orientación por parte de la ciudadanía desde cualquier punto, ya sean centros de empleo o bien centros colaboradores, de tal manera que se flexibilice y facilite el servicio a las personas.

2.5 LA PROSPECCIÓN DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA PARA PROMOVER EL EMPLEO

Se hace necesario volver a definir y unificar las funciones de la figura del prospector/a de empleo del SEXPE con el objetivo de ponerla a disposición de las empresas y trabajadores/as, más que a las necesidades de los Centros de Empleo donde se ubican, de forma que se potencie la presencia del SEXPE en las tareas de intermediación. Por lo que se rediseñarán las funciones de la figura del personal técnico de prospección empresarial y sus protocolos de prospección, con la puesta en marcha de una

SISTEMATIZACIÓN DE LA PROSPECCIÓN mediante nuevos métodos y técnicas de diagnóstico, en las que se tendrá en cuenta:

- Métodos y técnicas novedosas de relación con la red de empresas.
- Buscar la conexión del personal técnico de prospección con el resto de los ámbitos de la empleabilidad para facilitar la labor de orientación, formación e intermediación.
- El acercamiento al tejido empresarial, con visitas a las empresas, al empresariado y recabar necesidades, orientaciones y tendencias económicas.
- **La conexión de las funciones del personal técnico de prospección con las estrategias y los planes de desarrollo local-provincial-regional.**
- La incorporación de la gestión por talento en la prospección del empleo.
- **Un fichero de empresas extremeñas por sectores, por el cual se identifiquen las necesidades de prácticas no laborales y de contratación más inminentes de las PYMES (Pequeñas y Medianas Empresas), y se articule un sistema de colaboración con las Organizaciones Sindicales y Empresariales y los centros tecnológicos en** la idea de visualizar futuras demandas empresariales de ocupación, cualificación, concreción de puestos de trabajo, profesiones, etc.
- Colaboración con la Universidad de Extremadura para explorar y detectar, mediante la investigación académica, las futuras líneas de demandas de cualificación profesional del mercado de trabajo extremeño.
- Se diseñará un **plan de formación** adecuado al nuevo perfil de prospección.

Para cumplir con estos objetivos se elaborará un catálogo de funciones y tareas mínimas a desarrollar en los territorios por este servicio y su diferenciación con otras figuras entre cuyos objetivos tienen la función de prospección como los/as AEDLs.

Se creará la red de prospectores/as coordinada con todos los/as Agentes de Desarrollo Territorial: identificada como la “RED ALDEA”.

Y como apoyo a su labor se elaborarán informes periódicos de análisis y diagnósticos de necesidades del mercado de trabajo, debiendo garantizar de modo efectivo la integración de la perspectiva de género en su ámbito de actuación, incluyendo sistemáticamente la variable sexo en la recogida de datos que realicen y analizando posteriormente los resultados desde la dimensión de género.

2.6 REDEFINICIÓN Y REESTRUCTURACIÓN DE LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL.

La orientación profesional será el eje central de las políticas activas de empleo que actuará como articulador de todo el sistema, teniendo como premisa a las personas. Para ello se pondrán en marcha los siguientes recursos:

- Se definirán procedimientos para coordinar e integrar los servicios y ajustar las necesidades y las ofertas del mercado laboral de las personas demandantes de empleo, teniendo en cuenta la segmentación.
- Se adoptará un enfoque preventivo.
- **Se desarrollará un modelo integrado y personalizado de orientación para toda la población activa**, de carácter territorializado con el objetivo de organizar y coordinar:
 - **Por un lado, los servicios de orientación e información del sistema educativo y laboral.**
 - **Y, por otro, todas las entidades y administraciones locales, públicas y privadas** que tengan relación con los servicios de información y orientación y puedan aportar a la Formación Profesional y al empleo para que ésta sea **integrada en un sistema único de orientación profesional.**
- Refuerzo del modelo de intervención individualizada **recuperando la orientación dirigida a la Inclusión Social.** Para ello, se identificarán a aquellas personas que están fuera del circuito de la búsqueda activa de empleo y que generalmente quedan fuera de los programas de mejora de la empleabilidad. Su fin último no es otro que mejorar los procesos de inclusión social a nivel local, prestando una mejor atención a las personas que viven en situación o riesgo de exclusión social en su lugar de residencia
- **Plan de Formación para la red de Profesionales de la Orientación Laboral** introduciendo la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con carácter obligatorio y la formación en nuevas metodologías de intervención.
- **Incorporación de las TIC al proceso de Orientación laboral:**
 - Con la puesta en funcionamiento un **servicio de orientación on-line** que permita dar servicio a toda la persona desempleada independientemente del lugar de residencia.
 - **Plataforma telemática común para la red de orientadores /as del Sistema integral de orientación Profesional**, en donde se pueda derivar al servicio de orientación y tener acceso tanto al historial de los y las demandantes como a los itinerarios realizados o que estén realizando a fin de ofrecer un buen servicio y seguimiento del mismo con conexión a la Plataforma de Gestión de Ofertas de Empleo.

2.7 OPTIMIZACIÓN DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL

Se revisará el modelo de intermediación entre las ofertas y demandas del mercado laboral, para:

- Acercar, implicar, fidelizar al empresariado y Agentes Sociales y Económicos mejorando el procedimiento.
- Definir los perfiles de las personas demandantes de empleo atendiendo a todas las competencias profesionales.
- Determinar la colaboración pública con las Agencias de Colocación Privada.
- Abrir y definir programas colaborativos con mercados europeos, mejorando el intercambio de empleo en este espacio.

2.8 INCORPORACIÓN DE LA METODOLOGÍA COLABORATIVA EN LOS PROCESOS DE MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD

Se introducirá una **nueva forma de intervenir basada en la metodología “coaching” que fomenta una estructura colaborativa, solidaria e igualitaria** que desemboca en el empoderamiento para la búsqueda de empleo y generación de proyectos. Metodología flexible, que aborda tanto la formación como la inteligencia emocional, la gestión de relaciones y de conflictos con los que debemos convivir, utilizando herramientas e instrumentos dirigidos a la búsqueda de empleo.

Contará con una serie de acciones concretas:

- Puesta en marcha de estas experiencias en función de las demandas del territorio.
- Dirigidas a colectivos específicos:
 - Plan de Garantía Juvenil.
 - Personas jóvenes Tituladas en FP y Universitarias.
 - Personas en desempleo cronificado.
 - Otros.

ENTIDADES IMPLICADAS Y PARTICIPANTES

- SEXPE.
- Agentes Sociales y Económicos, firmantes del Plan.
- Administración Educativa. FOL.
- Ayuntamientos.
- Diputaciones Provinciales.
- Entidades que ejecuten programas financiados con fondos públicos que tengan aparejado orientación laboral y/o atención a personas en situación de desempleo.

EJE 3. EL APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA.

MEDIDAS

EJE 3. EL APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA.

3.9 ANÁLISIS DEL IMPACTO DE LOS PLANES DE FORMACIÓN EN LA EMPLEABILIDAD Y FLEXIBILIZACIÓN DE LA OFERTA FORMATIVA PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

3.10 III-PLAN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y DE LAS CUALIFICACIONES

3.11 ELABORACIÓN DE LOS MAPAS TERRITORIALES DE OPORTUNIDADES FORMATIVAS, CONECTADAS CON LAS ESTRATEGIA DE DESARROLLO LOCALES

3.12 RED DE CENTROS DE REFERENCIA NACIONAL UBICADOS EN LA COMUNIDAD AUTONOMA

3.13 PROGRAMA DE FORMACIÓN SECTORIZADA, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y COMPETENCIAS GENÉRICAS EN EL MARCO DE LA EMPRESA

3.14 PROGRAMAS DE FORMACIÓN ESPECÍFICOS PARA PERSONAS Y COLECTIVOS CON ESPECIALES DIFICULTADES DE INSERCIÓN

3.15 PROMOVER PRÁCTICAS PROFESIONALES NO LABORALES EN EMPRESAS Y ACCIONES CON COMPROMISO DE CONTRATACION

3.16 PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES DESARROLLADOS DESDE EL INSTITUTO DE CUALIFICACIONES DE EXTREMADURA

3.17 PROGRAMA RENOVADO DE FORMACIÓN-EMPLEO

3.18 IMPULSO Y REFUERZO DE LAS UNIDADES DE APOYO AL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y EMPLEO

3.19 PROGRAMA DE ACCIONES FORMATIVAS EXTERNAS AL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO, REALIZADO POR OTRAS ENTIDADES Y ORGANIZACIONES

3.20 PLAN ANUAL DE SEGUIMIENTO Y CONTROL DE LAS ACCIONES FORMATIVAS

En la Estrategia Europea de Empleo, se define **el aprendizaje permanente** como toda actividad de aprendizaje útil realizada de manera continua con objeto de **mejorar las cualificaciones, los conocimientos y las actitudes**. Esta es la definición que adopta este Plan de Empleo como punto de partida para el desarrollo de las actuaciones.

El aprendizaje permanente ya no es sólo un aspecto de la educación y la formación; tiene que convertirse en el **principio director para la oferta de servicios** y la participación a través del conjunto indivisible de contextos didácticos. Todas las personas que viven en Extremadura, sin excepción, deben tener las **mismas oportunidades** para adaptarse a las demandas que impone la transformación social y económica y para participar activamente en la concepción del futuro de Extremadura.

En este marco, se establecerán medios suficientes para una mejora sustancial en los procesos de formación, facilitando y acercando al conjunto de la población las posibilidades de acceder a una cualificación, atendiendo a las **competencias y habilidades personales** y a las necesidades del mercado de trabajo.

Para ello se avanzará en la puesta en marcha de instrumentos que faciliten el acceso a la cualificación y a las competencias y, a su vez, incorporen nuevas herramientas de innovación. Todo ello con la suficiente flexibilidad y capacidad de adaptación que exigen las necesidades de la población y de las empresas.

Como instrumento para alcanzar los objetivos propuestos se pondrá en marcha el **III Plan de Formación Profesional y de las Cualificaciones**, articulado con el Plan de Impulso de la Formación Profesional, donde se desarrollen las normas, buscando sinergias entre la formación reglada y la formación para el empleo. Se creará una plataforma tecnológica de gestión y seguimiento de la formación para el empleo.

Las medidas incluidas en este Eje serán diseñadas y se realizará su seguimiento a través de la Comisión para la Gobernanza de la Formación en el Empleo.

La Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, designará a sus representantes en esta Comisión de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres y deberá garantizar esta misma representación en la composición final de la propia Comisión. Este mismo criterio de representación se observará en la modificación o renovación de dichos órganos. Excluyendo del cómputo a aquellas personas que formen parte en función del cargo específico que desempeñen

El aprendizaje debe ser concebido de forma que coloque a la persona en el centro del proceso con una formación orientada a la adquisición o consolidación de competencias no sólo profesionales, sino también personales y sociales.

La Formación para el Empleo debe entenderse en esta nueva etapa desde la óptica de la territorialización.

MEDIDAS

3.9 ANÁLISIS DEL IMPACTO DE LOS PLANES DE FORMACIÓN EN LA EMPLEABILIDAD Y FLEXIBILIZACIÓN DE LA OFERTA FORMATIVA PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

El análisis y la evaluación del impacto de los planes de formación se concibe como una herramienta de utilidad múltiple, con un primer objetivo de evaluar con carácter previo el posible impacto de las acciones formativas sobre el empleo, pero también con el objetivo de contribuir a establecer medidas que puedan corregir posibles efectos adversos y potencien una influencia positiva sobre el empleo.

Resulta necesario aprender de la experiencia, los resultados y la evaluación de los diferentes planes formativos de años anteriores para avanzar en la adecuación de estos a las finalidades que persiguen. Las convocatorias hemos de dotarlas de una mayor agilidad en todas sus fases y, a su vez, las programaciones han de planificarse en línea con la realidad del mercado laboral de cada uno de los territorios de nuestra Comunidad Autónoma, ya que no todos tienen las mismas necesidades ni la misma configuración del mercado laboral. Es imprescindible más que nunca la puesta en marcha de **estrategias territoriales**, junto con un análisis más en profundidad del devenir del mercado de trabajo en los diversos sectores estratégicos.

Para ello, se elaborarán análisis cuantitativos y cualitativos sobre la incidencia en el mercado laboral extremeño, de los distintos planes de formación ejecutados en el último periodo. Los datos relacionados con las personas deberán recogerse desagregados por sexo, siendo necesario incorporar indicadores de género en las operaciones estadísticas que posibiliten un mejor conocimiento de la realidad. Los resultados deben ser analizados desde la perspectiva de género, de manera que nos permita redirigir y adaptar la oferta formativa en las siguientes actuaciones a desarrollar.

3.10 III-PLAN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y DE LAS CUALIFICACIONES

La combinación de los dos sistemas de Formación Profesional es una herramienta fundamental para facilitar la consecución del objetivo estratégico de creación y potenciación de un tejido productivo eficiente y competitivo.

La necesidad de vincular y relacionar la educación y la empleabilidad, para las personas jóvenes y para toda la población en general, que se encuentra fuera del mercado laboral debe ser uno de los objetivos principales de esta estrategia de empleo. Es necesario formar a personas que, con competencias profesionales específicas pero también con competencias genéricas, tengan la capacidad necesaria para integrarse con relativa facilidad en nuevos entornos y equipos de trabajo dentro de un mercado en permanente cambio y evolución donde el concepto, hoy carente de toda vigencia, de

un mismo trabajo para toda la vida va dejando paso a personas que saben adaptarse a trabajos y capacidades cambiantes como lo es el propio ritmo de un mercado laboral globalizado donde nuevas profesiones y nuevos retos surgen a cada momento.

Esta integración se realizará en dos niveles:

a) Desarrollo de acciones de Formación para el Empleo en centros educativos de Formación Profesional, a partir de una planificación conjunta de las necesidades formativas y de los recursos disponibles.

b) La Red de Centros Integrados deberá dar respuesta a las demandas de formación tanto de la Formación Reglada como para el Empleo. En su planificación participarán las organizaciones empresariales y sindicales y la administración autonómica a través del Consejo de Formación Profesional de Extremadura y de sus Consejos Sociales.

Los firmantes del plan adquieren el compromiso de implicarse en la planificación, desde la firma del Plan, de la Red de Centros Integrados, de forma programada, junto al trabajo de revisión de la Formación Profesional de Extremadura y las medidas ya articuladas en el Plan de Impulso a la Formación Profesional de Educación.

3.11 ELABORACIÓN DE LOS MAPAS TERRITORIALES DE OPORTUNIDADES FORMATIVAS, CONECTADAS CON LAS ESTRATEGIA DE DESARROLLO LOCALES

Es evidente que el mercado de trabajo extremeño no es un todo único, según sus zonas y comarcas presenta variables a las que hay que atender para que éste sea eficiente. Los recursos formativos y las medidas de empleo que se pongan en marcha deben apoyar estas estrategias.

Promoción del mercado laboral de cada zona atendiendo a una mayor diversificación de su economía, potenciando otros sectores frente a la exclusividad del sector agrícola y ganadero, permitiendo un avance en el desarrollo económico y social del entorno rural extremeño. Para ello se elaborará un catálogo de acciones formativas prioritarias, consensuadas por los órganos de participación y un paquete de medidas de apoyo a estos sectores empresariales en cada zona.

Estos **mapas se conectarán con las Estrategias de Desarrollo Territoriales** impulsadas tanto desde el punto de vista regional (RIS3) como local y comarcal (Estrategias de Desarrollo Local a través de los GAL (Grupos de Acción Local) y Planes Territoriales de las Diputaciones Provinciales).

Se trata de apostar por un desarrollo descentralizado que permita un crecimiento equilibrado de todo el territorio, promoviendo actividades alternativas a la agricultura, especialmente aquellas que incidan en el desarrollo tecnológico, empresas transformadoras., empresas auxiliares y de servicios.

3.12 RED DE CENTROS DE REFERENCIA NACIONAL UBICADOS EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

La red de Centros de Referencia Nacional ubicados en nuestra Comunidad Autónoma debe configurarse como un referente en la innovación y la experimentación en el área profesional de Agricultura de la Familia Profesional Agraria, en el caso del Centro Nacional de Formación Ocupacional de Don Benito, y del área profesional de Agroturismo de la familia profesional Hostelería y turismo en el caso de la Escuela Superior de Hostelería y Agroturismo de Extremadura.

Ambos centros deben exprimir todo su potencial de innovación y experimentación hasta situar a la Comunidad Autónoma como referente en todo el territorio nacional en los ámbitos de la Agricultura y el Agroturismo.

Son objetivos en tal sentido, a partir de la propuesta del Consejo Social de los respectivos centros, integrados por los Agentes Sociales y otras entidades representativas, y de acuerdo con el plan de actuación plurianual, la elaboración de los planes anuales que serán objeto de autorización mediante el convenio de colaboración entre la Administración General del Estado y la Comunidad Autónoma de Extremadura.

3.13 PROGRAMA DE FORMACIÓN SECTORIZADA, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y COMPETENCIAS GENÉRICAS EN EL MARCO DE LA EMPRESA

El III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, 2015, 2016 y 2017 de las organizaciones CEOE (Confederación Española de Organizaciones Empresariales), CCOO (Confederación Sindical de Comisiones Obreras) y UGT (Unión General de Trabajadores), reservaba un capítulo importante a la formación y cualificación profesional, que deberá ser abordado en el marco de la interlocución, como referencias que deben ser contemplada en el marco de la Negociación Colectiva en Extremadura porque nos permitirá poner en valor una apuesta necesaria por el Sistema Nacional de las Cualificaciones Profesionales, al centrar objetivos, planificar actuaciones y resolver déficit estructurales en nuestra mercado de trabajo, caracterizado por una deficitaria cualificación en sectores con escaso valor productivo y con necesidades de mejora en aquellos que deben ser fuerza motriz de nuestra economía.

La Junta de Extremadura, a través del SEXPE, concertará con los Agentes Sociales y Económicos firmantes del Plan, un Programa cuyo objetivo será potenciar las competencias tanto profesionales como genéricas para delegados/as y personas que conforman la estructura de las organizaciones empresariales y sindicales para el mejor desarrollo de sus funciones relacionadas con la formación para el empleo, la negociación colectiva y la participación en la misma. Este programa se acogería a la previsión que hace la Ley 30/2015 de Formación Profesional para el Empleo, para atender estas necesidades, mediante convenio de colaboración que se firme al efecto.

A tal efecto se creará una comisión estable para la gobernanza del nuevo papel que le ha sido asignado a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Este nuevo papel debe abarcar el diseño estratégico, la planificación, difusión, control, seguimiento y evaluación de la Formación Profesional para el Empleo, especialmente la dirigida a personas ocupadas.

De esta forma, se podrá firmar convenio de colaboración entre la Consejería de Educación y Empleo y las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del Plan de Empleo, fijando en cada acuerdo la colaboración con cada una de ellas.

3.14 PROGRAMAS DE FORMACIÓN ESPECÍFICOS PARA PERSONAS Y COLECTIVOS CON ESPECIALES DIFICULTADES DE INSERCIÓN

Se podrán en marcha programas específicos para la formación de personas con necesidades formativas especiales o que tengan dificultades para su inserción o recualificación profesional.

El diseño de programas específicos con colectivos que tienen especiales dificultades para integrarse o reintegrarse en el mundo laboral, debe ser abordado desde una perspectiva global.

A los grupos que hasta ahora formaban parte de estos colectivos con especiales dificultades de inserción en el mundo laboral, como son las personas desempleadas de larga duración, las personas con diversidad funcional, las mujeres víctimas de violencia de género, etc. se unen otros que también lo son pero que nunca han tenido un tratamiento específico, tales como las personas trabajadoras de zonas o sectores profesionales o económicos en crisis, con especiales dificultades para la generación o mantenimiento del empleo, mujeres en aquellos sectores en los que se encuentren subrepresentadas, entre otros.

El reconocimiento a la diversidad nos plantea la necesidad de incorporar en esta medida el **concepto de interseccionalidad de género** como herramienta para el análisis y la planificación de actuaciones. Este, nos permite tener en cuenta la interacción que se produce entre el género y otros factores de discriminación, provocando una mayor desigualdad social, con el objetivo de atender a la diversidad de las mujeres, mediante la puesta en marcha de mecanismos antidiscriminación de acción integral.

3.15 PROMOVER PRÁCTICAS PROFESIONALES NO LABORALES EN EMPRESAS Y ACCIONES CON COMPROMISO DE CONTRATACION

Las prácticas profesionales deben ser una herramienta para la adquisición y desarrollo de destrezas y conocimientos, por ello se prestará una especial atención al rigor y la calidad de estas prácticas, de forma que, a través del su seguimiento y control, se

garantice que la efectiva realización de estas se corresponde con las experiencias que las personas beneficiarias deben adquirir a la finalización de las mismas, y no con funciones de diferente naturaleza a aquellas.

Es por ello que se configura como objetivo prioritario el impulso a las prácticas profesionales no laborales en empresas, dentro del periodo formativo. Por otro lado, se potenciará el contrato en prácticas para aquellas personas jóvenes con titulación oficial universitaria, o con titulación de Formación Profesional, de grado medio o superior, o titulación del mismo nivel de esta última, correspondiente a las enseñanzas de Formación Profesional, artísticas o deportivas, o bien un Certificado de Profesionalidad.

Por otra parte, se prestará una especial atención a las acciones formativas con compromiso de contratación.

Finalizada la etapa formativa se potenciará la utilización del contrato en prácticas.

3.16 PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES DESARROLLADOS DESDE EL INSTITUTO DE CUALIFICACIONES DE EXTREMADURA

Los procedimientos de evaluación y acreditación de las competencias profesionales desarrollados desde el Instituto de Cualificaciones de Extremadura, se han mostrado como un instrumento facilitador de la empleabilidad y la movilidad, una herramienta que no solo fomenta el aprendizaje a lo largo de la vida, sino que favorece la cohesión social, especialmente en aquellos sectores en que un número significativo de personas carece de la adecuada acreditación de sus competencias profesionales.

En este sentido se establece como claro objetivo, no solo la mejora del sistema, sino dotar de un mayor peso específico y dar una mayor relevancia a este sistema de reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas mediante la formación, la experiencia profesional o cualquier otro tipo de aprendizaje no formal.

Será prioritario resolver la acreditación de aquellas personas con formación y/o experiencia cuyas cualificaciones profesionales son reclamadas como obligatorias para optar a un puesto de trabajo o mantenerlo. Se crearán registros de las personas que no poseen la cualificación profesional en los diferentes sectores.

3.17 PROGRAMA RENOVADO DE FORMACIÓN-EMPLEO

El modelo de programas mixtos de formación y empleo ha constituido una medida importante en el ámbito de las oportunidades de empleo y formación de las políticas activas para la cualificación e inserción profesional de las personas desempleadas con especiales dificultades de inserción y generalmente de baja cualificación, además de contribuir a la realización de actividades de utilidad pública o interés social, por ello, no

han tenido participación en el mismo ni las personas desempleadas con un nivel educativo más elevado ni las empresas privadas.

Principalmente, tienen la consideración de Formación Profesional Dual la actividad formativa inherente a los contratos para la formación y el aprendizaje, que será la necesaria para la obtención de un título de Formación Profesional de Grado Medio o Superior o de un Certificado de Profesionalidad o, en su caso, certificación académica o acreditación parcial acumulable.

3.17.1 ESCUELAS PROFESIONALES.

La Formación Profesional Dual es el conjunto de las acciones e iniciativas formativas, mixtas de empleo y formación, que tienen por objeto la cualificación profesional de las personas trabajadoras en un régimen de alternancia de la actividad laboral en una empresa con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de Formación Profesional para el Empleo o del sistema educativo, que debe adaptarse a la realidad socioeconómica de la región.

Se implementará un Programa de Formación Profesional Dual, mixto de formación y empleo, que tenga por objeto la alternancia de una actividad formativa conducente a la obtención de un Certificado de Profesionalidad, que permitan la cualificación profesional o inserción laboral de las personas trabajadoras desempleadas.

Se tendrán en cuenta estas premisas a la hora del diseño de los proyectos:

- Se adaptarán a la estrategia de desarrollo socioeconómico y territorial.
- Los proyectos deberán tener la suficiente solidez y su viabilidad técnica será contrastada.
- Se incorporarán nuevos métodos y técnicas de competencias profesionales.
- Acompañamiento y coordinación para la inserción profesional del alumnado durante y a la finalización de los proyectos.

Se establecerán Escuelas Profesionales de Nivel 1, 2 y 3.

3.17.2 ESCUELAS DE INNOVACIÓN Y TALENTO

Se desarrollarán programas piloto de nivel formativo combinando la formación con la práctica profesional y el trabajo en empresas y entidades privadas dirigidos a personas con titulación universitaria o de Formación Profesional, ó Certificado de Profesionalidad con temáticas relacionadas con la innovación, las tecnologías y las competencias colaborativas, ó de formación para la puesta en marcha de proyectos empresariales sobre el emprendimiento (liderazgo, innovación y creatividad, iniciativa emprendedora,

financiación, toma de decisiones y desarrollo personal, entre otras) combinado con acciones de orientación, asesoramiento especializado y acompañamiento.

Este nuevo modelo deberá contemplar estructuralmente la innovación para acercar este tipo de proyectos a los sectores privados de nuestra economía, con la incorporación de competencias genéricas adaptadas individualmente al alumnado participante en su desarrollo.

Este programa incorporará una atención especial al cumplimiento de las políticas de igualdad de género.

3.17.3 PROGRAMA DE SEGUIMIENTO DE CONTRATACIÓN Y APRENDIZAJE

Dentro de la Formación Profesional Dual, este contrato será potenciado para la obtención de un título de Formación Profesional o de un Certificado de Profesionalidad o, en su caso, certificación académica o acreditación parcial acumulable.

En estos contratos de formación y aprendizaje se va a desarrollar una metodología para efectuar los controles adecuados a la actividad formativa inherente a aquellos. Se llevará a cabo este control por parte del personal técnico del Servicio de Formación, en un primer momento, en las visitas a los centros acreditados donde se van a producir las pruebas presenciales del módulo o módulos formativos o certificados de profesionalidad, y con posterioridad se efectuarán controles tanto en los niveles de acceso por parte del alumnado a las plataformas virtuales de teleformación homologadas, como sobre las facturaciones efectuadas.

En el Plan de Empleo Joven se determinarán actuaciones concretas de información y acompañamiento a estos/as durante el tiempo de la contratación y tras su finalización.

3.18 IMPULSO Y REFUERZO DE LAS UNIDADES PROMOCIÓN Y DESARROLLO

La experiencia nos indica que las Entidades Promotoras necesitan contar con un equipo técnico especializado que colabore en la preparación, acompañamiento y evaluación de los programas mixtos de formación y empleo.

Para ello se seguirá desarrollando estructuras de apoyo renovando sus procedimientos, objetivos y técnicas que deberán contribuir a la innovación en estos programas, prestar asistencia didáctica y técnica que redunde en la calidad de la formación que se imparte, en la inserción laboral de los alumnos y alumnas participantes, así como en la gestión y evaluación de dichos proyectos.

3.19 PROGRAMA DE ACCIONES FORMATIVAS EXTERNAS AL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO, REALIZADO POR OTRAS ENTIDADES Y ORGANIZACIONES

Se mantendrá y dará un **nuevo impulso al desarrollo de acciones formativas a través de los centros y entidades de formación acreditados** en el Registro de Centros y Entidades de Formación Profesional para el Empleo de la Comunidad Autónoma de Extremadura, las cuales no son objeto de financiación con fondos públicos procedentes del SEXPE y que son conducentes a la obtención de los Certificados de Profesionalidad o acreditación parcial acumulable, dirigidas tanto a personas trabajadoras en activo como a personas desempleadas.

Se prestará especial atención a la agilización de los procedimientos de autorización a los centros y entidades de formación acreditados en el Registro de Centros y Entidades de Formación Profesional para el Empleo de la Comunidad Autónoma de Extremadura, así como a las actividades de seguimiento y control de la calidad de la formación impartida.

Las acciones formativas externas al Servicio Público de Empleo que sean realizadas por otras entidades y organizaciones, serán supervisadas y evaluadas por la Comisión para la Gobernanza de la Formación en el Empleo.

3.20 PLAN ANUAL DE SEGUIMIENTO Y CONTROL DE LAS ACCIONES FORMATIVAS

Se va a desarrollar un plan de seguimiento y control de las diferentes acciones formativas con una perspectiva mejorada y ampliada notablemente respecto a los controles actuales, donde se tratará de acercar el seguimiento de las acciones de formación para personas ocupadas al que se desarrolla en el caso de las acciones formativas para personas desempleadas que llega a la totalidad de las mismas.

El plan que ahora se va a implementar es notablemente más ambicioso que el establecido en la norma, tratándose de alcanzar un seguimiento de acciones muy superior al actual en una tendencia a igualarse en un futuro con el que se lleva a cabo en las acciones para personas desempleadas.

A partir de ahora estos controles van a tener las siguientes mejoras:

- Ampliación del número de controles y seguimientos, en especial en las acciones programadas para personas ocupadas.
- Los controles y el seguimiento se van a aplicar a todas las tipologías de formación, con independencia de que estén o no vinculadas a certificados de profesionalidad.
- Territorialización del seguimiento y el control de estas acciones en sus diferentes modalidades.

- Se va a llevar a cabo un plan de seguimiento de las plataformas virtuales de teleformación.
- Se diseñará un plan de formación para el personal técnico que realicen estas funciones, especialmente en seguimiento y control en teleformación.

Estas actuaciones de seguimiento y control serán planificadas y coordinadas desde la Comisión para la Gobernanza de la Formación en el Empleo.

ENTIDADES IMPLICADAS Y PARTICIPANTES

- SEXPE.
- Administración Educativa.
- Otros departamentos de la Junta de Extremadura con actuaciones en formación.
- Agentes Sociales y Económicos, firmantes del Plan.
- Grupos de Acción Local.
- FEMPEX.
- Diputaciones Provinciales.

EJE 4 FOMENTO DEL EMPLEO EN EL MERCADO DE TRABAJO



El mercado de trabajo de Extremadura está muy dualizado y es selectivo; esta situación provoca **una desigualdad de oportunidades significativa en el acceso al empleo**. Por ello, se hace necesario **segmentar y caracterizar a la población activa** para detectar en profundidad sus debilidades para desarrollar programas específicos y dirigidos.

En los últimos años hemos pasado de cifras históricas de ocupación a máximos volúmenes de desempleo. Los riesgos derivados del paro y la precariedad afectan al conjunto de la sociedad y son un problema de todos y todas, afectando en primer lugar a las personas trabajadoras y trabajadoras que se encuentran en esta situación y

también al resto de personas ocupadas puesto que provocan además un deterioro de las condiciones de trabajo, la reducción sistemática de los derechos laborales y como consecuencia la desigualdad y el déficit en cohesión social.

Es preciso un compromiso general dirigido al objetivo del empleo para todos y todas: la orientación de **todas las políticas y actuaciones públicas hacia la creación efectiva de empleos estables, de calidad y en igualdad.**

Las políticas de empleo deben ser transversales y encaminarse necesariamente tanto a la prevención de su destrucción, como a contribuir a su generación y a perseguir la mejora de su calidad respecto a las condiciones de trabajo de todas las trabajadoras y trabajadores extremeños.

Junto a las medidas de dinamización económica de Extremadura y de generación de un más y mejor sector productivo regional, medidas que irán acompañadas incuestionablemente de efectos positivos en la creación de empleo, debemos definir estrategias que permitan la optimización de todo tipo de recursos generadores de empleo en la Comunidad.

Apostamos por una política que permita la reducción de los procesos de cronificación de las situaciones de estancamiento vital y de desorientación personal, y del desencanto social en el que están instalados por el transcurso del tiempo sin percibir una oferta formativa o laboral que les motive.

MEDIDAS

4.21 DEFINICIÓN DE UN NUEVO MODELO DE INTERVENCIÓN EN COHESIÓN SOCIAL PARA LOS COLECTIVOS CON ESPECIALES DIFICULTADES DE INSERCIÓN

La metodología que se va a utilizar en cada uno de los programas dirigidos a personas en riesgo de exclusión estará alineada y forma parte del nuevo posicionamiento de la Comunidad de Extremadura, que está al lado de las personas, y tiene como fin un nuevo modelo de integración de recursos y promueve el compromiso entre los agentes.

Partirá de un planteamiento en el que las personas con especiales dificultades de inserción protagonizan un proyecto de mejora laboral, las empresas obtienen oportunidades de crecimiento para mejorar sus resultados y su visibilidad en la sociedad, y el Tercer Sector aporta innovación y compromiso social.

Las actuaciones se organizarán en tres tipos:

Básicas: Aquellas actuaciones que se dan en todos los itinerarios.

Optativas: Aquellas actuaciones que se dan en función del itinerario.

Transversales: Aquellas actuaciones que están en todos los itinerarios, pero que no afectan al itinerario sino al programa.

4.22 PLAN EMPLEO JOVEN DE EXTREMADURA

PROGRAMA INTEGRAL DE EMPLEO.

Programa integral dirigido a mejorar la ocupabilidad de las personas jóvenes en desempleo con el objetivo de mejorar su inserción laboral, mediante itinerarios individualizados que comprenden acciones de información, orientación, asesoramiento, formación, práctica laboral y movilidad geográfica para la búsqueda de empleo y fortalecimiento de habilidades sociales. Su objetivo es determinar las capacidades e intereses de las personas jóvenes, gestionar su trayectoria individual de aprendizaje y búsqueda de empleo, la puesta en práctica de iniciativas empresariales y su inserción en el mercado de trabajo.

El Plan de Empleo Joven integrará todas las aportaciones que puedan realizarse desde las entidades e instituciones relacionadas e interesadas con la situación de las personas jóvenes, si bien, este Plan de Empleo Joven formará parte de toda la estrategia articulada y definida desde la mesa de concertación social para el empleo y las relaciones laborales, con los Agentes Sociales y Económicos firmantes del Plan de Empleo de Extremadura.

SISTEMA DE GARANTÍA JUVENIL.

El sistema de garantía juvenil será un instrumento de impulso para la integración de las estrategias de empleo joven en el conjunto de las políticas de empleo, incluyéndose dicho sistema como acción prioritaria de los objetivos del empleo.

TALLERES DE EDUCACIÓN Y CUALIFICACIÓN

Programa innovador destinado a mejorar los niveles de educación y cualificación de las personas jóvenes mediante proyectos combinados de acciones del sistema educativo y del sistema laboral.

PROGRAMA DE EMPLEO COLABORATIVO Y COMPETENCIAS PROFESIONALES

Sesiones grupales de trabajo en equipo para hacer frente al desempleo, con el coaching como metodología de base y un programa de trabajo que incluye el desarrollo de competencias transversales, estrategias de búsqueda de empleo activas, creación de redes y contactos profesionales, desarrollo de inteligencia emocional, orientación profesional, emprendimiento y formación.

ITINERARIOS PERSONALIZADOS E INDIVIDUALES DE INSERCIÓN

Comprenderá la atención específica a la persona joven, al objeto de identificar sus habilidades, sus competencias, su formación y experiencia, sus intereses y las posibles oportunidades profesionales. Esta información se utilizará para la elaboración del perfil del usuario o de la usuaria y su itinerario personalizado de inserción. Dicho itinerario

conllevará el diseño de las acciones y medidas que se consideren más adecuadas para la mejora de su empleabilidad.

FORMACIÓN EN HABILIDADES Y ASISTENCIA PARA EL AUTOEMPLO

Colaboración entre el Instituto de la Juventud y el SEXPE para desarrollar acciones de formación en habilidades para la empleabilidad y atención a iniciativas de autoempleo, con especial atención a las personas jóvenes participantes en el Programa de Garantía Juvenil.

PROGRAMA DE MOVILIDAD: RED EURES

“European Employment Services” es la Red de los Servicios Públicos de Empleo de los Estados miembros de la UE y la Comisión Europea, con un sistema informático común y un procedimiento de intercambio en tiempo real de ofertas e información en materia de empleo.

En este programa se potenciará su objetivo de informar, asesorar y apoyar a la movilidad geográfica y funcional en el ámbito europeo.

4.23 PLAN PARA LA EMPLEABILIDAD Y LA RECUALIFICACIÓN DE LOS MAYORES DE 45 AÑOS

El objetivo de este programa es facilitar la incorporación o la reincorporación al mercado de trabajo de las personas con especiales dificultades en este sentido, y en el que repercute especialmente el paro de larga duración.

ACUERDO PERSONAL DE EMPLEO

El primer eje incluye la formalización de un Acuerdo Personal de Empleo entre la persona interesada y el SEXPE. Mediante el mismo la persona que lo suscribe se compromete a participar activamente en las acciones para la mejora de su empleabilidad y búsqueda activa de empleo, mientras que el SEXPE facilitará la participación y seguimiento de dichas acciones. La formalización de este acuerdo, que se hará presencialmente en una oficina del SEXPE, supone el inicio de un Itinerario Personalizado de Inserción que tutelaré el recorrido de esa persona hacia la empleabilidad y la consecución de un puesto de trabajo.

CREACIÓN DE MÉTODOS DE ATENCIÓN PREVENTIVA A PERSONAS TRABAJADORAS

Se crean métodos de Atención Preventiva a Personas Trabajadoras, para atender a las que tengan especial riesgo de perder su empleo en un plazo breve, atendiendo a causas verificables. En estas unidades se desarrollarán fundamentalmente las líneas de

mantenimiento o aseguramiento del empleo, reorientación de la carrera profesional y asesoramiento en la acreditación de competencias, así como aquellas que determinen la situación del mercado laboral en ese momento.

ACCIONES DE FORMACIÓN

Se contemplan la reserva preferente del 20% de plazas para mayores de 45 años en acciones de Formación para el Empleo y Talleres de Empleo. Por otra parte se realizarán talleres de emprendimiento y acciones de formación '45 Plus', destinadas específicamente a este colectivo, para la adquisición de competencias y estrategias de Formación Profesional y para la creación de un empleo por cuenta propia. Se incluye además un servicio de prospectiva de sectores de empleo emergente y sostenible vinculado al territorio, con un mapa de las profesiones con mayor demanda en cada sector.

4.24 PLAN DE EMPLEO SOCIAL

El Plan de Empleo social tendrá como objetivo la creación de empleo mediante la contratación de las personas en riesgo de exclusión social, paradas de larga duración, sin ningún tipo de prestación. Este plan se diseñará a partir de la evaluación y la experiencia adquirida en el plan del año 2015.

4.25 PROGRAMA PARA LAS PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL

APOYO A LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DIVERSIDAD FUNCIONAL.

Las barreras tanto arquitectónicas como sociales que dificultan la inserción laboral de las personas con diversidad funcional, son a menudo superadas por los estímulos económicos destinados a las empresas para este fin. Por ello, la contratación de personas con diversidad funcional debe tener mayor nivel de ayuda que otros grupos de población. Por esta razón, se establecerán subvenciones a la contratación de personas con diversidad funcional, en un porcentaje igual o superior al 33%, por empresas ordinarias.

Junto a las ayudas económicas a la contratación, se subvencionará la adaptación al puesto de trabajo y la dotación de medios de protección o eliminación de barreras arquitectónicas y/o de la comunicación.

En cuanto a la formación, se promoverá su adaptación en todos los ámbitos; materiales, accesos, personal de apoyo, intérpretes de lengua de signos, etc.

CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

Los Centros Especiales de Empleo realizan una labor esencial para la sociedad extremeña. Se han de establecer y reforzar los mecanismos de control para el buen funcionamiento de los Centros, a la vez que se ha de continuar favoreciendo la transición al mercado de trabajo ordinario y aumentando el apoyo al empleo que generan, pues sin su concurrencia tendríamos una sociedad más insolidaria.

Asimismo, se pondrá en marcha un programa especial de tutela de los derechos laborales de las trabajadoras y las personas trabajadoras de los Centros desde la autoridad laboral. Programa que deberá ser consensuado con los firmantes del Plan. Junto a los citados Centros, se fomentará y controlará los centros ocupacionales y los enclaves laborales.

PROGRAMAS DE EMPLEO CON APOYO Y AJUSTE PERSONAL.

La promoción y extensión de los programas de empleo con apoyo y de ayudas para las unidades de ajuste personal y social, será una actividad de especial interés en el ámbito de la cohesión social, de modo que los Centros Especiales de Empleo puedan contar con mayores instrumentos para la integración laboral de las personas con diversidad funcional.

4.26 PLAN DE EMPLEO EN EL MEDIO RURAL

La Junta de Extremadura, con una implicación preferente de la Consejería de Educación y Empleo y la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio., impulsarán un Programa Regional de Empleo para el Medio Rural, dirigido a las personas eventuales agrarias, procurando la dinamización y el desarrollo de las poblaciones rurales.

ESPECIAL ATENCIÓN A LAS PERSONAS TRABAJADORAS EVENTUALES AGRARIAS DEL MEDIO RURAL.

Se hace necesario abordar un estudio y una planificación de las consecuencias en nuestro mercado laboral de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras eventuales agrarias.

Consideramos, en este apartado, incluir una especial reivindicación sobre la problemática de las personas trabajadoras eventuales agrarias. Por ello, se exigirá al gobierno central la definición de un plan especial , financiado, para las eventuales agrarias, que permita una normalización del mercado agrario extremeño, resolviendo el problema acumulado debido a una problemática histórica. Se prestará especial

atención a la situación que afecta a la mujer trabajadora, debido a su incorporación masiva a la actividad en el mundo rural.

4.27 PLANES DE MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD PARA OTROS COLECTIVOS

Además de los colectivos considerados prioritarios o en riesgo de exclusión se desarrollarán medidas y actuaciones específicas para las personas comprendidas entre 30 y 45 años y otros grupos de población con especiales dificultades de inserción laboral o que provengan de sectores en procesos de mejora y reconversión.

4.28 EMPLEO E IGUALDAD DE GÉNERO

El Plan de Empleo 2016-2017 tiene como objetivo no sólo crear más empleos, sino que éstos sean de calidad para mujeres y hombres. Para ello, se hace necesario incorporar la perspectiva de género de forma transversal en todas las medidas, aspectos y ámbitos del mismo, con el fin de erradicar las manifestaciones de discriminación directa e indirecta, que tienen lugar en el mercado laboral y en la formación.

Igualmente, se establecerán las acciones positivas que se consideren oportunas en línea con la Ley 8/2011 de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura.

Se pretende de este modo:

- Fomentar la sensibilización social y empresarial en relación con la igualdad de oportunidades.
- Reducir la segregación horizontal y vertical en el mercado laboral y en la formación de mujeres y hombres.
- Reducir la precariedad en los sectores, actividades y ocupaciones feminizadas para evitar su deterioro.
- Favorecer un uso equilibrado de la contratación a tiempo parcial de mujeres y hombres.
- Contribuir a la vigilancia de las remuneraciones que perciben hombres y mujeres para hacerlas más equitativas.
- Establecer medidas para que, en los procesos de selección y promoción profesional, se respeten los principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Facilitar la vuelta al trabajo a aquellas mujeres que han abandonado el mercado laboral para el cuidado de menores y personas en situación de dependencia.

4.29 LA INSERCIÓN LABORAL DEL COLECTIVO LGBTI DE EXTREMADURA

En consonancia con el artículo 5 de la Ley 12/2015, de 8 de abril, la Junta de Extremadura llevará a cabo políticas de empleo que garanticen el ejercicio del derecho al trabajo para la personas LGBTI (Hombres y Mujeres Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales).

A tal efecto el Plan de Empleo adoptará medidas adecuadas y eficaces que tengan por objeto:

- a) La promoción y defensa de la igualdad de trato en el acceso al empleo o una vez están las personas empleadas.
- b) Promover en el ámbito de la formación el respeto de los derechos de igualdad y no discriminación de las personas LGBTI.
- c) Desarrollar estrategias para la inserción laboral de las personas transexuales y transgéneros.
- d) La prevención, corrección y eliminación de toda forma de discriminación por orientación sexual e identidad de género, en materia de acceso al empleo, contratación y condiciones de trabajo.
- e) Información y divulgación sobre derechos y normativa.
- f) Incorporar en las convocatorias de ayudas y subvenciones de fomento del empleo criterios de igualdad de oportunidades.
- g) Incorporar en las convocatorias de ayudas para la conciliación de la vida laboral y familiar, cláusulas que contemplen la heterogeneidad del hecho familiar.
- h) El impulso, a través de los Agentes Sociales, de la inclusión en los convenios colectivos, de cláusulas promoción, prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación por causa de orientación sexual, expresión e identidad de género.
- i) El impulso para la elaboración, con carácter voluntario, de planes de igualdad y no discriminación que incluyan expresamente a las personas LGBTI, en especial en las pequeñas y medianas empresas.

4.30 ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

CONTRATACIÓN INDEFINIDA

La contratación indefinida es la mejor garantía para reducir las inaceptables tasas de temporalidad, la segmentación del mercado de trabajo y contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas. En los últimos tiempos su presencia se

está convirtiendo en residual. Para ello se pondrán en marcha las siguientes actuaciones

- Evaluar las medidas implementadas hasta el momento y su impacto en el empleo estable y en la igualdad de mujeres y hombres.
- Fomento del empleo indefinido con medidas que reequilibren la presencia sectorial de mujeres y hombres
- Actualizar las ayudas y subvenciones a la contratación indefinida de trabajadores y trabajadoras, y la transformación de contratos temporales en indefinidos, revisando las condiciones de las mismas (duración, cuantías, colectivos...etc).
- Introducción de una modalidad de ayudas vinculada a las bonificaciones directas de las cuotas patronales por contingencias comunes a la Seguridad Social. En el corto plazo, esta posibilidad se enfrenta con la dificultad de establecer los necesarios mecanismos técnico-administrativos bilaterales con la Tesorería de la Seguridad Social. Esta instrumentación de las ayudas al empleo de calidad se desarrollará una vez formalizado el correspondiente Acuerdo con la Tesorería General de la Seguridad Social.

Atendiendo a la declaración consignada en el Plan de Impulso económico se establece que las ayudas a la contratación indefinida podrán orientarse a las bonificaciones de la Seguridad Social, en el caso de que se suscribiera un acuerdo o convenio regulador entre la Seguridad Social y la Comunidad Autónoma de Extremadura. Las ayudas serán las siguientes:

CONTRATACION INDEFINIDA

PROG I: CONTRATACION INDEFINIDA INICIAL

PROG II: TRANSFORMACIÓN TEMPORALES EN INDEFINIDOS

CONTRATACION INDEFINIDA DE PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL

PROG I: CONTRATACION INDEFINIDA INICIAL

PROG II: TRANSFORMACIÓN TEMPORALES EN INDEFINIDOS

DEDUCCIONES EN LAS CUOTAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL CON CARGO A LA JUNTA DE EXTREMADURA.

FOMENTO DEL EMPLEO FEMENINO

- Mantener la consideración de las mujeres como personas con atención prioritaria en las políticas de empleo y de Formación para el Empleo del SEXPE.
 - Se diseñarán itinerarios formativos para mujeres con dificultades de inserción, tutorizados por personal técnico de orientación, integrando la

perspectiva de género en la orientación profesional y Formación para el Empleo.

- Se considerará en todo caso como grupo preferente a las mujeres víctimas de violencia de género respecto de su incorporación a los programas de empleo subvencionados por el SEXPE. Se fomentará su empleo a través de planes integrales y de itinerarios específicos dirigidos a favorecer su contratación por parte de las empresas, para que puedan tener un más fácil acceso al mercado de trabajo. Igualmente se establecerán ayudas para su acceso al trabajo por cuenta propia.
- Ayudas a la contratación de mujeres en empleos masculinizados.
- Ayudas a la transformación de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo.
- Ayudas para la contratación de mujeres que lleven más de 24 meses desempleadas después de parto o adopción.

4.31 PROMOCIÓN DEL EMPLEO MEDIANTE LA CONTRATACIÓN PÚBLICA. EMPLEO DE EXPERIENCIA

Los programas de Empleo de Experiencia en las Entidades Locales, formulados a través de la contratación de personas desempleadas, han venido favoreciendo la incorporación de personas desempleadas al mercado de trabajo.

El desarrollo de estos programas debe alcanzar una nueva etapa que haga posible su vinculación con la inserción profesional a través de diversas medidas. La duración de las contrataciones será por un año y deberán considerarse las siguientes condiciones: Las personas contratadas con cargo a este programa deberán participar durante el tiempo que dure su contratación en, al menos, una acción de orientación profesional de búsqueda activa de empleo o de asesoramiento para el autoempleo. Igualmente, deberán realizar, al menos, una acción formativa que favorezca un incremento en su cualificación profesional.

Las personas que finalicen la contratación en este programa, deberán ser atendidas de forma prioritaria en las redes territoriales técnicas para el empleo y en el nuevo sistema de Orientación Profesional, debiendo desarrollar con ellas actividades de acompañamiento y tutorización para la inserción laboral.

ENTIDADES IMPLICADAS Y PARTICIPANTES

- SEXPE.
- Agentes Sociales y Económicos, firmantes del Plan.

EJE 5 TRANSICIÓN ENTRE EL SISTEMA EDUCATIVO Y EL LABORAL: COMPETENCIAS Y EMPLEABILIDAD



La necesidad de construir un puente entre la educación y el empleo, para las personas jóvenes y para toda la población, que se encuentra fuera del mercado laboral es una prioridad de la estrategia de empleo de Extremadura. Conseguir esto implica un cambio en la manera de construir y organizar la educación y la Formación Profesional para el Empleo. Las organizaciones ya demandan personas flexibles, que se integren con facilidad en nuevos entornos y equipos de trabajo, personas que puedan desenvolverse, con espíritu emprendedor personal y que compartan objetivos, planteamientos y resultados.

La estrategia de empleo para Extremadura plantea la **incorporación de nuevos doce retos en materia de competencias profesionales y habilidades sociales** a los que debemos enfrentarnos para favorecer el crecimiento personal y social, la creación de empleo, el aumento de la productividad y la mejora de las condiciones de vida.

La OCDE ha instado a España a construir un puente entre la educación y el empleo, para las personas jóvenes y para toda la población que se encuentra fuera del mercado laboral. (El 40% de las personas que emplean a otras sostiene que la falta de habilidades es la principal razón).

Con este Eje se pretende:

- Promover un **cambio en la cultura educativo y laboral**, en colaboración con los Agentes Sociales y Económicos. Una cultura que promueva la cualificación profesional, las competencias socioprofesionales y las habilidades genéricas. Establecer un **plan para mejorar la gestión de la transición entre el sistema educativo y el mercado de trabajo**, buscando la reducción del abandono escolar temprano.
- Establecer mecanismos de **coordinación con el Sistema Educativo**, implantando procedimientos y protocolos de actuación entre la Administración Educativa y la Laboral. Estos mecanismos, entre otros, sería un acercamiento entre el personal docente de la comunidad educativa y el ámbito empresarial incorporando metodologías para fomentar entre el alumnado la cultura emprendedora.
- **Replantear la orientación y el seguimiento de las personas jóvenes que abandonan el sistema educativo**, para ayudarles a la construcción de sus proyectos de vida. Programa especial de Formación para el Empleo de personas jóvenes sin titulación escolar, sin acreditación y por ello en situación de riesgo. Establecer redes de apoyo y tutorización para personas jóvenes con dificultades de incorporación a la formación. Programas especiales para zonas especiales, que promuevan la integración de profesionales de educación social y/o orientación laboral, para desarrollar actividades de recuperación y seguimiento sociolaboral. Cambio de significado en la orientación, hasta convertirla en un instrumento facilitador y colaborador en la construcción de itinerarios de vida. Y por último, conectar los itinerarios educativos con los sociolaborales.
- Optimizar y revisar todos los programas de formación, capacitación y transformación de las personas jóvenes.
- **Diseñar una programación coordinada** de especialidades tanto de la Formación Profesional reglada, como de la Formación Profesional para el Empleo.
- **Promover el emprendimiento social y personal, en el sistema formativo**, como base para la mejora de las competencias futuras. Promover la adquisición de competencias claves para la certificación profesional futura.
- **Renovar e innovar en modelos y métodos de aprendizaje.** Promover y reforzar los proyectos innovadores, para convertir los proyectos pilotos en estables y estudiar su transferencia al sistema oficial. Introducción de cursos de Formación Profesional con menos carga académica. Promover vías alternativas para el alumnado que no se siente integrado en las clases regulares.
- Promover programas para maximizar la oferta de formación, mediante **proyectos semipresenciales.**

- Programa para la compatibilización de la formación y el empleo, para que las personas menores de 30 años concilien su actividad laboral con los estudios.
- Implicar y promover la corresponsabilidad de las entidades e instituciones públicas y privadas, con el liderazgo de las corporaciones locales, para el establecimiento de programas de desarrollo y orientación laboral. El objetivo es el **reforzamiento de la relación entre los centros educativos y el entorno sociolaboral**, promoviendo la colaboración con las empresas, en la relación de proyectos de empleo, de formación o de prácticas laborales.
- Diseñar campañas de sensibilización, según colectivos, para dar valor a la formación y a la capacitación, tanto del alumnado como a las familias.
- Colaborar con la comunidad educativa para diseñar programas innovadores de capacitación, dirigidos a las personas que integran la comunidad educativa y a toda la red de formación para el empleo, para el desarrollo y adquisición de las competencias necesarias para prevenir el abandono escolar y, por otra, intervenir en la mejora de los que han abandonado prematuramente el sistema educativo.
- Procurar la continuidad de las ofertas y programas, y convertir los centros educativos en un espacio social relevante y en un instrumento de transformación, innovación y cambio social.
- Capacitación de las personas adultas desempleados con escasa cualificación, convertidas en paradas de larga duración.

Este Eje mantendrá su coherencia con los derivados del Plan de Empleo Joven de Extremadura.

MEDIDAS

5.32 PLAN MASIVO PARA LA ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES TÉCNICAS, GENÉRICAS Y DIGITALES

Este Plan cuenta con la inclusión de programas para el fomento del emprendimiento social, personal y profesional. Se pondrán en marcha programas que promuevan la adquisición de competencias colaborativas y digitales tanto para la población estudiantil en los centros educativos como para las personas que ya forman parte del mercado de trabajo.

A través del Plan de alfabetización Tecnológica, con los espacios en que se desarrolla, se dará respuesta a la ciudadanía para que desarrolle aquellas competencias digitales que les ayudará en cualquier proceso relacionado con la búsqueda de empleo, la mejora de la empleabilidad, el emprendimiento o la gestión de la empresa.

El Plan deberá elaborarse desde la perspectiva de género, de tal forma que se incluyan programas dirigidos a la reducción de la brecha digital de género existente actualmente.

5.33 PROGRAMAS PARA EL DESARROLLO DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN EN MODELOS COLABORATIVOS.

Desarrollo de programas que fomenten y promuevan los modelos de gestión colaborativa, para la cooperación y el trabajo en equipo, para el desarrollo de la economía social.

5.34 PROGRAMAS DE FOMENTO DEL CONOCIMIENTO Y DEL TALENTO.

Desarrollo de programas que **incrementen el conocimiento, la creatividad y el liderazgo**, tanto dentro del sistema educativo como en los programas de Formación Profesional para el Empleo.

5.35 PROGRAMAS DE CORRESPONSABILIDAD E IMPLICACIÓN SOCIAL DE LAS COMUNIDADES LOCALES.

Programa para la **creación de comunidades activas locales**, para la definición y la construcción de proyectos de futuro, en los municipios, con la participación de los centros educativos, instituciones municipales, asociaciones, empresas, economía social, que trabajen en la mejora de la implicación socioeducativa. Programas para la implementación de estrategias de desarrollo territorial-local.

5.36 PLAN PARA LA ADQUISICIÓN DEL GRADUADO EN E.S.O DESDE LA EDUCACIÓN DE ADULTOS.

Plan dirigido a mejorar la empleabilidad de las personas con niveles formativos bajos que no han conseguido titular ni acreditar profesionalmente ningún nivel del sistema educativo, con especial atención a las personas menores de 30 años. Persigue varios objetivos:

1. Elaborar un modelo de intervención que permita detectar y dar respuesta a las necesidades de las personas con bajo nivel formativo con el fin de mejorar su empleabilidad y capacitación, estén aún en el sistema educativo o en transición hacia el mercado de trabajo.
2. Mejorar las condiciones de inserción socio-laboral, desarrollando acciones que mejoren la competitividad de los distintos sectores económicos de la región.
3. Priorizar políticas en educación, formación y Formación Profesional que contribuyan positivamente a la adquisición de capacidades y al aprendizaje permanente, como elemento clave en la demanda actual del mercado laboral (personas ocupadas vs desempleadas) en Extremadura.

4. Cooperar con las Administraciones Públicas competentes para promover actuaciones que mejoren la calidad tanto de la Formación Reglada como la Formación Profesional para el Empleo, su eficiencia y eficacia, así como el impacto de dicha formación en la empleabilidad de las personas trabajadoras y la competitividad de las empresas.
5. Optimizar y poner a disposición las infraestructuras y los equipos humanos existentes tanto en el sistema educativo como en la red de centros de Formación Profesional para el Empleo para la ejecución de cuantas actuaciones se deriven del presente proyecto, facilitando la integración de equipos y acciones conjuntas si fuera necesario.

Dentro del marco que proporciona el Plan, se ha **diseñado una batería de programas que le alimentarán con el fin de atender a la población desempleada con menor nivel formativo y en riesgo de exclusión social**, mejorando sustancialmente la oferta actual de programas, introduciendo mejoras administrativas y considerando como único éxito la mejora masiva de la empleabilidad en Extremadura.

Las líneas de trabajo que recoge con sus respectivas actuaciones son las siguientes:

Programas para la obtención de titulaciones regladas	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Adquisición del título de graduado escolar en educación secundaria obligatoria para personas adultas. ❖ Plan de mejora de la Formación Profesional básica en Extremadura.
Programas de adquisición de competencias profesionales	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Adquisición de las competencias claves a través de un curso de formación en los centros de educación de personas adultas.
Programas para la obtención de certificaciones profesionales	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Reconocimiento de la experiencia laboral y vías no formales de formación. ❖ Obtención de certificados de profesionalidad en IES.
Programas de formación para el empleo	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Talleres de Educación y Cualificación.
Programas para el desarrollo del empleo autónomo y emprendimiento	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Emprender trabajando. ❖ Programas de empleo colaborativo.

ENTIDADES IMPLICADAS Y PARTICIPANTES

- SEXPE.
- Agentes Sociales y Económicos, firmantes del Plan.
- Comunidad Educativa.

EJE 6 POLÍTICAS DE EMPLEO CONECTADAS CON LA ACTIVIDAD ECONÓMICA Y LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL. DETERMINACIÓN ESPECIAL DEL FOMENTO DEL EMPLEO AUTÓNOMO Y LA ECONOMÍA SOCIAL Y EL EMPRENDIMIENTO EMPRESARIAL



Las políticas activas de empleo necesitan reconocer y explorar las oportunidades que se generan desde la actividad económica, para proceder a planificar los programas de orientación, formación e intermediación para desplegar sus potencialidades.

Dichos servicios, así como los programas para el emprendimiento, deben estar conectados con los requerimientos y las tendencias del ámbito económico y empresarial para aumentar sus efectos.

El empleo autónomo como fórmula de inserción viene a suponer un importante instrumento para despejar incertidumbres del mercado laboral. También el empleo en el ámbito de la economía social debe ser estimulado desde ámbitos económicos y de sensibilización puesto que su valor, como modelo mixto y colaborativo, ha supuesto un buen sostén para el empleo en tiempos difíciles y también resulta un modelo de especial interés para compartir proyectos de futuro.

También la colaboración con entidades e instituciones que participan en el ámbito del emprendimiento empresarial, personal y social resulta importante como fórmula de desarrollo de estrategias y recursos que hagan posible un mayor impulso al empleo.

En este ámbito será de especial interés implementar acciones de sensibilización sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

6.37 PROGRAMA DE IMPULSO AL EMPRENDIMIENTO PERSONAL, SOCIAL Y PROFESIONAL.

Las medidas de apoyo al desarrollo empresarial inciden en los factores que favorecen la creación de nuevos puestos de trabajo en la empresa extremeña a través del fomento de la iniciativa empresarial, la inversión y la mejora de la competitividad del tejido productivo, concretándose en actuaciones como:

- **Ampliación de la actual red de Puntos de Acompañamiento Empresarial (PAE's)**, con el fin de que las personas emprendedoras nóveles y las empresas extremeñas tengan más fácil el acceso a los servicios de información, trámites, asesoramiento sobre creación de empresas, financiación, consolidación, competitividad, internacionalización, innovación, turismo, industria, economía social. Se acercará este proyecto a potenciales personas y empresas beneficiarias con el desarrollo de PAE's móviles e itinerantes por la geografía extremeña. Para optimizar los recursos, se contará con la colaboración de otras administraciones.
- Continuidad en el **desarrollo de acciones de apoyo a las pymes**, mediante subvenciones a fondo perdido para iniciativas empresariales que inviertan en activos fijos, ligándolas al empleo creado y/o mantenido.
- Definición de un **mapa integral de recursos para la empresa y la persona emprendedora** a través de una plataforma que ofrezca a la ciudadanía una visión geolocalizada de los servicios de apoyo a las empresas y personas emprendedoras que las distintas entidades ponen a su disposición en las diferentes localidades de la región.
- **Fomento de la cultura de la iniciativa empresarial**, en colaboración con el Instituto de la Juventud, el Instituto de la Mujer de Extremadura, con la Consejería de Educación y Empleo, con la Universidad de Extremadura y con las Organizaciones Empresariales más representativas en todos los niveles educativos, implicando a todos los agentes de la comunidad educativa e instituciones.
- Implantación del programa **"Aprender Emprendiendo"**; consistente en la simulación de las fases de creación, puesta en marcha y gestión de ideas de negocio. Mediante la creación de un entorno simulado, las personas emprendedoras podrán analizar a priori la viabilidad futura de su proyecto, detectar y cubrir sus carencias formativas en el plano de la gestión y administración de empresas y plantear cuáles son las estrategias más eficientes

a seguir para lograr cuota de mercado. Se buscarán acuerdos para la financiación de este programa con otras entidades.

- Desarrollo de **acciones de mentorización experta** y la integración de personas jóvenes con talento para favorecer la renovación y las nuevas tendencias.
- Implementación de un **plan de retorno de las personas jóvenes** que se han visto obligados a salir de Extremadura, apoyando la creación de nuevas empresas.
- Desarrollo de **acciones específicas para mujeres emprendedoras**, en colaboración con el Instituto de la Mujer, ofreciendo herramientas para cada etapa de vida de una empresa.
- Desarrollo de **acciones de formación de alta dirección** para la competitividad empresarial.
- Refuerzo de las **actuaciones encaminadas a la internacionalización** de las empresas, apoyándolas en el conocimiento de los mercados y en el acceso a los mismos, entre otros mecanismos, a través de líneas de avales para licitaciones internacionales.
- Identificación y atracción de empresas con el perfil adecuado para instalarse en Extremadura, a partir del análisis de la oferta y demanda internas y de las necesidades no cubiertas dentro de las cadenas de valor de los distintos sectores.
- Implantación de una **política de estímulos a la ubicación de empresas** en suelo calificado como industrial a través de precios más competitivos y facilidades para su adquisición.
- Puesta en marcha de un **Plan de Impulso a la Innovación**, articulando un aumento de la inversión pública que sirva también de impulso al crecimiento de la I+D+i privada y la colaboración público-privada, y fomentando el emprendimiento de base tecnológica.

6.38 PLAN DE EMPLEO AUTÓNOMO DE EXTREMADURA

Los planes de empleo autónomo concertados hasta la fecha han dirigido sus objetivos tradicionalmente a añadir recursos económicos, desde una óptica básicamente de refuerzo de las estructuras y de subsistencia inicial. Por tanto el nuevo Plan dirigido a este colectivo atenderá a mejorar las condiciones de empleo autónomo y favorecer su crecimiento, mediante la consecución de los siguientes objetivos:

- Promocionar el trabajo autónomo como fórmula de creación de empleo.
- Aumentar la cualificación en el ámbito del autoempleo.
- Estimular la aparición de nuevos proyectos de autoempleo, especialmente los basados en la economía local.
- Mejorar las condiciones de operación del trabajo autónomo.
- Favorecer el mantenimiento y estabilidad del empleo autónomo existente.
- Promover la igualdad entre hombres y mujeres en el Plan Empleo Autónomos.

El Plan de Empleo Autónomo de Extremadura 2016-2019 se incluye como anexo a este Plan de Empleo.

6.39 PLAN DE FOMENTO DE LA ECONOMÍA SOCIAL.

Seguir apostando por el emprendimiento y la Economía Social supone redoblar los esfuerzos realizados hasta ahora y además poner un plus de imaginación en el apoyo a políticas que favorezcan la consolidación de las personas emprendedoras y de nuevas experiencias de empresas de Económica Social primero, para posteriormente favorecer su posicionamiento y dimensión en el Mercado. Para conseguir estas metas se desarrollará un plan de impulso a la economía social con las siguientes actuaciones:

- Campañas de difusión y comunicación de la economía social.
- Fomento del trabajo en equipo y del espíritu colaborativo para promover la economía social.
- Programa de incorporación de personas desempleadas como socias trabajadoras de economía social.
- Programas para la contratación indefinida de personal técnico de grado medio o superior.
- Promover los procesos de responsabilidad social en la economía social.
- Identificar proyectos por territorio susceptibles de ser abordados desde una perspectiva de economía social.

6.40 ACCIONES PARA LA CONEXIÓN DEL EMPLEO CON LOS PLANES DE ACTIVACIÓN ECONÓMICA

Existe una estrecha correlación entre crecimiento económico y empleo. La definición de las políticas estructurales en materia económica y su incidencia sobre el modelo productivo tiene un efecto directo en la generación de ocupación y en la empleabilidad.

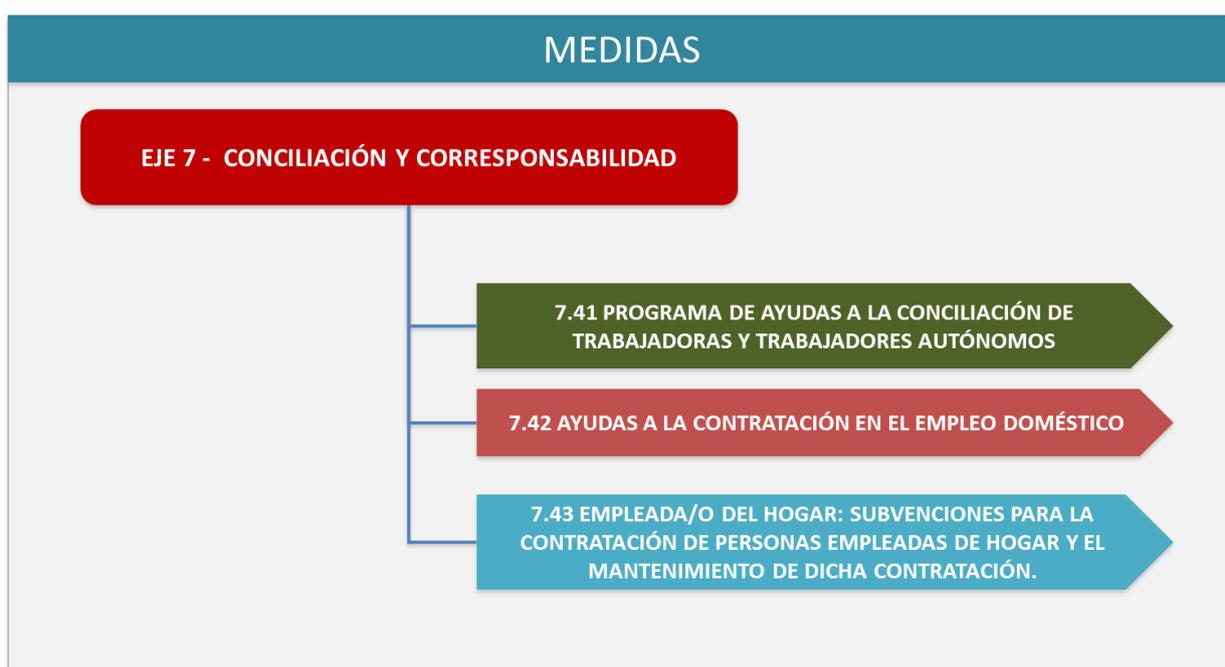
La Estrategia de Crecimiento económico, que se impulsará desde la Administración Autónoma Extremeña para fomentar un crecimiento más sólido, sostenible e inclusivo, deberá orientarse así mismo a la dinamización del mercado laboral extremeño, para lo cual deberá tener un enfoque integrado con esta Estrategia de

Empleo. Con este fin se desarrollarán las siguientes actuaciones dirigidas a los principales sectores económicos de Extremadura:

- **Conexión de las políticas activas con los contenidos que se acuerden en la prevista Actualización del Pacto Social y Político de Reformas de Extremadura y con las actuaciones que se deriven del mismo.** Supondrá la elaboración y puesta al día de:
 - Estrategia de industrialización de Extremadura.
 - Estrategia regional de turismo.
 - Estrategia para la internacionalización de Extremadura.
- Programas de análisis para la **generación de empleo en los sectores económicos prioritarios**, tanto emergentes como tradicionales, tales como: agroalimentario, tecnológico, servicios a la comunidad, comercio de proximidad, industria de transformación, rehabilitación de viviendas, energías renovables y transportes y logística.
- Programa de **apoyo y profesionalización del tercer sector** para la generación de empleo.
- Programa para la **conexión de las políticas de empleabilidad con los centros tecnológicos y los Centros Europeos de Empresas e Innovación.**
- **Integración de las estrategias de desarrollo territorial: RIS3, estrategias de los Grupos de Acción Local y las estrategias locales y comarcales, para la orientación hacia el empleo.**

ENTIDADES IMPLICADAS Y PARTICIPANTES

- SEXPE.
- Agentes Sociales y Económicos, firmantes del Plan.
- Consejería de Economía e Infraestructuras.
- Diputaciones Provinciales.



El ámbito de la conciliación ha sido ampliado más allá de las tareas familiares que tradicionalmente han estado en el origen de la desigual participación de las mujeres en el espacio público.

De este modo, el ámbito privado que debe conciliarse con el tiempo de trabajo lo conforman la familia y las personas en situación de dependencia, pero también el tiempo dedicado al enriquecimiento personal mediante ocupaciones de libre elección, como el ocio o la mejora de las competencias y capacidades personales y es aquí donde debemos concentrar nuestros esfuerzos, como una de nuestras líneas principales.

Las mujeres ya no dedican exclusivamente su tiempo a las tareas y funciones que tienen que ver con el ámbito de la reproducción y del cuidado, con el ámbito del hogar, sino que además trabajan también fuera de casa. Esta incorporación de las mujeres al mercado laboral ha supuesto un profundo cambio social aunque bien es cierto que la cualificación de las mismas no se corresponde con los puestos que ocupan en el mercado laboral, y mucho menos, con las condiciones laborales y salariales.

La brecha salarial sigue siendo una realidad y el número de contratos parciales son significativamente mayores en las mujeres.

Estas precariedades laborales conllevan a que las mujeres abandonen el empleo cuando tienen hijos, dediquen una gran parte de su tiempo al cuidado de la familia, de personas dependientes y tareas del hogar y que tengan un índice mayor de absentismo en su puesto de trabajo, aunque no sea absentismo como tal, sino conciliación laboral.

La ausencia de medidas que aseguren la implicación de los hombres en las responsabilidades familiares, ha supuesto la reproducción tradicional de los roles, considerándose la conciliación como un “tema de mujeres”.

La corresponsabilidad por tanto va más allá de la conciliación, haciendo referencia a la necesidad de que los hombres, así como otras organizaciones e instituciones se impliquen en la consolidación de un sistema de reparto de tareas equilibrado.

Desde este Plan se apuesta por el fomento de la transversalidad de las perspectivas de género y las medidas de discriminación positiva. Para este favorecimiento se pretende transformar los contratos a tiempo parcial en tiempo completo, la contratación de mujeres en puestos masculinizados, y el fomento de la contratación después del parto o adopción.

Este aumento de la tasa de actividad femenina conllevará a un crecimiento social. Sino incluimos a las mujeres en el mercado laboral estamos abocados a una despoblación de nuestra región.

La participación de la mujer en la vida pública, política, económica, laboral y social nos marcará el camino para conseguir que la precariedad en estas áreas deje de tener nombre de mujer.

MEDIDAS

7.41 PROGRAMA DE AYUDAS A LA CONCILIACIÓN DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES AUTÓNOMOS

Ayudas destinadas a facilitar el mantenimiento de la actividad de las personas trabajadoras autónomas en los supuestos de riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente o riesgo durante la lactancia natural.

7.42 AYUDAS A LA CONTRATACIÓN EN EL EMPLEO DOMÉSTICO.

Estas ayudas se dirigen a cubrir los costes de la contratación de una persona de ayuda doméstica (servicio del hogar familiar), que suponga un alta nueva en Seguridad Social en la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar del Régimen General, con una jornada de 20 horas a la semana durante la duración del curso académico.

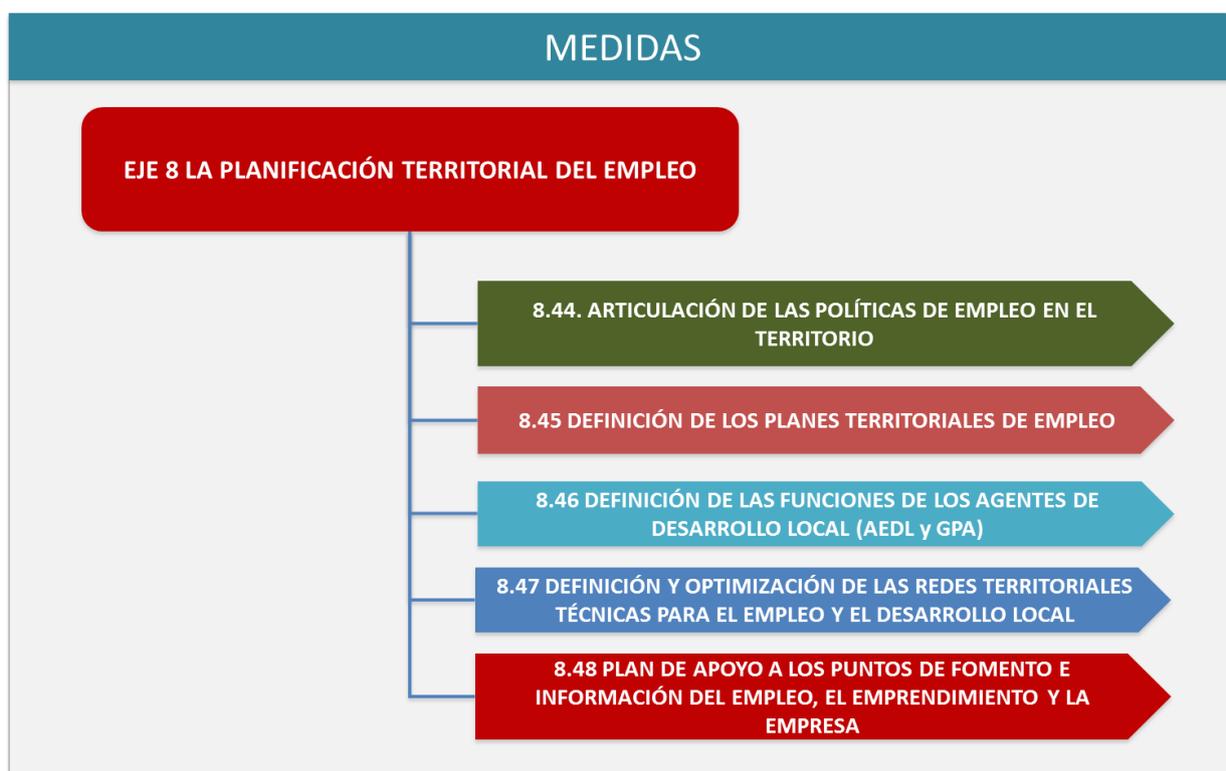
7.43 EMPLEADO/A DEL HOGAR: SUBVENCIONES PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS EMPLEADAS DE HOGAR Y EL MANTENIMIENTO DE DICHA CONTRATACIÓN.

Ayudas para la contratación de personas empleadas de hogar así como para el mantenimiento de dicha contratación, subvencionando no sólo las contrataciones que

supongan un alta nueva en Seguridad Social en la relación laboral de carácter especial del servicio de hogar familiar sino también la continuidad en la contratación a fin de ayudar al mantenimiento de las altas ya efectuadas.

ENTIDADES IMPLICADAS Y PARTICIPANTES

- SEXPE.
- Agentes Sociales y Económicos, firmantes del Plan.
- Consejería de Economía e Infraestructuras.
- D .G. de Trabajo.
- IMEX.



Uno de los aspectos más importantes de la política de cohesión territorial debe de estar ligada a empleos estables y de calidad que sean consecuencia del crecimiento productivo en ese territorio. Natural es que los actores que intervienen en un determinado territorio son los que están en las mejores condiciones posibles para definir políticas de desarrollo que, aprovechando sinergias de otros ámbitos, focalicen el maximizar y rentabilizar los recursos propios de una determinada zona. Las medidas para el empleo tienen que acoger ese vínculo territorial y enlazarse con las estrategias de desarrollo.

La gran extensión geográfica de Extremadura hace que los recursos tanto naturales, como económicos y sociales difieran enormemente de unas comarcas a otras, por eso es indispensable que, dentro de unas líneas y un marco general, cada zona geográfica pueda considerarse para adaptar la implementación de las políticas. **Es lo que denominamos la “dimensión territorial del empleo”.**

Es conveniente que las organizaciones que trabajan en el territorio tengan oportunidad de compartir recursos que lleven a dar respuestas integrales desde la óptica de la colaboración. Para ello, **se impulsará el desarrollo de los Pactos Territoriales para el Empleo**, con modelos vinculados al territorio. Las políticas activas deberán ser dirigidas y gestionadas desde una óptica general, pero teniendo en cuenta las características específicas de cada uno de los territorios.

8.44. ARTICULACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO EN EL TERRITORIO

Las buenas prácticas adquiridas en los años de vida del SEXPE junto a los ejemplos más destacados a nivel local donde la integración de las políticas activas de empleo al desarrollo del territorio y al apoyo y fomento del cambio de modelo productivo en el territorio, nos llevan a posicionar a las políticas activas de empleo en una concepción integral e integrada en el territorio buscando sinergias y mejores resultados desde un punto de vista de la eficacia y la eficiencia de las políticas, así como la capacidad de movilización de los agentes locales (tanto económicos, sociales, institucionales como privados) en la consecución de los objetivos.

Los Centros Integrales, externos a la estructura administrativa del SEXPE y dependientes de otras Administraciones colaboradoras, participarán en la gestión de las políticas activas de empleo en el territorio estableciendo las derivaciones y coordinaciones necesarias con otras entidades especializadas, pero atendiendo con una visión global las necesidades de la población activa de cada territorio. Estos Centros actuarán bajo la coordinación del SEXPE, en tanto que es el Organismo titular de la gestión de las políticas activas de empleo de Extremadura.

Se buscará en el 2016 un consenso en torno a este tipo de unidades territoriales, con la necesaria flexibilidad para adaptarse a las características de cada territorio, basada en el respeto a la autonomía local, la participación, la cooperación y la planificación integrada de objetivos y medios, que entendemos, significaría un gran paso adelante en una mejora de la eficacia y eficiencia de las políticas activas de empleo.

Así se propone la promoción de Centros Integrales de Promoción del Empleo, de carácter local, articulados con las actuales Centros de Empleo, que además de ofrecer los servicios básicos de atención a las personas y a las empresas, sobretodo información y orientación primaria, promuevan y coordinen las actividades de formación y los distintos programas específicos de actuación y promuevan iniciativas para el desarrollo local.

Esto supone la implicación de las políticas de empleo de todas las entidades públicas y privadas que participan en el desarrollo territorial: Grupos de Acción Local, Mancomunidades Integrales, Diputaciones Provinciales, Antenas Camerales, FEMPEX,...

Concebimos la atención básica a las personas, como un servicio de atención primaria en el ámbito del empleo, que básicamente informa y ofrece una primera orientación a las personas interesadas y una oferta de un catálogo de servicios y programas a los que la persona puede acceder. La red de Centros debería ofrecer unos servicios de carácter general que podrían cubrir las necesidades y la primera atención sobre información, orientación, e intermediación. En caso de que las personas requirieran actuaciones de

soporte más complejas se los derivaría a los distintos programas existentes que se podrían considerar de especialización o dirigidos a colectivos específicos.

Es decir, creemos que debería distinguirse entre los servicios básicos que se ofrezcan desde los Centros Integrales de Promoción del Empleo compuestos por aquellos elementos que se deben incorporar como acciones generalistas de las políticas activas de empleo de aquellas acciones compuestas por los programas que se dirigen a superar obstáculos específicos y relacionados con la coyuntura del territorio.

Los Centros Integrales de Promoción del Empleo desarrollarán tres tipos de funciones. Una **primera función de contacto directo con el público**, ya sean personas o empresas, que en estrecha relación con los Centros de Empleo, deberían poder ofrecer los servicios básicos de información y orientación. Entre los aspectos a informar y orientar debería contemplarse prioritariamente todo lo relacionado con el acceso a la oferta formativa. Ante la complejidad de los mercados de trabajo y los requerimientos de la competitividad de la economía, se asume que la sociedad debe ofrecer a los ciudadanos y ciudadanas una información básica (una orientación primaria y una bolsa de trabajo) y una oferta formativa para mejorar sus oportunidades y capacidades de empleabilidad.

Una **segunda área podría desarrollar una función de diseño, promoción y coordinación de un catálogo de medidas de formación y de empleo** que podrían ser ejecutadas por medios propios del centro o con la colaboración de agentes externos, destinado a cubrir las necesidades de formación de la población desde una perspectiva de formación a lo largo de la vida, y a cubrir las necesidades de acompañamiento a la inserción socio-laboral de los colectivos con mayores dificultades en el mercado de trabajo.

Una **tercera función se dirigiría a impulsar el desarrollo socio-económico del territorio integrando a los principales agentes institucionales, económicos y sociales que actúan en él.**

Estos Centros Integrales de Promoción del Empleo deberían contar con la participación de las administraciones locales y de los agentes económicos y sociales del territorio.

Este esquema, se debería incorporar a un Plan Extraordinario de Empleo del Gobierno de España, aplicándose los apoyos financieros correspondientes a dicho Plan. La financiación de esta red de Centros y sus actividades primarias, debería también tener un carácter distinto a la financiación de los programas de empleo y formación, ya que constituirían la estructura básica de desarrollo de las políticas de empleo.

8.45 DEFINICIÓN DE LOS PLANES TERRITORIALES DE EMPLEO

Su principal actuación será la reactivación y reorganización de los “Pactos Territoriales por el Empleo”. Para ello, se tendrán en cuenta las siguientes premisas:

- Encontrar para todos los proyectos el máximo grado de acuerdo y de participación entre administraciones y en el territorio y sobre la demanda de éste último.
- Seleccionar modelos de desarrollo acordes con recursos propios, de alta competitividad nacional e internacional y en el marco de las líneas privilegiadas para el crecimiento en Extremadura.
- Fomentar las políticas de empleo más relacionadas con los mercados de trabajo locales y con las necesidades de las empresas.
- Buscar la convergencia entre los nuevos proyectos de desarrollo y las políticas de empleo en ese territorio para intercambiar oportunidades con personas activas.
- Buscar en los proyectos medidas que promuevan la inclusión de las personas más desfavorecidas ante el mercado de trabajo.

Sobre la base de experiencias anteriores, es necesario articular un protocolo de participación activa de todos los agentes implicados en el desarrollo y la generación de empleo de cada territorio.

Las decisiones estratégicas que afectan al conjunto de la población de una determinada zona deben ser valoradas y discutidas en los foros cercanos creados en esa demarcación territorial.

Para ello, se reactivarán los Consejos Territoriales de Empleo que serán los encargados de elaborar y firmar los Pactos Territoriales, entendiendo éstos como una puesta en común de recursos para el desarrollo de medidas que conformen verdaderos planes de empleo de carácter territorial. Es una nueva forma de gobernanza en el que se deben consensuar acciones para cada territorio, incentivándose hasta que alcancen una madurez suficiente para caminar solas.

Los **Consejos Territoriales de Empleo** tendrán como funciones concretas las siguientes:

- Evaluar la prestación integral y coordinada de los servicios destinados a las personas en situación de desempleo en la zona de actuación.
- Elevar las propuestas de intervención a órganos superiores que permitan la elaboración de programas de empleo acordes con las necesidades territoriales de la región.

- Revisión e incorporación del enfoque de género a los Planes Territoriales por el Empleo en todas sus fases.
- Difundir y Proponer las políticas activas de empleo adaptándolas a las necesidades territoriales y en coordinación con las entidades que conforman cada Consejo Territorial de Empleo.
- Promover la perspectiva de género en todas aquellas acciones consideradas necesarias.

Dentro de los Planes Territoriales se pondrán en marcha espacios comunes de trabajo de las organizaciones que ejecutan planes y programas públicos de formación y empleo, independientemente de su financiación, de forma que sean capaces de complementar sus medidas y poder así llegar a desarrollar la mayor parte de las acciones firmadas en los Pactos Territoriales.

Tendrán como apoyo la elaboración de nuevos documentos adaptados a la situación actual de los territorios y a los que incorporará un informe de diagnóstico de género. Los pactos deberán ser los que marquen las prioridades de implementación de medidas a nivel territorial.

Dichos **consejos estarán conformados** por la Administración a través del SEXPE o en quien delegue, la CREEx y las Organizaciones Sindicales CCOO y UGT. Tendrán también representación las entidades locales a través de la FEMPEX y las estructuras comarcales como son los Grupos de Acción Local y provinciales con las Diputaciones Provinciales. No hay que olvidar que La Federación de Municipios y Provincias de Extremadura ofrece el aval de su representatividad como entidad que engloba al conjunto de la administración local extremeña para garantizar unos procesos plurales, pero ágiles en la toma de decisiones en todo lo que afecta a programas de formación, empleo y políticas innovadoras de emprendimiento.

La Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura designará a sus representantes en los consejos de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, y deberá garantizar la misma en la composición de los propios consejos. Este mismo criterio de representación se observará en la modificación de dichos órganos. Excluyendo del cómputo a aquellas personas que formen parte en función del cargo específico que desempeñe.

Los **Planes Territoriales tendrán carácter consultivo** para el gobierno regional en cuanto a la aprobación de ayudas y subvenciones relacionadas con formación, empleo y desarrollo empresarial y territorial.

8.46 DEFINICIÓN DE LAS FUNCIONES DE LOS AGENTES DE DESARROLLO LOCAL (AEDL y GPA)

- Se elaborará un **catálogo de funciones y tareas mínimas** a desarrollar en los territorios y su diferenciación con otras figuras del territorio tales como el personal técnico de prospección de empleo y el personal de orientación laboral.
- Se establecerá un **Plan de formación específico**, liderado por el Sexpe, para la figura de AEDL (Agente de Empleo y Desarrollo Local) y de los GPA (Grupos Provinciales de Apoyo).
- Entre el conjunto de funciones se establecerá la de **Tutor/a de Empresas, por territorios, a modo de “médico/a de familia”** asignando a cada empresa o grupo de empresas un o una profesional que será su referente para cualquier cuestión de empleo y/o promoción empresarial. En estas figuras se pueden integrar los colectivos de AEDL, profesionales de prospección laboral del SEXPE y profesionales de los programas OPI (Programa de Orientación y Prospección para la Inserción Laboral). Se ofrecerán servicios personalizados creando una relación estrecha y recíproca entre personal técnico y empresas que permitirán dar servicios eficaces a la vez que recoger información para la elaboración de futuros programas territorializados a través de los Consejos Territoriales de Empleo.

8.47 DEFINICIÓN Y OPTIMIZACIÓN DE LAS REDES TERRITORIALES TÉCNICAS PARA EL EMPLEO Y EL DESARROLLO LOCAL

Estos puntos de apoyo estarán formados por Personal Técnico de Orientación (SEXPE+OPI), Personal Técnico de Prospección (SEXPE +OPI), Agentes de Empleo y Desarrollo Local, Personal Técnico de Formación, Personal técnico de Igualdad, así como cualquier otro perfil profesional de fomento del empleo y autoempleo, con el fin de que puedan colaborar en el **diseño de planes integrales de empleo de forma territorializada** y que puedan ser canalizados a través de los Consejos Territoriales de Empleo y cuyas funciones serán:

- Promover un catálogo de incubadoras hacia el emprendimiento.
- Atención integral al mercado de trabajo local atendiendo tanto a las personas demandantes de empleo como al empresariado desde la óptica de la complementariedad.
- Asesoramiento y Coordinación a los Consejos Territoriales de Zona para la Elaboración de los Pactos Territoriales de Empleo atendiendo a criterios de igualdad. Se conforman como los órganos técnicos consultivos de los Consejos Territoriales de Empleo

- Coordinación en la Implementación de las Políticas Activas de Empleo en el Territorio desde la perspectiva de género
- Evaluación de las políticas activas de empleo en el territorio y elaboración de propuestas de mejora y continuidad que serán elevadas al SEXPE por los cauces que se establezcan.

8.48 PLAN DE APOYO A LOS PUNTOS DE FOMENTO E INFORMACIÓN DEL EMPLEO, EL EMPRENDIMIENTO Y LA EMPRESA

Puntos de información integrales con el fin que permitan trasladar tanto a las empresas como a las personas trabajadoras y trabajadoras -personas ocupadas y desempleadas- los programas en materia de promoción de empleo y emprendimiento disponibles a nivel regional. Informar de los programas de ayudas existentes para el fomento del empleo femenino. Estos Puntos de Información estarán a cargo de entidades externas al SEXPE que pretendan ofertar este tipo de servicios.

ENTIDADES IMPLICADAS Y PARTICIPANTES

- SEXPE.
- Agentes Sociales y Económicos, firmantes del Plan.
- Dirección General de Formación Profesional y Universidad.
- Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio.
- Ayuntamientos.
- Diputaciones Provinciales.
- Grupos de Acción Local.



La Responsabilidad Social debe ser considerada como es uno de los aspectos más relevantes del Plan de Empleo de Extremadura, dado que plantea, como objetivo diferenciador, una mayor implicación y corresponsabilidad de los Agentes Sociales y Económicos en la definición y desarrollo de las políticas de empleo.

La Estrategia de Responsabilidad Social Empresarial de Extremadura es un instrumento de desarrollo sostenible y responsable, que debe llevarse a todos los ámbitos del mundo empresarial, como los convenios colectivos, la economía social, las acciones para la promoción del empleo, de modo que se salvaguarden las condiciones de igualdad, de conciliación y corresponsabilidad, la no discriminación y se busque una mayor implicación en la inserción laboral de colectivos con mayores dificultades para acceder o mantenerse en el mercado laboral.

En este sentido, la contratación pública por parte de la Administración Autonómica debe servir como instrumento para mostrar la voluntad de abordar los aspectos de calidad en el empleo relativos al ámbito de los servicios públicos y la Responsabilidad Social que conlleva de transferir buenas prácticas.

La filosofía inherente a las cláusulas sociales en la licitación de la contratación pública, como apuesta decidida de la Junta de Extremadura y también de los firmantes de este Plan, debe constituir un marco de referencia en el respeto al diálogo y a la capacidad de las partes.

Estas buenas prácticas relacionadas con las cláusulas sociales serán transferidas al resto de ámbitos de la negociación colectiva.

Además, se fomentará la responsabilidad social como integradora de valores y aspectos sobre los que construir una sociedad más cohesionada, de igualdad de oportunidades y un sistema económico más sostenible. La responsabilidad social exige

a las empresas y resto de organizaciones, la integración en su estrategia de las preocupaciones ambientales, sociales, éticas, de buen gobierno, empleo de calidad, formación, desarrollo profesional, dando respuesta a las expectativas de sus grupos de interés y de la sociedad en general.

MEDIDAS

9.49 PROGRAMA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN CORPORACIONES LOCALES Y EMPRESAS DE EXTREMADURA.

El programa pretende desarrollar una línea de trabajo alrededor de varios elementos clave en las relaciones laborales, recogidas además en la Ley 15/2010, de Responsabilidad Social Empresarial de Extremadura; su correcta aplicación supondría un modelo de empresas socialmente responsables. Dichos elementos configuradores de la RSE (Responsabilidad Social Empresarial) serían los relacionados con los recursos humanos y relaciones laborales y el medio ambiente.

Las actuaciones a desarrollar por Sindicatos y Patronal se dirigirían a un conjunto de Corporaciones Locales (Poblaciones con más de 15.000 habitantes aprox.) y Empresas (en torno a 200 con Comités de Empresa y Comité de Seguridad y Salud). Números siempre revisables.

El tipo de actuaciones serían:

1.- **Elaboración de cuadernos informativos sobre RSE en los aspectos que hemos definido anteriormente**, todo ello dentro de campañas de sensibilización de la RSE, contando con la tarea desarrollada por la Oficina de la RSE de Extremadura, dependiente de la Dirección General de Trabajo. También se llevarían a cabo campañas promocionales conjuntas con otros departamentos de la Administración Autonómica.

• Materias:

- RSE como eje para la innovación en convenios colectivos.
- Disminución de la brecha salarial.
- Políticas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
- Liderazgo responsable.
- Impacto económico de los territorios socialmente responsables.

2.- Impartición por parte de la Oficina de RSE, dependiente de la Dirección General de Trabajo de la Junta de Extremadura de acciones formativas o jornadas informativas al conjunto de Delegados/as de personal, y de prevención.

3.- Creación de una **Red de Municipios Socialmente Responsables** que tendrán como característica:

- Reconocer la RSE en la contratación pública local como cláusulas sociales, como se ha establecido en la contratación pública por la Administración General de la CCAA de Extremadura.

- Reconocer la existencia de convenios colectivos como cláusula social en la contratación pública local.
- Reconocer la existencia de Planes de Igualdad y Planes Estratégicos de Conciliación de ámbito municipal.
- Promover la contratación con cooperativas que integren en su estrategia la RSE.
- Potenciar el estudio de la RSE mediante su incorporación al curriculum educativo, sensibilización de RSE en el sector educativo, con formación por parte de la Oficina de RSE de estudiantes, docentes y equipos directivos de Formación Profesional y Bachillerato.

4.- Inclusión en la memoria anual que por el Consejo de Relaciones Laborales se elabora sobre la situación de la Negociación Colectiva, sobre la incidencia en ésta de la RSE en las empresas. Sus líneas estratégicas serán las siguientes:

- Ejemplos de liderazgo en RSE de las Administraciones Públicas, casos de éxito.
- Impulso de la RSE como motor para la transformación económica y social
- Fomento de la incorporación de la RSE en el sector empresarial, tercer sector, sector educativo, función pública y ciudadanía extremeña en general.

ENTIDADES IMPLICADAS Y PARTICIPANTES

- Consejo autonómico para el fomento de la RSE.
 - SEXPE.
 - Dirección General de Trabajo.
- Consejo de Relaciones Laborales, incardinado en la Fundación de Relaciones Laborales.
- Agentes Sociales y Económicos, firmantes del Plan.
- Otras entidades.

EJE 10 – SALUD LABORAL, RIESGOS LABORALES Y LA LUCHA CONTRA EL FRAUDE LABORAL.



MEDIDAS

10.50 APOYAR Y DESARROLLAR LOS OBJETIVOS DEL PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES RELACIONADOS CON LA ESTRATEGIA DE EMPLEO.

Las principales líneas de actuación en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral se abordan o vienen desarrolladas en el VII Plan de Actuación de la Comunidad Autónoma de Extremadura 2016-2019, con cuya firma se ha tratado de dar un impulso a las políticas que favorezcan la mejora de las condiciones de trabajo en Extremadura.

Debe hacerse una apuesta clara, por las políticas que favorezcan la mejora de las condiciones laborales en Extremadura, siendo fundamental el desarrollo de ese VII Plan de actuación. Esa mejora de las condiciones de trabajo supondrá bajar los índices de siniestralidad laboral, crear empleo de mayor calidad, y mejorar la competitividad empresarial. La Prevención de Riesgos Laborales debe ser entendida como algo esencial en las relaciones laborales, nunca como un coste sino como una inversión en la mejora de los puestos de trabajo.

Deben tenerse en cuenta en este Plan los objetivos generales del VII Plan de Actuación para la Prevención de Riesgos Laborales firmado el pasado mes de febrero y que se agrupan en 4 grandes bloques u objetivos:

- **OBJETIVO 1:** Mejorar el cumplimiento de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales, y Salud Laboral, en las empresas extremeñas con especial atención a las PYMES.

- **OBJETIVO 2:** Fortalecer el papel de los interlocutores sociales y la implicación del empresariado y de las personas trabajadoras en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.
- **OBJETIVO 3:** Fomentar la cultura de la prevención en la sociedad extremeña y potenciar la formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
- **OBJETIVO 4:** Mejorar la coordinación de las Administraciones Públicas en políticas de Prevención de Riesgos Laborales, y reforzar las actuaciones de seguimiento y control del cumplimiento de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales en Extremadura.

Deber ser tarea fundamental desde todas las instancias implicadas, Agentes Sociales, empresariado y Administración Pública, darle a la Prevención de Riesgos Laborales el protagonismo que merece, ejecutando e impulsando todas las medidas previstas en el VII Plan de Actuación, para conseguir unos niveles mayores de calidad en el trabajo que permitan seguir avanzando hacia una sociedad más justa, evitando poner en riesgos a las personas trabajadoras, cumpliendo así con el principio constitucional de velar por la seguridad y salud en el trabajo.

Esa apuesta por las políticas preventivas debe ser una de las más importantes pues cuanto más se trabaje en Prevención de Riesgos Laborales, en Salud Laboral, más calidad conseguiremos en el empleo.

10.51 ELABORAR LAS PROPUESTAS NECESARIAS PARA APOYAR ACCIONES EN LA LUCHA CONTRA EL FRAUDE LABORAL.

La Mejora que requiere la Empleabilidad supone de facto empleos estables y de calidad, y esos requisitos esenciales pasan actualmente por el respeto y estricto cumplimiento de las condiciones laborales mínimas que la norma laboral garantiza a las personas trabajadoras en el ámbito de las relaciones laborales.

Con el sólo cumplimiento de la Ley, estimamos que un elevado porcentaje de personas trabajadoras en Extremadura mejorarían su empleabilidad: contratos, salarios, jornadas, horarios, descansos, vacaciones, movilidad, clasificación profesional, promoción etc.; en definitiva, mejoras importantes en sus actuales condiciones de trabajo.

Para ello, se requiere que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social aborde programas específicos por sectores, respecto al cumplimiento de la normativa laboral y las condiciones de trabajos de las personas empleadas. Al efecto se creará una Comisión para la definición de los ámbitos de actuación, planificación de las actuaciones a llevar a cabo por sectores y seguimiento de estos programas, que estarán formadas por la propia Administración Regional, Agentes Sociales y Económicos de Extremadura.

La coordinación de este ámbito estará regulada por la Comisión Regional de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral (siendo ésta su denominación actual aunque con la puesta en marcha del nuevo VII plan de actuación de prevención de Riesgos Laborales de Extremadura 2016-2019 se propondrá el cambio en la denominación de ésta, pasando a ser Comisión Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo).

La Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura designará a sus representantes en la Comisión de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, y deberá garantizar la misma en la composición de la propia comisión. Este mismo criterio de representación se observará en la modificación o renovación de dichos órganos, excluyendo del cómputo a aquellas personas que formen parte del cargo específico que desempeña.

La lucha contra el fraude laboral se definirá desde dos líneas:

- Desde el compromiso y la concienciación social: Campañas.
- Desde la Inspección del Trabajo.

4. ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN

- **Consejo General de Empleo.**
- **Consejo Interdepartamental de la Junta de Extremadura.**
- **Consejo Regional de la Formación Profesional.**
- **Comisión para la Gobernanza de la Formación en el Empleo.**
- **Dirección General de Trabajo.**
- **Comisión de Seguimiento de la Estrategia de Empleo y de los Planes de Empleo.**
- **Consejo Autonómico para la Fomento de la Responsabilidad Social Corporativa.**
- **Consejo de las Relaciones Laborales.**

5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE EMPLEO

El seguimiento y evaluación del Programa permitirán:

- El aseguramiento del cumplimiento de los objetivos, programas e iniciativas contemplados en el Programa.
- La adopción de las medidas correctoras que sean necesarias ante la evolución de las variables sociales y/o económicas que puedan afectar durante la ejecución del Plan.
- El aseguramiento de la máxima coordinación entre todos los agentes participantes en el Programa.
- Poder conocer el impacto que las actuaciones desarrolladas están teniendo en el empleo y la economía extremeña.
- Posibilitar la máxima transparencia, al objeto de que la ciudadanía y los Agentes Sociales estén permanentemente informados de la evolución de la ejecución del Programa y de los resultados alcanzados. Se realizará una evaluación anual que permitirá definir las iniciativas concretas a desarrollar en el siguiente ejercicio y sus objetivos y alcance presupuestario.
- Retorno de la inversión a través de los resultados esperados de las medidas puestas en marcha.

En este contexto, se pondrá en marcha un **PLAN DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE EMPLEO** que contendrá dos tipos de evaluaciones: exante y ex post y se realizará una selección de los objetivos prioritarios de la metodología de evaluación, así como su alcance y relación con el cuadro de mando de indicadores.

Este modelo de evaluación será perdurable en el tiempo, de tal forma que permita una recopilación sistemática de datos que nutran los indicadores establecidos.

Para la definición del modelo de evaluación, se tendrá en cuenta cinco perspectivas fundamentales:

- **La perspectiva estratégica.**
- **Las operaciones.**
- **La organización.**
- **El enfoque metodológico y soporte telemático.**
- **La perspectiva de género.**

El modelo de evaluación a desarrollar permitirá poner en marcha el plan de evaluación que permitirá:

- **Identificar buenas prácticas.**
- **Identificar las herramientas necesarias (indicadores, entrevistas, encuestas,...).**

- **Identificar posibles desviaciones.**
- **Analizar los resultados desde la dimensión de género.**
- **Establecer conclusiones.**
- **Incluir medidas correctivas en los diferentes programas existentes.**

Se crea la Comisión de Seguimiento de la Estrategia y de los Planes de Empleo. En ella es donde se acordarán y aprobarán los procesos de revisión, seguimiento y evaluación del mismo. Estará integrada por todas las Organizaciones firmantes del mismo.

Esta Comisión se celebrará cada 4 meses a partir de la puesta en marcha del Plan de Empleo 2016-2017. También podrá reunirse de forma extraordinaria cuando lo requieran las partes y sea convocada por la Junta de Extremadura, para la realización de cualquier función en materia de revisión y evaluación.

La Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura designará a sus representantes en la Comisión de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, y deberá garantizar la misma en la composición de la propia comisión. Este mismo criterio de representación se observará en la modificación o renovación de dichos órganos, excluyendo del cómputo a aquellas personas que formen parte del cargo específico que desempeña.

6. INDICADORES DE SEGUIMIENTO

Existe una clasificación muy amplia de indicadores, lo que, generalmente, produce confusión entre las personas responsables del diseño y aplicación de estos instrumentos de medición. No obstante, es importante tener en cuenta que en las Administraciones Públicas, la selección de los distintos indicadores dependerá de los objetivos de la organización y de su capacidad institucional para generar y procesar información.

En este caso, se formula la necesidad de diseñar un sistema de indicadores que resulte adecuado para el seguimiento y evaluación del Plan de Empleo, lo que supone incorporar la medición de los ejes así como la evolución del mercado de trabajo de Extremadura, en sí mismo y en comparación con otros semejantes.

Por esta razón, este apartado tiene un carácter mixto: la vinculación de indicadores de proceso, más ligados a la medición de la gestión de los programas de empleo, con indicadores estructurales, más orientados a la medición de los objetivos estratégicos y al impacto de dichos programas en la sociedad, y que se corresponden con el seguimiento y la evaluación continuada del Plan de Empleo en sentido estricto.

Por otra parte, el sistema de indicadores que se propone, incorpora y se relaciona con las fuentes principales de análisis del mercado de trabajo, lo que asegura una evaluación de mayor calado estratégico que la que se derivaría de una mera evaluación de eficacia o eficiencia.

Todas estas razones, llevan a formular, como se ha indicado:

- Un sistema mixto (de procesos y estructurales).
- Un sistema flexible, organizado en grandes ejes.
- Un sistema complejo, que incorpora fuentes internas y de gestión propias del SPE, especialmente para satisfacer las variables de procesos, y fuentes generales de mercado de trabajo, especialmente para evaluar el impacto estratégico y social de las actuaciones, como corresponde al sistema de seguimiento y evaluación de un Plan de Empleo, que pretende ir más allá de una yuxtaposición de medidas y programas.

Analizadas las fuentes y procurando responder a todos los criterios expresados, se propone una batería de indicadores de procesos e indicadores estructurales, de acuerdo con los ejes estratégicos relacionados con cada tipo de actuación.

En la recogida de datos que se realice de esta batería de indicadores se debe incluir sistemáticamente la variable sexo en todos aquellos que se refieran a persona. Además, en algunos casos, sería interesante incorporar indicadores de género en las operaciones estadísticas que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en

los valores, roles, situaciones, condiciones, expectativas y necesidades de mujeres y hombres, así como su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.

INDICADORES DE PROCESOS

EJE 1 - MEJORA DE LOS RECURSOS Y LOS SERVICIOS PÚBLICOS PARA EL EMPLEO

La renovación de los servicios públicos de empleo.

- Número de medidas de mejora de los servicios emprendidas por la organización.
- Número de personas de la organización que participan en proyectos de organización y mejora.
- Número de horas dedicadas a acciones de comunicación y formación en materia de calidad y mejora de los servicios.
- Número de personas usuarias del servicio.
- Coste del servicio/Número de personas usuarias al año.
- Tiempo medio de resolución de los expedientes por tipología.
- Porcentaje de personas usuarias satisfechos con el trato en la atención.
- Número de pregunta, reclamaciones y recursos recibidos por la prestación de un determinado servicio.
- Número de resoluciones negativas por fallos formales en la presentación de documentación.
- Número de horas destinadas a la formación por persona empleada.
- Porcentaje de personas empleadas que reciben cursos sobre el total de personas empleadas.
- Número de entidades a las que pertenece para la coordinación y/o prestación de algunos servicios.
- Número de grupos en los que participa la organización.
- Número de convenios con otras Administraciones públicas para la prestación de servicios.

- Número de convenios de colaboración con agentes privados y sociales de la región.
- Número de actores con los que mantiene intercambio directo de información para la prestación de los servicios.
- Valoración del conocimiento de la organización y su funcionamiento por parte del personal.
- Número de visitas hechas a portales online de la organización.
- Número de medios de comunicación digitales y/o impresos que publican información sobre las actividades o servicios prestados por la organización.
- Número de personas que manifiestan conocer los servicios prestados por la organización.

EJE 2 – HACIA LA EMPLEABILIDAD. LA DEFINICIÓN Y COORDINACIÓN DEL MODELO DE PROSPECCIÓN, ORIENTACIÓN, FORMACIÓN E INTERMEDIACIÓN. EL EMPLEO DE CALIDAD.

- Personas participantes en el modelo según su situación respecto a la actividad laboral.
- Personas desempleadas que participan en el modelo según su nivel de cualificación.
- Distribución porcentual de las personas participantes según relación con la actividad y tipología de programa.
- Personas participantes que finalizan el programa o que lo abandonan.
- Personas participantes que finalizan el programa o que lo abandonan, según edad y nivel formativo.
- Finalizaciones y abandonos según el tiempo en desempleo de las personas participantes.

EJE 3. EL APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA.

- Porcentaje de formación dada a las personas desempleadas por año.
- Porcentaje de formación dada a las personas trabajadoras ocupadas por año.
- Porcentaje de población que han participado en procesos formativos.

- Número de horas dedicadas a acciones de comunicación y formación en materia de calidad y mejora de los servicios.
- Porcentaje de empresas con necesidades formativas.
- Número de actuaciones de cada modalidad de formación para el empleo.
- Número de personas usuarias por edad y nivel formativo en cada actuación en cada modalidad de formación para el empleo.
- Número de personas usuarias que no finalizan las distintas actuaciones de cada modalidad de formación para el empleo.
- Número de proyectos innovadores.
- Grado de satisfacción general de los participantes finalizados.
- Porcentaje de acciones formativas con Certificado de Profesionalidad.
- Tasa de participantes desempleados que realizan las prácticas profesionales no laborales.
- Tasa de multiparticipación.
- Coste medio por participante finalizado y hora de formación en la formación de Oferta.
- Tasa de mantenimiento en el empleo (Planes de formación de ocupados).
- Tasa de inserción laboral por cuenta ajena en formación acreditable y no acreditable (Acciones formativas dirigidas a desempleados).
- Tasa de inserción laboral según afiliación a la Seguridad Social (Acciones formativas dirigidas a desempleados).
- Adecuación de la formación a las necesidades del mercado de trabajo.
- Porcentaje de participantes que obtienen Certificado de Profesionalidad completo o unidades de competencia de los mismos, a través de los procesos de acreditación de la experiencia profesional.

EJE 4 – FOMENTO DEL EMPLEO EN EL MERCADO DE TRABAJO

- Evolución de la formación de los diferentes colectivos con especiales dificultades por edad.

- Tasa de empleo de los diferentes colectivos con especiales dificultades por edad.
- Porcentaje de personas entre 16 y 34 años han finalizado la enseñanza superior o equivalente.
- Porcentaje de población entre 20 y 34 años que han superado los estudios secundarios.
- Número de medidas para incrementar la oferta de formación en alternancia.
- Tasa de actividad de la población activa con diversidad funcional.
- Tasa de empleo de la población activa con diversidad funcional.
- Número de medidas para priorizar la formación, orientación e inserción profesional de las personas desempleadas con mayores dificultades de acceso al empleo y de las personas más alejadas del mercado de trabajo.
- Número de medidas para los colectivos de personas más vulnerables.
- Número de proyectos innovadores.

EJE 5 – TRANSICIÓN ENTRE EL SISTEMA EDUCATIVO Y EL LABORAL: COMPETENCIAS Y EMPLEABILIDAD

- Porcentaje de formación en competencias claves a aquellos demandantes de empleo que lo hayan necesitado o requerido.
- Índice de abandono escolar por año.
- Número de acciones para incorporar la orientación y formación sobre competencias en el sistema educativo y en la oferta de formación para el empleo.
- Número de medidas para potenciar el talento joven.
- Porcentaje de alumnado participante en acciones de promoción de la cultura emprendedora en edad escolar (edad, número de acciones,...).
- Número de proyectos innovadores.

EJE 6 – POLÍTICAS DE EMPLEO CONECTADAS CON LA ACTIVIDAD ECONÓMICA Y LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL DETERMINACIÓN ESPECIAL DEL FOMENTO DEL EMPLEO AUTÓNOMO Y LA ECONOMÍA SOCIAL Y EL EMPRENDIMIENTO EMPRESARIAL.

- Número de ayudas para la creación de empleo.
- Acciones de formación e información.
- Publicidad y difusión de implantación e integración de políticas de responsabilidad social en los sistemas de las organizaciones.
- Número de acciones destinadas a promover la cultura del emprendimiento.
- Número de nuevas empresas creadas.
- Número de actividades destinadas a fomentar el emprendimiento.
- Número de nuevos proyectos innovadores.

EJE-7 CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

- Número de ayudas concedidas a la conciliación de trabajadores y trabajadoras autónomas.
- Número de ayudas concedidas a la contratación en el empleo doméstico.
- Número de subvenciones concedidas para la contratación de personas empleadas de hogar y el mantenimiento de dicha contratación.

EJE-8 LA PLANIFICACIÓN TERRITORIAL DEL EMPLEO

- Número de acciones para flexibilizar la adaptación a las necesidades territoriales y sectoriales de las políticas de empleo.
- Número de acuerdos con los actores locales para reforzar la dimensión local de la política de empleo.
- Número de servicios y programas en forma de red con otros actores y proveedores de servicios al empleo.
- Número de medidas para desarrollar un modelo de gestión multinivel y multiagente.

INDICADORES ESTRUCTURALES

Demografía

- Población (total por provincia).
- Población por grupos de edad.
- Densidad de población (por provincia).
- Total de población por edad, grado de formación y provincia.
- Población por Comunidades Autónomas (Superficie, población y densidad de población).

Economía

- PIB por habitante por Comunidad Autónoma.
- Índice de actividad económica.
- Porcentaje de participación del VAB por sectores.
- PIB a precios de mercado Variación Volumen.
- Empleo total por ramas de actividad. Puestos de trabajo.
- Renta anual neta media por hogar, por persona y unidad de consumo del año anterior.

Mercado de trabajo

- Tasas de actividad por edad y nivel formativo.
- Diferencia absoluta por en las tasas de actividad (16 y más).
- Tasas de empleo (16 a 64 años).
- Tasas de empleo de las personas con edades entre 16-34 años.
- Tasas de empleo de las personas con edades entre 35-45 años.
- Tasa de empleo de las personas con edades entre 55 y 64 años.
- Tasas de empleo por nivel de formación.
- Diferencia absoluta en las tasas de empleo de mujeres y hombres según nivel de estudios (16 y más años).
- Diferencia absoluta en las tasas de empleo (16-64 años).

- Tasa de empleo a tiempo parcial.
- Tasas de temporalidad.
- Afiliación a la Seguridad Social por tipo de régimen y provincia.
- Coste laboral medio por hora efectiva, por Comunidad Autónoma.
- Coste salarial medio total por hora efectiva, por Comunidad Autónoma.
- Coste salarial medio ordinario por hora efectiva, por Comunidad Autónoma.
- Coste laboral medio por persona trabajadora y mes, por Comunidad Autónoma.
- Coste salarial medio total por persona trabajadora y mes, por Comunidad Autónoma.
- Coste salarial medio ordinario por persona trabajadora y mes, por Comunidad Autónoma.
- Tasas de paro por edad.
- Tasas de paro por nivel de formación.
- Tasa o coeficiente de paro juvenil.
- Diferencia absoluta en las tasas de paro.
- Personas paradas por tiempo de búsqueda de empleo.
- Tasas de paro de larga duración (16 y más años).
- Personas beneficiarias de prestaciones por desempleo por tipo de prestación y provincia.

Educación

- Nivel de estudios de la población adulta por Comunidad Autónoma.
- Alumnado escolarizado por 100 personas de la población de 0 a 29 años según Comunidad Autónoma y nivel educativo.
- Tasa de abandono educativo temprano.
- Tasas netas de escolarización de 18 a 24 años por Comunidad Autónoma.
- Tasas de escolarización por edad y etapa educativa en las Comunidades Autónomas.
- Tasa bruta de población que supera la prueba de acceso a la universidad Comunidad Autónoma.

- Porcentaje de alumnado de nuevo ingreso (18- 23 años) en estudios universitarios sobre la población por Comunidad Autónoma y universidades a distancia.
- Porcentaje de población de 25 a 64 años que participa en una acción de educación o formación permanente por Comunidad Autónoma (también existe el indicador en el ámbito europeo).

Políticas activas de empleo

- Distribución porcentual del gasto en cada eje sobre el gasto total en PAE.
- Distribución porcentual del gasto en PAE en cada eje por provincias.
- Distribución porcentual del gasto según modalidad y tipo de perceptor (entidad beneficiaria).
- Tipo de gasto según modalidad de pago y perceptor. Distribución porcentual.
- Programas vigentes según colectivos objetivo.
- Participantes en los programas de las PAE.
- Participantes en los programas de las PAE según su situación respecto a la actividad laboral.
- Distribución porcentual de las personas participantes según grupos de edad y relación con la actividad.
- Personas desempleadas que participan en programas-PAE según el periodo de desempleo.
- Distribución porcentual de las personas participantes según relación con la actividad y tipología de programa de PAE.
- Distribución porcentual de las personas participantes según edad y tipología de programa de PAE.
- Personas participantes en cursos de formación y duración de los cursos.
- Personas participantes que finalizan el programa o que lo abandonan. Total.
- Personas participantes que finalizan el programa o que lo abandonan, según edad.
- Finalizaciones y abandonos según el tiempo en desempleo de las personas participantes.

7. PRESUPUESTO PLAN DE EMPLEO AÑO 2016

EJES	DESCRIPCIÓN	DOTACIÓN (euros)
1	Mejora de los recursos y los servicios públicos para el empleo.	10.713.593
2	Hacia la empleabilidad. La definición y coordinación del modelo de prospección, orientación, formación e intermediación.	11.913.000
3	El aprendizaje a lo largo de la vida.	58.429.521
4	Fomento del empleo en el mercado de trabajo.	75.800.000
5	La transición entre el sistema educativo y laboral: Competencias y empleabilidad.	5.805.000
6	Políticas de empleo conectadas con la actividad económica y la competitividad empresarial. Determinación especial del fomento del empleo autónomo y la economía social y el emprendimiento empresarial.	55.240.000
7	Conciliación y corresponsabilidad.	1.700.000
8	La planificación territorial del empleo.	-
SUBTOTAL SEXPE		219.601.114
9	Empleo y Responsabilidad Social Empresarial.	33.000
10	Salud laboral, riesgos laborales y la lucha contra el fraude laboral.	848.000
SUBTOTAL Dirección General de Trabajo		881.000
TOTAL AÑO 2016		220.482.114

8. 51 MEDIDAS DEL PLAN DE EMPLEO DE EXTREMADURA 2016-2017

EJE1: MEJORA DE LOS RECURSOS Y SERVICIOS PÚBLICOS PARA EL EMPLEO.

Medidas

- 1.1. **Revisión y optimización de los Servicios Públicos de Empleo.** Hacia los Centros de Servicios para el Empleo.
- 1.2. Elaboración del *Catálogo* de los Servicios de Empleo renovados.
- 1.3. Diseño y gestión de una *campaña de comunicación*, información y mejora de la atención de los Servicios Públicos de Empleo.

EJE 2: HACIA LA EMPLEABILIDAD. LA DEFINICIÓN Y COORDINACIÓN DEL MODELO DE PROSPECCIÓN, ORIENTACIÓN, FORMACIÓN E INTERMEDIACIÓN.

Medidas.

- 2.4. Plan de reorganización y renovación de las políticas activas de empleo.
- 2.5. La prospección de la actividad económica para promover el empleo.
Creación de **Fichero de Empresas** extremeñas por sectores y la Red de Prospectores:
Red Aldea.
- 2.6. Redefinición y reestructuración de la Orientación Profesional.
Unificación del sistema de orientación profesional para todos los organismos.
- 2.7. Optimización de la intermediación laboral.
- 2.8. Incorporación de la metodología colaborativa en los procesos de mejora de la empleabilidad.
Intervención innovadora con **metodología "coaching"**.

EJE 3. EL APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA.

Medidas.

- 3.9. Análisis del impacto de los Planes de Formación en la empleabilidad y flexibilización de la oferta formativa profesional para el empleo.
3. 10. III Plan de la Formación Profesional y de las Cualificaciones. Creación de la **Comisión para la Gobernanza** de la Formación para el empleo.
- 3.11. Elaboración de los mapas territoriales de oportunidades formativas, conectadas con las estrategias de desarrollo locales.
- 3.12. **Red de Centros de Referencia Nacional** ubicados en la Comunidad Autónoma.
- 3.13. Programas de formación sectorizada, negociación colectiva y competencias genéricas en el marco de la empresa.
- 3.14. Programas de formación específicos para personal y colectivos con especiales dificultades de inserción. **Interseccionalidad de género.**
- 3.15. Promover prácticas profesionales no laborales en empresas y acciones de compromiso de contratación.
- 3.16. Procedimientos de evaluación y acreditación de las competencias profesionales desarrollados desde el Institutito de Cualificaciones de Extremadura.
- 3.17. Programa renovado de formación-empleo.

- 3.17.1. Escuelas Profesionales nivel 1, 2 y 3.
- 3.17.2. Escuelas de Innovación y Talento.
- 3.17.3. Programa de seguimiento de contratación y aprendizaje.
- 3.18. Impulso y refuerzo de las Unidades de Promoción y Desarrollo.
- 3.19. Programa de Acciones Formativas externas al Servicio Público de Empleo, realizado por otras entidades y organizaciones.
- 3.20. Plan Anual de Seguimiento y Control de las Acciones Formativas.

EJE 4. FOMENTO DEL EMPLEO EN EL MERCADO DE TRABAJO.

Medidas.

4.21. Definición de un nuevo modelo de intervención en cohesión social para los colectivos con especiales dificultades de inserción.

Actuaciones básicas, optativas y transversales.

4.22. Plan Empleo Joven de Extremadura.

-Programa Integral de Empleo.

-Sistema de Garantía Juvenil.

-Talleres de Educación y Cualificación.

-Programa de Empleo Colaborativo y Competencias Profesionales.

-Itinerarios personalizados e individuales de inserción.

-Formación en habilidades y asistencia para el autoempleo.

-Programa de movilidad: RED EURES.

4.23. Plan para la Empleabilidad y la Recualificación de los Mayores de 30 años.

- Acuerdo Personal de Empleo.

-Creación de métodos de Atención Preventiva a Personas Trabajadoras.

-Acciones de formación ('45 Plus')

4.24. Plan de Empleo Social.

4.25. Programa para las Personas con Diversidad Funcional.

-Apoyo a la contratación de las personas con Diversidad Funcional.

-Centros Especiales de Empleo.

-Programas de Empleo con apoyo y ajuste personal.

4.26. Plan de Empleo en el Medio Rural.

Programa Regional de Empleo para el Medio Rural.

4.27. Planes de mejora de la empleabilidad para otros colectivos.

4.28. Empleo e Igualdad de Género.

Incorporación de la perspectiva de género de forma transversal en todas las medidas, aspectos y ámbitos.

4.29. La inserción laboral del colectivo LGBTI de Extremadura.

4.30. Estabilidad en el empleo.

-Contratación indefinida:

Prog I: Contratación Indefinida Inicial.

Prog II: Transformación de Temporales en Indefinidos.

-Contratación indefinida de personas con diversidad funcional.

Prog I: Contratación Indefinida Inicial.

Prog II: Transformación de Temporales en Indefinidos.

-Fomento del empleo femenino.

- Ayudas a la contratación de las mujeres en empleos masculinizados

- Ayudas a la transformación de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo.

-Ayudas para la contratación de mujeres que lleven más de 24 meses desempleadas después de parto o adopción.

4.31. Promoción del empleo mediante la Contratación Pública. Empleo de Experiencia.

EJE 5. TRANSICIÓN ENTRE EL SISTEMA EDUCATIVO Y EL LABORAL: COMPETENCIAS Y EMPLEABILIDAD.

Objetivos.

Cambio en la cultura educativo y laboral a través de un plan de mejora; **coordinación con el Sistema Educativo**; replantear la **orientación y el seguimiento** de los jóvenes que abandonan el sistema educativo; diseñar una **programación coordinada**; promover el **emprendimiento social y personal** en el sistema formativo; renovar e innovar en **modelos y métodos de aprendizaje**; **Formación Semipresencial**; reforzamiento entre el **entorno laboral y social**.

Medidas.

5.32. Plan masivo para la adquisición de Competencias Profesionales Técnicas, Genéricas y Digitales.

5.33. Programas para el Desarrollo de Formación y Capacitación en Modelos Colaborativos.

5.34. Programas de Fomento del Conocimiento y del Talento.

5.35. Programas de Corresponsabilidad e Implicación Social de las Comunidades Locales.

5.36. Plan para la Adquisición del Graduado en E.S.O. desde la Educación de Adultos.

EJE 6. POLÍTICAS DE EMPLEO CONECTADAS CON LA ACTIVIDAD ECONÓMICA Y LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL. DETERMINACIÓN ESPECIAL DEL FOMENTO AUTÓNOMO Y LA ECONOMÍA.

Medidas:

6.37. Programa de Impulso al Emprendimiento Personal, Social y Profesional.

- **Ampliación PAES's.**

- **Acciones apoyo a PYMES.**

- **Mapa Integral de Recursos para la empresa y el emprendedor.**

- **Fomento de la cultura de la iniciativa empresarial.**

- **Programa "Aprender Emprendiendo".**

- **Acciones de mentorización experta.**

- **Plan de Retorno de de los Jóvenes.**
- **Acciones específicas para Mujeres Emprendedoras.**
- **Acciones de formación de Alta Dirección.**
- **Actuaciones encaminadas a la Internacionalización.**
- **Políticas de estímulos a la ubicación de empresas.**
- **Plan de Impulso a la Innovación.**

6.38. Plan de Empleo Autónomo de Extremadura.

Objetivos:

- promocionar el trabajo autónomo
- aumentar la cualificación en el ámbito del autoempleo
- nuevos proyectos de economía social
- mejorar las condiciones de operación del trabajo autónomo
- favorecer el mantenimiento y estabilidad del empleo existente
- promover la igualdad

6.39. Plan de Fomento de la Economía Social.

Se hará mediante campañas de difusión y comunicación, trabajo en equipo y espíritu colaborativo, incorporación de los desempleados como socios trabajadores, contratación indefinida de técnicos, promover la RSE, e identificar proyectos por territorio.

6.40. Acciones para la conexión del empleo con los Planes de Activación Económica.

Se impulsará **La Estrategia de Crecimiento Económico** con las siguientes actuaciones:

- Conexión de las políticas activas con los contenidos que se acuerden en la prevista Actuación del Pacto Social y Político de Reformas de Extremadura y con las actuaciones que se deriven del mismo (Estrategia de Industrialización de Extremadura, Estrategia Regional de Turismo, Estrategia para la Internacionalización de Extremadura).
- Programas de análisis para la generación de empleo en los sectores económicos prioritarios.
- Apoyo y profesionalización del Tercer Sector.
- Programa para la conexión de las políticas de empleabilidad con los centros tecnológicos y los Centros Europeos de Empresa e Innovación.
- Integración de las estrategias de desarrollo territorial: RIS3, estrategias de los Grupos de Acción Local y las estrategias locales y comarcales, para la orientación hacia el empleo.

EJE 7. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.

Medidas.

7.41. Programa de Ayudas a la conciliación de trabajadoras y trabajadores autónomos.

7.42. Ayudas a la contratación en el empleo doméstico.

7.43. Empleado/a del hogar: subvenciones para la contratación de personas empleadas de hogar y el mantenimiento de dicha contratación.

EJE 8. LA PLANIFICACIÓN TERRITORIAL DEL EMPLEO.

Se impulsará el desarrollo de los Pactos Territoriales para el Empleo.

Medidas.

8.44. Articulación de las Políticas de Empleo en el territorio.

Funciones de los Centros Integrales de Promoción del Empleo.

1. Contacto directo con el público.

2. Diseño, promoción y coordinación de un catálogo de medidas de formación y empleo,

3. Impulsar el desarrollo socio-económico del territorio integrando a los principales agentes institucionales, económicos y sociales que actúan en él.

8.45. Definición de los Planes Territoriales de Empleo.

Función de reactivación y reorganización de los "Pactos Territoriales por el Empleo". Para ello, se reactivarán los Consejos Territoriales de Empleo (formados por la Administración a través del SEXPE o quien delegue, la CREEx y las Organizaciones Sindicales CCOO y UGT, la FEMPEX y los GAL).

8.46. Definición de las funciones de los Agentes de Desarrollo Local (AEDL y GPA).

Catálogo, Plan de Formación específico, tutor de empresas por territorios a modo "**médico de familia**".

8.47. Definición y optimización de las Redes Territoriales Técnicas para el Empleo y el Desarrollo Local.

Compuesto por: Personal Técnico de Orientación, de Prospección, AEDL, Personal Técnico de Formación, Personal Técnico de Igualdad, así como cualquier perfil profesional de fomento de empleo y autoempleo.

Colaborarán en el **diseño de planes integrales de empleo de forma territorializada.**

8.48. Plan de Apoyo a los Puntos de Fomento e Información del Empleo, el Emprendimiento y la Empresa.

EJE 9. EMPLEO Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL.

Medidas.

Teniendo como referencia la Ley 15/2010, de Responsabilidad Social Empresarial de Extremadura, las actuaciones a realizar serían:

1. Elaboración de **cuadernos informativos** RSE

2. Impartición de **acciones formativas** o jornadas

3. Red de Municipios Socialmente Responsables

4. Memoria anual

EJE 10. SALUD LABORAL, RIESGOS LABORALES Y LA LUCHA CONTRA EL FRAUDE LABORAL.

Medidas.

10.50. Apoyar y desarrollar los objetivos del Plan de Prevención de Riesgos Laborales relacionados con la Estrategia de Empleo.

4 objetivos:

1. Mejorar el **cumplimiento** de la normativa.
2. Fortalecer el papel de los **interlocutores sociales** y la implicación de los empresarios y de los trabajadores.
3. Fomentar la **cultura** el PRL.
4. Mejorar la **coordinación** de las Administraciones Públicas en políticas de PRL: