

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

13520 *Resolución de 29 de mayo de 2023, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 23 de mayo de 2023, por el que se aprueba el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2023.*

El Consejo de Ministros en su reunión del día 23 de mayo de 2023 ha adoptado el Acuerdo por el que se aprueba el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2023, según lo establecido en el artículo 13.2 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

A los efectos de dar publicidad al mencionado Acuerdo,

Esta Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social ha resuelto disponer la publicación del citado Acuerdo en el «Boletín Oficial del Estado» como anexo a la presente resolución.

Madrid, 29 de mayo de 2023.–El Secretario de Estado de Empleo y Economía Social, Joaquín Pérez Rey.

ANEXO

Acuerdo por el que se aprueba el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2023, según lo establecido en el artículo 13.2 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo

El artículo 149.1.7.^a de la Constitución Española establece que la competencia legislativa en materia laboral corresponde al Estado, sin perjuicio de su ejecución por las Comunidades Autónomas.

La Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, que ha derogado recientemente el texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, establece como instrumentos de coordinación del Sistema Nacional de Empleo, la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo, el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno y el Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo.

En ejecución de lo anterior, la actual Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024, fue aprobada mediante Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre. Un factor clave para el éxito de esta nueva Estrategia es la colaboración y el consenso del Sistema Nacional de Empleo y de los Interlocutores Sociales.

Tanto la Estrategia como los Planes Anuales para el Fomento del Empleo Digno se configuran como el marco para la planificación y coordinación y ejecución de las políticas de activación para el empleo en toda España, siendo una referencia compartida, a partir de la cual los servicios públicos de empleo deben diseñar y gestionar sus propias políticas.

De este modo, la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 constituye el marco para la determinación de objetivos comunes a conseguir por el conjunto de servicios públicos de empleo, al establecer un instrumento que garantiza la igualdad en el acceso y atención a los beneficiarios de las políticas de activación para el empleo en toda España. Todo ello, sin perjuicio de permitir la suficiente flexibilidad para su adaptación a las características de las personas beneficiarias de los servicios en las distintas comunidades autónomas, de tal manera que se garantice, en todo momento, la cohesión social y la complementariedad entre la unidad de mercado y la diversidad territorial, así como la eficacia y eficiencia en la utilización de fondos públicos.

En dicha Estrategia, elaborada de forma participativa en el seno del Sistema Nacional de Empleo e informada por la Conferencia Sectorial de 28 de abril de 2021 con

apoyo unánime de las comunidades autónomas, se reflejan las políticas activas de empleo y de intermediación laboral que se desarrollan en el conjunto del Estado.

Además, contiene el análisis de la situación y tendencias del mercado de trabajo, los principios de actuación y objetivos estratégicos y estructurales a alcanzar en materia de políticas de activación para el empleo, así como el marco presupuestario, fuentes de financiación y los criterios de gestión de los fondos. La nueva Estrategia establece cinco objetivos estratégicos, y dentro de cada uno de éstos, se incluyen los objetivos específicos (un total de 15), que se desarrollan en distintas medidas (27 en total).

La finalidad última de la Estrategia es coordinar los esfuerzos que realizan los distintos agentes del Sistema Nacional de Empleo para mejorar su eficacia y eficiencia en la consecución de unos objetivos comunes para las políticas de activación, de conformidad con los principios recogidos en la misma.

Superada ya la situación de crisis sanitaria provocada por la COVID-19, así como las medidas específicas para dar respuesta en los ámbitos económico y social a la misma, el contexto en el que se aprueba el Plan para el Fomento del Empleo Digno 2023 (en adelante Plan 2023) está fuertemente condicionado tanto por la ejecución de las inversiones y reformas del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia como por la guerra en Ucrania, hechos ambos que centran la agenda de política económica del Gobierno de España.

Dicho esto, el Plan 2023 concreta los objetivos a alcanzar en este año en el conjunto de España y en cada una de las distintas comunidades autónomas.

El Plan 2023 recoge, asimismo, los indicadores que se van a utilizar para valorar el grado de consecución de dichos objetivos, de forma que el mismo adquiere un carácter vertebrador en la gestión de las políticas de apoyo activo al empleo e incorpora un enfoque integrado de su planificación, ejecución y evaluación. De esta manera, se consolidan los cambios introducidos en planes anteriores con respecto a los indicadores, que han sido objeto de una notable simplificación, y que en este ejercicio continúan experimentando una mejora de la claridad y transparencia en el proceso de evaluación.

Este plan incorpora, dentro de su planteamiento general, un conjunto de medidas que, en el marco de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, responden a una serie de innovaciones legislativas que han condicionado su inclusión.

Así, es imprescindible citar en primer lugar, el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, aprobado por Consejo de Ministros de 27 de abril de 2021, en el que se incluyen, dentro del Componente 23 «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo» una serie de reformas e inversiones en el ámbito de las políticas activas de empleo.

Entre las mismas se incluyen el Plan Garantía Juvenil Plus 2021-2027 de trabajo digno para las personas jóvenes, que se inscribe en el Plan Estratégico Juventud Avanza y que fue aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 8 de junio de 2021, habiéndose publicado por Resolución de 24 de junio de 2021, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, el Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo o el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Por otra parte, deben destacarse otras reformas entre las que se encuentran las aprobadas a principios de este 2023, como son fundamentalmente Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas y la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. Reformas, todas ellas, que contribuyen sin duda a la construcción del nuevo marco normativo de la política de empleo que España comprometió con la Comisión Europea en el citado Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

En el Plan 2023 se ha tenido en cuenta el resultado de la tercera evaluación que se ha realizado por la Red de Servicios Públicos Europeos, la cual se completó durante el mes de junio de 2022.

En esta tercera evaluación, pese a las mejoras destacadas por las instancias europeas en varios campos de actuación, se han hecho una serie de recomendaciones. Entre ellas se encuentran la necesidad de la elaboración y aplicación de un marco estratégico coherente y global para las personas empleadoras en estrecha colaboración entre el Servicio Público de Empleo Estatal (en adelante SEPE) y todos los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas. Así, la estrategia marco podría servir de orientación para el desarrollo de estrategias concretas que tengan en cuenta la estructura y las necesidades específicas de los empleadores/as en las diferentes comunidades autónomas.

Por otra parte, se sugiere también la mejora de los procesos operativos, pues existe un enorme potencial sobre el que se podría basar la revisión sistemática de los procesos. En concreto, se remarca de abordar actuaciones como la necesidad de intensificar la cooperación y las interfaces entre el SEPE y los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas en el ámbito provincial, en los que se toman las decisiones relativas al derecho a las prestaciones de las personas demandantes de empleo (SEPE) y su apoyo a través de las políticas activas de empleo, así como a otros servicios ofrecidos por las oficinas locales de los servicios públicos de empleo autonómicos. Otra recomendación consiste en la aplicación de mecanismos de cocreación del personal del SEPE y los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas para revisar y ajustar los procesos.

Además, se considera muy útil expandir y ampliar la cooperación horizontal y vertical de los grupos de interés del Sistema Nacional de Empleo o la creación de plataformas apropiadas para compartir sistemáticamente experiencias entre las distintas administraciones y de mecanismos que promuevan actividades y proyectos de intercambio mutuo.

Por último, se hace necesario fundamentar las decisiones relativas a las políticas activas de empleo, los servicios y los procesos en una base empírica más sólida, lo que contribuiría a aumentar los resultados del Sistema Nacional de Empleo y a lograr una mayor eficiencia de estos. Para ello, se proponen fórmulas que desarrollen y apliquen un plan de evaluación en cooperación entre el SEPE y los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas para iniciar estudios de impacto a escala nacional, la creación de una base de datos en la que se recojan sistemáticamente los resultados del impacto de las políticas activas de empleo y de los servicios y los procesos, que pueda ser utilizada por el personal de todos los niveles organizativos del Sistema Nacional de Empleo para tomar decisiones informadas tanto en el proceso de asesoramiento e integración individual como en la gestión y gobernanza del Sistema Nacional de Empleo, o la necesidad de garantizar el análisis de la eficiencia y que los resultados de la evaluación, junto con los resultados de las encuestas de satisfacción realizadas por todos los servicios públicos de empleo autonómicos de forma comparable, informen de forma sistemática el proceso de toma de decisiones.

Este Plan 2023 se ha elaborado en colaboración con las comunidades autónomas, tras informe de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales de 28 de abril de 2023 e informe del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo de 5 de mayo de 2023, con carácter previo a su aprobación por el Gobierno mediante Acuerdo del Consejo de Ministros. Desde esa fecha, el Plan 2023 se aplica de hecho por el conjunto de los servicios públicos de empleo, sin perjuicio de lo que se disponga en su aprobación final.

Conforme a lo establecido en el título VI de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, este Plan se someterá a una evaluación continuada, planificada, dirigida en el seno del Sistema Nacional de Empleo y realizada con carácter externo e independiente, desarrollándose de manera adicional al conjunto de evaluaciones internas que se realicen dentro del Sistema Nacional de Empleo.

El Plan 2023 cuenta con cinco anexos, que se refieren, respectivamente a los servicios y programas de apoyo activo al empleo (anexos I y II), a la dotación presupuestaria (anexo III), a los indicadores para la evaluación del Plan (anexo IV) y, como novedad en este Plan 2023, al programa de transversalización de la igualdad de género en las políticas activas de empleo (anexo V).

Resumiendo, el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2023, tiene importantes elementos innovadores.

En desarrollo de la nueva Ley 3/2023, de 28 de febrero, se incluye como servicios comunes, los servicios garantizados regulados en esta norma. Igualmente, en su elaboración se han tenido en cuenta los colectivos de atención prioritaria que determina la citada ley.

En colaboración con las comunidades autónomas, se ha realizado un ejercicio de agrupación y síntesis, de manera que, el número de programas y servicios propios para el conjunto de los seis Ejes en este Plan 2023, alcanza un total de 31.

Incluye un nuevo Programa Común PC00038 Transversalización de la igualdad de género en las políticas activas de empleo, que tiene como objetivo favorecer e integrar la transversalidad de género en el diseño, desarrollo y evaluación de las políticas activas de empleo. Este nuevo servicio, surge del Plan de Transversalización de la Igualdad en las políticas activas de empleo (PTI), que se ha elaborado a partir del «informe de diagnóstico sobre el grado de integración de la perspectiva de género en los servicios y programas comunes de las políticas activas de empleo», que contiene también 18 informes concretos sobre cada una de las comunidades autónomas, además de uno adicional estatal.

Está alineado con el Plan de Recuperación Transformación y Resiliencia, en concreto con el Componente 23 «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo», buscando la complementariedad con las inversiones de este y del Componente 19 y con los objetivos de la Palanca VIII y con los 4 ejes transversales del mismo Plan. Especialmente hay que resaltar el avance que están suponiendo la ejecución de los planes de trabajo en el marco de la red de los veinte Centros de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el empleo, alineado a la red de orientación laboral del Sistema Nacional de Empleo.

Se prevé la inversión de 633.606.300 euros para la gestión por las comunidades autónomas de iniciativas de formación en alternancia con el empleo para personas en desempleo de larga duración.

Se completa la evaluación, incluyendo la medición del efecto diferencial de las políticas activas de empleo en la mejora de la empleabilidad, con grupos de control y análisis contrafactual, identificando los programas y medidas de éxito y abriendo la puerta a su incentivo en sucesivos planes anuales, a través de por ejemplo, prever una partida de fondos, reserva de eficacia, a distribuir ligados a los mejores resultados observados y contrastados, que está en relación con la simplificación de los indicadores de cumplimientos de objetivos, en los que al contar con una evaluación más completa, el papel de estos indicadores se centran en la medición de la gobernanza y el esfuerzo, además de completar la evaluación de impacto.

En la elaboración de este Plan 2023 se han incorporado los objetivos estratégicos y específicos establecidos en la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024. Seguidamente se enumeran dichos objetivos:

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

– Objetivo específico 1: acompañamiento personalizado a demandantes de empleo impulsando la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo desde la perspectiva de la persona.

– Objetivo específico 2: servicio personalizado a empleadores/as impulsando un nuevo modelo de relación, reforzando la colaboración y la comunicación entre los servicios públicos de empleo y las empresas.

– Objetivo específico 3: políticas Activas de Empleo en los nuevos Servicios Públicos de Empleo.

2) Objetivo estratégico 2: coherencia con la transformación productiva.

– Objetivo específico 1: acompañar, con el conjunto de políticas activas de empleo, las estrategias públicas dirigidas al cambio de modelo productivo, su modernización y digitalización.

– Objetivo específico 2: aprovechar el potencial del empleo hacia la consecución de un crecimiento sostenible y para la transición ecológica y digital, así como en sectores no tradicionales como las industrias creativas, culturales, de cuidados y de innovación; con especial atención a la actividad económica y el emprendimiento en territorios en situación de despoblación o transición productiva.

3) Objetivo estratégico 3: orientación hacia resultados.

– Objetivo específico 1: consolidar un modelo integrado de evaluación de las Políticas Activas de Empleo.

– Objetivo específico 2: valorar la atención de las personas y las empresas a través de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

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

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

– Objetivo específico 1: Diversificar los canales de prestación de los servicios del Sistema Nacional de Empleo, impulsando la accesibilidad a estos para asegurar se provisión continua, personalizada e inclusiva.

– Objetivo específico 2: impulsar la transformación digital y la modernización de los servicios públicos de empleo mediante el desarrollo de procesos, recursos digitales de activación y mejora de la empleabilidad, más eficientes, seguros, fáciles de utilizar y de calidad.

– Objetivo específico 3: planificar, actualizar y asegurar el acceso a la Formación Profesional para el Empleo, para fortalecer su prestación personalizada en base a las demandas del sistema productivo.

– Objetivo específico 4: fortalecer el Sistema Nacional de Empleo a través de la interoperabilidad de los sistemas, la mejora de la calidad de sus datos, el intercambio de conocimiento en su seno y con otros organismos y entidades colaboradoras.

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

– Objetivo específico 1: impulso financiero de las políticas activas de empleo: un marco financiero para ganar en mayor eficacia y cohesión en el Sistema Nacional de Empleo, y lograr una mejor asignación y optimización de todos los recursos económicos disponibles.

– Objetivo específico 2: promover la mejora del sistema de Gobernanza existente con la finalidad de establecer un modelo más eficaz y eficiente que refuerce la Cohesión del Sistema Nacional de Empleo.

– Objetivo específico 3: mejorar la coordinación operativa de los distintos niveles administrativos que intervienen en las políticas activas de empleo y de la mejoría de la imagen de los servicios públicos de empleo.

Los servicios y programas del Plan 2023 se han incluido de acuerdo con los seis Ejes definidos en el artículo 13 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero:

Eje 1. Orientación.

Comprende las actuaciones de información, orientación profesional, motivación, asesoramiento, diagnóstico y determinación del perfil profesional y de competencias, diseño y gestión de la trayectoria individual de aprendizaje, búsqueda de empleo, intermediación laboral y, en resumen, las actuaciones de apoyo a la inserción de las personas beneficiarias.

Asimismo, comprende las actuaciones de prospección de necesidades y prestación de los servicios de empleo a las empresas.

Eje 2. Formación.

Incluye las actuaciones de formación en el trabajo, dirigidas al aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional y de formación en alternancia con la actividad laboral, incluidos los programas públicos de empleo y formación, que permitan al beneficiario adquirir competencias o mejorar su experiencia profesional, para mejorar su cualificación y facilitar su inserción laboral, teniendo en cuenta la brecha digital existente y garantizando la atención presencial a la población que la padece.

Eje 3. Oportunidades de Empleo.

Incluye las actuaciones que tienen por objeto incentivar la contratación, la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo. También incluye las dirigidas a facilitar la movilidad geográfica o promover la contratación en sectores de actividad diferentes de aquellos en los que se hubiera trabajado habitualmente.

Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

Comprende las actuaciones dirigidas a aquellos colectivos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo, con especial consideración a la situación de las personas con discapacidad, de las personas en situación de exclusión social, de las personas con responsabilidades familiares, de las víctimas del terrorismo y de las mujeres víctimas de violencia de género y otras formas de violencia contra la mujer. Igualmente incluye la promoción de la igualdad en el acceso al empleo, entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y promoción en el empleo, así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Eje 5. Emprendimiento.

Comprende las actividades dirigidas a fomentar la iniciativa empresarial, el trabajo autónomo y la economía social, así como las encaminadas a la generación de empleo, actividad empresarial y dinamización e impulso del desarrollo económico local.

Eje 6. Mejora del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo.

Este Eje tiene carácter transversal, por lo que afecta a todos los restantes. Recoge las acciones, medidas y actuaciones que van dirigidas a la mejora de la gestión, colaboración, coordinación y comunicación dentro del Sistema Nacional de Empleo y el impulso a su modernización.

Las comunidades autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal han propuesto para su inclusión en el Plan 2023 un total de 96 servicios y programas distintos, de los cuales 65 son comunes y 31 propios, para el conjunto de los 6 Ejes.

Los servicios y programas de políticas de activación para el empleo incluidos en este Plan 2023 son aquellos que no se financian con cargo al Mecanismo para la Recuperación y Resiliencia (MRR), ni a los créditos distribuidos en el seno de la

Conferencia Sectorial del Sistema de Cualificaciones y Formación Profesional para el Empleo.

La Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, aprueba la dotación financiera que se ha tenido en cuenta en la elaboración del Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2023.

La dotación recogida en la citada norma para financiar programas o reforzar servicios que faciliten la ejecución de políticas de activación para el empleo con cargo al presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal, asciende a 6.847.334,34 miles de euros que se financiarán con cargo a la cuota de formación profesional para el empleo (1.434.098,49 miles de euros); a las aportaciones procedentes del FSE (200.000,00 miles de euros); las aportaciones procedentes del MRR (458.750,00 miles de euros); y cuota de desempleo (4.754.485,85 miles de euros). Por lo tanto, la dotación destinada a financiar los programas y servicios recogidos en el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2023, que no recoge los programas financiados con cargo al MRR, es de 6.388.584,34 miles de euros, siendo la dotación para las vinculadas al MRR, las cuales no se recogen en este plan, de 458.750,00 miles de euros.

De esta cifra, se podrán distribuir entre las comunidades autónomas, para la ejecución de políticas activas de empleo, un total de 2.571.961,03 miles de euros, lo que supone un aumento del 6,49 % respecto a la cifra distribuida en 2022. En este sentido se debe tener en cuenta que el 2022 se distribuyeron en total un total de 2.798.577,03 miles de euros, de los cuales 383.423,45 miles de euros se financiaron con el MRR. En 2023 se distribuirá en total una cifra equivalente, esto es 2.798.577,03 miles de euros, pero el MRR aporta 226.616,00 miles de euros, de forma que la menor aportación procedente del MRR en 2023 se compensa con un aumento en la aportación de fondos del Estado, para con ello mantener la cifra total a gestionar por las comunidades autónomas en la ejecución de las políticas activas de empleo.

Por último, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional trigésima tercera de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, las acciones y medidas contempladas en este Plan 2023 se implantarán sin incremento en las dotaciones, ni en las retribuciones u otros costes de personal de la Administración General del Estado. Por otro lado, las actuaciones de cualquier servicio público de empleo que incidan en su personal se ajustarán a las normas básicas sobre gastos de personal que sean de aplicación.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Trabajo y Economía Social, el Consejo de Ministros, en su reunión del día 23 de mayo del 2023, ha adoptado el siguiente acuerdo:

Se aprueba el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2023, que se adjunta como anexo.

ANEXO

Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2023

ÍNDICE

1. Introducción.
2. Análisis de contexto: situación actual del mercado de trabajo.
3. Marco estratégico.
4. Estructura y objetivos.
5. Criterios de elaboración.
6. Servicios y programas de políticas de activación para el empleo.
7. Financiación.
8. Evaluación.

Anexos:

- Anexo I. Programas y servicios por ejes.
- Anexo II. Resumen general por comunidades autónomas: servicios y programas a realizar.
- Anexo III. Dotación presupuestaria.
- Anexo IV. Documento de indicadores.
- Anexo V. Programa común PC00038 – Transversalización de la igualdad de género en las políticas activas de empleo.

1. Introducción

La Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, que ha derogado recientemente el texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, establece como instrumentos de coordinación y planificación del Sistema Nacional de Empleo, la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo, los Planes Anuales para el Fomento del Empleo Digno y el Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo.

En ejecución de lo anterior, la actual Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo (EEAAE) 2021-2024, fue aprobada mediante Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre. Un factor clave para el éxito de esta nueva Estrategia es la colaboración y el consenso del Sistema Nacional de Empleo y de los Interlocutores Sociales.

Tanto la Estrategia como los Planes Anuales para el Fomento del Empleo Digno se configuran como el marco para la coordinación y ejecución de las políticas de activación para el empleo en toda España, siendo una referencia compartida, a partir de la cual los servicios públicos de empleo deben diseñar y gestionar sus propias políticas.

De este modo, la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 constituye el marco para la determinación de objetivos comunes a conseguir por el conjunto de servicios públicos de empleo, al establecer un instrumento que garantiza la igualdad en el acceso y atención a los beneficiarios de las políticas de activación para el empleo en toda España. Todo ello, sin perjuicio de permitir la suficiente flexibilidad para su adaptación a las características de las personas beneficiarias de los servicios en las distintas comunidades autónomas, de tal manera que se garantice, en todo momento, la cohesión social y la diversidad territorial, así como la eficacia y eficiencia en la utilización de fondos públicos.

En dicha Estrategia, elaborada de forma participativa en el seno del Sistema Nacional de Empleo e informada por la Conferencia Sectorial de 28 de abril de 2021 con apoyo unánime de las comunidades autónomas, se reflejan las políticas activas de empleo y de intermediación laboral que se desarrollan en el conjunto del Estado.

Además, contiene el análisis de la situación y tendencias del mercado de trabajo, los principios de actuación y objetivos estratégicos y estructurales a alcanzar en materia de políticas de activación para el empleo, así como el marco presupuestario, fuentes de financiación y los criterios de gestión de los fondos.

La nueva Estrategia establece cinco objetivos estratégicos, y dentro de cada uno de éstos, se incluyen los objetivos específicos (un total de 15), que se desarrollan en distintas medidas (27 en total).

La finalidad última de la Estrategia es coordinar los esfuerzos que realizan los distintos agentes del Sistema Nacional de Empleo para mejorar su eficacia y eficiencia en la consecución de unos objetivos comunes para las políticas de activación, de conformidad con los principios recogidos en la misma.

Superada ya la situación de crisis sanitaria provocada por la COVID-19, así como las medidas específicas para dar respuesta en los ámbitos económico y social a la misma, el contexto en el que se aprueba el Plan para el Fomento del Empleo Digno 2023 (en adelante, Plan 2023) está fuertemente condicionado tanto por la ejecución de las inversiones y reformas del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia como por

la guerra en Ucrania, hechos ambos que centran la agenda de política económica del Gobierno de España.

Dicho esto, el Plan 2023 concreta los objetivos a alcanzar en este año en el conjunto de España y en cada una de las distintas comunidades autónomas.

El Plan 2023 recoge, asimismo, los indicadores que se van a utilizar para valorar el grado de consecución de dichos objetivos, de forma que el Plan 2023 adquiere un carácter vertebrador en la gestión de las políticas de apoyo activo al empleo e incorpora un enfoque integrado de su planificación, ejecución y evaluación. De esta manera, se consolidan los cambios introducidos en planes anteriores con respecto a los indicadores, que han sido objeto de una notable simplificación, y que en este ejercicio continúan experimentando una mejora de la claridad y transparencia en el proceso de evaluación.

Este plan incorpora, dentro de su planteamiento general, un conjunto de medidas que, en el marco de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, responden a una serie de innovaciones legislativas que han condicionado su inclusión.

Así, dado que el mismo continúa en desarrollo, sigue siendo fundamental citar en primer lugar el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, aprobado por Consejo de Ministros el 27 de abril de 2021, en el que se incluyen, dentro del Componente 23 «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo» una serie de reformas e inversiones en el ámbito de las políticas activas de empleo.

Entre las mismas se incluyen el Plan Garantía Juvenil Plus 2021-2027 de trabajo digno para las personas jóvenes, que se inscribe en el Plan Estratégico Juventud Avanza y que fue aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 8 de junio de 2021, habiéndose publicado por Resolución de 24 de junio de 2021, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, el Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo o el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Por otra parte, deben destacarse otras reformas entre las que se encuentran las aprobadas a principios de este 2023, como son fundamentalmente Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas y la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. Reformas, todas ellas, que contribuyen sin duda a la construcción del nuevo marco normativo de la política de empleo que España comprometió con la Comisión Europea en el citado Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Por otra parte, en el Plan 2023 se ha tenido en cuenta el resultado de la tercera evaluación que se ha realizado por la Red de Servicios Públicos Europeos, la cual se completó durante el mes de junio de 2022.

En esta tercera evaluación, pese a las mejoras destacadas por las instancias europeas en varios campos de actuación, se han hecho una serie de recomendaciones. Entre ellas se encuentran la necesidad de la elaboración y aplicación de un marco estratégico coherente y global para las personas empleadoras en estrecha colaboración entre el SEPE y todos los SPE de las comunidades autónomas. Así, la estrategia marco podría servir de orientación para el desarrollo de estrategias concretas que tengan en cuenta la estructura y las necesidades específicas de las personas empleadoras en las diferentes comunidades autónomas.

Por otra parte, se sugiere también la mejora de los procesos operativos, pues existe un enorme potencial sobre el que se podría basar la revisión sistemática de los procesos. En concreto, se remarca de abordar actuaciones como la necesidad de intensificar la cooperación y las interfaces entre el SEPE y los SPE de las comunidades autónomas en el ámbito provincial, en los que se toman las decisiones relativas al derecho a las prestaciones de las personas demandantes de empleo (SEPE) y su apoyo a través de las PAE, así como a otros servicios ofrecidos por las oficinas locales de los

SPE autonómicos. Otra recomendación consiste en la aplicación de mecanismos de cocreación del personal del SEPE y los SPE de las comunidades autónomas para revisar y ajustar los procesos.

Además, se considera muy útil expandir y ampliar la cooperación horizontal y vertical de los grupos de interés del SNE o la creación de plataformas apropiadas para compartir sistemáticamente experiencias entre las distintas administraciones y de mecanismos que promuevan actividades y proyectos de intercambio mutuo.

Por último, se hace necesario fundamentar las decisiones relativas a las PAE, los servicios y los procesos en una base empírica más sólida, lo que contribuiría a aumentar los resultados del SNE y a lograr una mayor eficiencia de estos. Para ello, se proponen fórmulas que desarrollen y apliquen un plan de evaluación en cooperación entre el SEPE y los SPE de las comunidades autónomas para iniciar estudios de impacto a escala nacional, la creación de una base de datos en la que se recojan sistemáticamente los resultados del impacto de las PAE y de los servicios y los procesos, que pueda ser utilizada por el personal de todos los niveles organizativos del SNE para tomar decisiones informadas tanto en el proceso de asesoramiento e integración individual como en la gestión y gobernanza del SNE, o la necesidad de garantizar el análisis de la eficiencia y que los resultados de la evaluación, junto con los resultados de las encuestas de satisfacción realizadas por todos los SPE autonómicos de forma comparable, informen de forma sistemática el proceso de toma de decisiones.

Este Plan 2023 se ha elaborado en colaboración con las comunidades autónomas, tras informe de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales de 28 de abril de 2023 e informe del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo de 5 de mayo de 2023, con carácter previo a su aprobación por el Gobierno mediante Acuerdo del Consejo de Ministros. Desde esa fecha, el Plan 2023 se aplica de hecho por el conjunto de los Servicios Públicos de Empleo, sin perjuicio de lo que se disponga en su aprobación final.

Conforme a lo establecido en el título VI de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, este Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno se someterá a una evaluación continuada, planificada, dirigida en el seno del Sistema Nacional de Empleo y realizada con carácter externo e independiente, desarrollándose de manera adicional al conjunto de evaluaciones internas que se realicen dentro del Sistema Nacional de Empleo.

El plan cuenta con cinco anexos, destinados respectivamente a los servicios y programas de apoyo activo al empleo (anexos I y II), a la dotación presupuestaria (anexo III), a los indicadores para la evaluación del Plan (anexo IV) y, como novedad en este Plan 2023, al programa de transversalización de la igualdad de género en las políticas activas de empleo (anexo V).

Resumiendo, el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2023, tiene importantes elementos innovadores.

En desarrollo de la nueva Ley 3/2023, de 28 de febrero, se incluye como servicios comunes, los servicios garantizados regulados en esta norma. Igualmente, en su elaboración se han tenido en cuenta los colectivos de atención prioritaria que determina la nueva ley de empleo.

En colaboración con las comunidades autónomas, se ha realizado un ejercicio de agrupación y síntesis, de manera que, el número de programas y servicios propios para el conjunto de los seis Ejes en este PAFED 2023, alcanza un total de 31.

Incluye un nuevo Programa Común PC00038 Transversalización de la igualdad de género en las políticas activas de empleo, que tiene como objetivo favorecer e integrar la transversalidad de género en el diseño, desarrollo y evaluación de las políticas activas de empleo. Este nuevo servicio, surge del Plan de Transversalización de la Igualdad en las políticas activas de empleo (PTI), que se ha elaborado a partir del «informe de diagnóstico sobre el grado de integración de la perspectiva de género en los servicios y programas comunes de las políticas activas de empleo», que contiene también 18 informes concretos sobre cada una de las comunidades autónomas, además de uno adicional estatal.

Está alineado con el Plan de Recuperación Transformación y Resiliencia, en concreto con el Componente 23 «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo», buscando la complementariedad con las inversiones de este y del Componente 19 y con los objetivos de la Palanca VIII y con los 4 ejes transversales del mismo Plan. Especialmente hay que resaltar el avance que están suponiendo la ejecución de los planes de trabajo en el marco de la red de los veinte Centros de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el empleo, alineando a la red de orientación laboral del Sistema Nacional de Empleo.

Se prevé la inversión de 633.606.300 euros para la gestión por las comunidades autónomas de iniciativas de formación en alternancia con el empleo para personas en desempleo de larga duración.

Se completa la evaluación, incluyendo la medición del efecto diferencial de las políticas activas de empleo en la mejora de la empleabilidad, con grupos de control y análisis contrafactual, identificando los programas y medidas de éxito y abriendo la puerta a su incentivo en sucesivos planes anuales, a través de por ejemplo, prever una partida de fondos, reserva de eficacia, a distribuir ligados a los mejores resultados observados y contrastados, que está en relación con la simplificación de los indicadores de cumplimientos de objetivos, en los que al contar con una evaluación más completa, el papel de estos indicadores se centran en la medición de la gobernanza y el esfuerzo, además de completar la evaluación de impacto.

2. *Análisis de contexto: situación actual del mercado de trabajo*

2.1 Balance del mercado laboral 2022.

El crecimiento de la economía española en 2022, según el avance del cuarto trimestre de 2022 de la Contabilidad Nacional Trimestral, fue del 5,5 %, valor similar al del conjunto del año 2021, y con el que se superaron las expectativas previstas en un entorno en el que a los efectos derivados de la pandemia del COVID-19 se añadieron los provocados por la invasión rusa de Ucrania que ha provocado o agravado las distorsiones en diversos ámbitos como son los mercados energéticos, el comercio internacional, la evolución alcista de los precios y su generación de un proceso inflacionista o los flujos migratorios.

La economía nacional encadena un segundo crecimiento anual tras la extraordinaria caída sufrida en 2020 por motivo de la pandemia, tras un primer trimestre de crecimiento prácticamente nulo, afectado por el negativo impacto de la invasión rusa de Ucrania y la crisis de los precios energéticos, se produjo un crecimiento sostenido en el resto de trimestres, con un segundo trimestre más dinámico, aunque se desacelerara en los dos últimos con un crecimiento del 0,2 % en ambos.

Este crecimiento se basó tanto en la aportación de la demanda interna, que aguantó el impacto de la inflación y de las subidas de costes, aun cuando su aportación de 2,8 puntos es inferior en 2,4 puntos a la de 2021, como en la aportación de la demanda externa, en buena parte por el dinamismo de las exportaciones, que supuso 2,6 puntos su contribución al crecimiento, superior en 2,3 puntos a su aportación en 2021.

Por su parte el mercado laboral experimentó un avance similar al del año anterior, y aunque en el segundo semestre de 2022 ha crecido a un ritmo más lento, el volumen de población ocupada en el último trimestre del año se situaba un 2,5 % por encima del nivel observado en el cuarto trimestre de 2019, previo a la pandemia.

El número de personas ocupadas, en el cuarto trimestre de 2022, alcanzó la cantidad de 20.463.900, tras haberse incrementado respecto a igual trimestre del año anterior en 278.900 personas, lo que constituye un aumento del 1,38 %, siendo ligeramente superior el incremento de la población ocupada femenina, según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA).

Este incremento también se refleja en el resto de indicadores, la población activa cerró el año con un total de 199.000 personas activas más, un 0,85 % en valores porcentuales; la población parada se redujo en 79.900 personas, aunque repuntó el

número de hogares con todos los miembros en paro. La tasa de paro se redujo casi medio punto, hasta el 12,9 %, la más baja desde 2008. En el promedio anual la tasa de paro se situó en el 12,9 % frente al 14,8 % de 2021.

El número de horas trabajadas aumentó en términos interanuales un 2,69 %, y se sitúa en un nivel muy cercano al alcanzado en el último trimestre de 2019, apenas un 1,05 % menos. Los puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo, se incrementaron en un 2,1 % respecto a 2021 y superaron los valores del último trimestre de 2019, anterior a la pandemia.

La EPA también refleja que el incremento del empleo se concentró en el asalariado, tanto en el empleo público como en el del empleo privado, ambos con valores superiores a los que presentaban en el cuarto trimestre de 2019. Se ponen de manifiesto los efectos positivos de la reforma laboral al concentrarse este incremento en el número de personas ocupadas con contrato indefinido, que alcanza una subida interanual del 12,56 % frente al descenso del 27,71 % registrado por las personas asalariadas con contrato temporal.

El aumento interanual del empleo se produjo en mayor medida entre las mujeres que entre los hombres; presentó mayor intensidad entre las personas mayores de 60 años y las menores de 30 años y de forma más moderada en las edades intermedias de 30 a 60 años. Subió la población ocupada inmigrante frente al ligero descenso, un 0,03 %, de la española.

Territorialmente, la ocupación creció, respecto al IV trimestre de 2021, en catorce de comunidades autónomas. En términos absolutos, las comunidades donde más empleo se generó fueron Andalucía (125.200 personas ocupadas más); Comunitat Valenciana (112.200); y Canarias (50.500). Alcanzándose valores superiores de ocupación respecto al mismo trimestre de 2019 en todas las comunidades excepto en Aragón, Asturias y Cantabria.

En cuanto al comportamiento de las ocupaciones, la población ocupada aumentó en todos los grupos ocupacionales, excepto en los grandes grupos de Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y Ocupaciones elementales. Los mayores incrementos se produjeron en los grupos ocupacionales de Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores, Técnicos y profesionales de apoyo; y en el de Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores.

Los últimos datos de movimiento laboral registrado y de las personas trabajadoras afiliadas en alta en la Seguridad Social, relativos al mes de diciembre de 2022, también reflejan el dinamismo del empleo en el último año y la continuidad de la recuperación.

En este sentido, el número de personas trabajadoras afiliadas medias en diciembre de 2022 presentaba un incremento del 2,38 % respecto al mismo mes de año anterior, 471.359 más. El promedio de afiliación se ha situado en 2022 en 20,1 millones de personas, un 3,9 % más que en 2021. El crecimiento del empleo acentúa su dinamismo en los sectores de alto valor añadido como Informática y Telecomunicaciones, que cuenta con un 8,7 % más de afiliados que a finales de 2021, o Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas, con un 5,3 % más.

La aplicación de la reforma laboral, contenida en el Real Decreto-ley 32/2021 muestra claramente sus efectos positivos sobre la estabilidad del empleo, donde destaca el incremento de la contratación indefinida en comparación con los niveles anteriores a la norma: las personas afiliadas con contrato indefinido a finales de 2022 son 2,3 millones más que las que había a finales de 2021.

Por lo que se refiere al paro registrado en los servicios públicos de empleo, ha descendido un 8,64 % respecto al último mes de 2021, lo que supone que a 31 de diciembre la cifra se situase en 2.837.653. Descendió en mayor medida entre los hombres, las personas jóvenes menores de 30 años y los trabajadores extranjeros. También disminuyó en todos los sectores económicos, especialmente en agricultura e industria. destacando la caída del 22,24 % experimentada por el número de personas paradas de larga duración.

La sustitución de un gran número de contrataciones temporales por indefinidas conllevó una disminución del 5,54 % del número de contratos con respecto a 2021, que en el caso de los contratos celebrados con hombres fue del 8,28 % y del 2,13 % en el de las mujeres. En el conjunto del año se alcanzó la cifra de 18.310.343 contratos, consecuencia de los efectos de la entrada en vigor del mencionado Real Decreto-ley 32/2021 de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo en el que, entre otras, se abordan la simplificación y reordenación de las modalidades de contratación, garantizar la estabilidad en el empleo al evitar el recurso a la temporalidad excesiva, el establecimiento de que el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido, el refuerzo de la causalidad del contrato temporal y la cotización adicional para los contratos de duración inferior a treinta días, así como la mejora en la regulación del contrato fijo discontinuo y la reforma el contrato para formación y la subcontratación de servicios.

El año 2022 se cerró con una reducción del 34,67 % en la contratación temporal y un incremento del 232,51 % de la indefinida lo que elevó la tasa de estabilidad de los contratos hasta el 38,38 %.

Tanto en el caso de los contratos de trabajo como en el de solicitudes de empleo se siguen concentrando en los grandes grupos de Ocupaciones elementales y de Trabajadores de los servicios, que engloban casi a dos tercios de ambos indicadores (61 % de los contratos y el 59 % de las ocupaciones solicitadas por las personas paradas).

2.2 Sectores y actividades económicas.

El crecimiento del mercado laboral ha sido generalizado en todos los sectores económicos, a excepción del del sector agrario en el que la población ocupada descendió, en promedio anual, un 3,8 %. Del resto de sectores, destaca el crecimiento en los Servicios, 3,63 % de crecimiento interanual, siendo del 2,6 % y del 2,3 % respectivamente en Industria y Construcción.

En el nivel de actividades económicas las variaciones son más heterogéneas, definiéndose dos grandes grupos, en función de la recuperación de su nivel de empleo respecto al alcanzado en el período anterior a la pandemia, un primer grupo con aquellas ramas de actividad que han situado su empleo por encima de los niveles precrisis, y que cerraron 2022 con un volumen de población ocupada superior a la que alcanzaban antes de la pandemia, y un segundo grupo de sectores con un ritmo más lento de recuperación en el que se encuentran aquellas actividades cuya recuperación se ha visto ralentizada y todavía no alcanzan dicho nivel de empleo.

En el primer grupo destacan por su buen comportamiento, las actividades económicas relacionadas con los servicios de mercado, especialmente las intensivas en tecnología e innovación como son las Información y Comunicaciones y las Actividades profesionales, científicas y técnicas, así como las actividades financieras y de seguros y las Actividades inmobiliarias de telecomunicaciones y las de programación, consultoría y otras relacionadas con la informática. Estas fueron las menos afectados por los confinamientos al inicio de la pandemia, dando soporte al mantenimiento del resto de actividades y dieron respuesta a los cambios que en la forma de trabajar y la aceleración de la transformación digital se experimentaron en ese período.

Pero también se ha recuperado el nivel de empleo en la rama de Construcción, así como en la Industria manufacturera, entre las actividades relacionadas en ella destacan la evolución positiva de la industria farmacéutica, las industrias del papel, las de fabricación y reparación de maquinaria y equipos, metalurgia, química y fabricación de bebidas.

Otras actividades que intensificaron su actividad durante la pandemia, bien por ser consideradas esenciales o por dar respuesta a la demanda surgida a consecuencia de ella, son los servicios de no mercado, que presentan un nivel de ocupación un 8,5 % por

encima del nivel de prepandemia, en los que se incluyen las ramas de Administración Pública y defensa, Educación y Actividades sanitarias y de servicios sociales.

Un segundo grupo de actividades lo forman aquellas que se vieron más afectadas negativamente por el impacto de la pandemia como son las ramas de Comercio y Hostelería y Actividades administrativas y servicios auxiliares, donde se inscriben las actividades de turismo, alojamiento, restauración, el comercio minorista, agencias de viajes, actividades de alquiler. Estas actividades, aunque han experimentado un incremento del empleo, no han recuperado todavía el volumen anterior a la pandemia, pero mantiene una brecha negativa todavía.

2.3 Perspectivas para el año 2023.

Se prevé que los datos del Producto Interior Bruto (PIB) acompañen en términos de recuperación macroeconómica a finales de este año o a principios del próximo, mientras diferentes fuentes coinciden en que España esquivará la recesión y mantendrá un crecimiento, por encima de la media de los países de la zona euro, aunque en valores moderados respecto a los de los dos últimos años, oscilando la previsión entre el 1 % y el 2 % para el conjunto del año 2023.

Las previsiones económicas de los diversos servicios de estudios nacionales sobre la evolución de la economía española en el medio plazo, en el contexto de la crisis generada por el conflicto de Ucrania, apuntan en la misma dirección, hacia la continuidad de la recuperación, tras la fuerte caída experimentada en 2020, en un marco, no obstante, de elevada incertidumbre.

Las perspectivas de crecimiento para 2023 se basan fundamentalmente en la contribución de la demanda nacional y el comportamiento de la inversión, que mantendría su tendencia positiva, aunque a un nivel más moderado respecto al año anterior. La economía española seguirá sometida a distintos elementos de incertidumbre que condicionan el ritmo y alcance de su crecimiento. Entre ellos se destacan la ralentización y desaceleración económica en países de nuestro entorno y principales mercados que afectará al crecimiento de las exportaciones reduciendo la contribución de la demanda exterior al crecimiento económico, las tensiones geopolíticas internacionales, y sobre todo el mantenimiento de la guerra en Ucrania y la persistencia de tensiones inflacionistas, aun cuando la expectativa es que continúe la senda de moderación de los últimos meses y se mantenga en niveles más bajos que en el resto de la eurozona; otros factores de amenaza son la evolución de los precios de las materias primas, el endurecimiento de las condiciones de financiación y unos costes energéticos elevados.

En este contexto, el mercado laboral seguirá reflejando la recuperación de la economía, y se prevé, aun cuando la tasa de desempleo se mantenga en tasas similares a las de 2022, que se pueda mantener su crecimiento, dada la capacidad mostrada de poder crear empleo incluso con bajas tasas de crecimiento económico. El empleo podría recuperar cifras similares a las previas de la crisis de 2008.

La digitalización, el desarrollo las energías renovables y la recuperación del turismo internacional se presentan como las industrias con más oportunidades en España para el próximo año, junto con el desarrollo de los planes alentados por las ayudas europeas.

Los sectores y actividades económicas con mejores perspectivas de crecimiento de empleo vendrán determinadas, en buena parte, por el desarrollo y evolución de las inversiones y reformas ya comprometidas en el plan aprobado. El contenido de la agenda española a su PRTR, en cuanto a las inversiones y reformas adicionales incorporadas; y especialmente por el despliegue y desarrollo de los de PERTE ya aprobados.

2.4 Análisis de contexto. Situación del mercado de trabajo.

El Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2023 se enmarca en un periodo de ralentización en la recuperación de casi todos los sectores de actividad económica,

aunque ya se han recuperado los valores en prácticamente todos los indicadores económicos existentes antes de la pandemia COVID-19 que inició la crisis en 2020.

Como ya se ha mencionado, la economía española registró un crecimiento del 5,5 % en 2022, idéntico valor que en 2021, aunque al contrario de lo que pasó en ese ejercicio, el año ha ido de más a menos, con un primer semestre muy activo y un segundo semestre donde se produjo un parón económico. Es el resultado del impacto económico provocado por la crisis inflacionista derivada de la guerra en Ucrania. A pesar de este crecimiento del 5,5 % que se ha repetido durante dos años consecutivos, la economía española sigue todavía por debajo de los niveles previos a la pandemia, ya que aún le queda un crecimiento anual de alrededor del 1 % para llegar al nivel que tenía en 2019.

Al igual que en el 2021, en el conjunto del año 2022 se ha producido un incremento de la población activa, de la ocupación, una reducción del paro con un descenso del número de hogares con todos los miembros en paro y un incremento en el número de contrataciones comunicadas. No obstante, esta recuperación ha ido de más a menos a lo largo de los cuatro trimestres de 2022 en prácticamente todas las comunidades autónomas.

De igual manera, el número de personas afiliadas a la Seguridad Social se ha incrementado en 455.505 lo que supone un incremento del 2,3 % en los últimos doce meses, volviendo a cerrar diciembre en su mayor nivel desde que hay registros, superando ampliamente los 20 millones de afiliados.

Según los datos obtenidos de la Encuesta de Población Activa (EPA, a 4.º trimestre de 2022), hay un crecimiento interanual de 199.000 personas activas, de 279.000 personas ocupadas (de los cuales 228.200 corresponden al sector privado y 50.700 al público) y una disminución de 79.800 personas en situación de paro. La tasa de actividad se situó en el 58,5 % pero se mantiene una brecha significativa entre hombres (63,5 %) y mujeres (53,8 %).

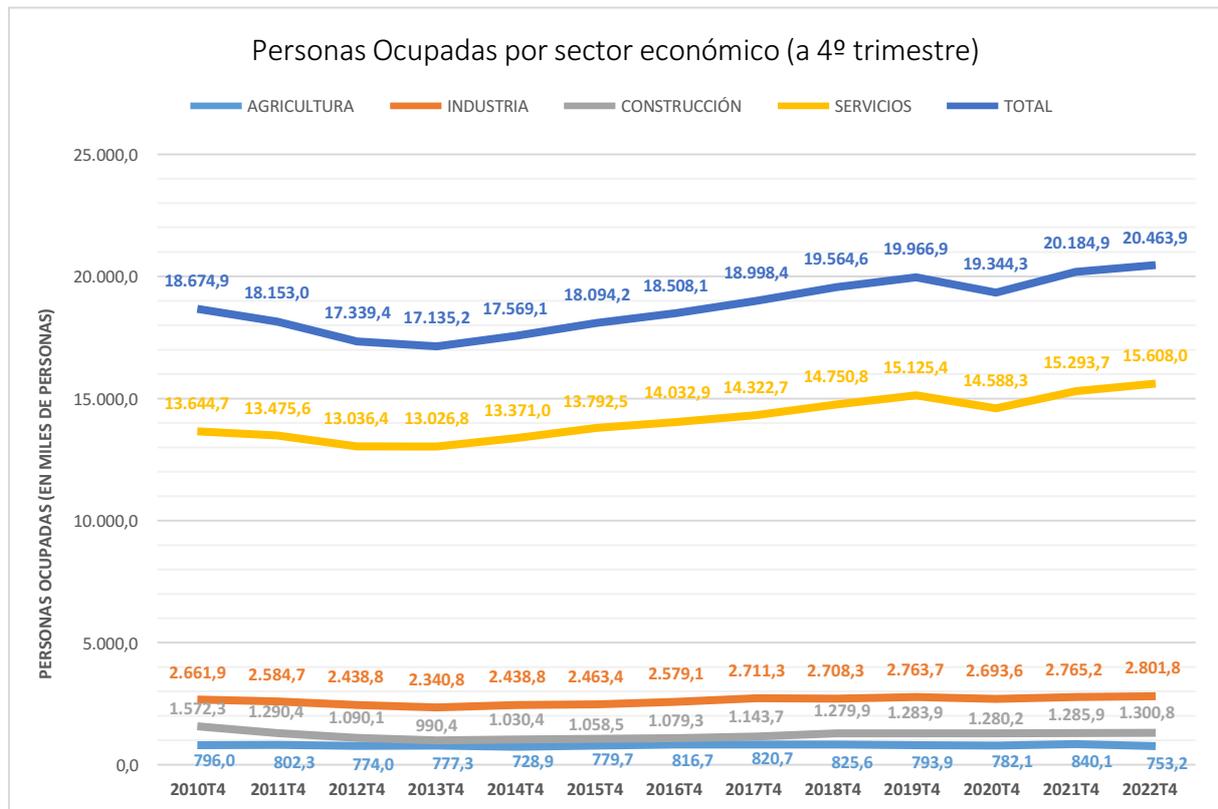
Personas activas, ocupadas y paradas (en miles de personas, a 4.º trimestre)

Personas	72010T4	72011T4	2012T4	2013T4	2014T4	2015T4	2016T4	2017T4	2018T4	2019T4	2020T4	2021T4	2022T4
Activas.	23.377,1	23.440,3	23.360,4	23.070,9	23.026,8	22.873,7	22.745,9	22.765,0	22.868,8	23.158,8	23.064,1	23.288,8	23.487,8
Ocupadas.	18.674,9	18.153,0	17.339,4	17.135,2	17.569,1	18.094,2	18.508,1	18.998,4	19.564,6	19.966,9	19.344,3	20.184,9	20.463,9
Paradas.	4.702,2	5.287,3	6.021,0	5.935,6	5.457,7	4.779,5	4.237,8	3.766,7	3.304,3	3.191,9	3.719,8	3.103,8	3.024,0
Tasa de paro (%).	20,11	22,56	25,77	25,73	23,70	20,90	18,63	16,55	14,45	13,78	16,13	13,33	12,87

Fuente: Elaboración propia en base a EPA, INE.

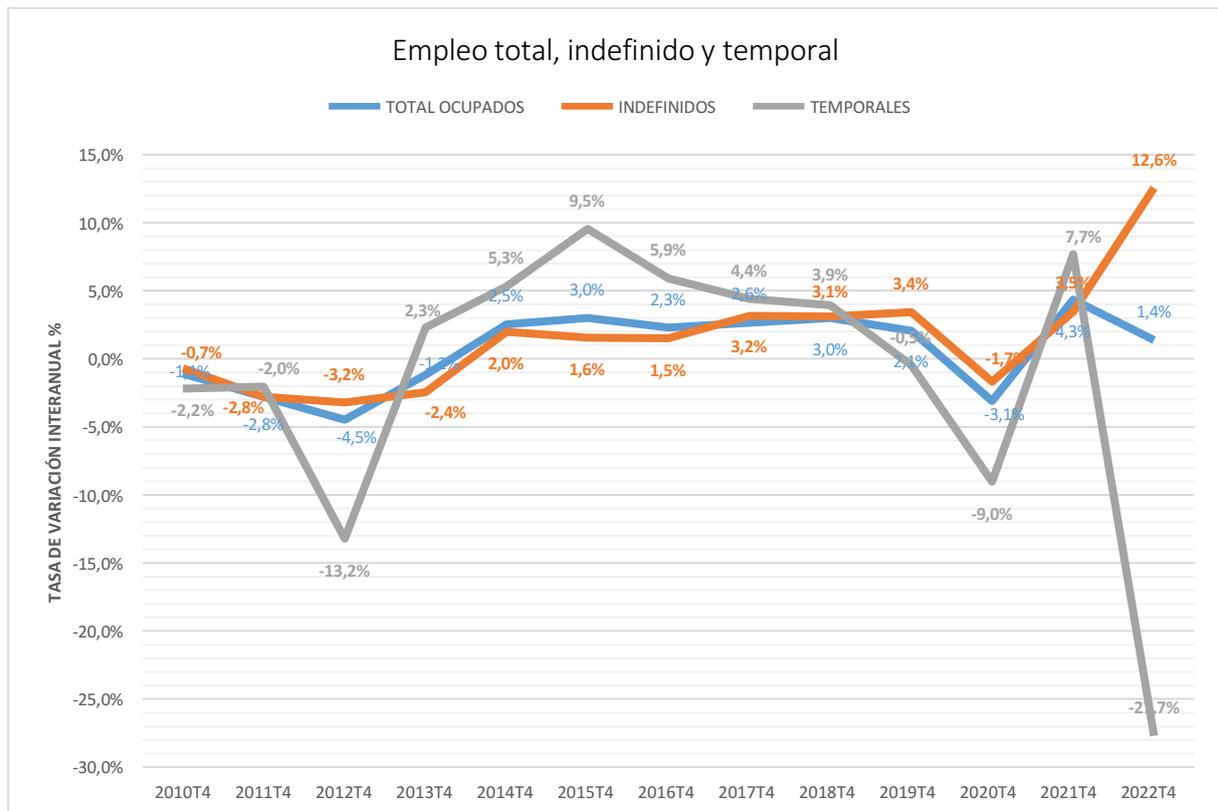
La variación en el crecimiento de la tasa de empleo se ha moderado significativamente en 2022 si lo comparamos con el año anterior, si bien con aumentos en todos los grupos de edad. En los menores de 25 años la tasa de empleo ha sido del 24,91 % (un incremento del 1,43 %, el mayor de todos, pero inferior a 2021 que fue del 3,65 %), en el tramo de personas entre 25 a 54 años ha sido del 77,26 % (incremento del 0,27 %) y en mayores de 55 del 26,13 % (incremento del 0,48 %).

Por sectores económicos, el número de personas ocupadas ha aumentado en todos los grupos menos en Agricultura, donde se produjo un moderado descenso (86.900 personas, un -10,3 %). En Industria hubo 36.600 personas ocupadas más (un 1,3 %), en Construcción el aumento fue de 14.900 personas (un 1,1 %), y por último en el sector Servicios, el más castigado por la crisis, se incrementó igualmente el número de personas empleadas en 314.300 (un 2 % más).



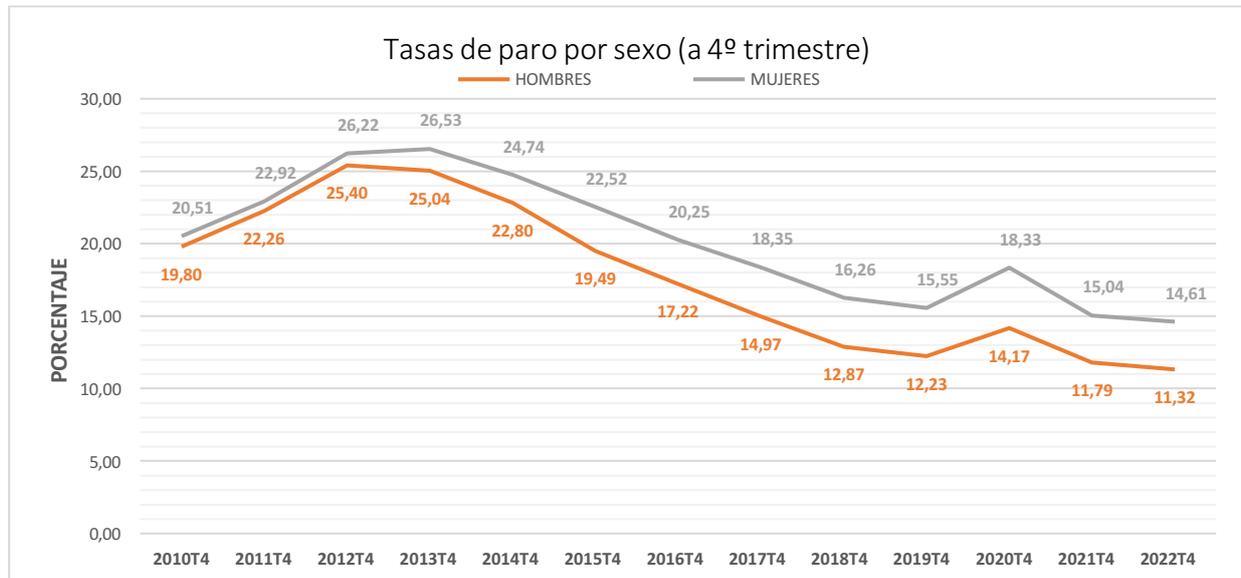
Fuente: Elaboración propia en base a EPA, INE.

En relación a la trayectoria del empleo según el tipo de contrato, las tasas de variación interanual muestran una moderada subida del empleo con contratos indefinidos, un 12,6% de aumento (pasando de 12.665.800 a 14.256.800 empleos de carácter indefinido) mientras que el empleo temporal cae bruscamente un 27,7% (de 4.308.500 a 3.114.700 contratos). Estos resultados son los primeros efectos derivados de la Reforma Laboral aprobada por Real Decreto ley el 28 de diciembre de 2021, abordando uno de los mayores retos históricos del mercado de trabajo en España: el enorme peso del trabajo temporal y, además, con un gran porcentaje de contratos de corta duración.



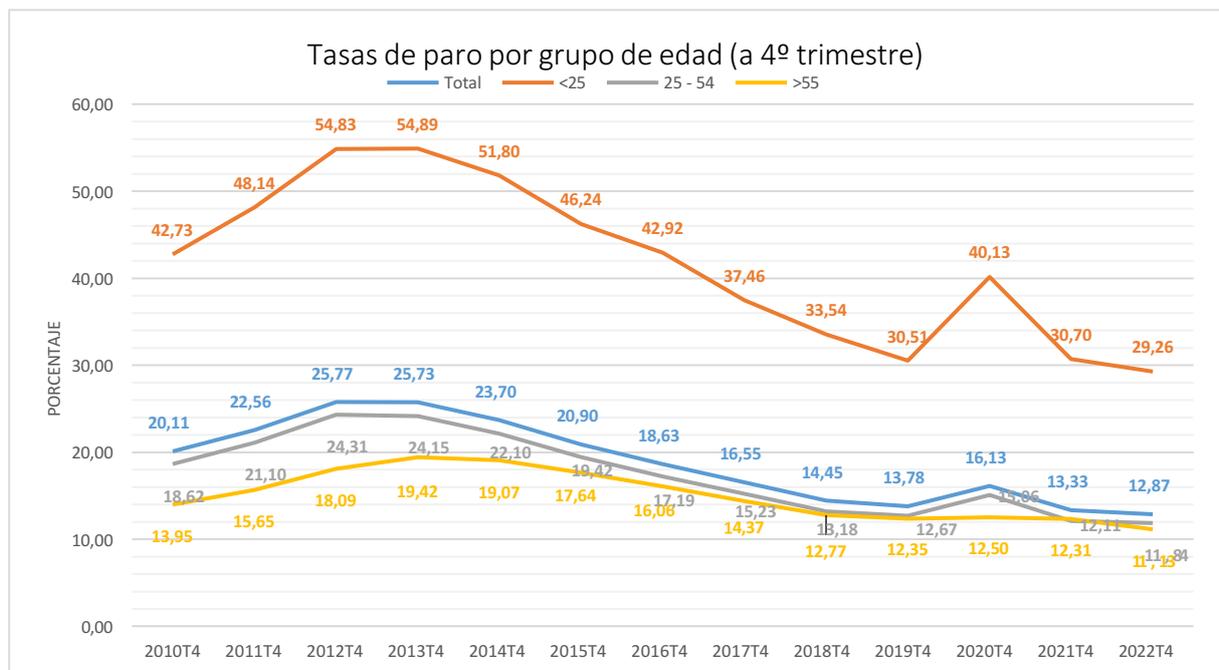
Fuente: Elaboración propia en base a EPA, INE.

Como consecuencia de la de la crisis económica iniciada a finales de 2007, desde el año 2008 la EPA nos ha ido mostrando un fuerte incremento en las tasas de paro, alcanzando en 2013 su nivel más desfavorable. A partir de ese año se invierte la tendencia, interrumpida bruscamente en 2020 debido a la crisis sanitaria derivada de la pandemia COVID-19, y retrocediendo a niveles de 3 años anteriores. Con la posterior salida de la pandemia, en 2021 la tendencia se vuelve a invertir a un buen ritmo. Esta línea descendente ha continuado en el global de 2022, y si bien se han recuperado los niveles prepandemia de 2019, en el segundo semestre del año se ha constatado una cierta debilidad en la tendencia con un leve repunte alcista en la tasa de paro, derivado de la guerra en Ucrania y la posterior crisis inflacionista en la que nos encontramos actualmente. La brecha de género entre hombres y mujeres tuvo su mínimo en 2011, donde apenas era de 0,6 puntos porcentuales. A partir de ese año se ha ido ensanchando progresivamente hasta su máximo en 2020, el año de la pandemia, con 4,16 puntos porcentuales. En los dos años siguientes, aunque ha disminuido levemente, se mantiene en valores muy elevados, 11,32 % en hombres frente a 14,61 % en mujeres, (3,29 puntos porcentuales). Estos datos muestran que se sigue manteniendo como uno de los principales retos de nuestro mercado de trabajo la reducción de la brecha de género.



Fuente: Elaboración propia en base a EPA, INE.

Por grupo de edad, la tasa de paro sigue una tendencia parecida a la anterior en todos los grupos de edad, aunque los grupos de mayor edad han aguantado mejor los embates de las dos últimas crisis que los grupos de menor edad, sobre todo los menores de 25 años, los más castigados por las mismas. Este grupo obtuvo una tasa de paro que en 2022 se situó en un 29,3% y si bien el año anterior consiguió un fuerte descenso, más de nueve puntos en relación a 2020 (del 40,1% al 30,7%), la tendencia en 2022 se ha ralentizado bastante. Estos valores, no obstante, siguen situándose muy por encima de la media comunitaria.



Fuente: Elaboración propia en base a EPA, INE.

Hay que hacer una mención especial para describir al grupo de jóvenes entre 16 y 29 años que no se encuentran en una situación de empleo, educación o formación, los

conocidos como «NiNis» (NEET, por sus siglas en inglés). Tras un máximo de 1.097.000 personas en 2020, año de la pandemia, su número se redujo significativamente a 912.400 en 2021 pero en 2022 ha vuelto a aumentar a 931.000 personas. La brecha de género aquí suele estar bastante igualada, intercambiándose este último año a favor de los hombres.

Por último, el número total de personas paradas por sectores económicos de actividad se mueven en valores anteriores a la pandemia, si bien en 2022 han empeorado los datos en el sector Servicios (1.108.800 personas paradas frente a 1.007.700 en 2021, un aumento de 101.100 personas más en paro), y en Industria (147.700 frente a 140.600 en 2021, hay 7.100 personas paradas más). Sin embargo, las personas paradas que buscan primer empleo o han dejado su último empleo hace más de 1 año, los conocidos como personas paradas de larga duración, han bajado de 1.680.400 personas en 2021 a 1.507.100, según datos de la EPA correspondientes al último trimestre de 2022.

3. Marco estratégico

El presente Plan 2023, se enmarca dentro del escenario macroeconómico y la política económica del Gobierno, dando cumplimiento a las obligaciones europeas de coordinación de las políticas económicas nacionales y de cumplimiento de los objetivos fijados para la Unión Europea en su conjunto.

En primer lugar, debe destacarse el documento «España 2050. Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo», el cual prevé que, en las próximas décadas, el cambio tecnológico hará que desaparezcan muchas ocupaciones, que surjan otras nuevas y que se transformen el resto, siendo fundamental conseguir que esta transición sea lo más rápida y beneficiosa posible para nuestra población trabajadora, adaptándola a las nuevas realidades sociales, económicas y tecnológicas, y preparándola para los cambios que estas traerán en el futuro.

Todo ello con el objeto de incrementar progresivamente su tasa de empleo, mejorando la inserción laboral de todos los colectivos y, en particular, de las personas jóvenes, las mujeres, las personas paradas de larga duración y los mayores de 55 años.

Por otra parte, se considera vital la coordinación entre el Servicio Público de Empleo Estatal, los servicios de empleo autonómicos, los sindicatos, las patronales empresariales y las entidades educativas para vertebrar respuestas público-privadas coherentes e integradas a escala nacional.

Además, el documento considera de gran importancia la creación de un sistema de evaluación y monitorización de las políticas activas eficaz mediante una sistematización de toda la información y la inclusión de criterios clave como el éxito de inserción laboral o la calidad del empleo conseguido.

Asimismo, deben citarse también lo dispuesto en la actualización del Programa de Estabilidad 2022-2025 y el Programa Nacional de Reformas 2022.

En cuanto a la actualización del Programa de Estabilidad 2022-2025, la misma destaca la recuperación de la economía española, la cual se aceleró en el curso de 2021. Así, las medidas adoptadas para responder a la pandemia han evitado un daño estructural significativo, permitiendo una fuerte recuperación del empleo y la inversión que, junto con la corrección de los desequilibrios fiscales, proporciona una base sólida para hacer frente al escenario actual, especialmente complejo y marcado por la intensa incertidumbre.

Así, la evolución del empleo constituye sin duda uno de los factores diferenciales del ciclo iniciado tras la crisis COVID y una de las principales fortalezas actuales de la economía española frente a los retos geopolíticos. Tradicionalmente, las salidas de las crisis en España se han caracterizado por un fuerte ajuste del empleo y una recuperación retardada respecto a la actividad, con los consiguientes costes económicos, fiscales y sociales. Esta vez, el empleo se ha recuperado más rápido que el propio PIB, alcanzándose niveles de ocupación pre-COVID ya a finales de 2021.

Además, esta recuperación viene acompañada de varias mejoras cualitativas reflejadas en el aumento de la contratación indefinida, la reducción del desempleo juvenil y la reasignación del empleo hacia sectores en expansión como el de la información y las comunicaciones.

En este sentido, la reforma laboral, adoptada a finales de 2021, está contribuyendo ya de forma visible a mejorar la estabilidad y la calidad del empleo, lo que, con la importante inversión en capital humano, aumentará la productividad y el crecimiento potencial de la economía. Los datos del primer trimestre de 2022 confirman el impulso a la contratación indefinida, permitiendo con ello reducir la dualidad del mercado laboral en el corto plazo y el desempleo estructural en el largo plazo. A la reducción del paro estructural también contribuirá la creación del Mecanismo RED, que consolida este nuevo patrón de recuperación, más justo y equitativo, frente a futuras crisis.

Por otra parte, la actualización no puede entenderse sin dos hechos fundamentales como son la guerra de Ucrania y el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

En el primer caso, para hacer frente al *shock* geopolítico que representa la guerra de Rusia, el Gobierno aprobó el 29 de marzo de 2022 el Plan Nacional de respuesta al impacto de la guerra que se vertebra en torno a ocho objetivos: reducir los precios de la energía, apoyar a los sectores y colectivos más vulnerables, proteger la estabilidad de precios y financiera, reforzar la seguridad de suministro y la ciberseguridad y agilizar el despliegue del Plan de Recuperación, en especial en lo que respecta a la transición energética. El Plan moviliza hasta 16.000 millones de euros en ayudas directas, rebajas de impuestos y medidas de liquidez, con acciones de choque hasta el 30 de junio, junto a medidas más estructurales para acelerar el despliegue de renovables, el autoconsumo y el almacenamiento energético para adaptar el mercado eléctrico a un entorno de fuerte encarecimiento de la tecnología marginal

Respecto a lo segundo, el programa europeo de inversiones y reformas financiado con los fondos Next Generation EU, sin precedentes en la historia de la UE, ha tenido un impacto positivo ya en 2021, sin duda intensificado en 2022. En efecto, a la aceleración de los programas de inversión desde la aprobación del Plan, en julio de 2021, se unirá el impacto de las reformas estructurales en el ámbito de la educación, la ciencia, las administraciones públicas, el clima de negocios o el buen funcionamiento de los mercados.

En este sentido, cabe señalar la fuerte concentración de las inversiones y reformas del Plan en el periodo 2021-2023, precisamente con el fin de maximizar su impacto contracíclico y lograr un impacto material sobre las palancas principales de crecimiento, impulsando el capital humano, tecnológico y cultural, la I+D, la inversión en tecnologías disruptivas, la digitalización de las empresas y las administraciones públicas, así como mejorando el Estado de bienestar y reduciendo las desigualdades.

Concretamente en lo referente a la política de empleo, en el marco del del Componente 23 del Plan, de «nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo», ya se han concretado, o bien están en vías de concretarse, un gran número de reformas que tienen por objetivo transformar en gran medida tanto el mercado laboral español como el engarce institucional y operativo de la política de empleo en su conjunto.

Sobre la base de lo anterior, el Plan Nacional de Reformas 2022 prescribe medidas tales como la modernización de las Políticas Activas de Empleo, con especial foco en la intermediación y la formación y en la mejora de las herramientas de los Servicios Públicos de Empleo, la evaluación continua de los programas para reforzar aquellos que tengan mejores resultados o la revisión de los incentivos a la contratación y la simplificación y mejora de la protección asistencial de desempleo.

Pues bien, 2023 será el año dedicado a la puesta en marcha efectiva de todas las anteriores medidas.

En tercer lugar, las reformas ya operadas en el marco del Componente 23 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia constituyen una parte fundamental del marco estratégico del Plan 2023, si bien es cierto que, en algunos casos, los necesarios

desarrollos reglamentarios, hacen que el seguimiento de las mismas no pueda ser completo en este Plan.

Cabe destacar así la entrada en vigor de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, que modifica ampliamente el sistema diseñado por la Ley 56/2003, de 16 de diciembre y consolidado por el texto refundido del año 2015.

En este sentido, entre las principales novedades destacan la plasmación al máximo nivel normativo un listado de 10 servicios garantizados para las personas demandantes de los servicios de empleo y de 6 compromisos a asumir por estos, así como un listado de 6 servicios garantizados y de 3 compromisos a asumir por las personas, empresas y demás entidades empleadoras; la ampliación de los colectivos de atención prioritaria; la posibilidad de acordar criterios de distribución de carácter plurianual y la distribución de los fondos para ejercicios futuros o la incorporación de la evaluación de la política de empleo, que se realizará de forma continuada, planificada, dirigida en el seno del SNE y realizada con carácter externo e independiente, desarrollándose de manera adicional al conjunto de evaluaciones internas que se realicen dentro del SNE, sin perjuicio de otros como la incorporación de los contratos-programa para la ejecución de políticas activas de empleo con otras entidades del sector público, singularmente con entidades locales y universidades públicas, así como con las cámaras de comercio, industria, servicios y, en su caso, navegación o la introducción de las tasas de empleabilidad, intermediación y cobertura.

Por todo lo anterior, este Plan 2023 se inserta dentro de un planteamiento estratégico que pretende articular el nuevo marco de actuación que se va a poner en marcha, notablemente a través de la nueva Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024, pero también con la ya aprobada Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, sin perjuicio de la entrada en vigor de otras reformas en materia del nivel asistencial de la protección por desempleo o la formación en el trabajo, que se prevé se produzca a lo largo de 2023.

De esta manera, como documento programático básico, conviene aludir a la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo para el periodo 2021-2024, que establece el nuevo marco general de políticas activas de empleo y de intermediación laboral a desplegar de forma conjunta por el Estado y las comunidades autónomas.

En esta Estrategia, que se gestó con un proceso altamente valioso de participación y consenso en el seno del Sistema Nacional de Empleo, se establecen una serie de principios inspiradores, que se proyectan en objetivos estratégicos, objetivos específicos y en medidas, de forma totalmente alineada con el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y en coherencia con las actuaciones en marcha en el ámbito de las Políticas Activas de Empleo y la Garantía Juvenil plus.

Así, en consonancia con el Pilar Europeo de Derechos Sociales, se fomenta la promoción del acceso a los servicios de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional del Empleo, al tiempo que se asientan las actuaciones para el fomento de la estabilidad y la calidad en el empleo en condiciones dignas. Partiendo de una concepción de las políticas activas de empleo como una palanca esencial para la transformación productiva, se incide en la necesidad de reforzar el acompañamiento personalizado a personas y a empresas, así como a la mejora de las capacidades de los Servicios Públicos de Empleo.

De la misma manera, se fijan actuaciones para la mejora de la planificación, la gestión y la evaluación de las Políticas Activas de Empleo, que redunden en una mejor gobernanza y una mayor cohesión en el seno del Sistema Nacional de Empleo, orientándolo a resultados evaluables, coherentes con la innovación y la sostenibilidad, y apoyados en la transformación digital de los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos.

Por otra parte, no conviene olvidar que el Plan 2023 también tiene en cuenta lo dispuesto en el Plan Garantía Juvenil Plus 2021-2027 de trabajo digno para las personas jóvenes, aprobado en junio de 2021 y que sigue constituyendo el elemento básico de acción en materia de empleo juvenil.

Cabe recordar, llegados a este punto, las características generales del Plan Garantía Juvenil Plus 2021-2027, que son las siguientes:

1. Luchar de manera efectiva contra la precariedad laboral. Las políticas activas de empleo juvenil deben estar alineadas con el objetivo prioritario de la lucha contra la precariedad y temporalidad laboral.

2. Evitar a toda costa el uso abusivo y fraudulento de becas y prácticas no laborales.

3. Incorporar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, particularmente en materia de lucha contra la segregación laboral, que debe formar parte de la actuación de los Servicios Públicos de Empleo a todos los niveles, tanto en el ámbito de la intermediación, como en el de la formación o el diseño y aplicación de los programas.

4. Integrar el principio antidiscriminatorio en todas las acciones, no solo por razón de género, sino también por edad, ideología o convicciones, discapacidad, orientación sexual, identidad de género y características sexuales.

5. Otorgar prioridad o tratamientos específicos a los colectivos más vulnerables o con especiales dificultades en el mundo laboral. Por ello, contempla el refuerzo de las políticas para alcanzar a la población juvenil más vulnerable y en riesgo de exclusión, así como a los que viven en zonas aisladas o menos pobladas, como las áreas rurales.

6. Situar a las personas jóvenes como protagonistas de su trayectoria hacia el empleo digno por medio de itinerarios personalizados integrados en un sistema de orientación para el empleo cualificado y estable, configurando itinerarios individualizados que se prolongarán tanto en las etapas de empleo como de eventual desempleo.

7. Crear oportunidades de acceso a nuevos empleos en nuevos sectores, tomando como referencia la transformación hacia un contexto verde, sostenible, colaborativo y digital, impulsando el acceso al empleo de calidad de las personas jóvenes en sectores emergentes como la economía digital, economía verde, o del cuidado.

8. Incrementar la cualificación de las personas jóvenes dotándolas de las competencias profesionales requeridas por el mercado de trabajo, incrementando sustancialmente el número de personas jóvenes con las competencias necesarias, técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.

9. La crisis sanitaria ha incidido en la situación del empleo de las personas y requiere acciones específicas para ofrecer soluciones integrales que den respuesta a las consecuencias adversas a medio y largo plazo en los planos educativo, formativo y profesional de las personas jóvenes. La pandemia también anticipa cambios que pueden ser estructurales en el funcionamiento del mercado de trabajo y a los que debe ser capaz de dar respuesta Garantía Juvenil Plus.

10. Introducir mayor flexibilidad en su funcionamiento y gestión. La flexibilización y aumento en la agilidad de la inscripción en el fichero de GJ resulta esencial para aumentar el volumen de personas inscritas y, consiguientemente, también la relevancia del Plan.

11. Potenciar el desarrollo de una comunidad de cooperación horizontal y vertical, para lo cual establecerá los pilares para el trabajo conjunto con los interlocutores económicos y sociales, organismos intermedios del Fondo Social Europeo y sus entidades beneficiarias, así como con el tejido asociativo juvenil y las distintas administraciones y organismos públicos que intervienen en las políticas activas de empleo juvenil.

12. Establecer los mecanismos para mejorar el diálogo y la colaboración con las empresas a fin de lograr la mejor adaptación de las capacidades de las personas jóvenes a las necesidades de las mismas. A tales efectos se facilita la conexión escuela-empresa y se favorece una transición suave de los ciclos formativos al mercado laboral. La actuación conjunta con los interlocutores sociales y con las empresas resulta fundamental para identificar las necesidades formativas y para vincular los proyectos

empresariales a plantillas estables en cuya formación haya tenido parte activa la empresa.

13. Reforzar la dimensión local de las políticas activas de empleo dirigidas a las personas jóvenes. La dimensión local es la más adecuada para asegurar la cercanía imprescindible a los interlocutores sociales.

14. Fomentar su difusión con la máxima claridad y transparencia. Se pretende llegar a todas las personas que podrían beneficiarse de sus medidas o participar en ellas, así como fomentar las buenas prácticas y corregir posibles desviaciones.

15. Mejorar los procesos y optimizar los recursos. Garantía Juvenil Plus fomenta el intercambio de información y experiencias entre los distintos actores sociales. Igualmente se abren vías de participación para los distintos entes implicados. Asimismo, se apoya a las personas profesionales vinculadas al Plan para que refuercen las competencias necesarias para desarrollar de manera eficaz sus funciones. En tal sentido, el Plan prevé su monitorización continua para asegurar el seguimiento y medición del impacto de todo el sistema, así como la evaluación, e incorporación de mejoras.

16. La digitalización integral del servicio de formación para el empleo de las personas jóvenes resulta esencial, tanto en la relación con las personas usuarias, como en el ámbito de la formación y en la generación de un sistema de datos compartido y accesible en el marco de la ley de protección de datos. Igualmente, la digitalización supone un principio transversal de Garantía Juvenil Plus.

Además, tanto el citado plan de Garantía Juvenil Plus como este Plan de Fomento del Empleo Digno se enmarcan en la declaración por parte de la Comisión Europea del año 2023 como «Año Europeo de las Competencias», lo que dará un nuevo impulso para lograr los objetivos sociales de la UE para 2030 de que al menos el 60 % de los adultos participe en actividades de formación cada año y al menos el 78 % tenga trabajo.

Esta iniciativa también ayudará a alcanzar las metas de la Brújula Digital 2030, que pretende que al menos el 80 % de los adultos cuente con capacidades digitales básicas y que haya 20 millones de especialistas en TIC empleados en la UE.

Todo ello, unido a importantes iniciativas como la Agenda de Capacidades Europea, el Pacto de las Capacidades o Recomendaciones del Consejo sobre las cuentas de aprendizaje individuales y las microcredenciales, que consolidarán la apuesta de la Unión por las competencias.

Así, el presente Plan 2023 tiene como meta ser un referente de innovación y eficacia en las políticas activas de empleo juvenil en territorio nacional, en combinación con otras áreas como la educación, la inclusión social, la participación juvenil, la economía circular, o la economía del conocimiento. Igualmente, persigue ofrecer respuestas integrales a las personas jóvenes en su acceso al mercado de trabajo desde una perspectiva de desarrollo sostenible y de búsqueda de la excelencia en la gestión de los servicios ofrecidos, con el objetivo de favorecer la integración socioeconómica y el desarrollo personal y social de las personas jóvenes.

En conclusión, este Plan 2023 es un instrumento esencial, con el que la puesta en marcha de las políticas activas de empleo mejorará la empleabilidad de las personas y contribuirá a responder mejor a las necesidades de empleo y formación de las empresas, contribuyendo así a la recuperación y consolidación económica.

4. Estructura y objetivos

De conformidad con lo establecido en el apartado 2 del artículo 13 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno se elaborará por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, teniendo en cuenta las previsiones formuladas por las comunidades autónomas y la Agencia Española de Empleo y previa consulta de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y, en sus respectivos ámbitos, de los Consejos del Trabajo Autónomo y de Fomento de la Economía Social. Se

informará por el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo y la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales y se aprobará por el Consejo de Ministros.

En la elaboración de este Plan 2023 se han incorporado los objetivos estratégicos y específicos establecidos en el Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024. Seguidamente se enumeran dichos objetivos:

1) Objetivo estratégico 1: enfoque centrado en las personas y en las empresas.

– Objetivo específico 1: acompañamiento personalizado a demandantes de empleo impulsando la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo desde la perspectiva de la persona.

– Objetivo específico 2: servicio personalizado a empleadores/as impulsando un nuevo modelo de relación, reforzando la colaboración y la comunicación entre los servicios públicos de empleo y las empresas.

– Objetivo específico 3: políticas Activas de Empleo en los nuevos Servicios Públicos de Empleo.

2) Objetivo estratégico 2: coherencia con la transformación productiva.

– Objetivo específico 1: acompañar, con el conjunto de políticas activas de empleo, las estrategias públicas dirigidas al cambio de modelo productivo, su modernización y digitalización.

– Objetivo específico 2: aprovechar el potencial del empleo hacia la consecución de un crecimiento sostenible y para la transición ecológica y digital, así como en sectores no tradicionales como las industrias creativas, culturales, de cuidados y de innovación; con especial atención a la actividad económica y el emprendimiento en territorios en situación de despoblación o transición productiva.

3) Objetivo estratégico 3: orientación hacia resultados.

– Objetivo específico 1: consolidar un modelo integrado de evaluación de las Políticas Activas de Empleo.

– Objetivo específico 2: valorar la atención de las personas y las empresas a través de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

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

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

– Objetivo específico 1: diversificar los canales de prestación de los servicios del Sistema Nacional de Empleo, impulsando la accesibilidad a estos para asegurar se provisión continua, personalizada e inclusiva.

– Objetivo específico 2: impulsar la transformación digital y la modernización de los servicios públicos de empleo mediante el desarrollo de procesos, recursos digitales de activación y mejora de la empleabilidad, más eficientes, seguros, fáciles de utilizar y de calidad.

– Objetivo específico 3: planificar, actualizar y asegurar el acceso a la Formación Profesional para el Empleo, para fortalecer su prestación personalizada en base a las demandas del sistema productivo.

– Objetivo específico 4: fortalecer el Sistema Nacional de Empleo a través de la interoperabilidad de los sistemas, la mejora de la calidad de sus datos, el intercambio de conocimiento en su seno y con otros organismos y entidades colaboradoras.

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

– Objetivo específico 1: impulso financiero de las políticas activas de empleo: un marco financiero para ganar en mayor eficacia y cohesión en el Sistema Nacional de Empleo, y lograr una mejor asignación y optimización de todos los recursos económicos disponibles.

– Objetivo específico 2: promover la mejora del sistema de Gobernanza existente con la finalidad de establecer un modelo más eficaz y eficiente que refuerce la Cohesión del Sistema Nacional de Empleo.

– Objetivo específico 3: mejorar la coordinación operativa de los distintos niveles administrativos que intervienen en las políticas activas de empleo y de la mejoría de la imagen de los servicios públicos de empleo.

Los servicios y programas de este Plan 2023 se han incluido de acuerdo con los seis Ejes definidos en el artículo 13 de la Ley de Empleo:

Eje 1. Orientación.

Comprende las actuaciones de información, orientación profesional, motivación, asesoramiento, diagnóstico y determinación del perfil profesional y de competencias, diseño y gestión de la trayectoria individual de aprendizaje, búsqueda de empleo, intermediación laboral y, en resumen, las actuaciones de apoyo a la inserción de las personas beneficiarias.

Asimismo, comprende las actuaciones de prospección de necesidades y prestación de los servicios de empleo a las empresas

Eje 2. Formación.

Incluye las actuaciones de formación en el trabajo, dirigidas al aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional y de formación en alternancia con la actividad laboral, incluidos los programas públicos de empleo y formación, que permitan al beneficiario adquirir competencias o mejorar su experiencia profesional, para mejorar su cualificación y facilitar su inserción laboral, teniendo en cuenta la brecha digital existente y garantizando la atención presencial a la población que la padece.

Eje 3. Oportunidades de empleo.

Incluye las actuaciones que tienen por objeto incentivar la contratación, la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo. También incluye las dirigidas a facilitar la movilidad geográfica o promover la contratación en sectores de actividad diferentes de aquellos en los que se hubiera trabajado habitualmente.

Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

Comprende las actuaciones dirigidas a aquellos colectivos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo, con especial consideración a la situación de las personas con discapacidad, de las personas en situación de exclusión social, de las personas con responsabilidades familiares, de las víctimas del terrorismo y de las mujeres víctimas de violencia de género y otras formas de violencia contra la mujer. Igualmente incluye la promoción de la igualdad en el acceso al empleo, entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y promoción en el empleo, así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Eje 5. Emprendimiento.

Comprende las actividades dirigidas a fomentar la iniciativa empresarial, el trabajo autónomo y la economía social, así como las encaminadas a la generación de empleo, actividad empresarial y dinamización e impulso del desarrollo económico local.

Eje 6. Mejora del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo.

Este eje tiene carácter transversal, por lo que afecta a todos los restantes. Recoge las acciones, medidas y actuaciones que van dirigidas a la mejora de la gestión, colaboración, coordinación y comunicación dentro del Sistema Nacional de Empleo y el impulso a su modernización.

5. Criterios de elaboración

El Plan 2023 que se presenta, contiene el conjunto de los servicios y programas que cada Comunidad Autónoma llevará a cabo, comprendiendo tanto los que establezca libremente, ajustándose a la realidad de las personas trabajadoras y del tejido productivo de su ámbito territorial, como los servicios y programas de ámbito estatal que son de aplicación en todo el Estado, con independencia del ámbito territorial en el que vivan las personas destinatarias de las mismas.

La coherencia interna del Plan 2023 se refuerza utilizando el marco conceptual que diferencia entre los servicios y los programas y, a su vez, diferencia entre aquellos servicios y programas que son comunes o de aplicación para todo el Estado, y los que son propios de cada Comunidad Autónoma y del Servicio Público de Empleo Estatal, de acuerdo con las siguientes definiciones:

– Servicio. Conjunto coordinado de actividades que se prestan de forma continua y sostenida en el tiempo, y que buscan atender derechos o responder a las necesidades de personas desempleadas, ocupadas y empresas, con objeto de facilitar el empleo o mejorar la empleabilidad de sus destinatarios.

– Programa. Conjunto coordinado de actuaciones dirigidas a un colectivo, sector o ámbito territorial, a realizar durante un período de tiempo predeterminado, planificado y gestionado a través de un instrumento jurídico o técnico concreto, con coste identificado o identificable, dirigido a la consecución de unos objetivos de empleo preestablecidos.

– Servicio Común. Servicio de aplicación en todo el Estado. Se incluyen los servicios garantizados y las actividades diferenciadas en la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

– Programa Común. Programa cuyos aspectos esenciales han sido determinados a través de un instrumento jurídico de aplicación a todo el conjunto del Estado, y que puede ser aplicado, y en su caso desarrollado en sus aspectos no esenciales, por todos los integrantes del Sistema Nacional de Empleo.

– Programas y Servicios Propios. Agrupación categorizada de Programas y Servicios propios, definida en el seno del del Sistema Nacional de Empleo, que incluyen a su vez, Actuaciones de Programas y Servicios, aplicables al ámbito de una comunidad autónoma.

– Actuaciones de Programa Propio. Programas definidos mediante un instrumento jurídico aplicable en una Comunidad Autónoma y dirigido a su propio ámbito de actuación.

– Actuaciones de Servicio Propio. Servicios prestados por uno de los integrantes del Sistema Nacional de Empleo en su propio ámbito.

Para la elaboración de este Plan 2023 y, asegurar la calidad de la información contenida en el mismo, se mantienen los criterios de idoneidad definidos en las ediciones anteriores, que deben cumplir los servicios y programas para su inclusión en el PAFED y que son los siguientes:

i) Tratarse de servicios y programas de políticas activas de empleo o intermediación laboral a desarrollar en el marco del Sistema Nacional de Empleo.

ii) Gestionarse mediante la concesión de subvenciones públicas, contratación administrativa, suscripción de convenios, gestión directa, o cualquier otro instrumento ajustado a derecho.

iii) Al menos una parte del servicio o programa se ejecutará durante el ejercicio 2023.

iv) Relevancia: dar respuesta a problemas del mercado laboral previamente diagnosticados e identificados adecuadamente.

v) Pertinencia: estar dotados de los elementos que permitan valorar metas, fines y resultados con claridad y concreción.

vi) Coherencia interna: tener consistencia con el resto de elementos (ejes, objetivos estratégicos, objetivos estructurales) que integran el Plan 2023.

Con el fin de recoger de forma sistematizada y homogénea los servicios y programas de políticas activas de empleo e intermediación laboral a incluir en el mismo, tanto las comunidades autónomas como el Servicio Público de Empleo Estatal, en sus respectivos ámbitos de competencia, han proporcionado para su análisis y consideración, la relación y descripción de cada uno de los servicios y programas que se prevé realizar durante el ejercicio 2023, y cuya inclusión final ha dado lugar a los servicios y programas de este Plan 2023.

Para cada uno de los servicios y programas incluidos en este Plan 2023, en la descripción se ha recogido la información necesaria para conocer en qué consiste su instrumentalización, incidencia y los costes que se financian, así como la fuente de financiación, ya sea por financiación propia, por fondos estatales distribuidos a las comunidades autónomas de acuerdo con los criterios objetivos acordados por la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, por financiación mixta o por otras fuentes de financiación.

En un contexto de colaboración entre los Servicios Públicos de Empleo, las comunidades autónomas han podido optar por realizar actuaciones de programas y servicios propios, con cargo a los fondos distribuidos por el Servicio Público de Empleo Estatal en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.

Por otro lado, de acuerdo con lo previsto en el artículo 62 de la Ley 3/2023 de Empleo, el Plan 2023 recoge también la información correspondiente a los servicios y programas de políticas activas de empleo e intermediación laboral que las comunidades autónomas prevean realizar con recursos económicos propios.

Además, hay que señalar que en el Plan 2023, también contiene los servicios y programas de políticas activas de empleo que desarrollará el Servicio Público de Empleo Estatal dentro de su ámbito de gestión, en el que se incluyen tanto los servicios y programas en territorio no transferido (Ceuta y Melilla), como los gestionados con cargo a la reserva de gestión establecida en los artículos 22.h) y 62.5 de la Ley 3/2023 de Empleo, como los programas que no son objeto de traspaso a las comunidades autónomas, como son el Programa de Fomento de Empleo Agrario, los incentivos de fomento de empleo mediante bonificaciones a la contratación y la formación programada por las empresas.

En la selección de servicios y programas por parte de los distintos agentes que conforman el Sistema Nacional de Empleo se han tomado en consideración los siguientes principios:

I. Priorizar los servicios y programas de los servicios públicos de empleo para que se adecuen a los nuevos objetivos del contexto laboral para el ejercicio 2023.

II. Focalizar los esfuerzos en aquellos colectivos en los que las medidas establecidas resulten de mayor eficiencia y eficacia.

III. Flexibilizar los instrumentos operativos de los servicios públicos de empleo para que puedan actuar de forma ágil e inmediata ante los cambios del mercado de trabajo.

6. *Servicios y programas de políticas de activación para el empleo*

Los servicios y programas de políticas de activación para el empleo incluidos en este Plan 2023 son aquellos que no se financian con cargo al Mecanismo para la Recuperación y

Resiliencia (MRR, ni a los créditos distribuidos en el seno de la Conferencia Sectorial del Sistema de Cualificaciones y Formación Profesional para el Empleo.

Las comunidades autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal han propuesto para su inclusión en el Plan 2023 un total de 96 servicios y programas distintos, de los cuales 65 son comunes y 31 propios, para el conjunto de los 6 ejes, tal y como se muestra en el anexo I.

Los servicios y programas de políticas activas de empleo e intermediación laboral que tanto las comunidades autónomas como el Servicio Público de Empleo Estatal, en sus respectivos ámbitos de competencia, desarrollarán en el marco de este Plan 2023, se recogen de manera resumida en el anexo II.

Como novedad, en el PAFED 2023 se ha incluido por primera vez un programa común (PC 00038) sobre Transversalización de la igualdad de género en las políticas activas de empleo, cuyo detalle se recoge en el anexo V.

Con el fin de facilitar la identificación y diferenciación de los servicios y programas comunes o de aplicación en todo el Estado, de aquellos que no son comunes, y por ende propios de una comunidad autónoma, se ha establecido un sistema de codificación que permite diferenciar entre un tipo y otro de acuerdo con los siguientes códigos:

SC: Servicio Común PC: Programa Común.

PSP: Programas y Servicios Propio.

A continuación, se muestran los servicios y programas por Ejes, de manera resumida:

Eje 1. Orientación:

Se encuentra integrado por un total de 19 servicios y programas, de los cuales 15 son comunes y 4 propios.

Las comunidades autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal han podido seleccionar entre los siguientes servicios y programas comunes:

Eje 1. Orientación

Códigos	Servicios y programas comunes
SC00001	SG. Elaboración de un perfil individualizado de usuario.
SC00002	SG. Tutorización individual y al asesoramiento continuado y atención personalizada.
SC00003	SG. Itinerario o plan personalizado adecuado a su perfil.
SC00004	SG. Intermediación laboral eficiente.
SC00005	SG. Búsqueda de la protección social precisa.
SC00006	SG. Un expediente laboral personalizado único.
SC00007	SG. Información y asesoramiento sobre la contratación y las medidas de apoyo a la misma.
SC00008	SG. Información y apoyo sobre los procesos de comunicación de las contrataciones y los trámites legales complementarios.
SC00009	SG. Apoyo en los procesos de recolocación en los supuestos previstos legalmente.
SC00010	Información y asesoramiento adicional.
SC00011	Asesoramiento y ayuda técnica adicional.
PC00001	Programas de orientación profesional para el empleo y autoempleo.
PC00002	Programas de colaboración con agencias de colocación.

Códigos	Servicios y programas comunes
PC00003	Programa de colaboración para las actividades de prospección empresarial e intermediación laboral.
PC00004	Red de orientadores para el proceso de acompañamiento.

Las agrupaciones de programas y servicios propios, adaptadas a los contenidos de los ejes definidos en el artículo 13.3 de la nueva ley de empleo, en las que se incluyen las correspondientes actuaciones, son las siguientes:

Ejes	Programas y servicios propios (PSP)
Eje 1 Orientación profesional	<ul style="list-style-type: none"> – Orientación de personas trabajadoras. – Programas de prospección y servicios a las empresas. – Intermediación laboral. – Otras actuaciones.

Eje 2. Formación:

Se encuentra integrado por un total de 19 servicios y programas, de los cuales 14 son comunes y 5 propios.

Las comunidades autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal han podido seleccionar entre los siguientes servicios y programas comunes:

Eje 2. Formación

Códigos	Servicios y programas comunes
SC00012	SG. Formación en el trabajo.
SC00013	Control, seguimiento y evaluación de la calidad de la formación.
SC00014	Evaluación, reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral.
SC00015	Mantenimiento y actualización de la cuenta de formación.
SC00016	Inscripción de centros y entidades de formación profesional para el empleo.
PC00005	Oferta formativa para las personas demandantes de servicios de empleo ocupadas (programas de formación sectoriales, transversales y de cualificación y reconocimiento profesional).
PC00006	Oferta formativa para personas demandantes de servicios de empleo desempleadas (programas de formación de los Servicios Públicos de Empleo).
PC00007	Programas específicos de formación dirigidos a personas demandantes de servicios de empleo desempleadas con necesidades formativas especiales o con dificultades para su inserción o recualificación profesional.
PC00008	Programas formativos que incluyan compromisos de contratación.
PC00009	Formación en alternancia con el empleo.
PC00010	Prácticas no laborales en empresas.
PC00011	Actividad formativa del contrato de formación en alternancia.
PC00012	Formación impartida con carácter extraordinario a través de la red pública de centros de formación.
PC00013	Oferta formativa para personas demandantes de servicios de empleo desempleadas (cheque formación).

Las agrupaciones de programas y servicios propios, adaptadas a los contenidos de los ejes definidos en el artículo 13.3 de la nueva ley de empleo, en las que se incluyen las correspondientes actuaciones, son las siguientes:

Ejes	Programas y servicios propios (PSP)
Eje 2 Formación	<ul style="list-style-type: none"> – Formación de personas trabajadoras desempleadas. – Formación de personas trabajadoras ocupadas. – Formación en alternancia o con compromiso de contratación. – Formación no incluida en el Catálogo de especialidades formativas (formaciones en materia de diálogo social y negociación colectiva, formación con compromiso de contratación, formación ERTE y recualificación RED, programas experimentales de formación). – Otras actuaciones.

Eje 3. Oportunidades de Empleo:

Se encuentra integrado por un total de 12 servicios y programas, de los cuales 9 son comunes y 3 propios.

Las comunidades autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal han podido seleccionar entre los siguientes servicios y programas comunes:

Eje 3. Oportunidades de Empleo

Códigos	Servicios y programas comunes
SC00017	SG. Acceso a trabajos en cualquier territorio del Estado en iguales condiciones.
SC00018	SG. Gestión de las ofertas de empleo presentadas a los servicios públicos de empleo.
SC00019	SG. Información y asesoramiento sobre la difusión de ofertas en el ámbito de la Unión Europea a través de la Red EURES.
SC00020	Gestión de los instrumentos europeos para favorecer la movilidad en la formación y cualificación profesional.
PC00014	Programas de colaboración con corporaciones locales.
PC00015	Programas de colaboración con órganos de la Administración General del Estado, organismos autónomos y entidades sin ánimo de lucro.
PC00016	Programa de inserción laboral a través de obras o servicios de interés general y social.
PC00017	Programa para el apoyo a la movilidad geográfica.
PC00018	Apoyo a programas de ayuda a la movilidad para inserción laboral, formación y prácticas en Europa.

Las agrupaciones de programas y servicios propios, adaptadas a los contenidos de los ejes definidos en el artículo 13.3 de la nueva ley de empleo, en las que se incluyen las correspondientes actuaciones, son las siguientes:

Ejes	Programas y servicios propios (PSP)
Eje 3 Oportunidades de Empleo	<ul style="list-style-type: none"> – Incentivos a la contratación y mantenimiento de otros colectivos de actuación prioritaria (empresas de inserción y empresa ordinaria). – Programas para facilitar la movilidad geográfica y sectorial. – Otras actuaciones.

Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo:

Se encuentra integrado por un total de 15 servicios y programas, de los cuales 7 son comunes y 8 propios.

Las comunidades autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal han podido seleccionar entre los siguientes servicios y programas comunes:

Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo

Códigos	Servicios y programas comunes
PC00019	Programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género.
PC00020	Programa igualdad entre hombres y mujeres.
PC00021	Programa para evitar la discriminación por razón de edad.
PC00022	Programas para la inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado protegido (centros especiales de empleo).
PC00023	Programas para la inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.
PC00024	Programas integrales de empleo social.
PC00025	Programa de inclusión laboral de personas en riesgo o situación de exclusión.

Las agrupaciones de programas y servicios propios, adaptadas a los contenidos de los ejes definidos en el artículo 13.3 de la nueva ley de empleo, en las que se incluyen las correspondientes actuaciones, son las siguientes:

Ejes	Programas y servicios propios (PSP)
Eje 4 Igualdad de oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> – Programas para el fomento de la igualdad de oportunidades mujeres y hombres. – Programas para fomento de la igualdad de oportunidades para personas con discapacidad. – Programas para fomento de la igualdad de oportunidades para personas en situación de exclusión social o colectivos de actuación prioritaria. – Programas de empleo para personas con discapacidad. – Programas de empleo para otros colectivos de actuación prioritaria o con especiales dificultades de inserción. – Incentivos a la contratación y mantenimiento de personas con discapacidad (centros especiales de empleo y empresa ordinaria). – Proyectos integrales de empleo. – Otras actuaciones.

Eje 5. Emprendimiento:

Se encuentra integrado por un total de 16 servicios y programas, de los cuales 12 son comunes y 4 propios.

Las comunidades autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal han podido seleccionar entre los siguientes servicios y programas comunes:

Eje 5. Emprendimiento

Códigos	Servicios y programas comunes
SC00021	SG. Asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento con garantías.
SC00022	SG. Identificación de las necesidades de las empresas, tanto en lo que se refiere a puestos vacantes como a perfiles profesionales requeridos que facilite una adecuada planificación formativa.
SC00023	Asesoramiento sobre ayudas a las iniciativas emprendedoras y de autoempleo.
SC00024	Asesoramiento sobre incentivos y medidas disponibles para el fomento de la contratación.
SC00025	Fomento de la economía social y del emprendimiento colectivo.
PC00026	Fomento del empleo autónomo.
PC00027	Apoyo a la creación y al empleo en cooperativas y sociedades laborales.
PC00028	Estudios de mercado y campañas para la promoción laboral.
PC00029	Agentes de Empleo y Desarrollo Local.
PC00030	Proyectos y empresas calificadas como I+E.
PC00031	Concesión de subvenciones consistentes en el abono a las personas trabajadoras que hicieren uso del derecho a percibir la prestación por desempleo en su modalidad de pago único.
PC00032	Programa para el fomento territorial del empleo.

Las agrupaciones de programas y servicios propios, adaptadas a los contenidos de los ejes definidos en el artículo 13.3 de la nueva ley de empleo, en las que se incluyen las correspondientes actuaciones, son las siguientes:

Ejes	Programas y servicios propios (PSP)
Eje 5 Emprendimiento	<ul style="list-style-type: none"> – Programas para el fomento de la iniciativa empresarial y el trabajo autónomo. – Programas de apoyo al mantenimiento del empleo autónomo y microempresas. – Programas para la generación de empleo, dinamización e impulso al desarrollo local. – Otras actuaciones.

Eje 6. Mejora del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo:

Se encuentra integrado por un total de 15 servicios y programas, de los cuales 8 son comunes y 7 propios.

Las Comunidades Autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal han podido seleccionar entre los siguientes servicios y programas comunes:

Eje 6. Mejora del marco institucional

Códigos	Servicios y programas comunes
SC00026	SG. Canal presencial o digital alternativo de recepción de los servicios).
SC00027	Mejora del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE).

Códigos	Servicios y programas comunes
PC00033	Portal Único de Empleo.
PC00034	Programa de intercambio de Buenas Prácticas.
PC00035	Mejora de la gestión y soporte del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.
PC00036	Programa de reforma, adaptación y mejora de las Oficinas de Empleo.
PC00037	Programa de evaluación del desempeño de los Servicios Públicos de Empleo, EVADES.
PC00038	Transversalización de la igualdad de género en las políticas activas de empleo.

Las agrupaciones de programas y servicios propios, adaptadas a los contenidos de los ejes definidos en el artículo 13.3 de la nueva ley de empleo, en las que se incluyen las correspondientes actuaciones, son las siguientes:

Ejes	Programas y servicios propios (PSP)
Eje 6 Mejora del marco institucional	<ul style="list-style-type: none"> – Programas para la mejora de la coordinación. – Programas para la mejora de la comunicación. – Programas para el impulso a la modernización. – Programas de mejora de los recursos humanos. – Programas de evaluación, innovación y buenas prácticas. – Programas para la transversalización de la igualdad de género en las políticas activas de empleo. – Otras actuaciones.

7. Financiación

La Ley 31/2022, de 23 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, aprueba la dotación financiera que se ha tenido en cuenta en la elaboración del Plan Anual para Fomento del Empleo Digno para el año 2023.

La dotación recogida en la citada norma para financiar programas o reforzar servicios que faciliten la ejecución de políticas de activación para el empleo con cargo al presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal, asciende a 6.847.334,34 miles de euros que se financiarán con cargo a la cuota de formación profesional para el empleo (1.434.098,49 miles de euros); a las aportaciones procedentes del FSE (200.000,00 miles de euros); las aportaciones procedentes del MRR (458.750,00 miles de euros); y cuota de desempleo (4.754.485,85 miles de euros). Por lo tanto, la dotación destinada a financiar los programas y servicios recogidos en el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno para el año 2023, que no recoge los programas financiados con cargo al MRR, es de 6.388.584,34 miles de euros, siendo la dotación para las vinculadas al MRR, las cuales no se recogen en este plan, de 458.750,00 miles de euros.

De esta cifra, se podrán distribuir entre las comunidades autónomas, para la ejecución de políticas activas de empleo, un total de 2.571.961,03 miles de euros, lo que supone un aumento del 6,49 % respecto a la cifra distribuida en 2022. En este sentido se debe tener en cuenta que el 2022 se distribuyeron en total un total de 2.798.577,03 miles de euros, de los cuales 383.423,45 miles de euros se financiaron con el MRR. En 2023 se distribuirá en total una cifra ligeramente superior, esto es 2.803.847,03 miles de euros, pero el MRR aporta 231.886,00 miles de euros, de forma que la menor aportación procedente del MRR en 2023 se compensa con un aumento en la aportación de fondos del Estado, para con ello mantener la cifra total a gestionar por las comunidades autónomas en la ejecución de las políticas activas de empleo.

En 2023, de forma análoga a lo sucedido en los últimos ejercicios, en los presupuestos del SEPE sólo se recoge la parte de la cuota de Formación Profesional para el Empleo que corresponde ingresar a dicho organismo, ya que con motivo de la

reestructuración de diversos Departamentos Ministeriales aprobada en el Real Decreto 2/2020, de 12 de enero, determinadas competencias en el ámbito del Sistema de Formación Profesional para el Empleo que hasta dicho ejercicio se desarrollaban por el Servicio Público de Empleo Estatal, pasaban a ser competencia del Ministerio de Educación y Formación Profesional. En este sentido, la disposición adicional 92.^a de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, establece que la parte de la cuota de formación profesional para el empleo que se vaya a utilizar para financiar las competencias de ejecución del Sistema de Formación Profesional para el Empleo que asumirá el Ministerio de Educación y Formación Profesional se ingresará en el Tesoro Público.

En el anexo III se incluye la dotación presupuestaria destinada a financiar los programas y servicios recogidos en el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno para el año 2023 por ejes.

En consecuencia, cabe señalar que los servicios y programas de políticas de activación para el empleo incluidos en este Plan 2023 recogidos en los Anexos I y II no se financian con cargo al Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR), pues encuentran su financiación en la dotación de 6.388.584,34 miles de euros, como se ha expuesto anteriormente.

8. Evaluación

La Ley 27/2022, de 20 de diciembre, de institucionalización de la evaluación de políticas públicas en la Administración General del Estado, en su exposición de motivos, dice que «la evaluación de las políticas públicas se erige en la actualidad como una herramienta imprescindible para la mejora de las acciones de gobierno, ya que favorece la toma de decisiones informada y sirve como elemento para proponer eventuales correcciones. Además, se configura como un instrumento fundamental para contar con políticas públicas más eficaces y eficientes».

La citada ley, se enmarca en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, en cuyo componente 11, «Modernización de las Administraciones Públicas», España «acomete una serie de reformas e inversiones que tienen como finalidad la prestación eficiente de los servicios públicos como factor de productividad, crecimiento y bienestar. De esta forma, cualquier proceso de modernización de las administraciones públicas ha de contar necesariamente con el refuerzo de la evaluación de políticas públicas y la consolidación de una metodología común de evaluación de políticas públicas».

La evaluación de las estrategias, planes y medidas de política pública constituye un elemento esencial desde el mismo momento de la planificación y el diseño de las actuaciones. La Ley 3/2023, de 28 de febrero, establece en su título VI las prioridades, niveles de organización y aspectos metodológicos básicos de la evaluación de la política de Empleo. Todos estos aspectos son ya de aplicación a la Estrategias de Empleo vigente y a sus planes anuales de desarrollo, como este.

Sin perjuicio de la regulación específica establecida en la legislación laboral sobre las evaluaciones de los planes de empleo, estas tendrán en cuenta también, cuando sea aplicable, lo dispuesto en la Ley 27/2022, de 20 de diciembre.

La evaluación implica determinar de manera objetiva y acreditable mediante evidencias el mérito y valor de las actuaciones (servicios y programas en el caso de las PAE), orientándose siempre hacia la mejora continua y, por tanto, hacia la puesta en valor e identificación de las mejoras prácticas y la puesta en marcha de nuevas líneas de actuación.

La evaluación de los planes anuales ya contempla de manera precisa y detallada el grado de cumplimiento de sus objetivos mediante la definición y el cálculo de los Índices de Cumplimiento de Objetivos (ICO), definidos en el seno de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, y que enmarcan la labor del conjunto de los Servicios Públicos de Empleo de España.

Los resultados cuantitativos de esos Índices dan una primera idea de en qué medida la actuación de nuestros Servicios Públicos de Empleo está impactando en la mejora de la empleabilidad de las personas, estimada principalmente en términos de su participación e inserción en el mercado laboral. Estos dos conceptos, esfuerzo e impacto, componen buena parte de los indicadores de los objetivos estratégicos y estructurales contenidos en el presente Plan.

Esos mismos resultados se aplican directamente al cálculo de la distribución de los fondos que anualmente se distribuyen para su ejecución por las CC. AA., vinculados al cumplimiento de los objetivos establecidos en un porcentaje fijado anualmente por el Gobierno, y que para este año 2023 se situó en el 45 %.

La aplicación de este nivel de evaluación vela por la equidad territorial, permite una evaluación parcial de la planificación de las PAE, y de la contribución al impacto y el resultado de cada uno de los servicios y programas que se realizan. Como en anteriores planes anuales, cumple su papel como evaluación de la gobernanza del sistema.

Desde el año 2022, se cuenta con medios contratados específicamente para evaluar la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024, y de los planes anuales que la desarrollan. Mediante la incorporación de una metodología que utiliza grupos de control y procedimientos de análisis contrafactual, está siendo posible medir el efecto diferencial que tiene sobre la empleabilidad de las personas su participación en programas y medidas de políticas activas de empleo. Esta metodología ha puesto ya de manifiesto la efectividad de las actuaciones enmarcadas en el PAPE 2021, y a lo largo de este año 2023 ofrecerá los resultados correspondientes al PAPE 2022. Con las mejoras que se incorporen tras su aplicación a esto dos planes anuales, estos recursos se pondrán al servicio de la evaluación del presente Plan.

De esta forma, sin perjuicio de las actuaciones específicas en materia de seguimiento y evaluación promovidas por los Servicios Públicos de Empleo autonómicos en su ámbito territorial, el Plan Anual de Fomento del Empleo Digno 2023 será evaluado mediante un modelo integrado y completo de seguimiento y evaluación de las políticas activas de empleo, coherente con la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024, y orientado a la medición del impacto y de los resultados de las PAE en las personas y las empresas, prestando especial atención a los de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, a la evaluación del desempeño de los Servicios Públicos de Empleo y contando con la concurrencia de evaluaciones externas e independientes.

ANEXOS

ANEXO I

Programas y servicios por ejes

Ejes	Servicios comunes SNE	Programas comunes SNE	Programas y servicios propios	Total
Eje 1. Orientación.	11	4	4	19
Eje 2. Formación.	5	9	5	19
Eje 3. Oportunidades de empleo.	4	5	3	12
Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.	0	7	8	15
Eje 5. Emprendimiento.	5	7	4	16
Eje 6. Mejora del marco institucional.	2	6	7	15
Total.	27	38	31	96

ANEXO II

Resumen general por CC. AA. Servicios y programas a realizar

Comunidades autónomas	Programas y servicios propios	Servicios y programas comunes SNE	Total, resumen general por CC. AA.
Andalucía.	14	27	41
Aragón.	13	43	56
Principado de Asturias.	9	50	59
Illes Balears.	13	37	50
Islas Canarias.	11	26	37
Cantabria.	14	47	55
Castilla-La Mancha.	11	41	52
Castilla y León.	12	25	37
Cataluña.	16	21	37
Valenciana.	11	40	51
Extremadura.	10	35	45
Galicia.	14	38	52
Madrid.	9	42	51
Región de Murcia.	6	52	58
Navarra.	7	38	45
País Vasco.	12	46	58
La Rioja.	10	39	49
Ceuta.	–	62	62
Melilla.	–	45	45
Gestión estatal no transferida.	6	23	29
Total, medidas distintas.	31	65 (1)	96 (2)

(1) Existe un total de 65 servicios y programas comunes y un total de 31 programas y servicios propios distintos, de entre los cuales cada Comunidad Autónoma determina los que va a realizar.

(2) Número total de servicios y programas distintos que se prevé realizar.

ANEXO III

Dotación presupuestaria (miles de euros)

Ejes	Presupuestos Generales del Estado 2023
Eje 1. Orientación.	593.970,78
Eje 2. Formación.	2.220.997,84
Eje 3. Oportunidades de empleo.	3.156.978,97
Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.	45.325,43
Eje 5. Emprendimiento.	31.345,51

Ejes	Presupuestos Generales del Estado 2023
Eje 6. Mejora del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo.	88.500,00
Varios ejes.	251.063,80
Cuotas a organismos internacionales.	402,00
Total.	6.388.584,34

ANEXO IV

Documento de indicadores

1. Conceptos básicos del sistema actual de intermediación y empleo

Se incluye en primer lugar un resumen de los conceptos básicos que se utilizan en los sistemas de intermediación y empleo, formación para el empleo y prestaciones, con el fin de aclarar los términos que se emplean más adelante, en la definición detallada propuesta de los indicadores que se utilizarán en el sistema de evaluación.

Paro registrado: concepto estadístico que se corresponde con las demandas de empleo pendientes de satisfacer el último día del mes, y que suma las personas demandantes de empleo inscritas al final de cada mes que no tienen alguna de las causas de exclusión siguientes, establecidas por la Orden Ministerial de 11 de marzo de 1985 (BOE de 14 marzo de 1985), por la que se establecen criterios estadísticos para la medición del paro registrado:

a) Personas trabajadoras ocupadas: Las que solicitan un empleo para compatibilizarlo con el actual o cambiarlo por el que tienen, las que están en suspensión o reducción de jornada por un expediente de regulación de empleo, las que están ocupadas en trabajos de colaboración social y las que compatibilizan un trabajo a tiempo parcial y la prestación por desempleo.

b) Personas trabajadoras sin disponibilidad inmediata para el trabajo o en situación incompatible con el mismo: jubiladas, pensionistas de invalidez absoluta o gran invalidez, personas mayores de 65 años, en situación de incapacidad temporal, maternidad o baja médica, estudiantes de enseñanza oficial reglada, siempre que sean menores de 25 años o mayores de esta edad si son demandantes de primer empleo, y asistentes a cursos de formación profesional ocupacional, cuando sus horas lectivas superen las veinte semanales, tengan una beca de manutención y sean demandantes de primer empleo.

c) Personas trabajadoras que demandan exclusivamente un empleo de características específicas tales como las siguientes: empleo a domicilio, por período inferior a tres meses, de jornada semanal inferior a 20 horas, para trabajar en el extranjero y aquellas personas que se inscriben en las Oficinas públicas de empleo como requisito previo para participar en un proceso de selección para un puesto de trabajo determinado.

d) Personas trabajadores eventuales agrarias beneficiarias del subsidio especial por desempleo que están percibiéndolo o que, habiéndolo agotado, no haya transcurrido un período superior a un año desde el día del nacimiento del derecho.

e) Personas que rechazan acciones de inserción laboral adecuadas a sus características y las que tienen suspendida la demanda, en tanto permanezcan en esa situación.

Esta información se obtiene de distintos campos de la demanda, que han podido ser anotados por la persona responsable de realizar la propia entrevista o como consecuencia de cruces internos (prestaciones, comunicación de la contratación,

formación...) o bien por cruces externos con otros organismos (educación, seguridad social, defensa, etc.).

Las personas demandantes excluidas del paro registrado en base a las causas anteriores figuran bajo la denominación: «Demandas pendientes no incluidas en el paro registrado».

Demandantes: las personas que se registran en los SPE pueden adquirir distintas categorías durante la vida de su demanda:

– Demandantes de empleo: son las personas que solicitan un trabajo a través del SPE, y suponen el 99 % de las personas que se registran en los SPE. Ser demandante de empleo conlleva también ser demandante de servicios.

– Demandantes de servicios previos al empleo: son personas que antes de entrar en el mercado laboral precisan recibir uno o más servicios que les permitan adquirir habilidades o conocimientos de los que carecen. Esta categoría se asigna normalmente a criterio del personal técnico

– Demandante de otros servicios: muchas Administraciones Públicas ofrecen beneficios a las personas que «están en el paro». Ello induce a que se registren como demandantes personas que realmente no buscan empleo ni quieren recibir servicios de los SPE, pero a las que se les pide que sean demandantes para recibir esos beneficios. Cuantitativamente suponen un porcentaje muy pequeño respecto del total de demandantes (en torno al 0,5 %) pero, aunque no incrementan las cifras de paro registrado, distorsionan bastante la gestión, por lo que es preciso tenerlos perfectamente identificados.

Situaciones administrativas de las demandas: las demandas pueden encontrarse en una de estas tres situaciones administrativas diferentes:

- Situación de alta.
- Situación de suspensión.
- Situación de baja.

Una persona demandante tiene la condición de «inscrito» si, y solo si, su demanda se encuentra en situación de alta o suspensión. Como norma general, a efectos del actual sistema de indicadores, los criterios de extracción de datos se entienden referidos a demandas inscritas.

Las causas por las que se producen cambios entre estas situaciones pueden ser diversas:

– Pasar a situación de alta: por registro inicial, por recuperación de una baja, por reactivación de una suspensión, etc.

– Pasar a situación de suspensión, con o sin intermediación: por formación, por incapacidad temporal, por baja maternal, por obligaciones familiares, etc.

– Pasar a situación de baja: se puede producir por diferentes causas, siendo las principales:

- Por colocación por cuenta ajena o propia.
- Por jubilación o invalidez.
- Por rechazar trabajos, acciones o programas.
- Por no renovar la demanda de empleo.
- Por baja voluntaria.
- Por fallecimiento.
- Por ingreso en prisión para cumplir condena.
- Por no presentar documentación ligada a su condición de persona extranjera.
- Etc.

Con carácter general una persona demandante en baja no tiene la consideración de persona inscrita, pero puede recibir determinados servicios.

Tabla de estados de una persona

				Situación administrativa de la inscripción		
				Condición de inscrito		Baja
				Alta	Suspensión	
Estado real de una persona.	Registrada.	Categoría de la persona registrada.	Demandante de empleo.			
			Demandante de servicios previos.			
			Demandante de otros servicios.			
	No registrada.			–	–	–

Situaciones laborales de las demandas en relación con el empleo: A su vez, las demandas pueden provenir de personas que se encuentren en alguna de las tres situaciones siguientes:

- Ocupadas.
- Trabajadoras agrarias.
- Desempleadas.

Los dos primeros colectivos no se incluyen en la contabilización del paro registrado. Son las personas desempleadas las que contabilizan en éste, salvo que tengan alguna otra causa que los excluya, según la Orden Ministerial de 1985, de medición del paro registrado.

Oferta de empleo: las empresas pueden ofrecer vacantes a los SPE para que las gestionen. En una oferta de empleo, además de la descripción del puesto vacante y del perfil de las candidaturas, se indica el número de puestos que se ofertan. Es importante tener en cuenta que en una única oferta se pueden ofrecer uno o varios puestos de trabajo, y que además su número y características pueden ir variando durante el período de vida de la oferta, dependiendo de las necesidades de la empresa. Por este motivo, en un momento determinado los puestos de trabajo de una oferta de empleo pueden pertenecer a alguno de los siguientes tipos:

- Puestos registrados: son los puestos ofertados en el registro inicial de la oferta de empleo.
- Puestos ampliados: son los puestos que se amplían en un momento posterior al registro inicial de la oferta.
- Puestos ofertados: son los puestos registrados más los ampliados.
- Puestos cubiertos: son los puestos que se han cubierto como consecuencia de la comunicación de un contrato de trabajo por parte de la empresa con la que la persona demandante fue puesta en contacto para cubrir una oferta.
- Puestos anulados: son los puestos que se anulan en un momento posterior al registro inicial de la oferta.
- Puestos pendientes: son los puestos que en un momento determinado aún están vacantes (los registrados más los ampliados, menos los cubiertos y los anulados).

El proceso de gestión de las ofertas de empleo puede ser muy variado. Una empresa puede ofertar un puesto para cubrirlo rápidamente, con lo cual la vida de la oferta será muy corta, mientras que otra puede anticiparse mucho a la necesidad para así disponer de más tiempo para escoger las mejores candidaturas, o puede que tenga que cubrir

muchos puestos. En estos casos las ofertas pueden llegar a permanecer abiertas durante bastante tiempo.

Uno de los problemas con que se encuentran los SPE al gestionar las ofertas es que es muy frecuente que las empresas intenten cubrir sus puestos utilizando varios canales en paralelo, con objeto de encontrar las mejores candidaturas (ofertándolos a los SPE, mediante contactos personales, a través de agencias, etc.) Y cuando un puesto ofertado se acaba cubriendo finalmente a través de alguno de los otros canales, es muy habitual que no se comunique su cobertura al SPE. Aproximadamente el 80 % de los puestos ofertados a los SPE se acaban cubriendo a través de la gestión de éstos, mientras que el 20 % restante se acaba haciendo finalmente a través de otros canales.

También es frecuente que la denominación del puesto que finalmente se cubre no coincida exactamente con la denominación del puesto que se ofertó, por lo que resulta difícil determinar con exactitud si uno se corresponde con el otro.

Situaciones de las ofertas de empleo: las ofertas de empleo pueden encontrarse en distintas situaciones de gestión excluyentes entre sí, siendo las principales:

- Registrada: no se ha hecho ninguna gestión con la oferta.
- Atendida o emparejada: el SPE ha identificado al menos a una persona que pudiera ser candidata (creación de la relación demanda-oferta a través de un sondeo, cita, etc.)
- En casación: se ha enviado a la empresa al menos a una persona.
- Concluida: ya no se hace gestión directa con ella y queda con cero puestos pendientes, pero la persona responsable de la gestión puede volverla a recuperar y además hay procesos automáticos que siguen haciendo gestión con ella (proceso de cobertura de puestos descrito más adelante).
- En baja: No se hace ninguna gestión con ella y no se puede recuperar para la gestión.

Adicionalmente, cualquiera de las anteriores puede estar a la vez:

- En difusión nacional: son las ofertas puestas en difusión por los SPE en el Portal del Sistema Nacional de Empleo, que a su vez se difunden en el portal Empléate.
- En difusión regional: son las ofertas puestas en difusión por los SPE en sus propios portales.

Relación demanda-oferta: Es la relación que se genera cuando una persona demandante entra en contacto con una oferta de empleo a través de los SPE. Estas personas pueden estar en distintas situaciones, entre otras por haber sido:

- Sondeada: el SPE obtiene personas candidatas sondeando las demandas que cumplen con los requerimientos de la oferta.
- Citada: el SPE la ha citado como paso previo al envío a la empresa, para comprobar cuestiones relacionadas con su perfil, con su interés por el puesto de trabajo, etc.
- Enviada: el SPE la envía a la empresa como candidata, quedando pendiente del resultado. Como hemos indicado antes, muchas veces el resultado no retorna a los SPE.

Colocación de personas demandantes: es la colocación por cuenta ajena de demandantes. Se extraen del fichero de colocaciones y se generan como consecuencia de la comunicación de contratos de trabajo.

A los efectos de las colocaciones tienen la consideración de demandantes aquellas cuya demanda está en situación administrativa de:

- Alta.
- Suspensión.
- Baja de menos de 6 meses.

Las colocaciones de demandantes en relación con la oferta de empleo registrada en el servicio público de empleo (SPE), se realiza a través del código de cuenta de cotización de la empresa (no a través del NIF de la empresa), y pueden ser:

– Con oferta previa: se entiende que hay oferta previa cuando, o bien la empresa consigna el número de oferta en la comunicación de la contratación, o bien se localiza una oferta con el mismo CCC de la empresa que contrata. Dependiendo de la situación de la demanda en la relación demanda-oferta, las colocaciones pueden ser:

a) Con gestión de la oferta de empleo: los SPE han realizado algún tipo de gestión con la demanda en relación con el CCC de la empresa que contrata, es decir, existe alguna relación demanda-oferta entre la persona trabajadora contratada y el CCC de la empresa. Puede ser:

- Con envío: la persona demandante ha sido enviada previamente a la oferta de empleo que figura en el contrato comunicado (si se ha consignado) o a otra oferta del mismo r CCC y, por tanto, en alguna de las relaciones demanda-oferta de ese CCC, la demanda está con situación de enviada.

- Sin envío: la persona demandante no ha sido enviada previamente a ninguna oferta de ese CCC, pero se ha realizado alguna gestión con la demanda en la oferta de empleo que figura en el contrato comunicado (en el caso que se haya consignado) o en otra oferta del mismo CCC. Por lo tanto, en alguna de las relaciones demanda-oferta para ese CCC, la demanda figura con otras situaciones previas al envío (sondeada, citada, etc.) Esta situación es relativamente frecuente, y suele darse porque la persona trabajadora, ha contactado directamente con la empresa, anticipándose al posible proceso de envío por parte del SPE.

b) Sin gestión de la oferta de empleo: los SPE no han realizado ningún tipo de gestión, es decir, no existe ninguna relación demanda-oferta entre la persona contratada y el CCC, pero la empresa ha consignado el número de la oferta en la comunicación de la contratación.

Hay que señalar que es muy raro que se consigne el n.º de oferta de empleo en la comunicación del contrato. Como se ha dicho anteriormente, la búsqueda de ofertas para localizar la situación de envío u otras anteriores, se hace a nivel de empleador a través del código de cuenta de cotización (CCC), no a nivel de empresa (NIF).

– Sin oferta previa: no existe ninguna relación demanda-oferta entre la persona contratada y el CCC y tampoco se ha consignado el número de oferta en la comunicación de la contratación.

Dependiendo de los servicios que haya recibido la demanda, previos a la colocación, las colocaciones pueden ser:

a) Con servicios recibidos: la demanda ha recibido algún servicio en los 6 meses anteriores a la comunicación de la colocación.

b) Sin servicios recibidos: la demanda no ha recibido ningún servicio en los 6 meses anteriores a la comunicación de la colocación.

Contratación de no demandantes: cuando se registran comunicaciones de la contratación de personas que no tienen la condición de demandantes, a esas colocaciones se las denomina contrataciones de no demandantes. Comprende los contratos de personas que no han estado inscritas nunca en los SPE y aquellas cuyas demandas están de baja desde hace más de 6 meses.

Lo anterior se puede sintetizar en la siguiente tabla de colocaciones, según los códigos del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE):

		Colocación de demandantes				Contratación de no demandantes
		Alta		Baja		
		Con servicios	Sin servicios	Con servicios	Sin servicios	
Oferta previa con gestión	Con envío	C11	C12	C13	C14	C
	Sin envío	C21	C22	C23	C24	
Oferta previa sin gestión		C41	C42	C43	C44	
Sin oferta previa		C31	C32	C33	C34	

Cobertura de puestos: Los contratos comunicados son los que generan las colocaciones de demandantes y las contrataciones de no demandantes, a través de un complejo proceso que se denomina cobertura de puestos. Este proceso permite encuadrar las colocaciones de demandantes de empleo en una de los tipos anteriores: (a) con envío, (b) sin envío, (c) con servicios, y (d) sin servicios.

En el momento en que se comunica el contrato, el proceso de cobertura comprueba, en primer lugar, si existe una relación de la demanda con la oferta indicada en la comunicación de la contratación. Si no ha sido así, busca si la demanda está relacionada con alguna oferta del mismo CCC, intentando encontrar alguna relación de envío. Si la encuentra, apunta la colocación con envío a oferta. Si no la encuentra, busca otras relaciones anteriores al envío y, si las encuentra, apunta la colocación con oferta sin envío, pero con gestión.

En todos los casos, el proceso comprueba si la demanda además ha recibido servicios o no en los 6 meses anteriores para su encuadramiento en el cuadro anterior.

En la búsqueda de ofertas del mismo CCC, el proceso de cobertura primero busca en ofertas idénticas, es decir, que haya coincidencia en la oferta de empleo y en el contrato comunicado entre el CCC de la empresa, el NIF/NIE de la persona contratada, la localidad del puesto de trabajo y la ocupación y si no localiza oferta idéntica, busca cualquier oferta para ese CCC, es decir, que haya coincidencia entre el CCC y el NIF/NIE.

Si no encuentra relación demanda-oferta, busca a continuación en servicios recibidos por la demanda, para comprobar si en los 6 meses anteriores a la fecha de comunicación del contrato, se hubiera iniciado algún servicio. Si encuentra alguno, apunta una colocación sin oferta, pero con servicios. Si no encuentra ningún servicio apunta una colocación sin oferta y sin servicios recibidos.

Como se ha dicho anteriormente, a los efectos de este proceso de cobertura se consideran demandas de empleo las que están en situación administrativa de:

- Alta.
- Suspensión.
- Baja de menos de 6 meses.

Efectos de la cobertura de puestos: con carácter general, la baja de la demanda se produce por el alta en la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) de la persona trabajadora. Dependiendo del régimen de cotización, se generará una baja por alta en el régimen general de la seguridad social, o bien una baja por alta en el régimen de autónomos de la seguridad social.

La cobertura de puestos actúa, si procede, sobre los puestos de trabajo de las ofertas de empleo y sobre las situaciones de la demanda.

– En la demanda: al comunicar el contrato de trabajo se le anota la baja a la demanda por la causa de colocación que corresponda, salvo que ya estuviera de baja por el alta en TGSS.

– En la oferta: con carácter general se da de baja un puesto en la oferta localizada durante el proceso de cobertura.

Además, actualiza la relación demanda-oferta, si corresponde y anota la colocación que corresponda en el fichero de colocaciones.

Comunicación de la contratación: es la comunicación del contenido de los contratos de trabajo a los SPE que desencadena el proceso de cobertura de puestos. Es una obligación para las empresas en el plazo máximo de los diez días siguientes al inicio de la relación laboral. Normalmente las fechas de inicio de contrato y de comunicación de este son distintas (el contrato se suele comunicar después de su inicio, e incluso cuando el propio contrato ya ha expirado). Hay 2 fechas de interés:

– Fecha real de inicio, que es el día en que se inicia la relación laboral.

– Fecha de comunicación del contrato, que es el día en que el empresario ha comunicado a los SPE el contenido del contrato de trabajo que ha firmado con la persona contratada. Normalmente es posterior a la fecha de inicio de la relación laboral.

Servicios recibidos por la demanda: Los servicios que se prestan a las demandas (servicios, acciones o atenciones) se anotan en esta entidad. Normalmente cuando se habla de servicios recibidos estamos hablando de servicios iniciados, aunque estén sin finalizar. Hay tres fechas de interés:

– Fecha de inicio del servicio, que es el día real en que la persona demandante inicia la acción.

– Fecha de finalización del servicio, que es el día en que la persona demandante finaliza la acción.

– Fecha de mecanización, que es el día en que los SPE comunican el inicio o finalización del servicio al SISPE.

2. Conceptos básicos de la cartera común de servicios

Cartera común de servicios: corresponde al Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, establecer la Cartera y su contenido como uno de los elementos vertebradores de la Estrategia Española de Activación para el Empleo, así como los aspectos básicos de los servicios complementarios que establezcan los Servicios Públicos de Empleo para su propio ámbito territorial.

Servicio de orientación profesional: es un servicio integral que tiene por objeto la información, el diagnóstico de la situación individual, el asesoramiento, la motivación y acompañamiento en las transiciones laborales, bien desde la educación al mundo laboral o entre las diversas situaciones de empleo y desempleo que pueden darse a lo largo de la vida laboral y su finalidad es ayudar a las personas usuarias a mejorar su empleabilidad, promover su carrera profesional y facilitar su contratación u orientar hacia el autoempleo. Asimismo, y a partir del diagnóstico de sus necesidades, la orientación podrá dar lugar a la prestación de otros servicios especializados de la cartera.

Comprenderá las siguientes actividades:

- a) Diagnóstico individualizado y elaboración del perfil.
- b) Diseño del itinerario personalizado para el empleo.
- c) Acompañamiento personalizado en el desarrollo del itinerario y el cumplimiento del compromiso de actividad.

d) Asesoramiento y ayuda técnica para la definición de su currículum en términos de competencias profesionales y para la aplicación de técnicas para la búsqueda activa de empleo.

e) Información y asesoramiento adicional sobre la situación del mercado de trabajo, las políticas activas de empleo y oferta de los servicios comunes y complementarios de la cartera, la oferta formativa y los programas que faciliten la movilidad para la formación y cualificación europeas, el apoyo a la gestión de la movilidad laboral, incluyendo el acceso a la información disponible a través de la red EURES.

Servicio de colocación y de asesoramiento a empresas: tiene por objeto identificar y gestionar ofertas de empleo, incluyendo las procedentes del resto de los países del Espacio Económico Europeo u otros países, y localizar y desarrollar nuevas oportunidades de empleo, vinculándolas a las personas usuarias que mejor se ajusten a ellas en función de su perfil y competencias, con el fin de facilitar a las empresas los perfiles más apropiados a sus requerimientos y necesidades, así como la información acerca de los procesos de contratación, y a las personas trabajadoras, su acceso a las ofertas de empleo adecuadas y disponibles. Este servicio incluye la difusión de las ofertas de empleo en el marco del Sistema Nacional de Empleo y del Portal Único de Empleo.

Comprenderá las siguientes actividades:

a) Gestión de las ofertas de empleo a través de la casación entre ofertas y demandas, en particular, la prospección e identificación de necesidades de las empresas, la captación de ofertas de empleo no gestionadas por los Servicios Públicos de Empleo y la difusión de información sobre las ofertas de empleo adecuadas y disponibles.

b) Información y asesoramiento sobre la contratación y las medidas de apoyo a la activación, la contratación e inserción en la empresa.

c) Comunicación de la contratación laboral y de las altas, períodos de actividad y certificados de empresa.

d) Apoyo a los procesos de recolocación en los supuestos previstos legalmente.

Servicio de formación y cualificación para el empleo: Tiene por finalidad promover la formación, cualificación profesional, recualificación y actualización permanente de las competencias profesionales facilitando la transición al empleo, ajustando la oferta formativa y la de los proveedores de formación a las necesidades del mercado de trabajo. Este servicio proporcionará a las personas usuarias la mejora de sus competencias profesionales a través de una oferta de formación.

Comprenderá las siguientes actividades:

a) Formación profesional para el empleo acorde a las necesidades de las personas usuarias.

b) Control, seguimiento y evaluación de la calidad de la formación.

c) Mantenimiento y actualización de la cuenta de formación.

d) Inscripción y selección de centros y entidades de formación profesional para el empleo.

e) Gestión de los instrumentos europeos para favorecer la movilidad en la formación y cualificación profesional.

Servicio de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento: tiene por objeto apoyar y promover iniciativas emprendedoras y generadoras de empleo y autoempleo, vinculándolas a las personas usuarias que mejor se ajusten a ellas en función de su perfil y competencias, con especial atención al trabajo autónomo, a la economía social y a la dinamización del desarrollo económico local.

Comprenderá las siguientes actividades:

a) Asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento.

b) Fomento de la economía social y del emprendimiento colectivo.

- c) Asesoramiento sobre ayudas a las iniciativas emprendedoras y de autoempleo.
- d) Asesoramiento sobre incentivos y medidas disponibles para el fomento de la contratación.

Servicios garantizados: según el artículo 55 de la Ley de Empleo, son aquellos servicios que la Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas deben garantizar a las personas demandantes de servicios de empleo, a las personas, empresas y demás entidades empleadoras en todo el territorio nacional...

Los servicios garantizados a personas demandantes de servicios de empleo son:

- Elaboración de un perfil individualizado de usuario.
- Tutorización individual y al asesoramiento continuado y atención personalizada.
- Un itinerario o plan personalizado adecuado a su perfil.
- Formación en el trabajo.
- Asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento.
- Intermediación laboral eficiente.
- Un canal presencial o digital alternativo de recepción de los servicios y a recibir una orientación y atención presencial o no presencial.
- Acceso a trabajos en cualquier territorio del Estado en iguales condiciones.
- Búsqueda de la protección social precisa que permita el mantenimiento de un nivel de vida digno durante el proceso de búsqueda de ocupación.
- Un expediente laboral personalizado único.

Los servicios garantizados a personas, empresas y demás entidades empleadoras son los siguientes:

- Gestión de las ofertas de empleo presentadas a los servicios públicos de empleo.
- Información y asesoramiento sobre la contratación y las medidas de apoyo a la misma.
- Identificación de las necesidades de las empresas, tanto en lo que se refiere a puestos vacantes como a perfiles profesionales requeridos que facilite una adecuada planificación formativa.
- Información y apoyo sobre los procesos de comunicación de las contrataciones y los trámites legales complementarios.
- Apoyo en los procesos de recolocación en los supuestos previstos legalmente.
- Información y asesoramiento sobre la difusión de ofertas en el ámbito de la Unión Europea a través de la Red EURES.

3. *Conceptos básicos del sistema de formación profesional para el empleo*

Iniciativas de formación La Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, y el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, de desarrollo de la misma, contempla cuatro iniciativas de formación:

- a) La formación programada por las empresas, para su personal.
- b) La oferta formativa de las administraciones competentes para personas ocupadas, constituida por los programas de formación sectoriales y los programas de formación transversales, así como los programas de cualificación y reconocimiento profesional.
- c) La oferta formativa de las administraciones competentes para personas desempleadas, que incluye los programas de formación dirigidos a cubrir las necesidades detectadas por los servicios públicos de empleo, los programas específicos de formación y los programas formativos con compromisos de contratación.
- d) Otras iniciativas de formación profesional para el empleo, relativas a los permisos individuales de formación, la formación en alternancia con el empleo, la

formación para el personal de la administración pública. Asimismo, se consideran iniciativas de formación las relativas a la formación de las personas en situación de privación de libertad y la formación del personal militar de tropa y marinería que mantienen una relación de carácter temporal con las Fuerzas Armadas, previa suscripción de los correspondientes convenios entre las instituciones públicas competentes.

Las comunidades autónomas con competencias asumidas en materia de formación profesional para el empleo gestionan directamente las ofertas formativas para personas ocupadas y para personas desempleadas, así como otras iniciativas de formación, cuyas características principales son las siguientes:

Modalidades de formación de oferta: en el ámbito autonómico, la programación y gestión de la formación de oferta incluye las siguientes modalidades de formación, de acuerdo con lo establecido en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, y en el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, que la desarrolla. Así, tenemos oferta formativa para personas ocupadas y para desempleadas:

a) Oferta formativa para personas ocupadas. Debe atender a los requerimientos de productividad y competitividad de las empresas, a las necesidades de adaptación a los cambios operados en el puesto de trabajo y a las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de las personas trabajadoras, de forma que les capacite para el desempeño cualificado de las distintas profesiones y les permita mejorar su empleabilidad. La programación de esta oferta formativa estará dirigida a cubrir las necesidades no cubiertas por la formación programada por las empresas para su personal, y se realizará tomando como base el informe anual de prospección y detección de necesidades formativas y el escenario plurianual de formación. La oferta formativa para personas ocupadas se desarrollará mediante: programas de formación sectoriales, programas de formación transversales y programas de cualificación y reconocimiento profesional.

b) Oferta formativa para personas desempleadas. Esta oferta formativa se programará ajustada tanto a las necesidades formativas individuales, conforme al perfil de cada persona, como a las necesidades del sistema productivo, con el objeto de que adquieran las competencias requeridas por el mercado de trabajo y mejoren su empleabilidad. Con carácter general, esta oferta formativa otorgará prioridad a las personas desempleadas con bajo nivel de cualificación y se desarrollará mediante los siguientes programas: programas de formación de los Servicios Públicos de Empleo dirigidos a cubrir las necesidades formativas detectadas en los itinerarios personalizados de inserción, programas específicos de formación dirigidos a personas desempleadas con necesidades formativas especiales o con dificultades para su inserción o recualificación profesional., y programas formativos que incluyan compromisos de contratación.

Formación en alternancia con el empleo: la formación en alternancia es aquella que tiene por objeto contribuir al impulso de una formación que responda a las necesidades del mercado laboral mediante un proceso mixto, de empleo y formación, que permite a la persona compatibilizar el aprendizaje formal con la práctica profesional en el puesto de trabajo. Esta formación incluye la formación dual a través de los contratos para la formación y el aprendizaje y los programas públicos mixtos de empleo-formación aprobados por las Administraciones Públicas.

Durante el desarrollo de estos programas, las personas participantes reciben formación profesional adecuada a la ocupación a desempeñar, en alternancia con el trabajo y la práctica profesional. Estos programas se rigen por lo establecido en su normativa específica, pero los contenidos de la formación de dichos programas deben estar vinculados a la oferta formativa de las unidades de competencia de los certificados

profesionales de la ocupación relacionada con el oficio o puesto de trabajo previsto en el contrato laboral.

De no existir certificado profesional, la formación teórica estará constituida por los contenidos mínimos orientativos establecidos en el fichero de especialidades formativas para las ocupaciones o especialidades relativas al oficio o puesto de trabajo contemplados en el contrato laboral, y en su defecto, por los contenidos formativos que se aprueben por el Servicio Público de Empleo competente para el respectivo proyecto de empleo-formación.

Uno de los posibles programas públicos de empleo-formación son las Escuelas Taller, Casas de Oficio, Unidades de Promoción y Desarrollo y los Talleres de Empleo. Estos programas tienen la misma finalidad: mejorar la cualificación y las posibilidades de empleo, pero sus destinatarios son desempleados menores de 25 años, en el caso de Escuelas Taller/Casas de Oficio y mayores de 25 años en Talleres de Empleo.

4. *Conceptos básicos del sistema actual de prestaciones por desempleo*

Persona beneficiaria de prestaciones por desempleo: son las personas desempleadas incluidas en el Régimen General de la Seguridad Social o en los regímenes especiales que protegen la contingencia de desempleo, que figuran de alta en prestaciones el último día de cada mes. En el caso de personas beneficiarias de subsidio agrario y renta agraria se contabilizan a las personas protegidas por el sistema especial de eventuales agrarios en Andalucía y Extremadura que están de alta algún día de cada mes.

Persona perceptora de prestaciones por desempleo: son las personas desempleadas incluidas en el Régimen General de la Seguridad Social o en los regímenes especiales que protegen la contingencia de desempleo, que figuran de alta en prestaciones algún día de cada mes, de forma que generan una nómina en ese mes. El número de personas perceptoras es siempre superior al de beneficiarias, debido principalmente a bajas en prestaciones por diversas causas: colocación, salida al extranjero, jubilación, etc., que se producen en el mes además de regularizaciones de nóminas, suspensiones de EREs, etcétera.

5. *Terminología de referencia*

En la definición detallada de los indicadores del sistema de evaluación, y a efectos exclusivos de ésta, se utiliza la siguiente terminología, que especifica lo definido en apartados anteriores en cuanto a su utilización en el cálculo de los indicadores del PAPE:

5.1 *Términos conceptuales*

Abandono por colocación de un plan o acción formativa: a los efectos del presente juego de indicadores, consiste en el abandono por parte de la persona participante en un plan o acción formativa en el que estuviera participando, sin haberla finalizado, por haber obtenido un empleo por cuenta propia o ajena durante su realización.

Abandono por otras causas de un plan o acción formativa: a los efectos del presente juego de indicadores, consiste en el abandono por parte de la persona participante, en un plan o acción formativa en el que estuviera participando, sin haberla finalizado, por causas distintas a la obtención de un empleo durante su realización.

Acciones formativas: en los indicadores tan sólo se contabilizarán los datos correspondientes a acciones formativas finalizadas en el periodo de referencia.

Baja como demandante: acto por el que se da de baja una demanda como consecuencia de alguna de las causas de baja indicadas anteriormente.

Búsqueda activa de empleo: conjunto de acciones a realizar por las personas demandantes de los servicios públicos de empleo, con apoyo del personal de estos últimos, a fin de mejorar su empleabilidad o conseguir un puesto de trabajo de calidad y sostenible a lo largo del tiempo. (Artículo 3 Ley de Empleo).

Colectivos de atención prioritaria: Colectivos con especiales dificultades para el acceso y mantenimiento del empleo y para el desarrollo de su empleabilidad. Estos colectivos son: las personas jóvenes especialmente con baja cualificación, personas en desempleo de larga duración, personas con discapacidad, personas con capacidad intelectual límite, personas con trastornos del espectro autista, personas LGTBI, en particular trans, personas mayores de cuarenta y cinco años, personas migrantes, personas beneficiarias de protección internacional y solicitantes de protección internacional en los términos establecidos en la normativa específica aplicable, personas víctimas de trata de seres humanos, mujeres con baja cualificación, mujeres víctimas de violencia de género, personas en situación de exclusión social, personas gitanas, o pertenecientes a otros grupos poblacionales étnicos o religiosos, personas trabajadoras provenientes de sectores en reestructuración, personas afectadas por drogodependencias y otras adicciones, personas víctimas del terrorismo, así como personas cuya guardia y tutela sea o haya sido asumida por las Administraciones públicas, personas descendientes en primer grado de las mujeres víctimas de violencia de género y personas adultas con menores de dieciséis años o mayores dependientes a cargo, especialmente si constituyen familias monomarentales y monoparentales, entre otros colectivos de especial vulnerabilidad, que son de atención prioritaria en las políticas activas de empleo, u otros que se puedan determinar en el marco del Sistema Nacional de Empleo. (Artículo 50 Ley de Empleo).

Colectivos que presentan especiales dificultades para el acceso y la permanencia en el empleo: A efecto de estos indicadores se entiende que estos colectivos están formados por las personas que pertenecen al alguno de los siguientes grupos: personas con discapacidad, personas con capacidad intelectual límite, personas migrantes, personas víctimas de trata de seres humanos, mujeres víctimas de violencia de género, personas en situación de exclusión social, personas víctimas del terrorismo, así como personas cuya guardia y tutela sea o haya sido asumida por las Administraciones públicas, así como otros colectivos de especial vulnerabilidad, que son de atención prioritaria en las políticas activas de empleo.

Colectivos especialmente afectados por el desempleo: a efecto de estos indicadores se entiende por colectivos especialmente afectados por el desempleo las personas desempleadas que cumplan alguna de las siguientes condiciones: personas desempleadas de larga duración y mayores de 45 años.

Colocaciones: son las colocaciones por cuenta ajena de personas inscritas como demandantes. Se extraen del fichero de colocaciones y se generan como consecuencia de la comunicación de contratos de trabajo. Se contabilizan todas las colocaciones, que se han producido en el período de referencia y se asignan a la comunidad autónoma de gestión de la colocación.

Darse de alta en el RETA o emprender un negocio: darse de alta, por cuenta propia en el Régimen Especial de la Seguridad Social que corresponda por su actividad. Esta información se obtiene a partir de los ficheros de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) de las personas que figuran con un código de cuenta de cotización (CCC) de autónomos (0521, 0721, 0821 y 0825).

Demandantes con discapacidad: personas demandantes que tienen recogida esta condición en la entidad común de persona física del SISPE.

Demandantes inscritos: personas distintas que hubieran estado inscritas en situación administrativa de alta o de suspensión al menos 1 día en el período de referencia, y que sean demandantes de empleo o servicios de empleo, tengan o no la condición de desempleadas. Se contabilizan sólo una vez y en la comunidad autónoma de su última inscripción, con independencia de que hubieran estado inscritas más de una vez, de que hubieran iniciado más de un servicio, o de que hubieran tenido una o más colocaciones en el período.

Demandantes entre XX e YY años: son demandantes que ya hubieran cumplido los XX e YY años el primer día del periodo de referencia.

Empleabilidad: conjunto de competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar profesionalmente y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo (artículo 3 de la Ley de Empleo).

Emplearse, obtener un empleo: personas inscritas que haya trabajado por cuenta ajena (colocación) o por cuenta propia (habiéndose dado de alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social que corresponda por su actividad) en el periodo de referencia. El dato correspondiente al trabajo por cuenta ajena se extraerá de las colocaciones de demandantes. El del trabajo por cuenta propia se extraerá de las bajas de demanda por causar alta en el RETA.

Entidades colaboradoras: personas físicas o jurídicas, privadas o públicas, que colaboran con los servicios públicos de empleo en la prestación de los servicios, tales como entidades locales, interlocutores sociales, organizaciones sin ánimo de lucro, agencias de colocación, centros y entidades de formación y demás organizaciones que asuman este papel (artículo 3 de la Ley de Empleo).

ERTE por causa de fuerza mayor (COVID-19): incluye aquellos contemplados en el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

Finalización de un plan o acción formativa: es la conclusión del plan o acción, por haberse terminado de impartir los contenidos previstos en su programación.

Inserción: en función del indicador de que se trate, se considera inserción a la obtención de un empleo por cuenta ajena y/o por cuenta propia, dentro del período de referencia, con la duración que se determine en cada indicador, atendiendo a su naturaleza.

Intermediación laboral: conjunto de acciones destinadas a proporcionar a las personas trabajadoras un empleo adecuado a sus características y facilitar a las entidades empleadoras las personas trabajadoras más apropiadas a sus requerimientos y necesidades desde un enfoque integral. Incluye actividades de prospección y captación de ofertas de empleo, puesta en contacto y colocación, recolocación y selección de personas trabajadoras (artículo 3 de la Ley de Empleo).

Jóvenes menores de XX años: son demandantes que aún no hubieran cumplido los XX años el último día del periodo de referencia.

Mayores de YY años: son demandantes que ya hubieran cumplido los YY años el primer día del periodo de referencia.

Movilidad laboral: grado o capacidad que tienen las personas trabajadoras para trasladarse de un lugar a otro (movilidad geográfica) por motivos laborales o cambiar de actividad económica (movilidad sectorial).

Participante en un plan o acción formativa: es la participación de una persona en una acción formativa concreta, con independencia de que la finalice, la abandone por colocación o la abandone por otras causas distintas a la colocación. Por consiguiente, se contabilizará varias veces a una misma persona que haya participado en varios planes o acciones.

Participante que finaliza un plan o acción formativa: es la participación de una persona en una acción formativa concreta hasta su conclusión o terminación, con independencia de que obtenga finalmente una evaluación positiva o negativa. Por consiguiente, se contabilizará varias veces a una misma persona que haya finalizado varios planes o acciones.

Persona demandante: como norma general, a efectos del actual sistema de indicadores, los criterios de extracción de datos se entienden referidos a personas demandantes inscritas distintas, es decir, si, y solo si, su demanda se encuentra en situación de alta o suspensión.

Persona física: entidad común del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE) que recoge los datos de las personas que tienen relación con el SNE.

Persona parada de larga duración: es la persona demandante que cumple con el requisito de período de inscripción exigido en cada programa.

Pilar Europeo de Derechos Sociales: el pilar europeo de derechos sociales expresa los principios y derechos esenciales para el buen y justo funcionamiento de los mercados laborales y de los sistemas de bienestar de la Europa del siglo XXI. Su objetivo es servir de guía para alcanzar resultados sociales y de empleo eficientes para responder a los desafíos actuales y futuros con el fin de satisfacer las necesidades esenciales de la población, así como para garantizar una mejor regulación y aplicación de los derechos sociales.

Plazas en un plan o acción formativa: número máximo de posibles personas participantes en un plan o acción formativa.

Prestación de un servicio o atención: son los servicios, acciones o atenciones recibidos que se han iniciado dentro del periodo de referencia, aunque se hayan comunicado en un momento posterior, y sin perjuicio de que estén aún sin finalizar. Se considera que una persona demandante ha recibido un servicio o una atención por parte de los SPE, a efectos del actual sistema de indicadores, el haber iniciado un servicio o itinerario en el periodo de referencia.

Programa EVADES: programa permanente, iniciado en 2015, que tiene por finalidad evaluar cualitativamente y en base a evidencias los factores que inciden en el desempeño de los Servicios Públicos de Empleo, dentro del PES Benchmarking Program de la Red PESNet de la Unión Europea. La participación del Sistema Nacional de Empleo en EVADES se acordó en la LX Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales y es determinante para la evaluación que la Red PESNet hará de los SPE españoles cada dos años a partir de 2016.

Proporcionar una oferta de empleo: es el envío de una persona demandante a un puesto de trabajo incluido de una oferta de empleo gestionada por los SPE. En la relación demanda-oferta tendrá al menos una relación de envío dentro del periodo de referencia, con independencia del resultado de dicho envío.

Puestos cubiertos: son los puestos de trabajo vacantes que se han cubierto, dentro del periodo de referencia, por demandantes como consecuencia del proceso de cobertura de puestos.

Transición ecológica: cambio en el modelo de producción y consumo a uno más sostenible, esto es, con menores emisiones de CO₂, una utilización racional de los recursos, una economía circular, etc. para lograr una transición hacia una economía climáticamente neutra, ecológica, competitiva e inclusiva.

5.2 Términos instrumentales

Algoritmo: serie de pasos organizados que describe (de forma cualitativa o cuantitativa) el proceso a seguir para resolver un problema específico. La expresión matemática de un algoritmo es una fórmula.

Objetivo: finalidad a alcanzar o línea de actuación a desarrollar en el ámbito de las políticas activas de empleo. Los objetivos estructurales se establecen en la Estrategia Española de Apoyo a la Activación para el Empleo, y son relativamente estables. Los objetivos Estratégicos se determinan para cada año en el seno de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.

Indicador: dato que mide el grado de cumplimiento de un objetivo estructural o estratégico por parte de una Comunidad Autónoma en un período determinado, y cuyo valor numérico está comprendido entre 0 y 1. El valor de un indicador se obtiene mediante una fórmula que pondera los valores de sus distintos componentes.

Por ejemplo: el objetivo 3.1 es «Fomentar y sostener la contratación de personas pertenecientes a colectivos que presentan especiales dificultades para el acceso y la permanencia en el empleo», y su indicador tiene por finalidad medir la efectividad de los servicios públicos de empleo en la intermediación laboral, desde una doble óptica: midiendo la capacidad de los SPE para cubrir las necesidades de estos demandantes a

fin de facilitar su integración laboral y permanencia en el empleo y midiendo la capacidad de proporcionar un empleo a las personas demandantes. Para ello, pondera los valores de los dos componentes que lo constituyen (3.1.1 y 3.1.2):

$$3.1 = K_{3.1.1} * 3.1.1 + K_{3.1.2} * 3.1.2$$

Componente: algoritmo utilizado para medir el cumplimiento de uno de los aspectos parciales relevantes de un objetivo estructural o estratégico, y cuyo valor numérico, una vez normalizado, está comprendido entre 0 y 1.

Por ejemplo: el componente 3.1.1. Total de demandantes diferentes pertenecientes a colectivos que presentan especiales dificultades para el acceso y la permanencia en el empleo que recibieron alguna atención en el periodo de referencia, respecto del total de demandantes diferentes pertenecientes a esos mismos colectivos en dicho periodo.

Eje: agrupación de objetivos estructurales que comparten una naturaleza común.

Fórmula: es la expresión matemática del algoritmo utilizado para determinar el valor que adquiere un indicador o un componente de un indicador:

Por ejemplo, antes de su normalización, el componente 3.1.1 se calcula con la fórmula:

$$3.1.1 = \frac{3.1.1.a}{3.1.1.b}$$

Y para normalizarlo se utilizaría la fórmula:

$$3.1.1 = \frac{\left(\frac{3.1.1.a}{3.1.1.b}\right) - \text{Min}_{3.1.1}}{\text{Max}_{3.1.1} - \text{Min}_{3.1.1}}$$

Siendo $\text{Max}_{3.1.1}$ y $\text{Min}_{3.1.1}$ el umbral máximo y mínimo admisible para ese componente.

Variable o dato básico: dato que se utiliza en uno o más algoritmos para la obtención del valor de uno o más componentes. Su valor numérico será el mismo en todos los algoritmos en los que se utilice, para cada Comunidad Autónoma y en cada año.

Por ejemplo, en el año 2019 y a nivel nacional:

1004: total de demandantes diferentes, en situación de desempleo de larga duración y/o mayores de 45 años, que recibieron alguna atención durante el período de referencia = B.1.a = B.2.b = 2.664.272.

Los dos elementos, B.1.a y B.2.b, utilizados en los componentes B.1 y B.2, tendrían el mismo valor numérico de 2.664.272, ya que utilizarían el mismo dato básico.

Elemento: cada uno de los datos elementales que forman parte del algoritmo utilizado para la obtención de un componente concreto. El valor numérico de un elemento será en principio distinto para cada Comunidad Autónoma y en cada año.

Por ejemplo, el elemento 3.1.1.a: = Total de demandantes diferentes pertenecientes a colectivos que presentan especiales dificultades para el acceso y la permanencia en el empleo que recibieron alguna atención en el periodo de referencia.

Para una Comunidad Autónoma tendrá un valor y para otra tendrá otro valor distinto.

Coficiente: variable que forma parte de un algoritmo y a la que se asigna un valor numérico o peso. Los coeficientes se usan para asignar importancias relativas distintas a

los diferentes elementos de un componente, a los diferentes componentes de un indicador, a los distintos indicadores de un eje, o a los distintos ejes.

En el ejemplo anterior, a los dos componentes 3.1.1. y 3.1.2 se les han aplicado los coeficientes $K_{3.1.1}$ y $K_{3.1.2}$.

Peso: valor asignado a un coeficiente, para atribuir una importancia relativa específica al componente, indicador o eje al cual se aplique. La suma de los pesos asignados a los coeficientes de un componente, indicador o eje tiene que ser la unidad.

En el ejemplo anterior, si los dos componentes 3.1.1 y 3.1.2 tuvieran la misma importancia relativa, entonces a los coeficientes respectivos $K_{3.1.1}$ y $K_{3.1.2}$ se les asignaría el mismo peso (0,50): $K_{3.1.1} = K_{3.1.2} = 0,50$ ya que de esta forma: $K_{3.1.1} + K_{3.1.2} = 1,00$.

Criterio: decisión que hay que adoptar para poder obtener determinados datos.

Por ejemplo: el período considerado será del 1 de enero 2023 al 31 de diciembre de 2023.

Valor sin normalizar: valor inicial que pueden adoptar un indicador o un componente antes de ser normalizados, y que en el más amplio de los casos podría estar dentro del rango $R[-\infty; +\infty]$.

Normalización: algoritmo de transformación que se aplica al valor inicial de un indicador o de un componente con objeto de que su rango de posibles valores finales quede comprendido entre 0 y 1.

Valor normalizado: valor final que adoptan un componente o un indicador tras haber sido normalizados.

Umbral inferior o valor mínimo admisible: valor que pueden adquirir un componente o un indicador sin normalizar, y por debajo del cual su valor una vez normalizado será siempre cero. La fijación de umbrales inferiores es imprescindible siempre que el rango inferior del componente sin normalizar sea $-\infty$, pero puede hacerse también con objeto de establecer un límite inferior.

Umbral superior o meta: valor que pueden adquirir un componente o un indicador sin normalizar, y por encima del cual su valor una vez normalizado será siempre la unidad. La fijación de umbrales superiores es imprescindible siempre que el rango superior del componente sin normalizar sea $+\infty$, pero puede hacerse también con objeto de establecer un límite superior. Normalmente una Meta será un umbral superior que constituye un objetivo que puede ser alcanzado.

Fuente: Publicación, base de datos o sistema de información del cual se extrae la información que se utilizará de base para determinar el valor que adquiere un elemento para cada Comunidad Autónoma.

Por ejemplo: fuente SISPE.

Origen: administración, organismo o entidad que administra la fuente y proporciona la información.

Por ejemplo: INE.

Proceso de extracción y cálculo: proceso o conjunto de procesos que será necesario desarrollar sobre una o varias fuentes para obtener los datos que se necesitan.

Por ejemplo: extracción de personas demandantes que han recibido atenciones de código SISPE XYZ entre el 1 de enero y el 31 de diciembre y cruce de estos con la base de datos WWW.

OBJETIVOS - PAFED - 2023

CLAVE	Objetivos clave.
ESTRAT	Objetivos estratégicos.
ESTRUC	Objetivos estructurales.

1. Indicadores de los Objetivos Clave

Objetivo UE1	Reducir el desempleo.
Objetivo UE2	Aumentar la activación y reducción de los períodos de desempleo.
Objetivo UE3	Mejorar la participación de los servicios públicos de empleo en la cobertura de vacantes.
Objetivo UE4	Mejorar el grado de satisfacción de los empleadores/as y demandantes con los servicios prestados por los Servicios Públicos de Empleo.

Objetivo UE1	Reducir el desempleo.
Finalidad del indicador	Medir la contribución a la reducción del desempleo en todos los grupos de edad y en los grupos de situación de vulnerabilidad.
Componente UE1.a	Transición del desempleo al empleo por grupo de edad, género y nivel de cualificación, respecto del total de personas desempleadas inscritas.
Componente UE1.b	Total de personas que dejen de estar inscritas como desempleadas en los registros de los Servicios Públicos de Empleo, respecto del total de personas desempleadas inscritas.

Objetivo UE2	Aumentar la activación y reducción de los períodos de desempleo.
Finalidad del indicador	Medir la contribución a la reducción de la duración del desempleo y a la reducción de la inactividad para poder hacer frente al desempleo de larga duración y estructural, así como a la exclusión social.
Componente UE2.a	Transición al empleo por cuenta propia o ajena dentro de los 6 meses de desempleo por grupo de edad, género y nivel de cualificación, respecto del total de transiciones al empleo registradas por los Servicios Públicos de Empleo.
Componente UE2.b	Transición al empleo por cuenta propia o ajena dentro de los 12 meses de desempleo por grupo de edad, género y nivel de cualificación, respecto del total de transiciones al empleo registradas por los Servicios Públicos de Empleo.
Componente UE2.c	Entradas en los registros de los Servicios Públicos de Empleo de personas previamente inactivas, respecto del total de entradas en los registros de los Servicios Públicos de Empleo por grupo de edad y género.

Objetivo UE3	Mejorar la participación de los servicios públicos de empleo en la cobertura de vacantes.
Finalidad del indicador	Medir la ocupación de vacantes (incluso mediante la movilidad laboral voluntaria).
Componente UE3.a	Total de puestos cubiertos por colocación por cuenta ajena, respecto del total de puestos registrados en los Servicios Públicos de Empleo.

Objetivo UE4	Mejorar el grado de satisfacción de los empleadores/as y demandantes con los servicios prestados por los Servicios Públicos de Empleo.
Finalidad del indicador	Medir la satisfacción de las personas y empresas usuarias con los servicios de los Servicios Públicos de Empleo.
Componente UE4.a	Satisfacción general de demandantes de empleo.
Componente UE4.b	Satisfacción general de las empresas.

2. Indicadores de los Objetivos Estratégicos

Objetivos Estratégicos: peso, 50 %

A	Enfoque centrado en las personas y en las empresas.
B	Coherencia con la transformación productiva.
C	Orientación hacia resultados.
D	Mejora de las capacidades de los servicios públicos de empleo.
E	Gobernanza y cohesión del Sistema Nacional de Empleo.

Objetivo Estratégico A	Enfoque centrado en las personas y en las empresas.
Finalidad	Garantizar determinados servicios a través de procesos de apoyo y acompañamiento a lo largo de toda la vida laboral. Este enfoque de las políticas activas de empleo centrado en las personas debe ser compatible con la atención prioritaria de las personas más vulnerables y con la superación de cualquier circunstancia que dificulte la igualdad en el acceso al empleo y con la reducción de las brechas de género.
Justificación	Elaborar una cartera de servicios, consensuada con los servicios públicos de empleo y en colaboración con los empleadores/as, que permita potenciar las relaciones empresa-entidades-administraciones públicas y en la que se definan contenidos y requisitos para la aplicación de las distintas acciones que la constituyan.
Objetivo específico A.1	Acompañamiento personalizado a demandantes de empleo impulsando la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo desde la perspectiva de la persona.
Objetivo específico A.2	Servicio personalizado a empleadores/as impulsando un nuevo modelo de relación, reforzando la colaboración y la comunicación entre los servicios públicos de empleo y las empresas.
Objetivo específico A.3	Políticas Activas de Empleo en los nuevos Servicios Públicos de Empleo.

OBJETIVO A.1: acompañamiento personalizado a demandantes de empleo impulsando la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo desde la perspectiva de la persona

Indicadores

A.1.1	Total de demandantes diferentes a quienes se les ha proporcionado algún servicio de diagnóstico personalizado para el empleo, tutoría o atención individualizada u orientación para el autoempleo y el emprendimiento en el periodo de referencia y antes de cumplir 12 meses de periodo de inscripción, respecto del total de demandantes diferentes inscritos menos de 12 meses en el mismo periodo. (DESAGREGADO POR SEXO)
A.1.2	Total de demandantes diferentes que se emplearon en el periodo de referencia, antes de cumplir 12 meses de periodo de inscripción, habiéndoseles proporcionado previamente algún servicio de diagnóstico personalizado para el empleo, tutoría o atención individualizada u orientación para el autoempleo y el emprendimiento dentro del periodo de inscripción, respecto del total de demandantes diferentes inscritos menos de 12 meses que recibieron esos mismos servicios en el periodo de referencia y dentro del periodo de inscripción. (DESAGREGADO POR SEXO)

OBJETIVO A.2: servicio personalizado a empleadores/as impulsando un nuevo modelo de relación, reforzando la colaboración y la comunicación entre los servicios públicos de empleo y las empresas

Indicador

A.2.1	Porcentaje de envíos de ofertas de empleo a mujeres demandantes sobre el total de envíos a ofertas de empleo. (DESAGREGADO POR SEXO)
-------	--

OBJETIVO A.3: políticas Activas de Empleo en los nuevos Servicios Públicos de Empleo.

Objetivo Estratégico B	Coherencia con la transformación productiva.
Finalidad	Priorizar las actuaciones de las políticas activas de empleo que se orientan hacia la transformación productiva: digitalización, innovación y sostenibilidad.
Justificación	Consistente en la prestación de servicios flexibles y ágiles de acompañamiento, formación y orientación a personas empleadas durante sus procesos de cambio hacia nuevas formas trabajo coherentes con la transformación productiva. Las transformaciones rápidas y profundas en las formas de trabajar y en las competencias requeridas que se producen en el sistema productivo requieren que los servicios públicos de empleo desarrollen un programa de implantación de un modelo de orientación y de formación basados en fomentar la autonomía y los recursos personales de los usuarios y usuarias.
Objetivo específico B.1	Acompañar, con el conjunto de políticas activas de empleo, las estrategias públicas dirigidas al cambio de modelo productivo, su modernización y digitalización.
Objetivo específico B.2	Aprovechar el potencial del empleo hacia la consecución de un crecimiento sostenible y para la transición ecológica y digital, así como en sectores no tradicionales como las industrias creativas, culturales, de cuidados y de innovación; con especial atención a la actividad económica y el emprendimiento en territorios en situación de despoblación o transición productiva

OBJETIVO B.1: acompañar, con el conjunto de políticas activas de empleo, las estrategias públicas dirigidas al cambio de modelo productivo, su modernización y digitalización

Indicadores

B.1.1	Inclusión en las convocatorias realizadas en el año de referencia de acciones formativas de carácter prioritario dirigidas al nuevo modelo productivo, y a la adquisición de competencias digitales.
-------	--

OBJETIVO B.2: aprovechar el potencial del empleo hacia la consecución de un crecimiento sostenible y para la transición ecológica y digital, así como en sectores no tradicionales como las industrias creativas, culturales, de cuidados y de innovación; con especial atención a la actividad económica y el emprendimiento en territorios en situación de despoblación o transición productiva

Indicadores

B.2.1	Total de personas desempleadas diferentes que se emplearon en el periodo de referencia, habiendo participado en acciones formativas ajustadas a las necesidades detectadas en el sistema productivo en los 12 meses anteriores a la obtención del empleo, respecto del total de personas desempleadas diferentes participantes en dichas acciones en el mismo periodo. (DESAGREGADO POR SEXO)
-------	---

Objetivo Estratégico C	Orientación hacia resultados.
Finalidad	Medir la eficacia y eficiencia de las políticas activas de empleo orientándose hacia resultados mensurables a través de indicadores de esfuerzo e impacto.
Justificación	Evaluación de la calidad, impacto y satisfacción de la prestación de los servicios de la Cartera Común del Sistema Nacional de Empleo.
Objetivo específico C.1	Consolidar un modelo integrado de evaluación de las Políticas Activas de Empleo.
Objetivo específico C.2	Valorar la atención de las personas y las empresas a través de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.
Objetivo específico C.3	Crear un Espacio Técnico Colaborativo de Conocimiento, Trabajo e Innovación de los Servicios Públicos de Empleo.

OBJETIVO C.1: consolidar un modelo integrado de evaluación de las Políticas Activas de Empleo

Indicador

C.1.1	Consolidación efectiva en cada SPE de un modelo integrado de evaluación de las políticas activas de empleo que valore la atención de las personas y las empresas, considerando la calidad de los servicios, su impacto, la eficiencia del gasto y la satisfacción de las personas usuarias.
-------	---

OBJETIVO C.2: Valorar la atención de las personas y las empresas a través de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo

Indicador

C.2.1	Proporción de personas demandantes de empleo y empresas usuarias que están satisfechos en general con los servicios prestados en el año de referencia por los SPE.
-------	--

OBJETIVO C.3: crear un Espacio Técnico Colaborativo de Conocimiento, Trabajo e Innovación de los Servicios Públicos de Empleo	
Indicador	
C.3.1	Existencia de buenas prácticas compartidas en el portal de Buenas Prácticas de la Red COE en el año de referencia.

Objetivo Estratégico D	Mejora de las capacidades de los servicios públicos de empleo.
Finalidad del indicador	Medir la mejora de las capacidades y la transformación digital de los servicios públicos de empleo.
Justificación	Incrementar la eficacia, accesibilidad y personalización de servicios y programas del Sistema Nacional de Empleo incorporando progresivamente herramientas multicanal que permitan la transformación digital de los servicios públicos de empleo. Aprovechando los recursos digitales para abrir nuevos canales de relación entre las empresas, las personas y los servicios públicos de empleo. Avanzando en la multicanalidad, con sistemas innovadores, tradicionales, variados e integrados entre sí, favoreciendo las actividades de comunicación, garantizando la accesibilidad y personalización de los servicios y programas para el empleo.
Objetivo específico D.1	Diversificar los canales de prestación de los servicios del Sistema Nacional de Empleo, impulsando la accesibilidad a estos para asegurar se provisión continua, personalizada e inclusiva.
Objetivo específico D.2	Impulsar la transformación digital y la modernización de los servicios públicos de empleo mediante el desarrollo de procesos, recursos digitales de activación y mejora de la empleabilidad, más eficientes, seguros, fáciles de utilizar y de calidad.
Objetivo específico D.3	Planificar, actualizar y asegurar el acceso a la Formación Profesional para el Empleo, para fortalecer su prestación personalizada en base a las demandas del sistema productiva.
Objetivo específico D.4	Fortalecer el Sistema Nacional de Empleo a través de la interoperabilidad de los sistemas, la mejora de la calidad de sus datos, el intercambio de conocimiento en su seno y con otros organismos y entidades colaboradoras.

OBJETIVO D.1: diversificar los canales de prestación de los servicios del Sistema Nacional de Empleo, impulsando la accesibilidad a estos para asegurar se provisión continua, personalizada e inclusiva	
Indicadores	
D.1.1	Número de atenciones prestadas a demandantes de forma no presencial en el periodo de referencia respecto del total de atenciones prestadas a demandantes en el mismo periodo. (DESAGREGADO POR SEXO)

OBJETIVO D.2: impulsar la transformación digital y la modernización de los servicios públicos de empleo mediante el desarrollo de procesos, recursos digitales de activación y mejora de la empleabilidad, más eficientes, seguros, fáciles de utilizar y de calidad

Indicadores

D.2.1	Total de demandantes diferentes atendidos utilizando herramientas de apoyo a la toma de decisión basadas en evidencias en el periodo de referencia, respecto del total de demandantes diferentes que han recibido algún servicio de orientación para el empleo, el autoempleo y emprendimiento en el mismo periodo. (DESAGREGADO POR SEXO)
D.2.2	Variación interanual del número de personas del SPE que han realizado formación relacionada con las competencias digitales en el año de referencia respecto al año anterior. (DESAGREGADO POR SEXO)

OBJETIVO D.3: planificar, actualizar y asegurar el acceso a la Formación Profesional para el Empleo, para fortalecer su prestación personalizada en base a las demandas del sistema productiva

Indicadores

D.3.1	Número de Centros de Formación Profesional para el Empleo distintos que están inscritos en especialidades relacionadas con la demanda del sistema productivo y en alta en el Registro Estatal de Centros en el periodo de referencia respecto del total de Centros de Formación Profesional para el Empleo que están inscritos y en alta en dicho Registro y en el mismo periodo
D.3.2	Número de especialidades formativas relacionadas con la demanda del sistema productivo dadas de alta por las CCAA en el periodo de referencia en el Catálogo de Especialidades Formativas y que no se hayan impartido, respecto del total de especialidades relacionadas con la demanda del sistema productivo dadas de alta en dicho Catálogo y en el mismo periodo

OBJETIVO D.4: fortalecer el Sistema Nacional de Empleo a través de la interoperabilidad de los sistemas, la mejora de la calidad de sus datos, el intercambio de conocimiento en su seno y con otros organismos y entidades colaboradoras.

Objetivo Estratégico E	Gobernanza y cohesión del Sistema Nacional de Empleo.
Finalidad del indicador	Medir la contribución de los Servicios Públicos de Empleo en la optimización del marco institucional a través de la mejora, en cada Servicio Público de Empleo.
Justificación	La planificación, la gestión y la evaluación de las políticas activas de empleo a través de la nueva EEAAE se deben apoyar en los principios de gobernanza y cohesión ya consolidados en el Sistema Nacional de Empleo. aprovechando los marcos relacionales con los interlocutores sociales y las comunidades autónomas.
Objetivo específico E.1	Impulso financiero de las políticas activas de empleo: un marco financiero para ganar en mayor eficacia y cohesión en el Sistema Nacional de Empleo, y lograr una mejor asignación y optimización de todos los recursos económicos disponibles.
Objetivo específico E.2	Promover la mejora del sistema de Gobernanza existente con la finalidad de establecer un modelo más eficaz y eficiente que refuerce la Cohesión del Sistema Nacional de Empleo.
Objetivo específico E.3	Mejorar la coordinación operativa de los distintos niveles administrativos que intervienen en las políticas activas de empleo y de la mejora de la imagen de los servicios públicos de empleo.

OBJETIVO E.1: impulso financiero de las políticas activas de empleo: un marco financiero para ganar en mayor eficacia y cohesión en el Sistema Nacional de Empleo, y lograr una mejor asignación y optimización de todos los recursos económicos disponibles

Indicador	
E.1.1	Gasto comprometido en Políticas Activas de Empleo de los fondos distribuidos en Conferencia Sectorial en el periodo de referencia, respecto del total de fondos asignados en Conferencia Sectorial en el mismo periodo.

OBJETIVO E.2: promover la mejora del sistema de Gobernanza existente con la finalidad de establecer un modelo más eficaz y eficiente que refuerce la Cohesión del Sistema Nacional de Empleo.

OBJETIVO E.3: mejorar la coordinación operativa de los distintos niveles administrativos que intervienen en las políticas activas de empleo y de la mejoría de la imagen de los servicios públicos de empleo.

1. Indicadores de los Objetivos Estructurales

Objetivos Estructurales: peso, 50 %

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

Objetivos cuantitativos propuestos por EJE

Eje	Indicador	Objetivos cuantitativos	
		Valor mínimo	Valor máximo
1	Demandantes diferentes a quienes se les ha proporcionado algún servicio de diagnóstico personalizado para el empleo, tutoría o atención individualizada en el periodo de referencia.	3.090.000	3.400.000
3	Demandantes diferentes de pequeños municipios que recibieron alguna atención en el periodo de referencia.	800.000	825.000
4	Demandantes diferentes pertenecientes a colectivos que presentan especiales dificultades para el acceso y la permanencia en el empleo que recibieron alguna atención en el periodo de referencia.	330.000	362.000
5	Demandantes diferentes que recibieron algún servicio de fomento del empleo autónomo y el emprendimiento, en el período de referencia.	68.000	71.000

Eje 1. Orientación

Eje 1. Orientación: comprende las actuaciones de información, orientación profesional, motivación, asesoramiento, diagnóstico y determinación del perfil profesional y de competencias, diseño y gestión de la trayectoria individual de aprendizaje,

búsqueda de empleo, intermediación laboral y, en resumen, las actuaciones de apoyo a la inserción de las personas beneficiarias.

Asimismo, comprende las actuaciones de prospección de necesidades y prestación de los servicios de empleo a las empresas.

Eje 1	Orientación.
Finalidad del eje	Medir la cobertura y el resultado de la atención personalizada de orientación e intermediación laboral prestada a las personas demandantes por los Servicios Públicos de Empleo.
Justificación	Evaluar la cobertura en términos de atención personalizada de orientación partiendo del diagnóstico personalizado de la persona demandante y de la confección de un itinerario individual y personalizado de empleo, y la eficacia en términos de inserción laboral, a las personas demandantes. Por otra parte, se pretende evaluar las atenciones que los Servicios Públicos de Empleo dan a las empresas, a través del esfuerzo realizado para captar y registrar vacantes de empleo generadas por las mismas.

Objetivo 1.1	Promover la inserción de calidad mediante actuaciones de diagnóstico individualizado, orientación personalizada e itinerario personalizado.
Componente 1.1.1	Total de demandantes diferentes que se emplearon en el periodo de referencia con un contrato indefinido, habiendo recibido una atención personalizada servicio o itinerario en los 6 meses anteriores a la obtención del empleo respecto del total de demandantes diferentes que se emplearon con contrato indefinido en dicho periodo. (DESAGREGADO POR SEXO)
Componente 1.1.2	Variación interanual del total de puestos registrados en los SPE en el periodo de referencia, respecto del año anterior.
Componente 1.1.3	Total de puestos cubiertos por demandantes de empleo en el periodo de referencia respecto del total de puestos registrados en dicho periodo. (DESAGREGADO POR SEXO)
Componente 1.1.4	Total de colocaciones de demandantes en el periodo de referencia, que hayan sido enviados a una oferta de empleo o que, sin haber sido enviados a una oferta, se les hubiera proporcionado algún servicio en los 6 meses anteriores a la colocación, respecto del total de colocaciones de demandantes en el mismo periodo. (DESAGREGADO POR SEXO)

Eje 2. Formación

Eje 2. Formación: incluye las actuaciones de formación en el trabajo, dirigidas al aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional y de formación en alternancia con la actividad laboral, incluidos los programas públicos de empleo y formación, que permitan al beneficiario adquirir competencias o mejorar su experiencia profesional, para mejorar su cualificación y facilitar su inserción laboral, teniendo en cuenta la brecha digital existente y garantizando la atención presencial a la población que la padece.

Eje 2	Formación.
Finalidad del eje	La finalidad del indicador del Eje 2 es medir el esfuerzo para la adecuación de la oferta formativa a las necesidades del mercado de trabajo, así como a la necesidad de aumentar la participación de las personas entre 25 y 64 años en actividades de formación.
Justificación	La evaluación de la adecuación de la oferta formativa a las necesidades del mercado de trabajo se realiza teniendo en cuenta el impacto de la formación en la mejora de la empleabilidad de los participantes en dicha formación. Igualmente, la necesidad de cumplir con la Resolución del 29 de noviembre 2021 del Consejo de la Unión Europea sobre una nueva agenda para la formación de personas adultas
Objetivo 2.1	Ajustar la oferta formativa a las necesidades del mercado de trabajo y a la mejora de la competitividad del tejido productivo, con especial atención a las competencias digitales, asimismo, evaluando la formación vinculada a contratación y obtención de experiencia laboral.
Componente 2.1.1	Total de personas desempleadas diferentes que se emplearon en el periodo de referencia, habiendo participado en acciones formativas en los 12 meses anteriores a la obtención del empleo, respecto del total de demandantes diferentes participantes en dichas acciones en el mismo periodo. (DESAGREGADO POR SEXO)
Componente 2.1.2	Total de personas ocupadas o desempleadas diferentes participantes en acciones formativas relacionadas con competencias digitales en el periodo de referencia, respecto del total de personas ocupadas o desempleadas distintas que han participado en acciones formativas en el mismo periodo. (DESAGREGADO POR SEXO)
Objetivo 2.2	Dotar de una formación flexible a las personas adultas de 25 a 64 años destinada a la mejora de sus capacidades, competencias y refuerzos de sus conocimientos.
Componente 2.2.1	Total de mujeres demandantes diferentes con baja cualificación de 25 a 64 años que han participado en acciones formativas en el periodo de referencia, respecto del total de mujeres demandantes diferentes pertenecientes al mismo colectivo y en el mismo periodo. (AUNQUE SEA ESPECÍFICO DE MUJERES, SE DESAGREGARÁ POR SEXO)

Eje 3. Oportunidades de empleo

Eje 3. Oportunidades de empleo: incluye las actuaciones que tienen por objeto incentivar la contratación, la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo. También incluye las dirigidas a facilitar la movilidad geográfica o promover la contratación en sectores de actividad diferentes de aquellos en los que se hubiera trabajado habitualmente.

Eje 3	Oportunidades de empleo.
Finalidad del eje	Medir la cobertura de las atenciones que dan los Servicios Públicos de Empleo en aquellos territorios con mayor riesgo de despoblación, así como la movilidad sectorial hacia aquellos sectores dirigidos a la transición ecológica.
Justificación	En la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 se considera que, las políticas activas de empleo son un complemento imprescindible de las políticas de protección del empleo y un instrumento útil para evitar la exclusión laboral, para la mejora de la cohesión territorial, cuando se concentran preferentemente en las zonas menos desarrolladas, afectadas por crisis sectoriales o deslocalización productiva y, por tanto, con menores oportunidades de empleo y mayor riesgo de despoblación. En cuanto a la movilidad sectorial, se plantea la posibilidad de evaluar las atenciones dirigidas a la transición ecológica del empleo.
Objetivo 3.1	Favorecer la movilidad sectorial hacia aquellos sectores dirigidos a la transición ecológica/Sostenibilidad.
Componente 3.1.1	Total de demandantes diferentes que se emplearon en sectores relacionados con la transición ecológica en el periodo de referencia, habiendo recibido alguna atención en los 12 meses anteriores a la obtención del empleo, respecto del total de demandantes diferentes que se colocaron en dichos sectores en el mismo periodo. (DESAGREGADO POR SEXO)
Objetivo 3.2	Favorecer cohesión territorial preferentemente en las zonas menos desarrolladas, afectadas por crisis sectoriales o deslocalización productiva y, por tanto, con menores oportunidades de empleo y mayor riesgo de despoblación.
Componente 3.1.2	Total de demandantes diferentes de pequeños municipios a los que se les hubiera proporcionado alguna atención en el período de referencia, respecto del total de demandantes diferentes de dichos municipios en el mismo periodo. (DESAGREGADO POR SEXO)

Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo

Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo: comprende las actuaciones dirigidas a aquellos colectivos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo, con especial consideración a la situación de las personas con discapacidad, de las personas en situación de exclusión social, de las personas con responsabilidades familiares, de las víctimas del terrorismo y de las mujeres víctimas de violencia de género y otras formas de violencia contra la mujer. Igualmente incluye la promoción de la igualdad en el acceso al empleo, entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y promoción en el empleo, así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Eje 4	Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.
Finalidad del eje	Recoger tanto la cobertura de los colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo o especialmente afectados por el desempleo, así como el resultado de las atenciones en términos de inserción.
Justificación	En la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 se considera que, las políticas activas de empleo son un complemento imprescindible de las políticas de protección del empleo y un instrumento útil para evitar la exclusión laboral y la cronificación de la dependencia de las medidas de protección. En concreto, para las mujeres y para ciertos colectivos como las personas jóvenes, personas en situación de desempleo de larga duración y otros colectivos vulnerables como refugiados, personas migrantes, personas gitanas, personas con discapacidad y personas en situación de alta vulnerabilidad, las políticas activas de empleo contribuyen a la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.
Objetivo 4.1	Fomentar y sostener la contratación de personas pertenecientes a colectivos que presentan especiales dificultades para el acceso y la permanencia en el empleo.
Componente 4.1.1	Total de demandantes diferentes pertenecientes a colectivos que presentan especiales dificultades para el acceso y la permanencia en el empleo que recibieron algún itinerario personalizado de empleo en el periodo de referencia, respecto del total de demandantes diferentes pertenecientes a esos mismos colectivos en dicho periodo. (DESAGREGADO POR SEXO)
Componente 4.1.2	Total de demandantes diferentes pertenecientes a colectivos que presentan especiales dificultades para el acceso y la permanencia en el empleo que se emplearon en el periodo de referencia, habiendo recibido algún itinerario personalizado de empleo en los 12 meses anteriores, respecto del total de demandantes diferentes pertenecientes a esos mismos colectivos que recibieron esas atenciones. (DESAGREGADO POR SEXO)
Objetivo 4.2	Potenciar el empleo como principal instrumento de inclusión social, mejorando de manera prioritaria la activación e inserción de personas pertenecientes a colectivos especialmente afectados por el desempleo (Personas paradas de larga duración y mayores de 45 años):
Componente 4.2.1	Total de demandantes diferentes pertenecientes a colectivos especialmente afectados por el desempleo a los que se les hubiera proporcionado algún itinerario en el período de referencia, respecto del total de demandantes diferentes pertenecientes a los mismos colectivos en el mismo periodo. (DESAGREGADO POR SEXO)
Componente 4.2.2	Total de demandantes diferentes pertenecientes a colectivos especialmente afectados por el desempleo que se emplearon en el periodo de referencia, habiéndoseles proporcionado algún itinerario en los 12 meses anteriores a la obtención del empleo, respecto del total de demandantes diferentes pertenecientes a los mismos colectivos que recibieron esas atenciones. (DESAGREGADO POR SEXO)

Eje 5. Emprendimiento

Eje 5. Emprendimiento: comprende las actividades dirigidas a fomentar la iniciativa empresarial, el trabajo autónomo y la economía social, así como las encaminadas a la

generación de empleo, actividad empresarial y dinamización e impulso del desarrollo económico local.

Eje 5	Emprendimiento.
Finalidad del eje	Medir la cobertura y el resultado de la atención prestada para el fomento del empleo autónomo y el emprendimiento y la eficacia en términos de inserción en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA)
Justificación	El objetivo de este eje se centra en evaluar el esfuerzo de los SPE en la promoción, formación y asesoramiento para el emprendimiento y el autoempleo, siendo oportuno valorar la cobertura e impacto de dicho esfuerzo sobre las personas usuarias de los servicios de emprendimiento.

Objetivo 5.1	Potenciar el alcance de los servicios proporcionados por los Servicios Públicos de Empleo para el fomento del empleo autónomo y el emprendimiento y la eficacia en términos de inserción en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA).
Componente 5.1.1	Total de demandante diferentes que han recibido algún servicio para el fomento del empleo autónomo y el emprendimiento en el periodo de referencia, respecto del total de demandantes que han recibido algún servicio en dicho periodo. (DESAGREGADO POR SEXO)
Componente 5.1.2	Total de demandantes diferentes que se dieron de alta en el RETA en el periodo de referencia, habiendo recibido algún servicio de fomento del empleo autónomo y el emprendimiento en 12 meses anteriores a la obtención del empleo, respecto del total de demandantes diferentes que recibieron esos servicios. (DESAGREGADO POR SEXO)

Eje 6. Mejora del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo

Eje 6. Mejora del marco institucional: este Eje tiene carácter transversal, por lo que afecta a todos los restantes. Recoge las acciones, medidas y actuaciones que van dirigidas a la mejora de la gestión, colaboración, coordinación y comunicación dentro del Sistema Nacional de Empleo y el impulso a su modernización.

Eje 6	Mejora del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo.
Finalidad del eje	Medir la contribución del Sistema Nacional de Empleo en la optimización del marco institucional para mejorar su eficiencia y obtener la máxima efectividad en la gestión de las políticas activas de empleo.
Justificación	Realizar el seguimiento de la mejora de la gestión, colaboración, coordinación y comunicación dentro del Sistema Nacional de Empleo y del impulso a su modernización.

Objetivo 6.1	Medir el grado de cooperación y coordinación en el Sistema Nacional de Empleo para mejorar su eficiencia y obtener la máxima efectividad en la gestión de las políticas activas de empleo, utilizando los instrumentos, medios y recursos disponibles.
Componente 6.1.1	Participación en reuniones de coordinación entre la comunidad autónoma y el SEPE en el periodo de referencia.
Componente 6.1.2	Aplicación por parte de los Servicios Públicos de Empleo del Programa Común PC0038: Transversalización de la Igualdad de Género en las políticas activas de empleo en el año de referencia.

Indicador Global para medir el grado de desigualdad de género en los Objetivos Estructurales

Este indicador se aplicará a todos los Objetivos Estructurales que se desagregan por sexo, con la finalidad de calcular la desigualdad existente, bien sea a favor de hombres o mujeres, al aplicar las distintas medidas y actuaciones sobre las personas usuarias de los servicios.

Objetivo	Medir el grado de desigualdad en la ejecución de las actuaciones que los Servicios Públicos de Empleo prestan a las personas usuarias.
Finalidad del indicador	Este indicador se centra en evaluar el esfuerzo de los SPE al impulsar la igualdad de género en la ejecución de las políticas activas de empleo que desarrollan los Servicios Públicos de Empleo.
Justificación	Este indicador promueve el cumplimiento de uno de los objetivos de la Política de Empleo establecidos en el artículo 4 de la Ley 3/2023, de 28 febrero, de Empleo, el de Favorecer las condiciones para la generación de mercados de trabajo inclusivos en que se garantice la efectiva igualdad de oportunidades y la no discriminación en el acceso al empleo y en las acciones orientadas a conseguirlo, procurando, en particular, la presencia equilibrada de personas trabajadoras de ambos sexos en cualesquiera sectores, actividades o profesiones, así como condiciones laborales compatibles con la corresponsabilidad de los trabajos de cuidados.
Indicador Global	Media aritmética de la diferencia porcentual existente aplicada a los indicadores estructurales desagregados por sexo.

ANEXO V

Programa común PC00038. Transversalización de la igualdad de género en las políticas activas de empleo

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

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

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

Este nuevo programa común se gesta en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, a partir del proyecto «Acciones para favorecer la transversalización de la perspectiva de género en todas las políticas activas de empleo», (C23.I02.P03), como un hito auxiliar de definición cargado en CoFFEE en el (C23.I02.P03), que promueve el Ministerio de Trabajo y Economía Social, a través del Servicio Público de Empleo Estatal y en colaboración con los Servicios Públicos de Empleo autonómicos, en el marco de la segunda inversión del Componente 23 «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo», que se incluye en la octava política tractora «Nueva economía de los cuidados y políticas de

empleo» del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y, además, contribuye de manera decisiva a uno de los cuatro ejes transversales del mismo, la igualdad de género.

El proyecto «Acciones para favorecer la transversalización de la perspectiva de género en todas las políticas activas de empleo» se ejecuta en varias fases y está permitiendo el logro de los siguientes hitos:

– La elaboración de un Diagnóstico de la implantación de la perspectiva de género en el Sistema Nacional de Empleo cuyos resultados y hallazgos han sido analizados para diseñar un Plan de Transversalización de la Igualdad en las políticas activas de empleo (PTI), de carácter plurianual y para todo el ámbito del Sistema Nacional de Empleo, que se implanta mediante Planes de Acción (PA) de ejecución bienal, definidos y desarrollados por cada Servicio Público de Empleo mediante una selección de medidas a ejecutar en un período determinado, a partir de un catálogo de medidas que cubre todo el mapa de objetivos.

– El diseño y construcción de un sistema informático de planificación, seguimiento y evaluación (Sistema EVA), que permitirá llevar a cabo el seguimiento de la ejecución de las medidas implantadas y la evaluación de los resultados en la consecución de los objetivos del PTI, así como la evaluación del impacto que la estrategia de transversalización de la igualdad pueda causar para favorecer la eliminación de las desigualdades por razón de género en las Políticas Activas de Empleo. Se le dota de un mapa de indicadores de ejecución, de resultados y de impacto cuya medición y evaluación se realizará a través de un cuadro de mando.

Fruto del Diagnóstico sobre el grado de implantación de la perspectiva de género en los Servicios y Programas Comunes de políticas de activación para el empleo y de un exhaustivo análisis de género de los datos más relevantes sobre la población usuaria de los Servicios, realizado a partir de los datos extraídos del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE), se ha diseñado el plan plurianual de carácter estratégico, «Plan de Transversalización de la Igualdad en las políticas activas de empleo» (PTI), que incluye la definición de los Ejes de Intervención, los Objetivos, las Líneas de Trabajo y el Catálogo de medidas que permitan garantizar, a través de su implantación, una incorporación real y transversal del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el diseño, ejecución y evaluación de las Políticas Activas de Empleo.

A partir del Catálogo de medidas definido, con el fin de garantizar la implementación de la estrategia de transversalización y el cumplimiento de los objetivos estratégicos y específicos del PTI, los Servicios Públicos de Empleo realizan una planificación bienal mediante la que seleccionan las medidas a integrar en sus respectivos Planes de Acción, para su posterior ejecución y medición anual.

Del conjunto de los Planes de Acción definidos se obtiene el cuerpo común de medidas a seleccionar e incorporar en este PAFED 2023 por el conjunto de los Servicios Públicos de Empleo.

El programa PC00038

El Programa Común PC00038 – Transversalización de la igualdad de género en las políticas activas de empleo está integrado por un conjunto de veintiséis medidas comunes (MC) que se agrupan en los tres Ejes de Intervención del Plan de Transversalización de la Igualdad en las Políticas Activas de Empleo:

Eje de intervención 1. La igualdad en el enfoque o marco de las PAE

<p>1.1 Normativa y planificación estratégica: Medidas para extender la integración de la igualdad entre mujeres y hombres en las normas, estrategias y programas de referencia de políticas activas de empleo.</p>	<p>MC005 Incorporación del compromiso explícito con la igualdad entre mujeres y hombres en los planes estratégicos de los Servicios Públicos de Empleo (misión, visión y valores).</p>
<p>1.2 Recursos organizativos y económicos: Medidas para impulsar la creación y consolidación de estructuras y presupuestos en los Servicios Públicos de Empleo.</p>	<p>MC006 Creación de unidades de igualdad, mediante el correspondiente desarrollo normativo, o designación de responsables de igualdad entre mujeres y hombres en aquellos SPE que no dispongan de estructuras estables.</p> <p>MC007 Consolidación de unidades de igualdad en los Servicios Públicos de Empleo que ya las tengan creadas (incorporación en los decretos de estructura orgánica, personal especializado con dedicación a tiempo completo, etc.).</p>
<p>1.3 Recursos técnicos: Medidas para potenciar el desarrollo de procesos de capacitación, metodologías y herramientas para la transversalización de la igualdad en los Servicios Públicos de Empleo.</p>	<p>MC014 Impartición de acciones de formación básica y de gestión en igualdad (acciones formativas asociadas a la incorporación del enfoque de género en procedimientos de trabajo).</p>

Eje de intervención 2. La igualdad en los procedimientos administrativos y de gestión

<p>2.1 Gestión de la información: Medidas para avanzar en la incorporación del enfoque de género en la recogida, tratamiento y análisis de la información.</p>	<p>MC020 Incorporación transversal de la variable sexo en el conjunto de la información que los Servicios Públicos de Empleo incorporan sobre las PAE en sus memorias divulgativas anuales.</p> <p>MC021 Estudio e implementación de las adaptaciones pertinentes en SISPE y en los sistemas informatizados de gestión en el ámbito autonómico, para permitir el cruce de la variable sexo con otras variables.</p> <p>MC023 Revisión y mejora de las operaciones estadísticas que se utilizan en el Observatorio Ocupacional y en los observatorios de empleo autonómicos, para visibilizar las desigualdades de género en el mercado laboral y poder actuar para eliminarlas.</p>
--	---

2.2 Comunicación y transparencia: Medidas para visibilizar la realidad de las mujeres en el empleo y los resultados e impacto positivo de la transversalización de la igualdad en las políticas activas de empleo.	MC024 Inclusión, en las condiciones de contratación, obligaciones de las convocatorias de subvenciones, convenios y ayudas y en las normas internas, de la obligatoriedad de que en toda documentación administrativa, formativa, informativa y de apoyo generada en el despliegue de las PAE, se haga un uso no sexista del lenguaje escrito y de las imágenes.
	MC025 Diseño de directrices comunes en materia de comunicación, impulsando la mayor visibilidad de la realidad de las mujeres ante el empleo.
	MC027 Actualización de las páginas web de los SPE, así como de los materiales de divulgación y apoyo que se usan en la puesta en marcha de los programas y servicios PAE, con objeto de asegurar que hacen un uso no sexista del lenguaje escrito y visual, y contribuyen a la visibilidad de las mujeres y de la igualdad.
	MC028 Incorporación de un apartado específico en las memorias divulgativas anuales de los Servicios Públicos de Empleo donde se aporte información sobre los resultados de inserción de mujeres y hombres y las acciones que se han puesto en marcha para su eliminación.
2.3 Contratación, subvenciones, convenios y ayudas: Medidas para incrementar la eficacia de las cláusulas de igualdad para producir transformaciones en los contratos, subvenciones, ayudas y convenios.	MC034 Puesta en marcha de acciones formativas y de comunicación interna sobre cláusulas de igualdad, el tipo de cláusulas que como mínimo se recomienda incluir y la importancia del control de su cumplimiento y de la evaluación de su impacto para el avance hacia la igualdad entre mujeres y hombres en el empleo.
2.4 Planificación: Medidas para dotar de mayor homogeneidad al enfoque de género en la definición y despliegue de estrategias, planes y proyectos vinculados a los programas y servicios comunes.	MC043 Estudio del impacto en la inserción de las mujeres de las subvenciones dirigidas exclusivamente a ellas.
	MC045 Valoración del tipo de medidas que se ponen en marcha para favorecer la conciliación corresponsable en los programas y servicios, de su uso y de su eficacia para promover la igualdad de mujeres y hombres.
2.5 Elaboración de normativa: Medidas para desarrollar normativa de referencia para que los programas y servicios comunes tengan efecto positivo para la igualdad.	MC046 Adaptación o elaboración de un procedimiento interno propio para cada Servicio Público de Empleo que asegure la incorporación de medidas de igualdad en la parte dispositiva de cada norma vinculada a los servicios y programas comunes de las PAE.
2.6 Participación y coordinación: Medidas para impulsar la participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de decisión y consulta ligados a los servicios y programas comunes y reforzar las alianzas entre agentes que intervienen en el proceso de tránsito del desempleo al empleo digno.	MC053 Colaboración y coordinación estable y permanente de los Servicios Públicos de Empleo con los organismos públicos de igualdad.
	MC054 Creación de mesas locales o territoriales, integradas por Servicios Públicos de Empleo, entidades empleadoras y/o asociaciones sindicales, empresariales y entidades locales para establecer pactos para la disminución de las brechas de género en el empleo.

Eje de intervención 3. La igualdad en los programas y servicios comunes de PAE

3.1 Orientación e intermediación: Medidas para ampliar el alcance e impacto en materia de igualdad de las actuaciones de los programas y servicios comunes de orientación e intermediación.	MC058 Revisión y adaptación de los protocolos del servicio de Orientación Profesional y Colocación y Asesoramiento a Empresas (de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo) y de procedimientos normalizados, materiales y herramientas de apoyo para asegurar su coherencia con los objetivos de igualdad entre mujeres y hombres marcados para las PAE.
	MC062 Redacción de un código ético en los SPE para la selección y gestión de ofertas para que contribuyan al empleo digno.
	MC063 Puesta en marcha de acciones dirigidas al empresariado que contribuyan a desmontar las resistencias y estereotipos que limitan la contratación de las mujeres.
3.2 Formación: Medidas para incrementar la capacidad de incidencia de los programas y servicios comunes de formación en la disminución de las brechas de género en el empleo.	MC065 Definición de los contenidos mínimos para incorporar la igualdad en la formación impulsada por los Servicios Públicos de Empleo (perfil del personal formador/tutor, dinámicas docentes, materiales didácticos, comunicación no sexista, contenidos, adaptación a la realidad del medio rural, accesibilidad de la información, etc.) y exigencia de su uso tanto por parte de los SPE, como de las entidades colaboradoras.
	MC072 Revisión y mejora de los canales de información y comunicación de las acciones formativas disponibles, garantizando que ésta llegue a todas las mujeres, incluidas aquellas con especiales dificultades para acceder a la información por las vías más habituales (migradas, mujeres con discapacidad, mujeres pertenecientes a la comunidad gitana, etc.).
3.3 Oportunidades de empleo: Medidas para incorporar el enfoque de género y la interseccionalidad en los programas y servicios de oportunidades de empleo y diversificar y dotar de mayor peso a las actuaciones en materia de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.	MC087 Diseño y refuerzo de protocolos para la detección, atención y coordinación de la violencia contra las mujeres en todos los Servicios Públicos de Empleo, en coherencia con la normativa marco de referencia en esta materia.
	MC093 Fomento de la contratación de las mujeres víctimas de la violencia de género, a través de su participación en programas de formación con compromiso de empleo.
3.4 Autoempleo y emprendimiento: Medidas para incrementar la participación de las mujeres y obtención de resultados equivalentes en los programas de autoempleo y emprendimiento, especialmente en los sectores con mayores posibilidades de negocio/ empleo.	MC097 Revisión de los criterios para la concesión de financiación a los proyectos de autoempleo y emprendimiento, incluyendo el concepto de retorno o rentabilidad social.
	MC098 Puesta en marcha de actuaciones que, teniendo en cuenta el enfoque de género, impulsen específicamente la orientación de las mujeres hacia programas o acciones más innovadoras, de economía social o en sectores emergentes.

Corresponde a los Servicios Públicos de Empleo, de acuerdo a sus Planes de Acción, elegir las medidas del Programa Común PC00038 que implementarán en el marco del PAFED 2023, cuyo seguimiento se efectúa a través del sistema EVA.

El cumplimiento del Programa Común PC00038 se realiza a través de los correspondientes indicadores incluidos en el Anexo IV.

Para que el diseño, desarrollo y evaluación con enfoque de género de las Políticas de Activación para el Empleo sea el resultado de un trabajo colaborativo en el Sistema Nacional de Empleo, y al tiempo se pueda disponer de un soporte técnico para la comunicación, el encuentro y la coordinación entre los Servicios Públicos de Empleo en el que plantear dificultades, dudas técnicas y consultas puntuales, se ha articulado un espacio de comunicación, intercambio y participación que permite el trabajo de co-construcción y facilita recursos para la mejora de la capacitación en materia de igualdad y transversalidad, la investigación y el aprendizaje compartido. La gestación del Programa Común PC00038 se ha realizado en su seno.

Transversalizar la perspectiva de género en las políticas activas de empleo

Para incorporar la perspectiva de género en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas de activación para el empleo configurando el Programa Común PC00038 dentro del Plan para el Fomento del Empleo Digno se han definido los distintos procesos de trabajo y estructuras que han de garantizar que el conjunto de medidas previstas para eliminar las brechas de género en el acceso, mantenimiento y promoción de mujeres y hombres en el empleo se implemente de forma eficaz y coordinada para el conjunto del Sistema Nacional de Empleo.



A partir de las medidas identificadas en el Plan de Transversalización de la Igualdad, cada Servicio Público de Empleo desarrolla un proceso de planificación que permite concretar y adaptar la estrategia de transversalización a las realidades y particularidades de los diferentes ámbitos de gestión y territorios, utilizando con este fin la aplicación informática de soporte EVA.

Este proceso de planificación en cada Servicio Público de Empleo se concreta en un Plan de Acción de carácter bienal que estará integrado por aquellas medidas incluidas en el Programa Común PC00038 (que identifica los ámbitos prioritarios de actuación y los grupos de medidas para el logro de la transversalización de la igualdad) y las específicas de cada ámbito de gestión.

El desarrollo concreto de las medidas a lo largo del año es objeto de seguimiento continuo a partir de indicadores de ejecución-proceso implementados en el sistema EVA, cuyo registro realiza cada Servicio Público de Empleo a medida que avanza la implementación, y al término de cada anualidad a fin de comparar lo ejecutado anualmente respecto de lo planificado.

El proceso de carácter cuatrienal (ajustado al período de vigencia de la Estrategia Española de Apoyo Activo) que permite conocer los resultados y el impacto de la transversalización de la igualdad en las políticas de apoyo activo al empleo se realiza a través de los correspondientes indicadores de resultado y de impacto existentes en el sistema de información EVA.