



plan Empleo  
2018-2019  
Extremadura

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	2
2. DE LA ESTRATEGIA DE EMPLEO DE EXTREMADURA 2016-2019 AL PLAN DE EMPLEO DE EXTREMADURA 2017-2019	3
3. COLECTIVOS PRIORITARIOS	3
4. COHESIÓN CON OTROS PLANES RELACIONADOS CON EL MERCADO DE TRABAJO DE EXTREMADURA	3
5. COHERENCIA CON OTRAS ESTRATEGIAS DE EMPLEO	4
6. OBJETIVOS DEL PLAN DE EMPLEO DE EXTREMADURA 2018-2019	7
7. DESARROLLO ESTRATÉGICO POR EJES	9
EJE1. MEJORA DE LOS RECURSOS Y SERVICIOS PÚBLICOS PARA EL EMPLEO	9
EJE 2. HACIA LA EMPLEABILIDAD. LA DEFINICIÓN Y COORDINACIÓN DEL MODELO DE PROSPECCIÓN, ORIENTACIÓN, FORMACIÓN E INTERMEDIACIÓN	11
EJE 3. EL APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA.	13
EJE 4. FOMENTO DEL EMPLEO EN EL MERCADO DE TRABAJO	19
EJE 5. TRANSICIÓN ENTRE EL SISTEMA EDUCATIVO Y EL LABORAL: PROYECTO ÍTACA.	23
EJE 6. POLÍTICAS DE EMPLEO CONECTADAS CON LA ACTIVIDAD ECONÓMICA Y LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL. DETERMINACIÓN ESPECIAL DEL FOMENTO AUTÓNOMO Y LA ECONOMÍA.	25
EJE 7 CONCILIACIÓN, CORRESPONSABILIDAD E IGUALDAD	27
EJE 8. LA PLANIFICACIÓN TERRITORIAL DEL EMPLEO	29
8. ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN	30
9. ENTIDADES IMPLICADAS Y PARTICIPANTES	31
10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	32
11. PRESUPUESTO	38

## 1 INTRODUCCIÓN

En la actual situación socioeconómica y tras un periodo de crisis financiera, los indicadores económicos de Extremadura muestran una fase de recuperación, que es necesario consolidar, con el fin que llegue a toda la sociedad extremeña.

Resulta necesario seguir abordando en este nuevo periodo de plan de empleo, entre otras cuestiones, problemas estructurales como el desempleo juvenil y el desempleo femenino, además de las personas con más edad, al igual que las personas en paro de larga duración, colectivos que corren riesgo, si no se sigue trabajando con la misma decisión, de cronificar esta situación a medio y largo plazo.

En el contexto que se encuentra nuestra sociedad, sumida en un entorno cambiante, sobre todo en lo referente al empleo, es crucial su conocimiento y análisis para dirigir la toma de decisiones sobre políticas activas de empleo. Inciden diversos factores como la globalización, la tendencia en la economía, los cambios internos en las empresas, los procesos demográficos, la sociedad del conocimiento, el cambio en las ocupaciones y en los nuevos empleos y la necesidad de las competencias técnicas y transversales, entre otros.

Las políticas activas de empleo, adquieren en este contexto gran relevancia, porque resultan cruciales dentro de la estrategia de competitividad de nuestra Región y por ser una de las principales herramientas para alcanzar un crecimiento sostenible y sobre todo conseguir la cohesión social.

Para ello, y en el seno de la Mesa de Diálogo Social en el año 2015 se acordó diseñar la primera Estrategia de Empleo de Extremadura, desarrollada a través de un ambicioso proceso de trabajo, de carácter participativo, y con un amplio consenso acerca de los retos y debilidades sobre los que hay que actuar y las fortalezas y oportunidades para crear más y mejor empleo. Todo en un horizonte de cuatro años.

El Plan de Empleo 2016-2017 fue formulado como un plan para dar respuesta a los objetivos marcados en la Estrategia definiendo una estructura en ejes de carácter fundamentalmente operativo, con medidas concretas y realistas que tuvieran un impacto medible y cuantificable.

El Plan de Empleo 2018-2019 concreta en un plano operativo las líneas marcadas en la Estrategia de Empleo, al objeto de que sirva como instrumento para ejecutar medidas y programas relacionados con el empleo, incluyendo aspectos relacionados con la educación y la promoción económica.

Se trata, por tanto, de un documento ejecutivo, que sintetiza la formulación estratégica que se desarrolló en la Estrategia de Empleo de Extremadura. Su elaboración se ha realizado a través de un proceso participativo, en el marco del Diálogo Social con aportaciones de los agentes sociales y económicos y de otras instituciones vinculadas al ámbito del empleo.

## 2. DE LA ESTRATEGIA DE EMPLEO DE EXTREMADURA 2016-2019 AL PLAN DE EMPLEO DE EXTREMADURA 2018-2019

Como se señalaba en el apartado anterior, el Plan de Empleo de Extremadura 2018-2019 supone avanzar en la concreción de los objetivos y las medidas de la Estrategia de Empleo de Extremadura y del Plan de Empleo 2016-2017. El diagnóstico contemplado en la Estrategia sigue siendo válido tanto en términos de análisis como de la prospectiva en relación al empleo, más teniendo en cuenta la recuperación económica que se está produciendo en nuestra Región. A pesar de ello, nuestra Región tiene pendientes de mejorar una serie de debilidades para que el presente Plan de Empleo deberá tener respuesta como:

- La baja tasa de actividad y de empleo, especialmente en la población femenina.
- La elevada temporalidad y dualidad entre el empleo fijo y empleo temporal.
- La situación de las personas jóvenes de Extremadura
- Alto nivel del desempleo de larga y muy larga duración.
- La situación de las personas en peligro de exclusión social.
- Un Servicio Extremeño de Empleo con un déficit en los servicios personalizados de acompañamiento a la inserción laboral y en la relación y servicios a empresas.
- Déficit de cantidad y calidad del aprendizaje permanente.

## 3. COLECTIVOS PRIORITARIOS

El Plan de Empleo de Extremadura 2018-2019 seguirá señalando como colectivos prioritarios los marcados por la Estrategia de Empleo de Extremadura, teniendo presente la perspectiva de género en cada uno de ellos.

## 4. COHESIÓN CON OTROS PLANES RELACIONADOS CON EL MERCADO DE TRABAJO DE EXTREMADURA

El Plan de Empleo de Extremadura 2018-2019 no puede articularse al margen de la realidad económica y social que le rodea, y debe coordinarse con otros planes y actuaciones relacionadas con el mercado laboral regional:

- Con el Plan de Empleo Autónomo de Extremadura, como pilar importante en el crecimiento económico territorial. Por ello se apoyará a las personas emprendedoras con diversas líneas de actuación.
- Con la Responsabilidad Social Empresarial, apostando por su mayor implantación regional y apoyando la difusión de su Plan de Acción 2018-2020.
- Con la conexión con el Plan de Prevención de Riesgos Laborales apoyando las políticas de impulso que favorezcan la mejora de las condiciones de trabajo en Extremadura.

## 5. COHERENCIA CON OTRAS ESTRATEGIAS DE EMPLEO

### COHERENCIA CON LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE ÁMBITO EUROPEO

Las políticas de empleo deben formularse con el objetivo de abordar la realidad y particularidades de nuestro mercado de trabajo de forma coherente con los planteamientos generales que se formulan para el entorno más amplio en el que se integra Extremadura. En este sentido, el contexto europeo hace ineludible la toma en consideración de los análisis, propuestas e instrumentos que en el ámbito del empleo se vienen adoptando desde las Instituciones de la Unión Europea.

#### ESTRATEGIA EUROPA 2020

La Estrategia Europa 2020 es la respuesta a las debilidades estructurales que la crisis ha puesto de manifiesto en una economía europea que debe hacer frente a tres grandes retos a largo plazo: mundialización, presión sobre los recursos y envejecimiento.

La formulación de esta Estrategia se efectúa ya en 2010 cuando, habiendo alcanzado unos resultados muy limitados respecto a las previsiones con las que en marzo de 2000 se formuló la "Estrategia de Lisboa" y la revisión que de la misma se efectuó en 2005, se adopta por la Comisión Europea la nueva "Estrategia Europa 2020". Se propone a las Instituciones de la Unión Europea un marco de referencia económico que sienta como prioridades un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, sobre el que reorientar la actual situación de crisis económica y desempleo, intentando corregir las deficiencias advertidas al formular la Estrategia de Lisboa.

El Plan de Empleo 2018-2019, como parte integrante de la Estrategia de Empleo de Extremadura, mantiene esas mismas prioridades.

#### ESTRATEGIA EUROPEA DE EMPLEO

Para acometer los objetivos contemplados en su Estrategia de crecimiento, las Instituciones de la Unión Europea, a su vez, han elaborado sus propios documentos estratégicos. Así, la Estrategia Europea de Empleo se formula para definir las políticas de la Unión dirigidas a combatir las tasas altas de desempleo y la mejora de la oferta laboral existente.

La Estrategia Europea de Empleo no limita las competencias estatales, regionales o locales de los Estados miembros de la Unión, sino que propone o establece pautas de actuación para todos los actores (sectoriales, territoriales, públicos y privados), tratando de ser una referencia en términos de las grandes prioridades y objetivos.

La Estrategia se articula a través de Directrices de Empleo, que son propuestas por la Comisión Europea, y que se encuentran integradas en las Directrices generales para las políticas económicas, que abarcan los ámbitos macro y microeconómico. La mayoría de las Directrices son combinaciones de medidas activas, pasivas y estructurales del mercado de trabajo, que pretenden servir de base para el diseño y la ejecución de las políticas de empleo europeas a todos los niveles: estatal, regional y local. En concreto, son diez las directrices integradas existentes, de las que las cuatro últimas hacen referencia directa a la Estrategia Europea de Empleo:

7ª. Aumentar la participación de mujeres y hombres en el mercado laboral, reducir el desempleo estructural y fomentar el empleo de calidad.

8ª. Conseguir una población activa cualificada que responda a las necesidades del mercado laboral y promover el aprendizaje permanente.

9ª. Mejorar la calidad y los resultados de los sistemas educativos y de formación en todos los niveles e incrementar la participación en la enseñanza superior o equivalente.

10ª. Promover la inclusión social y luchar contra la pobreza.

## **OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE DE LAS NACIONES UNIDAS (ODS)**

---

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS) son fruto del acuerdo alcanzado por los Estados Miembros de las Naciones Unidas y se componen de una Declaración, 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y 169 metas a alcanzar en el escenario 2030. El Plan de Empleo 2018-2019 tiene relación directa con los siguientes Objetivos y Metas de Desarrollo Sostenible:

Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las personas.

Meta 8.3. Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, también mediante el acceso a servicios financieros.

Meta 8.5. Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidas las personas jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Meta 8.6. Para 2020, reducir considerablemente la proporción de personas jóvenes que no están empleadas y no cursan estudios ni reciben capacitación.

Meta 8.8. Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todas las personas trabajadoras, incluidas las migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

Objetivo 4. Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos.

Meta 4.4. Aumentar considerablemente el número de personas jóvenes y adultas con las competencias necesarias para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.

Objetivo 5. Lograr la igualdad de mujeres y hombres y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

Meta 5.c. Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de mujeres y hombres y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

## **ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE ACTIVACIÓN PARA EL EMPLEO 2017-2020**

---

El nuevo periodo 2017-2020 de la Estrategia nacional persigue dar un paso más allá que la Estrategia anterior, poniendo el centro de las actuaciones en desarrollar y poner a disposición de todos los y las agentes del Sistema Nacional de Empleo nuevas herramientas, infraestructuras y sistemas de información, y en mejorar los ya existentes, de forma que la utilización de medios comunes y el intercambio de experiencias y buenas prácticas constituyan los mejores vectores para la modernización del Sistema. Asimismo, incorpora las recomendaciones que se derivaron de la primera evaluación de los factores que inciden en el desempeño de Públicos de Empleo, realizada en 2016 en el marco de la Red Europea de Servicios Públicos de Empleo (Red SPE-UE), y resulta coherente con la Agenda de Cambio que impulsa esta misma Red Europea para los siguientes ciclos de evaluación. Finalmente, la nueva Estrategia concede especial relevancia a la planificación, evaluación y seguimiento de las políticas de activación para el empleo en base a resultados

Esta Estrategia establece tres tipos de objetivos: En primer lugar, unos objetivos clave, que resumen la finalidad última de la actuación de los servicios públicos de empleo, y cuya inclusión fue una de las recomendaciones que la Red Europea de Servicios Públicos formuló expresamente a España en la evaluación que realizó del Sistema Nacional de Empleo en 2016.

En segundo lugar, unos objetivos estratégicos o prioritarios, que son aquellos que adquieren especial relevancia en un momento determinado, sobre los cuales se tiene que focalizar el esfuerzo durante un tiempo, y que se agrupan en seis Ejes de las políticas de activación para el empleo.

Y, en tercer lugar, unos objetivos estructurales, que son aquellos de naturaleza estable, que tienen que ser atendidos por los servicios públicos de empleo en su funcionamiento ordinario mediante servicios sostenidos a lo largo del tiempo

## 6. OBJETIVOS DEL PLAN DE EMPLEO DE EXTREMADURA 2018-2019

En coherencia con la Estrategia de Empleo de Extremadura 2016-2019, el Plan de Empleo 2018-2019 plantea los siguientes objetivos:

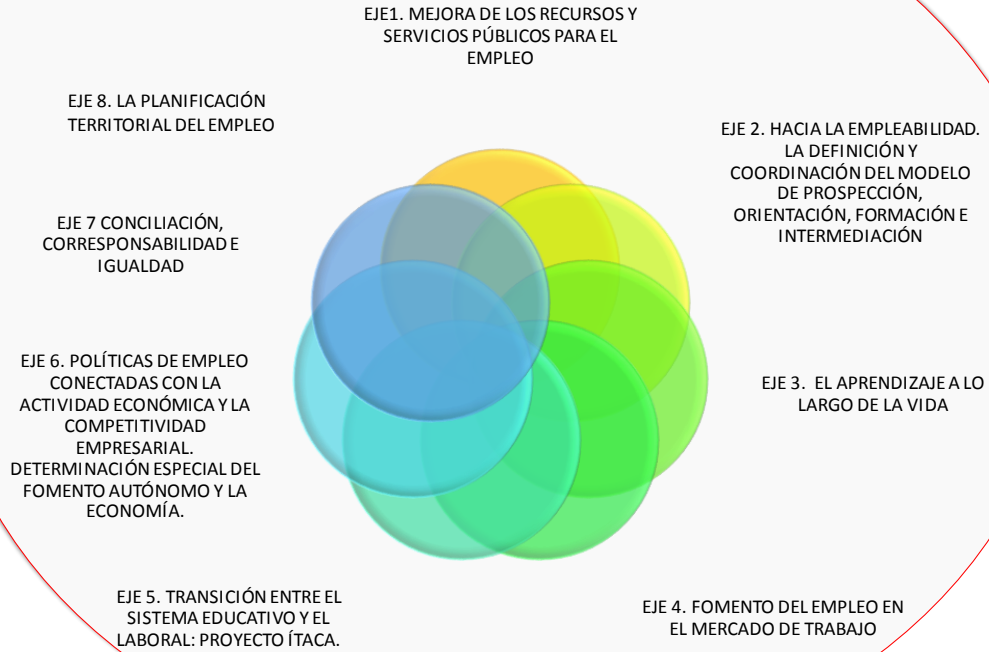
1. Afianzar el **Servicio Extremeño Público de Empleo** como principal instrumento operativo de la política de empleo regional, de forma que ofrezca servicios integrados a personas y empresas.
2. Fortalecer las sinergias entre **la formación reglada y la formación para el empleo**, mejorando las cualificaciones, competencias y habilidades personales, acercándolas a las necesidades del mercado de trabajo ya que la capacitación es la mejor garantía de empleo.
3. Velar por un **mercado de trabajo inclusivo** en el que se vea representado la diversidad de la sociedad extremeña, procurando que cada sujeto vea satisfechas y respetadas sus necesidades, intereses y motivaciones
4. Fortalecer **la conexión de las políticas de empleo** con la actividad económica y la competitividad empresarial.
5. Impulsar **el empleo de calidad**, con un foco específico en las personas más desfavorecidas y en las personas jóvenes extremeñas.
6. Promover proyectos que permiten el **mantenimiento** y el **retorno** de la población activa extremeña
7. Diseñar **sistemas de aprendizaje y adquisición de competencias** para facilitar el tránsito de la etapa educativa a la profesional.
8. Promover la **economía social y la responsabilidad social empresarial** como distintivos de la socioeconomía extremeña.

**De manera transversal, el Plan de Empleo de Extremadura 2018-2019 presta especial atención a la inclusión de medidas que refuercen la plena incorporación en igualdad de condiciones de las mujeres a la actividad económica y laboral**

Estos objetivos planteados se abordan desde los siguientes ejes estratégicos que configuran el conjunto de medidas a desarrollar:



## PLAN DE EMPLEO DE EXTREMADURA 2018-2019



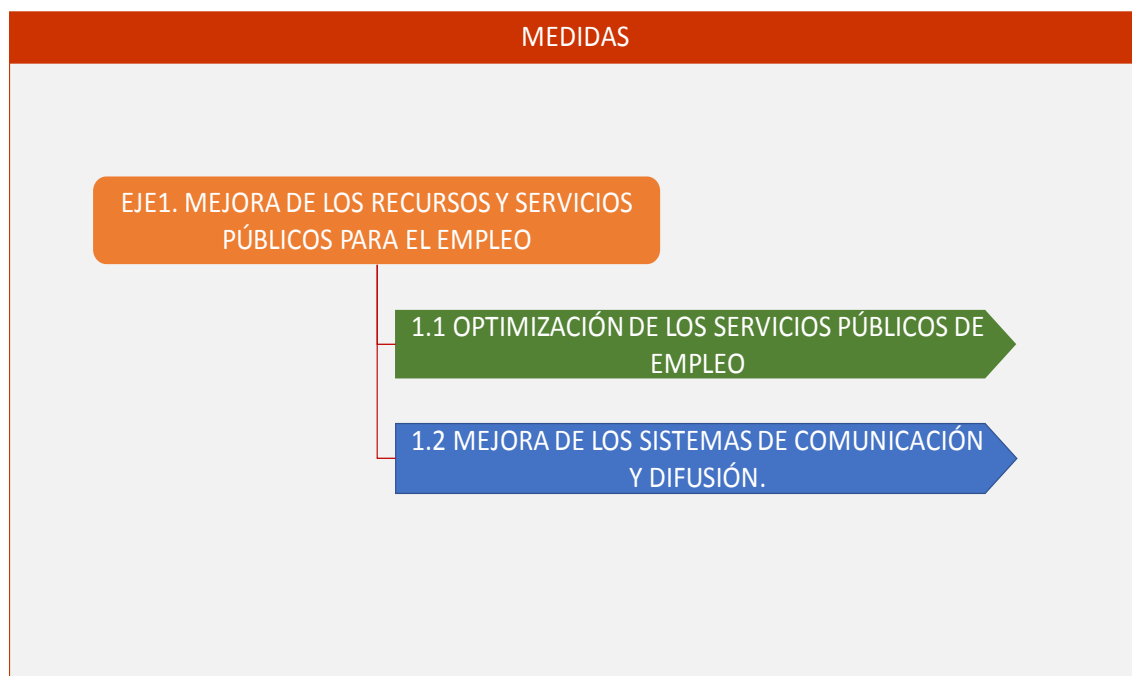
## 7. DESARROLLO ESTRATÉGICO POR EJES

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

La mejora del actual Sistema Extremeño de Empleo en términos de eficacia, eficiencia y creación de servicios de valor ha sido y seguirá siendo un objetivo clave a abordar en los próximos años, con el fin de conseguir un instrumento operativo de la política de empleo de Extremadura ofreciendo servicios orientados a las necesidades de las personas y de las empresas.

Esto va a suponer, por un lado, seguir avanzando en la personalización de los servicios a las personas incidiendo en el concepto de itinerario y consiguiendo situar al servicio de acompañamiento personalizado a la inserción en el centro de las políticas activas de empleo, dando prioridad a los colectivos con mayores dificultades de acceso al mercado laboral. Por otro lado, es necesario potenciar los servicios a las empresas con el fin de mejorar el ajuste entre la oferta y la demanda real del mercado de trabajo.

Para que esta nueva orientación de las políticas activas de empleo dé resultado, resulta fundamental establecer, con el uso de las TIC, un sistema de intercambio de información continua, tanto en el seno de la propia estructura del SEXPE y los demás departamentos de la Administración, como en la comunicación de las potenciales personas beneficiarias de estas políticas.



En este escenario se prevén las siguientes medidas de actuación:

### 1.1 OPTIMIZACIÓN DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO

Mediante el diseño de un nuevo modelo de atención a través de un análisis de la situación actual de los Centros de Empleo, que permitirá definir el modelo de centro de empleo "tipo" incluyendo un proceso de atención y derivación combinando la dimensión física y la virtual.

Esta línea de optimización y calidad de los servicios de empleo se verá reforzada con las conclusiones del sistema de evaluación llevado a cabo por los servicios estatales de Empleo público, programa EVADES, y por el procedimiento de evaluación externa que se llevará a cabo desde los servicios extremeños públicos de empleo.

### 1.2 MEJORA DE LOS SISTEMAS DE COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN.

Para ello se va a diseñar e implantar un sistema de intercambio y transferencia de información entre todas las personas participantes de políticas de empleo y de las estrategias de desarrollo socioeconómico. A la vez, se trata de que cada medida llegue a sus potenciales destinatarios y destinatarias de manera fluida y eficaz.

Para la consecución de este objetivo se renovarán e identificarán las aplicaciones tecnológicas que puedan permitir una mejora en la automatización de los procesos:

- Gestión Telemática de las Subvenciones y Ayudas
- Plataforma de orientación 3.0
- Plataforma de intermediación 3.0
- Plataforma de formación 3.0
- Mejora de las infraestructuras
- Nueva Web de Extremadura-Trabaja.
- Mejora de la APP- SEXPE con la incorporación de nuevos servicios.

Al igual que en el Plan de Empleo anterior se pondrá en marcha campañas de comunicación e información a la población con el fin de acercar las políticas activas de empleo y de las medidas incluidas en el Plan a toda la ciudadanía, utilizando las nuevas tecnologías y los medios de comunicación públicos regionales. La definición de la campaña se realizará con las personas participantes del Plan de Empleo.

Además, para facilitar la corresponsabilidad en la comunicación de las medidas contempladas en este plan, se promoverán planes de difusión con las entidades firmantes del Plan que serán financiados por la Junta de Extremadura.

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

Las actuaciones contempladas en este eje cuentan con una serie de directrices:

- Avanzar en el modelo de intervención basado en la especialización de la orientación y en el acompañamiento personalizado a la inserción en función de las necesidades y realidades de cada colectivo y persona, previendo una atención integral especializada a las personas con mayores dificultades de acceso al empleo y/o en riesgo de exclusión social.
- Desarrollo de servicios dirigidos a empresas, desde una orientación proactiva que facilite el acercamiento y el contacto con las empresas para conocer mejor sus dinámicas y necesidades y poner a su disposición una cartera de servicios que les aporte un valor adecuado a sus expectativas.
- Evaluar las políticas, programas y servicios públicos como componente clave de la gestión pública avanzada permitiendo valorar la intervención pública, optimizando los procesos de decisión, detectando y corrigiendo errores, impulsando la innovación en las actuaciones públicas y mejorando la eficiencia en la asignación y uso de los recursos. De este modo, la mejora en el sistema de evaluación de los servicios y programas vinculados al empleo permitirá disponer de información de alto valor para mejorar la eficiencia y la eficacia e identificar los principales factores de éxito o riesgo del propio Sistema Extremeño de Empleo así como para diseñar políticas, programas y servicios de empleo que den una respuesta adecuada a las necesidades de las y los demandantes de empleo, de la empresa y del conjunto de agentes que forman parte de este ámbito. Todo ello siguiendo el principio de transparencia, lo cual implica la puesta a disposición de la información de manera accesible y comprensible para las y los agentes implicados y para el conjunto de la sociedad.



## 2.3 NORMATIVA REGIONAL REGULADORA DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

Se contempla la creación de una normativa regional de las políticas activas de empleo a través de un Decreto Regulator con el objetivo de acercarlas a la realidad del mercado de trabajo de Extremadura.

## 2.4 RENOVACIÓN DE PROGRAMAS Y PROYECTOS DE LAS PAES

Con la siguiente concreción de actuaciones:

**Prospección:** Creación de un sistema de información y prospección integrado en la BI del SEXPE que desarrolle y ponga en práctica metodologías contrastadas de identificación de las tendencias, oportunidades y necesidades del mercado laboral, facilitando la información temprana sobre la demanda de la población activa extremeña y los potenciales desajustes entre lo demandado y lo existente:

**Orientación:** Se seguirá avanzando en el nuevo modelo de la orientación más especializada y conectada con el aprendizaje a lo largo de la vida, reforzando el modelo de intervención personalizada e incorporando las TIC en el proceso de orientación laboral con la puesta en funcionamiento del servicio de orientación online y una plataforma telemática común para la red de orientación profesional.

**Intermediación Laboral:** Se seguirá revisando y ampliando el modelo de intermediación entre las ofertas y demandas del mercado laboral buscando acercar, implicar y fidelizar al empresariado y a las y los agentes sociales, seguir definiendo las competencias profesionales de las personas demandantes de empleo y mejorar el intercambio de empleo en el espacio europeo.

**Modelo de Intervención y Acompañamiento Colaborativo y de Largo Alcance.** Se consolida metodológicamente el modelo de orientación colaborativo y de acompañamiento de largo alcance que funciona en los grupos de población, con especiales dificultades de empleo: PLD, población joven, etc. Este tipo de metodología trabaja con grupos de personas que intervienen aportando sus ideas y conocimientos con el objetivo de lograr una meta común.

## 2.5 CONEXIÓN POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO: ITINERARIOS-VINCULACIONES

Se reforzará el trabajo en red, definiendo un modelo de relación a nivel de coordinación institucional y de colaboración público privada que permita aprovechar al máximo las fortalezas, conocimiento e información de cada agente y facilite la personalización de los servicios, así como el seguimiento de la persona en su itinerario.

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

La formación para el empleo es un instrumento clave de las políticas activas de empleo que tiene como objetivo capacitar a las personas para el trabajo y actualizar sus competencias y conocimientos a lo largo de su vida profesional.

En los últimos años se ha llevado a cabo una actualización del contexto normativo en el marco estatal y regional, incidiendo en la creación de un **sistema de formación que acompañe a las y los trabajadores en su acceso, mantenimiento y retorno al empleo**, así como en su **capacidad de desarrollo personal y promoción profesional**, promoviendo la adquisición y actualización de conocimientos y mejorando las perspectivas de empleo estable y de calidad.

En este contexto, propiciar los procesos de capacitación complementaria y/o de recualificación de las personas desempleadas, con una consideración específica de los colectivos de especial vulnerabilidad, constituyen acciones de vital importancia para favorecer la mejora de la empleabilidad y la inserción laboral de estas personas. Estos procesos contemplan tanto acciones formativas vinculadas a procesos más cortos de adaptación, como a procesos más extensos dirigidos a personas que necesitan una recualificación para volver a incorporarse al mercado laboral mediante una oferta formativa amplia y adecuada. Todo ello de manera alineada con los procesos de orientación laboral y de acreditación de competencias.

Por otro lado, la puesta en valor de la importancia de la formación continua y del aprendizaje permanente, implica tanto a las personas desempleadas como a las personas ocupadas. La mejora de la cualificación de las y los trabajadores contribuye a mejorar sus potencialidades y productividad, favoreciendo el desarrollo de perfiles profesionales de alta cualificación y valor añadido, capaces de dar respuestas adaptadas a las necesidades cambiantes del mercado laboral. Este tipo de acciones formativas se conciben como un instrumento esencial para garantizar la formación continua, la adaptación de las personas trabajadoras y de las empresas a una nueva sociedad basada en el conocimiento y el mantenimiento de la capacitación profesional de las personas.

Por otro lado, las acciones formativas darán prioridad a los ámbitos sectoriales vinculados con la Estrategia RIS3 y a los cambios vinculados con los procesos productivos y con la tecnología.

Reconducir la formación de personas que abandonaron prematuramente el sistema educativo y están en riesgo evidente de quedar abocados a la lista del desempleo, retener y atraer el talento, desarrollar las posibilidades de los Centros de Referencia en I+D+I, preparar para los empleos del presente y del futuro, revisar el Catálogo de Cualificaciones, conectar empresa y persona trabajadora para satisfacer las expectativas de ambas o facilitar una primera experiencia laboral, son otros de los objetivos principales de este Eje.

Además, se procederá a realizar análisis anuales tanto de las modalidades de contratos que favorezcan la inserción y la formación de las personas jóvenes en régimen de alternancia, como de otro tipo de contratos que sean decididos por los órganos de participación del Plan de Empleo 2018 2019.

De manera paralela, la acreditación de las competencias constituye un instrumento necesario en un nuevo escenario en el cual el aprendizaje permanente a lo largo de la vida debe ser una realidad tanto para mejorar la empleabilidad de las personas, con especial consideración a los colectivos de mayor vulnerabilidad, como para mejorar la competitividad de la economía en general.

Se establecen en este eje una serie de actuaciones interconectadas, de manera que las personas puedan conseguir un itinerario de formación a lo largo de la vida para mejorar su cualificación y su empleabilidad:



### 3.6 PROCEDIMIENTOS DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN E IMPACTO DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN

Se continuará con la gobernanza y la evaluación continua de todos los Planes de Formación, así como de su impacto en la empleabilidad de las personas, con el fin de asegurar un mejor y mayor ajuste y flexibilización de la oferta formativa profesional con mayores garantías profesionales.

De la misma manera, se seguirán elaborando estudios de necesidades formativas con diferentes metodologías, que definan las necesidades de formación, en función de las empresas existentes en el territorio, buscando aplicar mejoras en los procesos y en las coordinaciones entre ellas. Se tendrá en cuenta el mapa de empleabilidad para la formación: <http://www.ideex.es/IDEEXvisor/> impulsando su aplicación para establecer la Planificación de la Formación Profesional.

Los firmantes del Plan de Empleo de Extremadura 2018-2019 participarán en la gobernanza de la Formación sin que se solape con otras comisiones y consejerías con competencias de formación en Extremadura. La participación será financiada con fondos de la Junta de Extremadura.

### 3.7 IMPULSO DE LOS CENTROS PROPIOS DE FORMACIÓN Y DE REFERENCIA NACIONAL

El objetivo de esta medida es el refuerzo de la Red de Centros de Referencia Nacional y ampliarla en la medida que así sea posible. Concretamente el "Centro de Formación del Anillo" será uno de los objetivos a impulsar y consolidar.

Redactados todos los Planes de Impulso de los Centros propios de Formación, se trabajará en una mejora de la calidad de la formación y su adecuación a las necesidades de capacitación de las personas activas de Extremadura.

### 3.8 DISEÑO DE PLANES DE FORMACIÓN SECTORIZADA

El Plan de Empleo incorpora como objetivo prioritario la conexión de la política de formación y fomento del empleo con la actividad productiva y los sectores más emergentes. De esta manera, se identificarán aquellos proyectos considerados prioritarios y cruciales para la economía regional y, en base a ellos, se elaborarán los programas formativos y los planes de fomento del empleo necesarios para acompañar y reforzar su desarrollo.

Sectores como el de la economía verde y circular, la logística y el transporte, la agroindustria, el turismo, la innovación tecnológica, serán considerados estratégicos y con planes sectoriales a medida en este nuevo periodo del Plan de Empleo.



### 3.9 PROGRAMAS DE FORMACIÓN ESPECÍFICOS PARA PERSONAS Y COLECTIVOS CON ESPECIALES DIFICULTADES DE INSERCIÓN.

Se seguirán estableciendo programas específicos para la formación de personas con necesidades formativas especiales o que tengan dificultades para su inserción o recualificación profesional. para los grupos de población que más lo necesiten y sean considerados colectivos prioritarios de atención preferente.

### 3.10 PROMOCIÓN DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN VINCULADOS CON PRÁCTICAS PROFESIONALES

Las prácticas no laborales en empresas son un sistema de inserción de especial interés, siendo una indicación directa de la U.E, es por lo que la política impulsada de este Plan reconoce la necesidad de alternar la formación profesional más adecuada, con la posibilidad de desarrollar prácticas en empresas, como pasos previos para conseguir una oportunidad laboral.

Se realizará un seguimiento y evaluación específico con el fin de poder contar con el conocimiento de experiencias concretas que hayan dado buenos resultados y poder así extenderlas. El objetivo de este plan es la puesta en marcha posteriormente, de un plan de tutorización de prácticas.

### 3.11 FOMENTO DE LA FORMACIÓN CON COMPROMISO DE CONTRATACIÓN

En línea con la medida anterior y en la búsqueda de una mayor eficacia de las Políticas Activas de Empleo, se continuará reforzando las líneas de ayudas para que las empresas realicen proyectos de formación y capacitación de sus recursos humanos de forma más eficiente para posibilitar una posterior contratación laboral.

Con el fin de aprovechar al máximo el potencial de estas oportunidades laborales, se plantean las siguientes medidas de actuación:

- Incentivación del desarrollo de iniciativas de formación con compromiso de contratación, fomentando la participación de las empresas en el sistema de formación para el empleo a través del apoyo al desarrollo de perfiles profesionales adecuados a sus necesidades concretas.
- Seguimiento de la inserción laboral de las personas participantes en las acciones de formación con compromiso de contratación, con el fin de disponer de información real sobre la contribución de estas medidas a la reinserción de las personas desempleadas.

### 3.12 PUESTA EN MARCHA DEL III PLAN DE LAS CUALIFICACIONES

En este Plan de Empleo 2018-2019 se pretende cerrar una propuesta consensuada, que articule el III Plan de las Cualificaciones para Extremadura con la participación de todos las y los agentes sociales y económicos, así como de todas las entidades públicas y privadas que participan en la Formación Profesional de Extremadura.

### 3.13 CONSOLIDACIÓN DE LOS NUEVOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA CON EL EMPLEO

El mantenimiento y la mejora del modelo de programas mixtos de formación y empleo, seguirá siendo una prioridad para la cualificación e inserción profesional de las personas desempleada con especiales dificultades de inserción y generalmente de baja cualificación.

Se consolidarán las diferentes líneas de formación en alternancia:

- **Las Escuelas Profesionales**, incorporando tanto la capacitación en competencias genéricas para el alumnado y al equipo y personal de coordinación, como presencia de las empresas en el desarrollo de las Escuelas Profesionales, como fórmula de garantizar su contratación posterior.
- **El Programa de Innovación y Talento (PIT)**, con el que se persigue mejorar las posibilidades de inserción laboral y cualificación profesional de las personas desempleadas inscritas en el SEXPE beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, trasladando la innovación y el talento a determinadas áreas estratégicas como la agroalimentaria, tecnologías de la información y comunicaciones, turismo, salud, energías limpias, investigación básica, humanidades y ciencias sociales, economía verde, economía circular y bioeconomía.
- **El Programa de Alta Especialización de empleo-investigación**, con la contratación de personal de apoyo a la investigación en la región y que combina la formación y empleo en el ámbito de la investigación.
- **Los Programas integrados con la participación de las políticas sociales, laborales y educativas como el CRISOL-BARRIO.**

### 3.14. ACCIONES FORMATIVAS EXTERNAS AL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO REALIZADAS POR OTRAS ENTIDADES Y ORGANIZACIONES

A través de este programa se seguirá cubriendo las necesidades de formación en el territorio en aquellas zonas donde no llegue la oferta del SEXPE. Se introducirán nuevas mejoras como la de conectar en red toda la formación para construir una oferta integrada en cada territorio.

### 3.15 DESARROLLO DE PROGRAMAS INNOVADORES

Al igual que en el Plan de Empleo 2016-2017 se seguirán desarrollando proyectos de innovación adelantando nuestras políticas de formación para el empleo a un mercado laboral cambiante. Se pondrán en marcha programas poniendo en valor:

- Programa de Iniciativas Locales de Empleo (PILE)
- Adquisición de las Competencias.
- Programa Colaborativo Rural entre otros.

### 3.16 EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES DESARROLLADAS DESDE EL INSTITUTO DE CUALIFICACIONES DE EXTREMADURA

La evaluación y acreditación de las competencias profesionales se siguen mostrando como un instrumento facilitador de la empleabilidad y la movilidad. Tras la mejora de los procedimientos en el anterior Plan de Empleo, se seguirá trabajando en la acreditación de aquellas personas con formación y/o experiencia cuyas cualificaciones sean reclamadas para optar a un puesto de trabajo o mantenerlo.

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

Una de las prioridades de la lucha contra el desempleo debe ser evitar su cronificación, en tanto en cuanto tiene importantes consecuencias en las personas (riesgo de exclusión social, problemas de autoestima o menores expectativas de acceder a un empleo) y en la sociedad en su conjunto (mayores desigualdades).

Para ello se seguirán fomentando la adopción de medidas de activación laboral específicas dirigidas a los colectivos de especial vulnerabilidad o con mayores dificultades al acceso al mercado laboral como la población joven y la población femenina, las personas desempleadas de larga duración y las personas desempleadas mayores de 45 años, las personas con discapacidad, las y los inmigrantes, las personas en situación irregular, colectivo LGTBI, entre otras.

Las actuaciones incluidas en este eje constituyen un instrumento que da respuesta a estas necesidades y cuenta con una serie de objetivos:

- Apoyar los proyectos dirigidos a la creación de empleo que repercutan en el desarrollo socioeconómico y en la modernización de los sectores económicos de Extremadura, aumentando la empleabilidad de las personas con dificultades de inserción laboral a través de una experiencia de trabajo que potencie su cualificación y/o competencias personales y motivación.
- Apoyar de manera específica a estas personas en términos de incentivos a la contratación con el fin de aumentar sus posibilidades de acceder a un empleo en el mercado ordinario en igualdad de oportunidades con el resto de colectivos.
- La capacitación de las personas en riesgo de exclusión constituye otro de los grandes ámbitos de mejora de la empleabilidad de los colectivos más desfavorecidos, que se han encontrado tradicionalmente en una situación de desventaja en relación al empleo que se ha visto agravada durante la crisis. Dentro de estos colectivos, las personas con discapacidad y las personas en situación de desventaja social o exclusión cuentan con unas necesidades y problemáticas específicas que hacen necesario el diseño de instrumentos y medidas de apoyo adaptadas que les proporcionen una capacitación que facilite su integración en el mercado laboral.
- Establecer mecanismos y ayudas para que las empresas realicen contratos de carácter indefinidos dirigiendo los esfuerzos a la calidad en el empleo.

## MEDIDAS

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

4.17 PLAN DE EMPLEO JOVEN 2018-2019 DE EXTREMADURA

4.18 PLAN DE EMPLEO SOCIAL PARA PERSONAS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN

4.19 MANTENER Y RENOVAR PROGRAMAS DESTINADOS A PERSONAS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL

4.20 PROGRAMA DE EMPLEO PARA LAS PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL

4.21 POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS PROGRAMAS DE EMPLEO

4.22 PROMOVER LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA Y LA CALIDAD EN EL EMPLEO

4.23 EMPLEO EXPERIENCIA. PRIMERA OPORTUNIDAD LABORAL

4.24 MEJORAS EN EL PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO EN EMPRESAS DE INSERCIÓN

20

#### 4.17 PLAN DE EMPLEO JOVEN 2018-2019 DE EXTREMADURA

Desde el Plan de Empleo 2018-2019 se seguirá apostando por programas innovadores que mejoren las condiciones sociolaborales de la población joven, continuando y mejorando las medidas existentes del Plan de Empleo Joven 2017-2018.

#### 4.18 PLAN DE EMPLEO SOCIAL PARA PERSONAS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN

En la renovación de Plan de Empleo Social se incorporarán medidas, dotándolas de un mayor peso y alcance, como una nueva línea en el programa para complementar las ya puestas en marcha.

#### 4.19 MANTENER Y RENOVAR PROGRAMAS DESTINADOS A PERSONAS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL

Estos programas ayudarán a potenciar el acompañamiento y la orientación de largo alcance, con oportunidades laborales dirigidos a las personas en riesgo de exclusión social.

## 4.20 PROGRAMA DE EMPLEO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En el Plan de Empleo se recogen las iniciativas de la Estrategia de Extremadura 2016-2019, para revertir la situación de las personas con discapacidad para que puedan desarrollar una actividad profesional en condiciones de igualdad, fomentando así su integración plena en el mercado laboral.

Las ayudas irán dirigidas tanto a la contratación de este segmento de población, su adaptación al puesto de trabajo y la dotación de medios de protección o eliminación de barreras arquitectónicas y/o de la comunicación.

Se seguirá apoyando a los Centros Especiales de Empleo con el fin de facilitar la incorporación de las personas con discapacidad.

## 4.21 POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS PROGRAMAS DE EMPLEO

Dentro del V Plan Estratégico para la Igualdad de Extremadura, se incluyen en el eje 3 referido a la promoción no sectorizada de la igualdad, una serie de acciones positivas en el empleo para mejorar la inserción laboral de las mujeres, contando con planes de igualdad de oportunidades, tanto en la contratación privada como desde la administración pública, así como acciones destinadas al estudio de la discriminación de las mujeres en el empleo, visibilizando el papel de la mujer trabajadora en el mundo rural y fomentando el emprendimiento y la conciliación.

## 4.22 PROMOVER LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA Y LA CALIDAD EN EL EMPLEO

Se mantiene la línea de ayudas a la contratación indefinida, siempre con la posibilidad de introducir las mejoras que puedan ser necesarias para reducir la temporalidad y la parcialidad en el empleo.

Se pondrán en marcha, dentro del ámbito del diálogo social, de actuaciones concretas que contribuyan de manera significativa a facilitar la creación y mejora de la calidad del empleo, aumentando las expectativas de estabilidad, que con frecuencia tienen una influencia directa en las decisiones de inversión y de expansión de las empresas. Seguir avanzando en la consolidación del marco extremeño de relaciones laborales resulta fundamental para conseguir generar un contexto de concertación.

## 4.23 EMPLEO EXPERIENCIA

El programa de Empleo de Experiencia en las entidades locales, formulado a través de la contratación de personas desempleadas, ha venido favoreciendo su incorporación al mercado de trabajo.

Se seguirá trabajando en este sentido, debiendo las personas que finalicen su contratación a través de este programa, ser atendidas de forma prioritaria en las redes territoriales técnicas para el empleo y en el sistema de orientación profesional, debiendo desarrollar con ellas actividades de acompañamiento y tutorización para la inserción laboral.

## 4.24 MEJORAS EN EL PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO EN EMPRESAS DE INSERCIÓN.

Mejora de las capacidades de las personas a través de los conocimientos técnicos, habituación sociolaboral y determinación de prioridades, además de una mejora de la orientación y acompañamiento con la incorporación de una nueva figura "Tutor o Tutora" que facilite la adaptación al empleo y refuerce la actividad laboral.

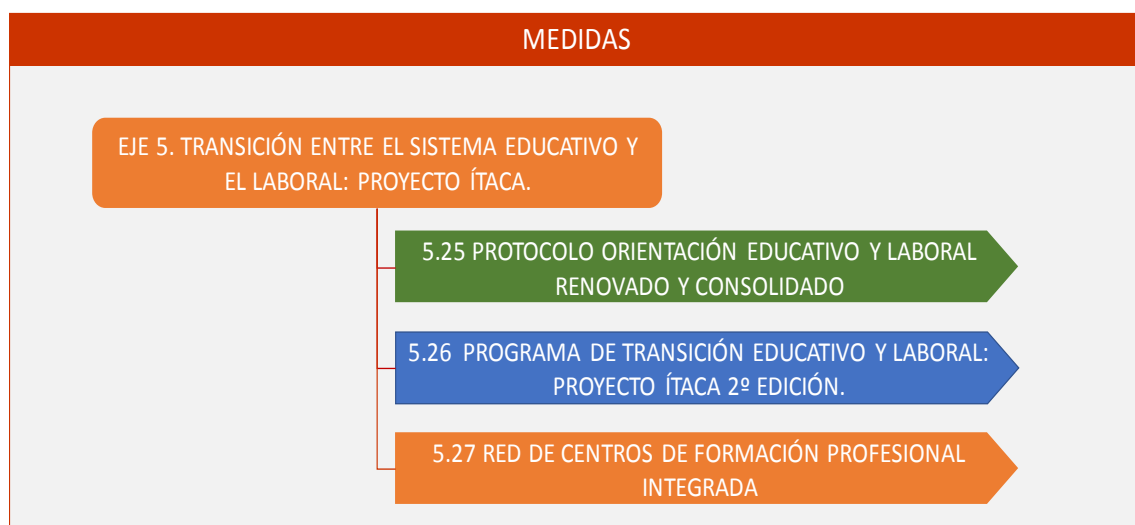
## EJE 5. TRANSICIÓN ENTRE EL SISTEMA EDUCATIVO Y EL LABORAL: PROYECTO ÍTACA.

Una de las principales apuestas de la Junta de Extremadura es la conexión de Educación y Empleo. Esta línea pretende materializarse, en este Plan de Empleo, a través del Proyecto Ítaca y del Protocolo de Orientación Educativa y Laboral desarrollando nuevas acciones que puedan mejorarlo, así como de la utilización de la BIG DATA del SEXPE como conjunto de herramientas que faciliten compartir y conectar los datos entre Educación y Empleo, que permita obtener un mapa de cada una de las personas donde se identifique toda su trayectoria educativa y laboral.

Dentro de las diferentes vías de incentivación de la empleabilidad juvenil, el acceso a una primera experiencia laboral constituye un reto de vital importancia, teniendo en cuenta las dificultades a las que se enfrenan las y los jóvenes cuando finalizan la fase educativa y tienen que dar el salto al mundo laboral. La realidad constata que esta transición puede llegar a resultar muy compleja debido a ciertas carencias, como la escasa o nula experiencia práctica de las y los jóvenes o la necesidad de un mayor desarrollo de las competencias y habilidades demandadas por las empresas para el desempeño de las funciones y tareas de cada puesto de trabajo.

Por ello, continuaremos con los programas vigentes del Ítaca y pondremos en marcha el Proyecto Ítaca II Edición con nuevos programas contruidos de manera concertada, y con el foco puesto en la mejora de las transiciones, las conexiones y la empleabilidad.

En este Plan de Empleo 2018-2019, el Proyecto Ítaca se renueva y planteará nuevas líneas de acción:





## 5.25 PROTOCOLO ORIENTACIÓN EDUCATIVO Y LABORAL RENOVADO Y CONSOLIDADO

A través del Protocolo se pretende ofrecer un mejor servicio a las personas y al alumnado del ámbito del empleo y de la educación, estableciendo canales de comunicación, contacto y colaboración entre el personal de orientación profesional y educativo.

## 5.26 PROGRAMA DE TRANSICIÓN EDUCATIVO Y LABORAL: PROYECTO ÍTACA 2ª EDICIÓN.

### A) MEDIDAS PREVENTIVAS

- Centro de Atención Educativa Preferente. CAEP

### B) MEDIDAS DE REFUERZO, SEGUNDA OPORTUNIDAD Y MEJORA DE LOS PROCESOS DE TRANSICIÓN.

- Programa I. Programa Colaborativo Rural
- Programa II. Adquisición del título de Graduado en Educación Secundaria para personas adultas. Personas mayores de 18 años.
- Programa III. Obtención de Competencias clave para personas adultas en aulas y Centros de Educación Permanente de Adultos
- Programa IV. Ítaca Mejorado. Dotar de competencias genéricas a la población joven con menor nivel de cualificación para mejorar su empleabilidad.
- Programa V. Creación de nuevos programas basados en la metodología Ítaca como método de mejora de competencias de las personas con menor nivel de cualificación.

Fomento del acompañamiento a la inserción y de la orientación personalizada dirigida a las y los jóvenes que estén cursando estudios en último curso o con estudios recientes, para facilitar el conocimiento del mercado de trabajo y sus mecanismos de acceso y funcionamiento a través de instrumentos como los Centros de Empleo ubicados en los campus universitarios que ofrece servicios de atención personalizados tanto a nivel universitario como de ciclos formativos. Ambas modalidades de acompañamiento llevan asociadas objetivos concretos de inserción.

## 5.27 RED DE CENTROS DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRADA

Se desarrollará los trabajos necesarios, en el marco del diálogo social, para la puesta en marcha la futura Red de Centros de Formación Profesional Integrada. El objetivo de esta medida es la implantación de este tipo de centros en los cursos 19-20 y en el 20-21, valorando la posibilidad que al menos, uno de ellos, la titularidad sea de la Administración Educativa.

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

Apoyar de forma integral las iniciativas emprendedoras, favoreciendo que surjan y crezcan cada vez más proyectos, empresas y empleos competitivos y sostenibles, especialmente en sectores de futuro, resulta fundamental para consolidar Extremadura como territorio emprendedor. Por eso, en este Plan de Empleo el emprendimiento va acompañado de un asesoramiento integral que someta cada proyecto a un 'test de esfuerzo' para apuntalar su viabilidad.

Se seguirá incidiendo a través de un plan específico, en un sector que en Extremadura cuenta con gran peso como es el de la economía social.

Por otro lado, relacionando los conceptos emprendimiento-innovación-oportunidad, se desarrollarán en este sentido, acciones innovadoras, como el Programa de Alta Especialización, Formación en TIC, Internacionalización, todas ellas bajo el concepto de que las medidas deben beneficiar tanto a la persona que busque un empleo o mejorar el que tiene, como a las empresas que buscan profesionales cualificados para llevar a cabo sus planes de expansión o adaptación de sus procesos productivos.

La crisis financiera y económica vivida en los últimos años ha contribuido de manera significativa a una "fuga de talento" de personas jóvenes, basada en una mayor facilidad de acceso a oportunidades laborales en otros países. Esta "fuga de talento" tiene como consecuencia una pérdida de la inversión en educación realizada, así como del potencial de la aportación que estas personas tienen en forma de capital social. La realidad constata que vivimos en un mundo cada vez más abierto, en el cual los movimientos de talento pueden ser una oportunidad, siempre y cuando el saldo neto no sea desfavorable y en gran medida las experiencias de las personas jóvenes en el extranjero sean "de ida y vuelta".

En este marco de actuación resulta necesario ofrecer oportunidades atractivas de retorno, es decir, facilitar el acceso a un empleo de calidad a las personas jóvenes que, habiendo adquirido una experiencia o formación en el exterior, quieran retornar y continuar su carrera profesional en Extremadura.



## 6.28 PROMOVER PROGRAMA DE IMPULSO AL EMPRENDIMIENTO PERSONAL, SOCIAL Y LABORAL

Las medidas de apoyo al desarrollo empresarial desde los modelos colaborativos han demostrado ser la mejor forma de preparación para el emprendimiento como actitud para el mercado laboral incidiendo en los factores que favorecen la creación de nuevos puestos de trabajo en la empresa extremeña a través del fomento de la iniciativa empresarial, la inversión y la mejora de la competitividad del tejido productivo, concretándose en actuaciones como:

- Actuaciones encaminadas a la internacionalización de las empresas.
- Plan de I+D+I (Programa de Alta Especialización, Programas Innovadores, Formación TIC.)
- Programa de Capacitación e Incorporación de las TIC e Idiomas en la Empleabilidad

## 6.29 FOMENTO DE LA ECONOMÍA SOCIAL

La Estrategia de Desarrollo de la Economía Social de Extremadura se ha puesto en marcha a través de la Consejería de Economía e Infraestructuras, con el objetivo de alcanzar nuevas actuaciones por parte de las distintas Direcciones Generales implicadas para lograr un mayor desarrollo de la economía social regional. El Plan de Empleo 2018-2019 mantendrá las líneas abiertas de incorporación de personas desempleadas como socias trabajadoras en estas empresas y la contratación indefinida de personal técnico de grado medio o superior en las mismas.

## 6.30 CONEXIÓN CON ACTIVIDADES ECONÓMICAS ESTRATÉGICAS MOTORES DEL DESARROLLO ECONÓMICO

Se seguirá avanzando en la conexión de la Estrategia de Empleo de Extremadura con el resto de estrategias regionales asentando los grupos de trabajo ya formados para la detección, anticipación, búsqueda y desarrollo de soluciones estratégicas a diferentes necesidades tanto de nuestra economía como del mercado laboral de Extremadura.

## 6.31 PROGRAMA DE RETENCIÓN Y RETORNO DEL TALENTO DE EXTREMADURA

En coordinación con la Dirección General de Acción Exterior, se diseñará un conjunto integral de servicios de apoyo al retorno que posibiliten que la persona retorne con una oportunidad laboral concreta, considerando tanto los que quieran desarrollar un nuevo proyecto empresarial aprovechando la experiencia adquirida (emprendimiento) como el apoyo al retorno que quieran acceder a un empleo por cuenta ajena. Se establecerán medidas tendentes a incentivar a las empresas a la contratación de personas en esta situación.

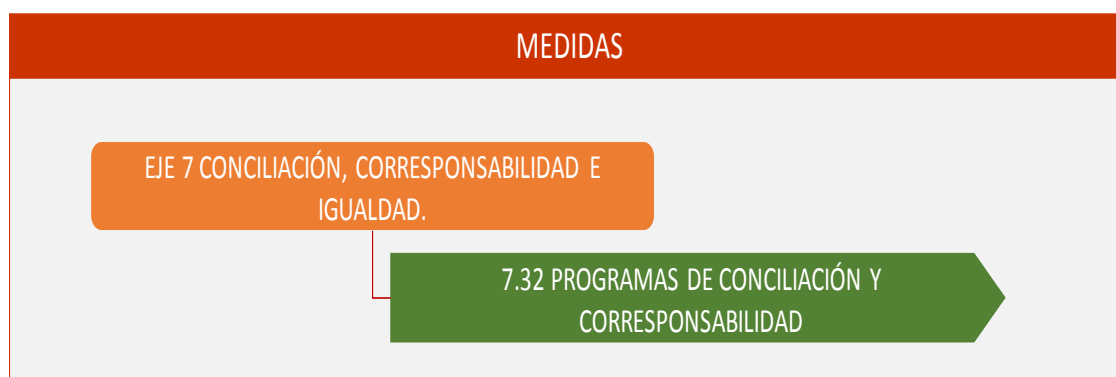
La importante incorporación de las mujeres al mercado laboral de Extremadura ha supuesto un profundo cambio social en la Región, que no ha terminado, aunque algunas veces, en condiciones de desigualdad respecto a los hombres. La realidad constata que debemos redoblar los esfuerzos para acercarnos a los parámetros de los países y regiones más avanzados de la Unión Europea en brecha salarial y en la parcialidad en los contratos, entre otros indicadores.

Las empresas tienen un papel muy importante en este ámbito, ya que ejercen un papel tractor y facilitador de una cultura de trabajo favorable a la conciliación tanto a través del establecimiento de nuevas medidas de conciliación como del fomento de un mayor uso de las existentes.

En este Plan de Empleo se seguirá apostando por el fomento de la transversalidad de las perspectivas de género y las medidas de discriminación positiva, con ayudas dirigidas a transformar los contratos a tiempo parcial en tiempo completo, la contratación de mujeres en puestos masculinizados y el fomento de la contratación después del parto o la adopción.

Por otro lado, se establecerán acciones específicas de formación y capacitación a todas aquellas personas que realicen funciones de apoyo en relación a la igualdad de oportunidades y la transversalidad de género y en las materias que abarcan los objetivos de la Ley 12/2015, de 8 de abril, de igualdad social del colectivo LGTBI.

Con el objetivo de generar una verdadera cultura de conciliación, se prevén las siguientes medidas de apoyo:



### 7.32 PROGRAMAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.

Fomentar la divulgación sistemática a través de un Plan de Difusión a toda la sociedad extremeña, de las ayudas al fomento de la Conciliación, la Corresponsabilidad entre hombres y mujeres y el fomento de la Igualdad de Género en el Empleo, necesario para una buena implantación y efectividad de los programas:

- **Ayudas al fomento de la Conciliación, la Corresponsabilidad entre hombres y mujeres**

A través de este Plan de Empleo se articulan los siguientes programas de subvenciones, destinados al fomento de la Conciliación, la Corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

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

**Programa II:** Ayudas para la contratación de personas empleadas de hogar, así como, para el mantenimiento de dicha contratación, como medida de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

**Programa III:** Ayudas para la contratación en régimen de interinidad de personas desempleadas para sustituir a personas trabajadoras que disfruten del derecho de excedencia o de reducción de jornada laboral por razones de cuidado de hijos o hijas o de personas dependientes a su cargo.

- **Ayudas al fomento de la Igualdad de Género en el Empleo**

A través de esta línea se articulan los siguientes programas de subvenciones, destinados al fomento de la igualdad de género en el empleo:

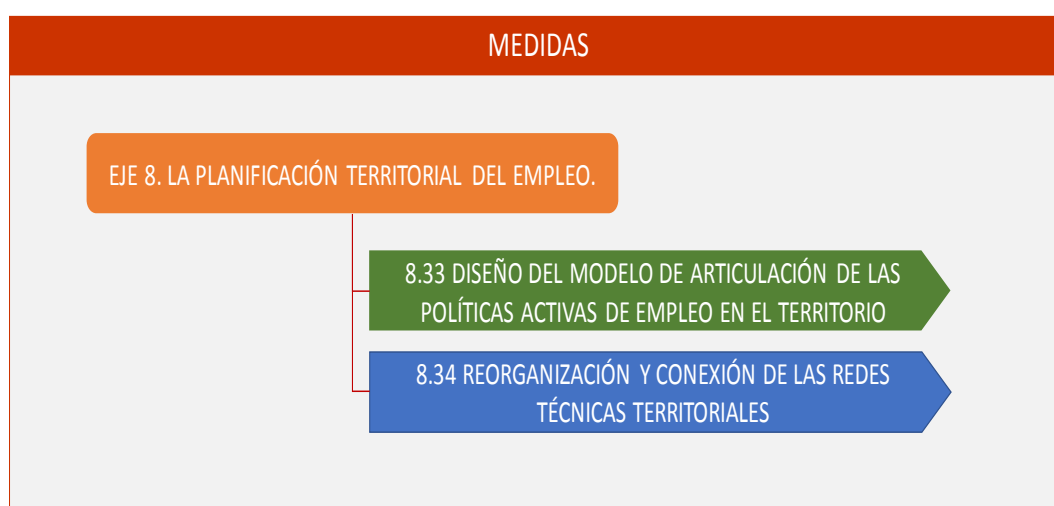
- Programa I: Ayudas destinadas a promover la contratación indefinida de mujeres en empleos masculinizados.
- Programa II: Ayudas para la transformación de contratos indefinidos a tiempo parcial suscritos por mujeres en contratos indefinidos a tiempo completo.
- Programa III: Ayudas para la contratación indefinida de mujeres que lleven más de 24 meses desempleadas después del nacimiento y/o adopción de un hijo/a.

## EJE 8. LA PLANIFICACIÓN TERRITORIAL DEL EMPLEO.

Para aprovechar mejor cada oportunidad, detectar necesidades y coordinar acciones formativas y de empleo, es necesario que las personas que participen en el territorio en los servicios de empleo, promoción empresarial y asesoramiento al sector empresarial funcionen de manera coordinada.

Se pretende, como objetivo principal de este eje, aglutinar esfuerzos mediante una estructura de trabajo en red, para que el intercambio de información y la comunicación permita una mejor eficiencia y eficacia a la hora de desarrollar los trabajos de los territorios que componen nuestra realidad regional.

Para ello se revisarán las funciones y tareas de los y las Agentes de Empleo y Desarrollo Local y de los Grupos Provinciales de Apoyo, con formación complementaria, se elaborarán BI específicas territorializadas para marcar futuras actuaciones y ayudar a una mejor planificación estratégica a la hora del diseño de líneas de trabajo más cercanas a las necesidades del mercado laboral de cada territorio.



### 8.33 DISEÑO DEL MODELO DE ARTICULACIÓN DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO EN EL TERRITORIO

La articulación de las Políticas de Empleo es una medida llevada a cabo en el territorio y basada en los ámbitos de actuación de los Centros de Empleo y de las Zonas SEXPE. En dichos espacios se establecerán escenarios de diálogo para impulsar el desarrollo socio-económico integrando a los principales agentes institucionales, económicos y sociales que actúan en él.

## 8.34 REORGANIZACIÓN Y CONEXIÓN DE LAS REDES TÉCNICAS TERRITORIALES

Para ello se pondrán en marcha las siguientes líneas de trabajo:

- Se conectarán las Políticas Activas de Empleo con las estrategias puestas en marcha por la Consejería de Economía e Infraestructuras.
- Se elaborará un Catálogo de funciones y tareas de la red técnica territorial.
- Se establecerá un Plan de formación específico, para la figura de AEDL (Agente de Empleo y Desarrollo Local) y de los GPA (Grupos Provinciales de Apoyo).
- Entre el conjunto de funciones se constituirá la de Tutor/a de Empresas, por territorios" asignando a cada empresa o grupo de empresas un o una profesional que será su referente para cualquier cuestión de empleo y/o promoción empresarial. En estas figuras se pueden integrar los colectivos de AEDL, profesionales de Prospección Laboral y Orientadores y Orientadoras Laborales del SEXPE. Se ofrecerán servicios personalizados creando una relación estrecha y recíproca entre personal técnico y empresas que permitirán dar servicios eficaces a la vez que recoger información para la elaboración de futuros programas territorializados a través de los Consejos Territoriales de Empleo.
- Creación de la figura del Coordinador/a de AEDL como responsable de la mejora de los recursos en el territorio.

## 8. ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN

- Consejo General de Empleo.
- Consejo Interdepartamental de la Junta de Extremadura.
- Consejo Regional de la Formación Profesional.
- Comisión de Seguimiento de la Estrategia de Empleo y de los Planes de Empleo.

## 9. ENTIDADES IMPLICADAS Y PARTICIPANTES

EJE DE ACTUACIÓN	ENTIDADES IMPLICADAS Y PARTICIPANTES
EJE1. MEJORA DE LOS RECURSOS Y SERVICIOS PÚBLICOS PARA EL EMPLEO	SEXPE. Agentes Sociales y Económicos, firmantes del Plan. Ayuntamientos, Diputaciones Provinciales, FEMPEX
EJE 2. HACIA LA EMPLEABILIDAD. LA DEFINICIÓN Y COORDINACIÓN DEL MODELO DE PROSPECCIÓN, ORIENTACIÓN, FORMACIÓN E INTERMEDIACIÓN	SEXPE. Agentes Sociales y Económicos, firmantes del Plan. Administración Educativa. FOL. • Ayuntamientos. Diputaciones Provinciales. Entidades que ejecuten programas financiados con fondos públicos que tengan aparejado orientación laboral y/o atención a personas en situación de desempleo.
EJE 3. EL APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA	SEXPE. Administración Educativa. Otros departamentos de la Junta de Extremadura con actuaciones en formación. Agentes Sociales y Económicos, firmantes del Plan. Grupos de Acción Local. FEMPEX. Diputaciones Provinciales.
EJE 4. FOMENTO DEL EMPLEO EN EL MERCADO DE TRABAJO	SEXPE. Agentes Sociales y Económicos, firmantes del Plan.
EJE 5. TRANSICIÓN ENTRE EL SISTEMA EDUCATIVO Y EL LABORAL: PROYECTO ÍTACA	SEXPE. Agentes Sociales y Económicos, firmantes del Plan. Comunidad Educativa.
EJE 6. POLÍTICAS DE EMPLEO CONECTADAS CON LA ACTIVIDAD ECONÓMICA Y LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL.	SEXPE. Agentes Sociales y Económicos, firmantes del Plan. Consejería de Economía e Infraestructuras. Diputaciones Provinciales
EJE 7 CONCILIACIÓN, CORRESPONSABILIDAD E IGUALDAD	SEXPE. Agentes Sociales y Económicos, firmantes del Plan. Consejería de Economía e Infraestructuras. D.G. de Trabajo. IMEX.
EJE 8. LA PLANIFICACIÓN TERRITORIAL DEL EMPLEO	SEXPE. Agentes Sociales y Económicos, firmantes del Plan. Dirección General de Formación Profesional y Universidad. Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio. Ayuntamientos. Diputaciones Provinciales. Grupos de Acción Local.

31





## 10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El **Plan de Empleo 2018-2019** incorpora una sistemática de monitorización y seguimiento continuado de su aplicación, con el fin de obtener un conocimiento de la evolución de los objetivos y resultados previstos, así como de los principales logros alcanzados a lo largo del periodo. Esta sistemática se articula a través de la definición de un sistema de indicadores de seguimiento y evaluación que permiten monitorizar y analizar el cumplimiento del Plan. El sistema de indicadores de seguimiento y evaluación incluye 3 tipos de indicadores:

**Indicadores de CONTEXTO.** Indicadores generales de contexto que permiten monitorizar la evolución de las variables más significativas en relación al empleo. Estos indicadores serán cuantificados a partir de datos procedentes de fuentes oficiales de información.

**Indicadores de ACTUACIÓN.** Indicadores que permitan monitorizar la ejecución de las iniciativas vinculadas al Plan de Empleo.

**Indicadores de IMPACTO.** Indicadores que permitan medir el impacto de dichas iniciativas.

La periodicidad de medición de los indicadores será anual, elaborándose un informe de seguimiento anual en el primer trimestre posterior al año finalizado. Respecto a la cuantificación, se realizará de manera desagregada por sexo en los casos en los que los indicadores hagan referencia a personas. Para los indicadores de contexto se establece un valor de referencia inicial, que servirá como punto de comparación para analizar la evolución a lo largo del desarrollo del proyecto.

### INDICADORES DE CONTEXTO

ECONÓMICOS	SITUACIÓN DE PARTIDA	FUENTE
Crecimiento anual del PIB	2,4%	Año 2017. CRE base 2010. INE
PIB per cápita por habitante	17.262	Año 2017. CRE base 2010. INE
Crecimiento anual del PIB per cápita	4,3%	Año 2017. CRE base 2010. INE
Crecimiento empleo creado	1,71%	Año 2017. CRE base 2010. INE

DEL MERCADO DE TRABAJO	SITUACIÓN DE PARTIDA	FUENTE
Población activa (en miles de personas)	493.154	IV trimestre 2017. INE
Tasa de actividad (en %)	54,77%	IV trimestre 2017. INE
Diferencial tasa de actividad mujeres y hombres (en puntos porcentuales p.p.)	-14,63 p.p.	IV trimestre 2017. INE
Personas ocupadas (en miles de personas)	369.290	IV trimestre 2017. INE
Tasa de empleo 16 años y más (en %)	41,02%	IV trimestre 2017. INE
Tasa de empleo 16-64 años (en %)	52,98%	IV trimestre 2017. INE
Diferencial tasa de empleo 16-64 años mujeres y hombres (en p.p.)	-16,86 p.p.	IV trimestre 2017. INE
Tasa de paro (en %)	25,12%	IV trimestre 2017. INE
Diferencial tasa de paro mujeres y hombres (en p.p.)	8,88 p.p.	IV trimestre 2017. INE
Tasa de paro menores de 30 años (en %)	42,36%	IV trimestre 2017. INE
Tasa de temporalidad (en %)	38,02%	IV trimestre 2017. INE
Tasa de contratación a tiempo parcial (en %)	18,02%	IV trimestre 2017. INE
Personas paradas registradas (en miles de personas)	111.385	Diciembre 2017. SEXPE
Personas afiliadas a la seguridad social (media mes en miles de personas)	385.010	Diciembre 2017. Tesorería General de la Seguridad Social
Personas afiliadas a la SS.SS. Fin Mes (en miles de personas)	382.224	Diciembre 2017. Tesorería General de la Seguridad Social
Contratos indefinidos sobre el total de contratos (en %)	4,11%	Año 2017. Acumulado anual de contratos. SEXPE
Tasa PLD sobre total personas paradas (en %)	41,86%	4 trimestre 2017. INE
Tasa PLD sobre total población activa (en %)	10,51%	4 trimestre 2017. INE

DEL MERCADO DE TRABAJO HOMBRES	SITUACIÓN DE PARTIDA	FUENTE
Población activa (en miles de personas)	276.805	IV trimestre 2017. INE
Tasa de actividad (en %)	62,17%	IV trimestre 2017. INE
Personas ocupadas (en miles de personas)	218.057	IV trimestre 2017. INE
Tasa de empleo 16 años y más (en %)	48,97%	IV trimestre 2017. INE
Tasa de empleo 16-64 años (en %)	61,24%	IV trimestre 2017. INE
Tasa de paro (en %)	21,22%	IV trimestre 2017. INE
Tasa de paro menores de 30 años (en %)	40,75%	IV trimestre 2017. INE
Tasa de temporalidad (en %)	38,55%	IV trimestre 2017. INE
Tasa de contratación a tiempo parcial (en %)	7,43%	IV trimestre 2017. INE
Personas paradas registradas (en miles de personas)	45.507	Diciembre 2017. SEXPE
Personas afiliadas a la seguridad social (media mes en miles de personas)	213.212	Diciembre 2017. Tesorería General de la Seguridad Social
Personas afiliadas a la SS.SS. Fin Mes (en miles de personas)	210.915	Diciembre 2017. Tesorería General de la Seguridad Social
Contratos indefinidos sobre el total de contratos (en %)	3,88%	Año 2017. Acumulado anual de contratos. SEXPE
Tasa PLD sobre total personas paradas (en %)	35,13%	4 trimestre 2017. INE
Tasa PLD sobre total población activa (en %)	7,46%	4 trimestre 2017. INE

DEL MERCADO DE TRABAJO MUJERES	SITUACIÓN DE PARTIDA	FUENTE
Población activa (en miles de personas)	216.348	IV trimestre 2017. INE
Tasa de actividad (en %)	47,54%	IV trimestre 2017. INE
Personas ocupadas (en miles de personas)	151.233	IV trimestre 2017. INE
Tasa de empleo 16 años y más (en %)	33,23%	IV trimestre 2017. INE
Tasa de empleo 16-64 años (en %)	44,38%	IV trimestre 2017. INE
Tasa de paro (en %)	30,10%	IV trimestre 2017. INE
Tasa de paro menores de 30 años (en %)	44,25%	IV trimestre 2017. INE
Tasa de temporalidad (en %)	37,35%	IV trimestre 2017. INE
Tasa de contratación a tiempo parcial (en %)	31,46%	IV trimestre 2017. INE
Personas paradas registradas (en miles de personas)	65.878	Diciembre 2017. SEXPE
Personas afiliadas a la seguridad social (media mes en miles de personas)	171.798	Diciembre 2017. Tesorería General de la Seguridad Social
Personas afiliadas a la SS.SS. Fin Mes (en miles de personas)	171.309	Diciembre 2017. Tesorería General de la Seguridad Social
Contratos indefinidos sobre el total de contratos (en %)	4,47%	Año 2017. Acumulado anual de contratos. SEXPE
Tasa PLD sobre total personas paradas (en %)	47,93%	4 trimestre 2017. INE
Tasa PLD sobre total población activa (en %)	14,43%	4 trimestre 2017. INE

## INDICADORES DE ACTUACIÓN Y DE IMPACTO

EJE DE ACTUACIÓN	INDICADORES
EJE1. MEJORA DE LOS RECURSOS Y SERVICIOS PÚBLICOS PARA EL EMPLEO	<p>Demandantes distintos inscritos y que han recibido servicios de información profesional para el empleo y el autoempleo durante el año de referencia.</p> <p>Número de empresas que reciben servicios del SEXPE.</p> <p>Número de empleadores distintos que presentan ofertas de empleo.</p>
EJE 2. HACIA LA EMPLEABILIDAD. LA DEFINICIÓN Y COORDINACIÓN DEL MODELO DE PROSPECCIÓN, ORIENTACIÓN, FORMACIÓN E INTERMEDIACIÓN	<p>Número total de demandantes distintos que hubieran causado baja por colocación en el año de referencia</p> <p>Número total de demandantes distintos que hubieran causado baja por colocación en el año anterior al de referencia.</p> <p>Total, demandantes distintos menores de 30 años que obtuvieron un empleo durante el año de referencia, habiendo recibido alguna atención en los seis meses anteriores.</p> <p>Número de demandantes distintos pertenecientes a uno los colectivos con dificultades de inserción, que firmaron un contrato de trabajo durante el segundo año anterior al de referencia, y que no hubieran vuelto a inscribirse como demandantes ni ese año, ni en el siguiente, ni en el de referencia.</p> <p>Número de demandantes distintos pertenecientes a uno o varios de los colectivos con dificultades de inserción, que firmaron un contrato de trabajo durante el año anterior al de referencia y no hubieran vuelto a inscribirse como demandantes ni ese año ni en el de referencia.</p> <p>Número de demandantes distintos que se hubieran empleado durante el año de referencia entre los 6 y los 12 meses de su inscripción, y que hubieran recibido algún servicio.</p> <p>Número total de puestos ofertados en el año de referencia.</p> <p>Número de itinerarios individuales personalizados prestados a demandantes inscritos distintos en el año de referencia.</p>
EJE 3. EL APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA	<p>Número total de participantes que finalizan planes de ocupados en el año de referencia.</p> <p>Número total de participantes que finalizan acciones formativas dirigidas a personas desempleadas en el año de referencia.</p> <p>Número de participantes en acciones formativas vinculadas con los contratos para la formación y aprendizaje en el año de referencia y que tenían la</p>

	<p>condición de demandantes en el momento del inicio del contrato.</p> <p>Número de participantes en proyectos finalizados en el año de referencia de programas públicos de empleo-formación, fueran de normativa estatal, estatal adaptada o autonómica.</p> <p>Media aritmética de los valores asignados por los y las participantes de las acciones formativas del año en curso al ítem 10 "Grado de satisfacción general con el curso" del cuestionario para la evaluación de la calidad de las acciones formativas para el empleo (Resolución SEPE 27/04/2009).</p> <p>Participantes con discapacidades en acciones formativas dirigidas prioritariamente a personas desempleadas durante el año de referencia.</p> <p>Tasa de mantenimiento en el empleo (Planes de formación de ocupados).</p> <p>Tasa de inserción laboral por cuenta ajena en formación acreditable y no acreditable (Acciones formativas dirigidas a desempleados).</p>
EJE 4. FOMENTO DEL EMPLEO EN EL MERCADO DE TRABAJO	<p>Número y porcentaje de participantes por tipo de programa.</p> <p>Impacto de los programas en relación al empleo posterior</p> <p>Impacto de las actuaciones de empleo estable en relación a la tasa de temporalidad.</p>
EJE 5. TRANSICIÓN ENTRE EL SISTEMA EDUCATIVO Y EL LABORAL: PROYECTO ÍTACA	<p>Número de personas desempleadas que obtienen el Título de Graduado en ESO respecto al no de jóvenes desempleados en general.</p> <p>Participantes en los programas de adquisición de competencias claves. Impacto en el mercado laboral.</p>
EJE 6. POLÍTICAS DE EMPLEO CONECTADAS CON LA ACTIVIDAD ECONÓMICA Y LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL.	<p>Participantes en los programas de creación de empleo.</p> <p>Tasa de durabilidad en alta de las personas beneficiarias de las ayudas de empleo autónomo.</p>
EJE 7 CONCILIACIÓN, CORRESPONSABILIDAD E IGUALDAD	<p>Número de ayudas concedidas a la conciliación de trabajadores y trabajadoras autónomas.</p> <p>Número de ayudas concedidas a la contratación en el empleo doméstico.</p> <p>Número de subvenciones concedidas para la contratación de personas empleadas de hogar y el mantenimiento de dicha contratación.</p>
EJE 8. LA PLANIFICACIÓN TERRITORIAL DEL EMPLEO	<p>Número de acuerdos con los actores locales para reforzar la dimensión local de la política de empleo.</p>

## 11. PRESUPUESTO

CUADRO FINANCIERO PLAN EMPLEO DE EXTREMADURA 2018-2019		
Anual 2018		
EJES	DESCRIPCIÓN	DOTACIÓN (euros)
1	Mejora de los recursos y los servicios públicos para el empleo.	<b>7.772.592</b>
2	Hacia la empleabilidad. La definición y coordinación del modelo de prospección, orientación, formación e intermediación.	<b>9.805.350</b>
3	El aprendizaje a lo largo de la vida.	<b>95.747.358</b>
4	Fomento del empleo en el mercado de trabajo.	<b>126.136.445</b>
5	La transición entre el sistema educativo y laboral: Competencias y empleabilidad.	<b>7.000.000</b>
6	Políticas de empleo conectadas con la actividad económica y la competitividad empresarial. Determinación especial del fomento del empleo autónomo y la economía social y el emprendimiento empresarial.	<b>43.625.512</b>
7	Conciliación y corresponsabilidad.	<b>1.700.000</b>
8	La planificación territorial del empleo.	(*)
TOTAL		<b>291.787.257</b>

38

