



**SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO**



## 1. COMPETENCIAS DE LA SECCIÓN

### 1.1 Competencias de la sección

La Ley 1/2011, de 17 de febrero, de reordenación del sector público de Andalucía, en su artículo 8.1, configura al Servicio Andaluz de Empleo como una agencia de régimen especial de las previstas en el artículo 54.2.c) de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía.

De acuerdo con la Ley 4/2002, de 16 de diciembre, de creación del Servicio Andaluz de Empleo, la Agencia SAE ejerce como organismo autónomo de carácter administrativo de la Junta de Andalucía, adscrito a la Consejería competente en materia de empleo, que nace como órgano gestor de la política de empleo de la Junta de Andalucía, al que se le atribuyen las funciones que han sido traspasadas a la Comunidad Autónoma de Andalucía en materia de política de empleo.

Dicho traspaso se materializa tras la publicación del Real Decreto 467/2003, de 25 de abril, sobre traspaso a la Comunidad Autónoma de Andalucía de la gestión realizada hasta entonces por el Instituto Nacional de Empleo (INEM, actual SEPE), en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación. Posteriormente, el Consejo de Gobierno, mediante el Decreto 192/2003, de 1 de julio, asigna a la Consejería de Empleo las funciones y servicios de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación, quedando el ejercicio de las funciones referidas adscritas al Servicio Andaluz de Empleo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 1.1 de la Ley 4/2002, de 16 de diciembre.

En cuanto a la naturaleza jurídica, mediante Acuerdo de 27 de julio de 2010, el Consejo de Gobierno aprueba el Plan de Reordenación del Sector Público de la Junta de Andalucía. Como consecuencia de ello, en el marco de la reestructuración del sector público iniciado con la aprobación del Decreto-ley 5/2010, de 27 de julio, se aprueba la ya citada Ley 1/2011, de 17 de febrero, de reordenación del sector público de Andalucía, que contempla, en su artículo 8, entre las medidas de organización en materia de empleo, la adaptación del SAE a un nuevo escenario de organización pública mediante la modificación de su naturaleza jurídica, pasando de ser un organismo autónomo a configurarse como agencia de régimen especial.

Esta adaptación del Servicio Andaluz de Empleo a la naturaleza jurídica de Agencia, supuso una reordenación de la estructura de la propia entidad, más adaptada a las peculiaridades de su gestión y forma jurídica. Como consecuencia se aprobaron unos nuevos Estatutos mediante la publicación del Decreto 96/2011, de 19 de abril. La constitución efectiva de la Agencia se produjo el día 3 de mayo de 2011, tras la entrada en vigor de sus Estatutos.

Por lo tanto, el Servicio Andaluz de Empleo tiene personalidad jurídica y patrimonio propios y está dotado de autonomía administrativa y financiera para el cumplimiento de sus fines, así como para la gestión de su patrimonio y de los fondos que se le asignan.

De acuerdo con el artículo 3 de la Ley 4/2002, el Servicio Andaluz de Empleo, como Servicio Público de Empleo de la Comunidad Autónoma, desplegará las herramientas e instrumentos necesarios para garantizar el cumplimiento de los objetivos específicos en el ejercicio de las competencias en materia de empleo y, en particular el fomento del empleo, la orientación, información y prospección, así como el registro de demanda e intermediación en el mercado de trabajo.

Asimismo, la Agencia SAE dirigirá su actuación al cumplimiento de los objetivos encaminados a la consecución del pleno empleo de la población andaluza, así como el fomento y desarrollo de medidas encaminadas a la mejora del empleo, tal y como emana del artículo 3 del Decreto 148/2005, de 14 de junio, por el que se aprueban los Estatutos del Servicio Andaluz de Empleo.

Por su parte, el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías modificado por el Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, se señala la necesidad de acompasar la actividad de la Administración de la Junta de Andalucía con la ejecución del conjunto de políticas públicas que conforman el programa político del Gobierno, para la cual se hace preciso proceder a la redistribución de las competencias de las Consejerías, buscando siempre la máxima eficiencia posible en el empleo de los recursos públicos.



El Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo establece la nueva distribución de competencias en materia de empleo y empresa en el ámbito de la Consejería. Esta nueva distribución supone un paso más en el proceso para mejorar la planificación, promoción, gestión y coordinación de medidas y programas de empleo en todas sus dimensiones.

Conforme al Decreto 155/2022, es la Secretaría General de Servicio Público de Empleo y Formación, a la que se adscribe el Servicio Andaluz de Empleo. Con la nueva estructura de la Consejería se pretende potenciar la labor y meta del Servicio Andaluz de Empleo, dotándolo de las herramientas necesarias para que, contando con información del mercado laboral, pueda ejecutar eficazmente las funciones de orientación e intermediación como clave de bóveda del principal objetivo que debe tener todo Servicio Público de Empleo, que es contribuir a la mejora de la empleabilidad de los demandantes de empleo y a su inserción en el mercado laboral.

Desde el punto de vista de la Agencia SAE, este Decreto 155/2022 establece que el Servicio Andaluz de Empleo, bajo la Presidencia de la persona titular de la Viceconsejería, se estructura para el ejercicio de sus competencias en dos órganos directivos centrales:

Dirección-Gerencia que será ejercida por la persona titular de la Secretaría General de Servicio Público de Empleo y Formación.

Dirección General de Intermediación y Orientación Laboral.

En base al artículo 13 del Decreto 155/2022, le corresponde a la Dirección-Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo, de acuerdo con el artículo 9.2 de la Ley 4/2002, de 16 de diciembre, de Creación del Servicio Andaluz de Empleo, las siguientes competencias:

- a) Ejecutar y hacer ejecutar los acuerdos del Consejo de Administración del Servicio Andaluz de Empleo.
- b) Ejercer la jefatura superior del personal adscrito al Servicio Andaluz de Empleo, en los términos establecidos en la legislación vigente.
- c) Autorizar los gastos, efectuar las disposiciones, contraer obligaciones y ordenar pagos, dentro de los límites fijados por la normativa vigente en materia presupuestaria.
- d) Preparar y elevar al Consejo de Administración el borrador del anteproyecto de Presupuesto, planes y programas de empleo y planes de actividades, Memoria y cuentas anuales.
- e) Todas aquellas que le atribuyan los Estatutos, la normativa vigente y las que le sean delegadas, así como las que siendo propias del Servicio Andaluz de Empleo o necesarias para su funcionamiento no están expresamente atribuidas a otro órgano.

Asimismo le corresponde con carácter particular:

- a) El impulso e intercambio de información entre cualesquiera bases de datos, que permita la recopilación de información actualizada sobre el mercado laboral andaluz, incluidas las del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas, el Servicio Público de Empleo Estatal y los portales de empleo públicos y privados, sin perjuicio de las competencias de dirección funcional y coordinación general de la Viceconsejería en relación a los Sistemas de Información y Estadística.
- b) La colaboración y apoyo a las auditorías y controles efectuados por los organismos competentes de la Administración autonómica, estatal y comunitaria, para comprobar la regularidad de las acciones cofinanciadas así como el cumplimiento de la normativa aplicable.
- c) La colaboración y apoyo para el seguimiento de indicadores de actuaciones cofinanciadas con fondos europeos ejecutadas por la Consejería.
- d) La organización y racionalización de las unidades y servicios del Servicio Andaluz de Empleo.
- e) Las funciones generales de administración, registro y archivo.
- f) La tramitación, informe y, en su caso, la preparación de disposiciones de carácter general.
- g) La gestión de la contratación administrativa.
- h) La elaboración de planes de control en el ámbito de sus competencias.
- i) El estudio y prospección del mercado de trabajo en Andalucía, así como la preparación y análisis de las estadísticas de empleo, sin perjuicio de las competencias atribuidas a otros órganos en esta materia.
- j) La promoción y coordinación de la participación del Servicio Andaluz de Empleo en las Iniciativas y Programas Comunitarios y la elaboración de las medidas que, sobre las materias atribuidas al Servicio Andaluz de Empleo, se presenten en el marco del Fondo Social Europeo.



k) La gestión, en el ámbito de las competencias del Servicio Andaluz de Empleo, del Programa de Fomento del Empleo Agrario.

l) La gestión y control de las Escuelas de Formación adscritas al Servicio Andaluz de Empleo, así como ejecución de su programación formativa, con especial atención a las clasificadas como Centros de Referencia Nacional, en tanto se mantenga adscrita esta competencia.

A la Dirección-Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo le corresponden también la dirección, supervisión y control de los órganos directivos centrales y periféricos de dicha Agencia, así como la planificación, coordinación y evaluación de sus actividades.

Por su parte, le corresponde a la Dirección General de Intermediación y Orientación Laboral, según el artículo 14 del Decreto 155/2022, en general, el impulso, coordinación, planificación y seguimiento de las funciones de intermediación y orientación laboral que corresponden al Servicio Andaluz de Empleo, con la finalidad de contribuir a la mejora de empleabilidad de las personas demandantes de empleo, y la asistencia en el proceso de búsqueda y acceso a un empleo, y a la gestión de vacantes ofertadas por las entidades empleadoras, para lo cual la información y tratamiento de la misma será un elemento clave.

En particular, le corresponden las siguientes competencias:

a) La definición y coordinación de las actuaciones de atención a las entidades empleadoras en relación con sus necesidades de recursos humanos, con la recepción y difusión de las ofertas de empleo, la captación de personas candidatas adecuadas y la prestación de servicios de intermediación laboral para su puesta en contacto con fines a su contratación, así como el apoyo a los procesos de recolocación en los supuestos legalmente previstos.

b) La coordinación de la atención a las personas usuarias del Servicio Andaluz de Empleo, demandantes y oferentes de empleo, mediante la implantación y desarrollo de los adecuados procesos de asesoramiento, derivación a otras actividades del Servicio y tratamiento de las ofertas de empleo.

c) La definición y coordinación del sistema de encuadramiento de la demanda de empleo, así como la puesta en marcha de los Itinerarios Personalizados de Inserción y las actuaciones de orientación profesional de las personas demandantes de empleo.

d) La gestión, impulso y actualización del sistema de perfilado estadístico, así como la obtención de resultados que asistan la labor de los servicios de orientación laboral y que contribuyan a mejorar la eficacia de las medidas contempladas en la cartera de servicios y el impacto en la empleabilidad de las personas desempleadas.

e) La coordinación y el fomento del proceso de implantación de agencias de colocación que actúen en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, así como su colaboración con el Servicio Andaluz de Empleo.

f) El seguimiento de la comunicación de la contratación laboral.

g) La elaboración de planes de control en el ámbito de sus competencias, en materia de intermediación laboral, así como la proposición de objetivos y actuaciones conjuntas con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Finalmente, conviene resaltar que el Decreto 155/2022 garantiza:

-Una mayor concentración de todos los recursos públicos de empleo para la atención a las personas usuarias y a las empresas, con el objeto de asegurar la implantación de procesos efectivos de asesoramiento, orientación, tratamiento de ofertas de empleo y encuadramiento de la demanda, apoyados en la información y su tratamiento.

-Una mayor visibilidad y relevancia de la prestación de servicios de intermediación laboral, así como de los procesos de recolocación en aquellos supuestos legalmente previstos, acercando aún más a las empresas al Servicio Público de Empleo a través de la prestación de los servicios que realmente necesita.

-Un refuerzo y mejora de los servicios de orientación laboral, incluyendo la actualización del sistema de perfilado estadístico, que contribuyan a mejorar la obtención de resultados y el impacto en la empleabilidad de las personas desempleadas. De esta manera se profundiza en el modelo de atención a las personas que ya se había puesto en marcha en la anterior legislatura, y que recupera la función orientadora para las oficinas de empleo, acompañada por las entidades colaboradoras que por su especialización pueden apoyar los procesos de orientación.



## 1.2 Estructura de la sección

La estructura organizativa del SAE viene regulada en el Capítulo II de la Ley 4/2002, de 16 diciembre y en el Capítulo III de sus Estatutos. El artículo 9 de los Estatutos establece la siguiente estructura organizativa del SAE:

1. En la organización central:
  - 1.1. Órganos de dirección:
    - 1.1.1. Órganos unipersonales:
      - La Presidencia.
      - La Dirección-Gerencia.
      - La Dirección General de Intermediación y Orientación Laboral.
    - 1.2. Órgano colegiado:
      - El Consejo de Administración
    - 1.3. Órgano consultivo:
      - El Consejo Asesor.
    - 1.4. Órgano de control:
      - La Comisión de Control.
  2. En la organización periférica:
    - 2.1. Direcciones Provinciales.
    - 2.2. Comisiones Provinciales
    - 2.3. Áreas Territoriales de Empleo.
    - 2.4. Oficinas de la Agencia.

## 2. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE LA SECCIÓN

El contexto que enmarca la planificación y ejecución de las actuaciones del Servicio Andaluz de Empleo se rige por:

El marco europeo de programación para el periodo 2021-2027, que se concretará en el Programa Operativo Regional del Fondo Social Europeo 2021-2027.

Las subvenciones finalistas procedentes del REACT-UE y el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia reguladas por la Orden TES/897/2021, de 19 de agosto, por la que se distribuyen territorialmente para el ejercicio económico de 2021, para su gestión por las comunidades autónomas con competencias asumidas en el ámbito laboral, créditos financiados con el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, destinados a la ejecución de proyectos de inversión "Plan Nacional de Competencias Digitales" y "Nuevas Políticas Públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo" recogidos en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

El Real Decreto-ley 36/2020, de 30 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la modernización de la Administración Pública y para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

En este marco de referencia internacional, se deberá también tener en cuenta la influencia que los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) y, muy especialmente, el objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico van a tener en nuestra actividad como Servicio Público de Empleo y viceversa; de qué modo el SAE, a través de sus políticas, puede contribuir a alcanzar las metas de los ODS de aquí al 2030.

Por su parte, la Estrategia Española de Apoyo Activo para el Empleo 2021-2024, será referencia de la Agencia SAE como marco normativo para la coordinación y ejecución de las políticas activas de empleo en todo el territorio español. Una vez finalizado el período de vigencia de la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020, regulada por el Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre, se ha visto la necesidad de elaborar la nueva Estrategia Española de Apoyo Activo para el Empleo 2021-2024 (EEAAE) y que ha tenido en cuenta las áreas de mejora detectadas de la Estrategia anterior. La EEAAE se ha elaborado siguiendo un importante proceso participativo contando con la colaboración y el consenso del Sistema Nacional de Empleo y la



participación de los Interlocutores Sociales. Esta nueva Estrategia es un documento programático que determina el marco conceptual y organizativo al que deberán referirse todas las actuaciones que se lleven a cabo en el seno del Sistema Nacional de Empleo en materia de apoyo activo y formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, así como los principios, objetivos comunes, instrumentos a utilizar, planificación estratégica de las actuaciones a desarrollar y los recursos financieros, tanto estatales como de las comunidades autónomas, con los que se prevé contar para el cumplimiento de los citados objetivos y actuaciones.

El Plan Anual de Fomento del Empleo Digno, según lo previsto en el artículo 13 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, como herramienta que concrete los objetivos de la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2021-2024 a alcanzar anualmente, en el conjunto de España y en cada una de las distintas comunidades autónomas, así como los indicadores que se van a utilizar para conocer y evaluar su grado de cumplimiento.

Con respecto al marco autonómico, se deberá tener en cuenta el Plan Director de Ordenación de las Políticas de Empleo y Relaciones Laborales de la Consejería de Empleo, aprobado el 17 de diciembre de 2019, cuyo objetivo es cambiar el diseño de los servicios y políticas activas de empleo y bajo los principios de utilidad para la sociedad andaluza y la garantía de equidad de trato en el acceso de todas las personas y empresas para fomentar el crecimiento económico y la cohesión social. El Plan de Ordenación surge como instrumento estratégico de ordenación, cuyo propósito es asentar los pilares para su posterior desarrollo en planes específicos de las diversas competencias atribuidas a la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo. El Plan establece los siguientes retos: (1) Mejorar la empleabilidad de las personas y la productividad de las empresas, elementos ambos que repercuten en un aumento de la renta individual y global en Andalucía, mediante el diseño de políticas útiles. (2) Garantizar el buen uso de los recursos materiales, humanos y financieros disponibles por la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo. (3) Aplicar un trato equitativo a todas las personas y empresas, estableciendo condiciones de acceso transparentes. El Plan de Ordenación incide de manera directa sobre la Agencia y sobre su configuración tanto en lo referente a las políticas que desarrolla como a la gestión de los recursos. Además, el Decreto 59/2020, de 29 de abril, por el que se crea y regula el comisionado del Plan Director de Ordenación de las Políticas de Empleo y Relaciones Laborales de Andalucía, va a ser el órgano responsable de velar por el avance y cumplimiento de los hitos de dicho Plan.

En este mismo orden autonómico, el Acuerdo para la Reactivación Económica y Social de Andalucía, suscrito el 30 de julio de 2020 entre la Junta de Andalucía y los principales agentes sociales, junto con la Confederación de Empresarios de Andalucía, se articula en cinco ejes de actuación: prevención sanitaria y social, relanzamiento del empleo y la actividad empresarial, fortalecimiento de los servicios públicos y mejora de la administración pública, impulso de los sectores productivos y elementos institucionales para la reactivación económica.

El Plan de Acción Anual del SAE, que se configura como un instrumento operativo que determina las actividades a realizar durante cada ejercicio para conseguir los objetivos fijados en el contrato de gestión.

El Servicio Andaluz de Empleo (SAE) se encuentra inmerso en la actualidad en la implementación de un nuevo Modelo de Gestión Integral (MGI), con la finalidad de construir e implementar instrumentos que permitan mejorar las condiciones de empleabilidad de las personas en desempleo y la productividad de las empresas a partir de una visión integral y analítica del proceso de inscripción e intermediación que desempeña, así como de las líneas de ayuda a la implantación de programas y planes de fomento del empleo.

Este modelo representa una nueva forma de gestionar los servicios que presta el SAE a la ciudadanía y las empresas, siguiendo las directrices marcadas por el Plan Director de Ordenación de Empleo y Relaciones Laborales, cuyos objetivos generales son:

- Afianzar el modelo de organización y funcionamiento de la Red de Oficinas y Centros de Empleo del SAE: más ágil, eficiente e innovador.
- Dirigir la prestación de los servicios hacia una atención integral a las personas demandantes de empleo y a las empresas, desde la orientación, la intermediación laboral y la formación profesional para el empleo.
- Situar a las personas y a las empresas demandantes de los servicios de empleo como protagonistas absolutos del MGI, cuyo principal objetivo es la mejora de la empleabilidad en Andalucía



Para ello, dos son los pilares esenciales, la gestión por competencias y la gestión por procesos.

De un lado, la apuesta por este Modelo de Gestión por competencias responde a la necesidad de contar con un instrumento objetivo de planificación que facilite la toma de decisiones en relación con los diferentes procesos incluidos en la planificación y gestión de recursos humanos: provisión de puestos de trabajo, selección, incorporación al puesto, formación, evaluación del desempeño y del desarrollo profesional, promoción, desarrollo y desvinculación; abriendo, además, oportunidades para diseñar e impulsar políticas retributivas más transparentes y equitativas.

Y de otro, la implantación de la gestión por procesos permite la redefinición y homogeneización de los servicios a personas demandantes de empleo y entidades empleadoras, para adaptarlos a sus necesidades y expectativas. Pero también para consolidar el ciclo de mejora continua como elemento esencial para promover la calidad de los servicios prestados.

Este Modelo de Gestión integral, tiene su reflejo en el Contrato de Gestión, que actualmente se encuentra en fase de aprobación de su modificación. El Contrato de Gestión del SAE 2022-2024 aprobado por Acuerdo de 10 de mayo de 2022, del Consejo de Gobierno, y actualmente vigente, ya no daba respuesta a la nueva estructura y ordenación de competencias del SAE, por lo que se hace necesaria su modificación. Además, la modificación de este Contrato va a permitir, en consecuencia, modificar la estructura y contenido de los Planes Anuales de Acción del SAE para las próximas anualidades, los cuales concretan y aterrizan anualmente dicho Contrato.

### **3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA SECCIÓN**

#### **OE.1 Implementar el modelo de Gestión Integral.**

La implementación del Modelo de Gestión Integral se sustenta en el desarrollo de cinco estrategias, así como en el diseño e implantación de herramientas organizativas, metodológicas y tecnológicas para su aplicación directa. Dichas estrategias se convierten en instrumentos de planificación que están facilitando lo siguiente: continuar con la reordenación de los recursos humanos para la adecuación de efectivos a la estructura y líneas de actividad identificadas; tomar de decisiones en relación a los procesos de planificación y gestión de recursos humanos; homogeneizar la prestación de servicios y establecer los procesos para su seguimiento y evaluación; potenciar la sensibilización y la comunicación relacionado con la extensión del Modelo de Gestión Integral en la totalidad de la Agencia; y por último, acompañar al personal de la Agencia en la implantación de las nuevas herramientas diseñadas para la prestación de los servicios, a través de acciones de formación para la transferencia directa al puesto de trabajo.

#### **OE.2 Mejorar la activación y empleabilidad, con especial atención a colectivos prioritarios.**

Este objetivo estratégico pone el foco en la mejora de la empleabilidad de las personas usuarias de los servicios de empleo, por un lado, a través de la cualificación profesional de las competencias que demanda el mercado laboral, gracias a las acciones formativas desarrolladas desde las Escuelas de Formación; y de otro, con la puesta en marcha de programas específicos de orientación que promueven la consecución de la inserción laboral, a través de un apoyo técnico especializado a colectivos prioritarios, centrados fundamentalmente en la adquisición de competencias y habilidades.

Es decir, con este objetivo se pretende consolidar y mejorar la orientación y el acompañamiento para la inserción laboral, optimizando la gestión de la demanda y mejorando la intermediación de la oferta de empleo, reforzando la empleabilidad de los colectivos prioritarios.

#### **OE.3 Potenciar la atención integral a personas y empresas a través de la cartera de servicios.**

El Modelo de Gestión Integral establece como elemento esencial potenciar la atención integral a personas y empresas. Desde el punto de vista de la atención a las personas demandantes o usuarias de los servicios de empleo, se están promoviendo dos aspectos fundamentales. Por un lado, se está fomentando la autonomía de la



ciudadanía mediante la implementación de herramientas tecnológicas que facilitan su uso y la comprensión de los servicios que se ofrecen. Por otro lado, se está trabajando en la mejora de la eficiencia y calidad de la atención en las oficinas a través de la implementación de herramientas organizativas y metodológicas que permiten ofrecer una atención integral y adaptada a las necesidades de la población usuaria. Este enfoque se basa en la metodología de procesos, buscando constantemente la mejora continua de los servicios ofrecidos y la interoperabilidad de los sistemas.

En relación a los servicios de intermediación, entendida como el 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 adecuadas a sus requerimientos y necesidades, desde la Agencia SAE se continúa con el rediseño de los servicios específicos al objeto de incrementar los niveles de intermediación, centrados fundamentalmente en: la prospección comercial para la captación de empresas, la gestión de ofertas adaptadas a las necesidades de las empresas, y la información y asesoramiento sobre incentivos, contratos y ayudas de interés para el tejido empresarial.

#### **OE.4 Aumentar la activación laboral de las mujeres y su participación en el mercado de trabajo.**

La consecución de este objetivo estratégico se fundamenta en la incorporación y desarrollo de actuaciones destinadas a fomentar la participación de las mujeres con alta vulnerabilidad, en el mercado laboral en condiciones de igualdad. Para ello, varias son las medidas promovidas por el SAE, cuya finalidad se dirige a: mejorar la empleabilidad y la inserción sociolaboral de las mujeres en Andalucía en general, y de las mujeres víctimas de violencia de género en particular, con el objetivo de disminuir las brechas de género que existen en el empleo, así como promover la adquisición de habilidades, conocimientos y experiencia de aprendizaje que fomenten la confianza.

## **4. ESTRUCTURA ECONÓMICA DEL GASTO**

### **4.1 Breve explicación de la estructura del gasto**

El Presupuesto para el año 2024 de la sección presupuestaria 1239 correspondiente al Servicio Andaluz de Empleo refleja las prioridades del gasto de la Agencia en su conjunto:

Capítulo 1. Financia el gasto del personal de la Administración General y del personal laboral propio de la Agencia, contemplándose la financiación de los recursos humanos tanto de las sedes administrativas como de las 193 oficinas de empleo con las que la agencia se despliega en la Comunidad Autónoma.

Capítulo 2. Permite mantener la estructura del Servicio Andaluz de Empleo tanto en los Servicios Centrales como en las Delegaciones, Oficinas de Empleo y Escuelas de Formación.

Capítulo 4. Permite desarrollar las principales actuaciones del Servicio Andaluz de Empleo. A través de las subvenciones y ayudas se ponen en marcha diversos programas con el objeto de asegurar la implantación de procesos efectivos de asesoramiento, orientación, tratamiento de ofertas de empleo y encuadramiento de la demanda, reforzando y mejorando los servicios de orientación laboral. Así mismo, y para dar continuidad a la ejecución de los fondos provenientes de los Programas Operativos Fondo Social Europeo (FSE), el Servicio Andaluz de Empleo, pondrá en marcha nuevas medidas las cuales vendrá financiadas por el Programa Andalucía Fondo Social Europeo+ 2021-2027.

Capítulo 6. Refleja las inversiones realizadas en las sedes del Servicio Andaluz de Empleo, especialmente en las oficinas de empleo, tanto en infraestructura como en implementar las mejoras previstas en los sistemas de información de la Agencia, para adaptarlos a las necesidades de la ciudadanía.

Capítulo 7. Destinado fundamentalmente a la absorción de remanentes comprometidos de años anteriores.



Capítulos	2024	%
1 GASTOS DE PERSONAL	153.886.392	39,7
2 GTOS.CORRIENTES BIENES Y SERV.	41.285.473	10,6
3 GASTOS FINANCIEROS	300.000	0,1
4 TRANSFERENCIAS CORRIENTES	167.692.000	43,2
5 FONDO DE CONTINGENCIA Y OTROS FONDOS		
<b>Operaciones Corrientes</b>	<b>363.163.865</b>	<b>93,6</b>
6 INVERSIONES REALES	23.370.516	6,0
7 TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	1.442.984	0,4
<b>Operaciones de Capital</b>	<b>24.813.500</b>	<b>6,4</b>
<b>OPERACIONES NO FINANCIERAS</b>	<b>387.977.365</b>	<b>100,0</b>
8 ACTIVOS FINANCIEROS		
9 PASIVOS FINANCIEROS		
<b>OPERACIONES FINANCIERAS</b>		
<b>TOTAL</b>	<b>387.977.365</b>	<b>100,0</b>

#### 4.2 Resumen de las partidas cuantitativamente más importantes

Las partidas cuantitativamente más importantes son las de capítulo 1 (gastos de personal) y el capítulo 4 (transferencias corrientes), permitiendo desarrollar las principales actuaciones del SAE, dirigidas al cumplimiento de los objetivos encaminados a la consecución del pleno empleo de la población andaluza, así como al fomento y desarrollo de medidas encaminadas a la mejora del empleo.

En relación a las partidas del capítulo 4 de transferencias corrientes, destacan las clasificaciones económicas del Programa FSE+ 2021-2027 para llevar a cabo los Proyectos Integrales para la inserción laboral de jóvenes, y las prácticas transnacionales para mujeres y jóvenes de la Iniciativa ALMA, así como de la línea de Acciones Integrales de orientación, formación e inserción para jóvenes en sectores prioritarios en Andalucía con cargo a fondos de la Conferencia Sectorial y autofinanciada. Con cargo a este capítulo, para el 2024, se convocarán de nuevo las ayudas para la Orientación Profesional y Experiencias Profesionales.

### 5. PRINCIPALES NOVEDADES RESPECTO AL PRESUPUESTO VIGENTE

Para el ejercicio 2024, con cargo al Programa FSE+ 2021-2027, se van a llevar a cabo nuevas líneas de subvenciones en el SAE, destacando los Proyectos Integrales para la inserción laboral de jóvenes, y las prácticas transnacionales para mujeres y jóvenes de la Iniciativa ALMA.

Destacar también la nueva línea de Acciones Integrales de formación e inserción para jóvenes en sectores prioritarios en Andalucía con cargo a fondos de la Conferencia Sectorial y autofinanciada.

### 6. COMENTARIOS A LA ESTRUCTURA FUNCIONAL DEL GASTO

-



<b>Programa</b>	<b>2024</b>	<b>%</b>
32L INTERMEDIACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL	387.977.365	100,0
<b>TOTAL</b>	<b>387.977.365</b>	<b>100,0</b>

## **PROGRAMA 32L- INTERMEDIACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL**

### **6.1 Diagnóstico de la situación que justifica la intervención pública**

El año 2023, momento en el que se elabora el programa presupuestario de 2024, se desarrolla en un contexto europeo e internacional complejo. Una vez superados, casi en su totalidad, los efectos directos de la pandemia en la economía, en los mercados de trabajo y en las cadenas globales de suministros, surgen este 2023 elementos de tensión geopolítica y una crisis energética global derivada principalmente de la agresión de Rusia contra Ucrania.

La recuperación económica post-pandemia, tras la intensa caída de actividad en 2020, fue ganando intensidad en el curso de 2021 y mantuvo un fuerte dinamismo en 2022, en gran parte gracias a las medidas de política económica y empleo financiadas desde Europa, especialmente los fondos Next Generation-EU.

No obstante, tal y como indica el informe 2023 de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), la inflación subyace en nuestras economías y genera sobrecostes en los sectores de actividad. De momento, la economía global resiste al impacto de la inflación y desde el inicio del año 2023 los indicadores de coyuntura parece que repuntan. Los mercados energéticos han afianzado su moderación, a la vez que el riesgo geopolítico es percibido como menor a mediados de este 2023, dando un respiro a la economía. El buen comportamiento de los mercados laborales es otro factor favorable y en sus últimas previsiones para 2023, la OCDE vaticina un crecimiento mundial del 2,6% y del 0,8% para la eurozona.

Pero pese a estos resultados, existe una importante incertidumbre, en primer lugar por la persistencia de la inflación y sus efectos colaterales. Según la OCDE, la pérdida de capacidad de compra podría empezar a incidir en las cifras de consumo de las familias, una vez agotado el excedente de ahorro. Y, en segundo lugar, por el endurecimiento de la política monetaria que ha hecho aflorar vulnerabilidades del sistema financiero.

En este contexto, todos los esfuerzos que se hagan desde el sector público para afianzar nuestros mercados de trabajo van a ser determinantes a la hora de ser resilientes, flexibles y con capacidad para adaptarse a cualquier cambio y turbulencia global. Concretamente, todas las medidas, programas y servicios de empleo que se vienen realizando en Andalucía por mejorar los datos del mercado de trabajo van dando sus frutos, pero hay que seguir impulsando políticas activas de empleo que, no solamente velen por una reactivación de la población activa, sino por su permanencia en el mercado laboral.

Según los datos de la explotación detallada del segundo trimestre de 2023, de la Encuesta de Población Activa que elabora el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, el número de personas ocupadas aumentó en Andalucía un 1,6% respecto al trimestre primero, situándose en 3.380.100 (52.600 más), de los que 1.862.500 eran hombres y 1.517.600 mujeres. Este dato sitúa la tasa de empleo en el 47,1% y la variación interanual de ocupación en el 3,1%, es decir, 101.600 personas ocupadas más.

También la tasa de paro en Andalucía disminuyó 0,3 puntos respecto al primer trimestre, situándose en el 18,1%. Según datos desagregados, disminuye la tasa de paro femenina 0,5 puntos, situándose en 21,3%, y se mantiene la tasa de paro masculina, situándose en 15,2%. Respecto al mismo trimestre del año anterior la tasa de paro disminuyó 0,6 puntos.

En cuanto a la tasa de actividad en Andalucía, el segundo trimestre de 2023 cerró en el 62,71%, siendo la tasa de actividad de las mujeres del 52,54% y del 57,51% la de los hombres. Ha aumentado el empleo, con respecto al primer trimestre, en el sector servicios (83.700 empleos más) y en la construcción (16.600), mientras que se ha destruido en el sector de la agricultura (25.800 menos) e industria (21.800). Respecto al trimestre anterior



aumentó el empleo asalariado en 36.200 y el empleo por cuenta propia en 16.400 personas.

Por tipo de contrato, se produce un aumento de las personas con contratos indefinidos en 53.500 (2,5%) y bajan los temporales 17.300 (2,7%), respecto al trimestre anterior, en línea con los efectos de la aplicación del 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.

Los datos desagregados por provincias arrojan los siguientes resultados a cierre del segundo trimestre 2023:

- La tasa de empleo subió respecto al trimestre anterior en Huelva (4,9 puntos), Cádiz (2,3), Málaga (2,0) y Granada (1,7), mientras que bajó en Almería (2,7), Córdoba (1,1), Sevilla (1,0) y Jaén (0,9).
- La tasa de paro disminuyó respecto al trimestre anterior en Cádiz (2,9 puntos), Huelva (2,8), Málaga (2,6) y Granada (2,0), mientras que subió en Córdoba (4,0), Almería (3,5), Jaén (3,1) y Sevilla (0,8).
- El número de personas activas aumentó en Huelva (7,9%), Cádiz (2,3%), Córdoba (1,8%), Granada y Málaga (1,4%) y Jaén (1,2%), mientras que bajó en Sevilla (0,8%) y Almería (0,4%).

Por grandes grupos de edad, el paro bajó en el grupo de 30 a 44 años en 16.800 (7,1%) y en el de 45 a 64 años en 5.700 (1,8%), mientras que subió en el de 16 a 29 años en 18.800 (9,9%), respecto al trimestre anterior.

El número de hogares en los que todos sus miembros activos estaban parados fue de 243.400, 5.400 menos que el trimestre anterior (2,2%). En relación con el mismo trimestre del año anterior, disminuyeron en un 6,6%, 17.200 hogares menos.

Por su parte, según los últimos datos de paro registrado, de agosto 2023, que recoge el Observatorio ARGOS del SAE, se contabiliza en Andalucía un total de 696.255 personas en situación de paro, de las cuales 272.512 son hombres y 423.743 mujeres. Este dato supone un descenso del paro desde el mes de mayo 2023 cuando se contabilizaron 707.500 personas en paro en Andalucía.

Por otra parte, es importante ahondar aún más en las características de nuestro mercado de trabajo para definir medidas ajustadas, por lo que se toman como referencia las recientes conclusiones del Observatorio ARGOS de agosto de 2023, que analiza los colectivos de interés para nuestras políticas de empleo, resaltando lo siguiente:

**Población joven.** El número de personas paradas menores de 25 años aumenta en Andalucía durante el mes de agosto de 2023 en 403 personas, lo que suponen un incremento relativo del 0,71%. El paro registrado entre los hombres menores de 25 años decrece en 22 respecto al mes anterior (0,08% menos). El paro registrado entre las mujeres menores de 25 años sube en 425 mujeres respecto al mes anterior (1,52% más).

**Personas mayores de 44 años.** Ha aumentado en Andalucía el número de personas paradas mayores de 44 años en 570 más, lo que supone un aumento relativo respecto al mes anterior del 0,15%. En el mes de agosto de 2023 crece el número de hombres parados mayores de 44 años un 0,82% , dato que supone 1.193 hombres más y disminuye el número de mujeres paradas mayores de 44 años un 0,27% respecto al mes anterior ( 623 mujeres menos).

**Población femenina.** Durante el mes de agosto de 2023 el número de mujeres paradas registradas ha subido en 751 más respecto al mes anterior, lo que supone un aumento relativo del 0,18%. Analizando la evolución por provincias, se producen incrementos en el número de mujeres demandantes paradas respecto al mes anterior en las provincias de Cádiz, Córdoba, Granada, Jaén y Sevilla. Destaca por tener la mayor variación absoluta Sevilla con 498 mujeres demandantes paradas más. Sin embargo, Huelva destaca por ser la provincia con mayor variación en términos relativos con un 1,07% menos.

Durante este mes, el 25,96% de las mujeres andaluzas paradas llevan demandando empleo menos de tres meses, mientras que el 28,56% llevan demandando empleo más de dos años.

En el mes analizado, y en todas las provincias andaluzas, la mayoría de las mujeres paradas demandantes de empleo habían trabajado con anterioridad en el sector servicios y suponen un 75,00% del número total de mujeres demandantes paradas en Andalucía. El 12,15% de las desempleadas andaluzas durante el mes



analizado se incorporan por primera vez al mercado laboral. La mayoría de las demandas de mujeres paradas en el mes analizado pertenecen a mujeres de entre 55 y 59 años, suponiendo el 14,90%. Si se distingue por provincias, este hecho se reproduce en la totalidad del territorio andaluz.

Personas desempleadas de larga duración. El número de personas paradas de larga duración ha aumentado en Andalucía en 732 personas, un 0,24% más respecto al mes anterior. Por género, sube el número de hombres parados de larga duración en 364. En el caso de las mujeres, aumenta el número de paradas de larga duración en 368. El número de personas paradas de larga duración decrece en Málaga, se mantiene en Cádiz y aumenta en el resto. Sevilla es la provincia que más variación tiene en términos absolutos con 414 personas paradas de larga duración más. En términos relativos, destaca también Sevilla por presentar la mayor variación con un 0,57% más respecto al mes anterior. Por provincias y género, el número de mujeres paradas de larga duración baja en Málaga, se mantiene en Huelva y sube en el resto de provincias. Sevilla con 254 mujeres más en esta situación destaca por contar con la variación absoluta más abultada. Por otro lado, Almería es la provincia que tiene la mayor variación en términos relativos con un 0,82% más de mujeres paradas de larga duración. El número de hombres parados de larga duración aumenta en todas las provincias, excepto Almería y Cádiz. La provincia que destaca por su variación en términos absolutos es Sevilla con 160 hombres más. En términos relativos, destaca la variación producida en Córdoba con un incremento intermensual del 0,93%.

Personas con discapacidad. En Andalucía, el número de contratos temporales a personas con discapacidad ha descendido respecto al mes anterior (julio) en 124 contratos (38,99%). La contratación temporal a personas con discapacidad disminuye en la totalidad del territorio andaluz. Además, Sevilla destaca por ser la provincia con la mayor variación en términos absolutos con 55 personas con discapacidad menos. Por otro lado, en términos relativos, destaca Granada con una bajada del 62,96% respecto al mes anterior. El número de contratos indefinidos realizados a personas con discapacidad en Andalucía ha bajado un 31,96% respecto al mes anterior, lo que supone un descenso en términos absolutos de 70 contratos indefinidos para este colectivo. Por género, el 63,92% de los contratos temporales a personas con discapacidad en agosto de 2023 han correspondido a hombres. Por género y grupo de edad, el 27,84% de los contratos temporales a personas con discapacidad se han realizado a hombres mayores de 44 años. Entre las mujeres destacan los contratos registrados a mujeres mayores de 44 años con un 18,56%.

Con respecto a la perspectiva de género en la construcción del presupuesto para el SAE 2024, se tienen en cuenta las conclusiones de distintos informes sobre la situación de las mujeres en el mercado de trabajo. Así, el Índice de Igualdad de Género del año 2022, publicado recientemente, mide la situación de la igualdad de género en la UE y revela que se avanza a un ritmo muy lento, con un aumento de tan solo 0,6 puntos desde la edición del año anterior. Como consecuencia, la puntuación media de la UE se sitúa ahora en 68,6 sobre 100 puntos, solo 5,5 puntos por encima de la de 2010.

Dado que el Índice de Igualdad de Género 2022 se centra por primera vez, principalmente, en los datos del primer año de pandemia en 2020, las puntuaciones presentan fuertes señales de alerta en un contexto de incertidumbre continuas.

Por primera vez desde su creación, el índice de igualdad de género ha registrado descensos en las puntuaciones en varios ámbitos principales de dicho índice. La disminución de la tasa de participación en el trabajo indica que es cada vez mayor la probabilidad de que las mujeres pasen un menor número de años de empleadas, lo que obstaculiza las perspectivas de carrera profesional y de adquirir derecho a pensión.

Asimismo, en 2020 participaron menos mujeres que hombres en actividades de educación formal e informal. Además, las mujeres jóvenes se enfrentaron a unos niveles de desempleo más elevados debido a las consecuencias económicas de la pandemia, y las mujeres de origen migrante corrían un riesgo aún mayor.

Una encuesta complementaria elaborada bajo el paraguas del índice de igualdad de género, centrada en aspectos críticos relacionados con el tiempo dedicado a los cuidados no remunerados, puso de manifiesto un aumento de las responsabilidades asistenciales generales durante la pandemia. Sin embargo, el aumento no se distribuyó de manera uniforme entre mujeres y hombres, lo que agravó las desigualdades de género existentes.



Esto es especialmente cierto en el caso de los servicios de atención a la infancia de alta intensidad, en los que el 40% de las mujeres, frente al 21 % normal atendiendo a niños de corta edad. La brecha de género en el trabajo doméstico, intensivo en tiempo, también se amplió durante la pandemia, ya que el 20 % de las mujeres, frente al 12 % de los hombres, realizan tareas domésticas durante al menos 4 horas al día.

Por otra parte, desde organismos internacionales como la OIT y la propia Unión Europea, se está poniendo el acento en sectores especialmente sensibles para la igualdad de género, como es el empleo en el cuidado formal, relacionado directamente con el cuidado informal, en la medida en que la cobertura de uno determina el otro. El informe publicado en 2021 por el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE) "Gender Equality Index 2021 highlights", establece una clasificación de dominios (empleo, salud, recursos económicos, cuidados, formación, etc.) de las mujeres en comparación con los hombres. En lo que respecta al dominio específico del empleo, el resultado sigue apuntando a una significativa y notable desigualdad entre hombres y mujeres:

Con un aumento de solo 0,2 puntos desde 2018, este dominio señala un retroceso en el progreso anual e indica importantes desafíos continuos en materia de igualdad de género en el mercado laboral de la UE. El progreso en el subdominio de la participación de las mujeres en el trabajo se ha desacelerado y continúa la fuerte segregación de género en el mercado laboral.

Las brechas de género en las tasas de empleo a tiempo completo (ETC) siguen siendo extremadamente grandes en algunos ámbitos. La mayor brecha entre mujeres y hombres se produce en el cuidado no remunerado de hijos. Ambos reflejan la influencia negativa de los roles y estereotipos de género en la participación de las mujeres en el mercado laboral y, por lo tanto, en su independencia económica y empoderamiento. El COVID-19 no solo ha revelado divisiones de género en el mercado laboral, sino que sus efectos adversos en las perspectivas de empleo han sido mayores, y es probable que sean más prolongados, para las mujeres que para los hombres como resultado de la segregación de género en el mercado laboral y la alta distribución desigual de las tareas de cuidado no remuneradas.

Finalmente, también se ha tenido en cuenta el enfoque integrado de la igualdad de género y trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Su Programa de Trabajo Decente es de carácter transversal, por lo cual su ejecución es efectiva mediante la aplicación de una política y unas intervenciones institucionales integradas y coordinadas.

Ello supone diferentes objetivos estratégicos, como la promoción de los derechos fundamentales, la creación de empleo, la protección social y el diálogo social. Aplicar un enfoque integrado de la igualdad de género y el trabajo decente y de calidad es uno de los tenidos en cuenta en el proceso de elaboración del presupuesto para 2024 y equivale, por ejemplo, a lograr una mayor igualdad en las oportunidades de empleo y empleabilidad para las mujeres.

## **6.2 Objetivos estratégicos, operativos y actuaciones del programa**

### **OE.1 Implementar el modelo de Gestión Integral.**

#### **OO.1.1 Mejorar la infraestructura de la red de oficinas de empleo: Plan de Modernización de las oficinas de empleo.**

La red de oficinas con la que cuenta el Servicio Andaluz de Empleo constituye la puerta de entrada a la participación por parte de la ciudadanía en las Políticas Activas de Empleo, pues desde las mismas se lleva a cabo la prestación de la mayor parte de los servicios para el empleo. Disponer de unas infraestructuras adecuadas y modernas que garanticen la seguridad y accesibilidad de personas trabajadoras y ciudadanía, es actuación prioritaria del Servicio Andaluz de Empleo.

#### **ACT.1.1.1 Modernización de la infraestructura y el equipamiento de la red de oficinas de empleo.**



El Servicio Andaluz de Empleo cuenta con una red de 193 oficinas de empleo, en distintos regímenes de tenencia (propiedad, alquiler y cesión de uso o dominio). Este parque de oficinas es el derivado de la transferencia de competencias a la Comunidad Autónoma de Andalucía para la gestión de las Políticas Activas de Empleo en el año 2003. Pese a que en dicho parque se han efectuado numerosas actuaciones de adecuación, construcción de nuevos edificios, nuevos alquileres desde que se transfirieron a la Comunidad Autónoma, aún continúa existiendo un volumen importante de oficinas cuyo espacio resulta insuficiente para el personal que hay trabajando en las mismas, así como para el volumen de demandantes que atienden. Por otra parte, es necesaria una mejora para la adaptación a la normativa vigente de prevención de riesgos laborales y de accesibilidad.

**OO.1.2 Contribuir al conocimiento del nuevo modelo de atención y prestación de servicios en el seno de la agencia.**

Para contribuir al cumplimiento de este objetivo operativo, el Servicio Andaluz de Empleo, promoverá la realización de acciones de difusión programadas que acerquen la información sobre nuestros servicios y programas a las personas desempleadas, empresas, entidades colaboradoras y ciudadanía en general, en un momento de especial interés para la organización, ya que la implantación del nuevo Modelo de Gestión Integral requiere de una difusión amplificadora que pondremos en marcha a través de nuestra participación en ferias de empleo, jornadas y eventos relacionados con el empleo.

**ACT.1.2.1 Impulso de la difusión sobre los programas y servicios del SAE.**

La Agencia dispone de distintos canales de información asesoramiento y participación ciudadana adaptados a todos los grupos de interés a los que se dirige este Plan de Comunicación. Para mejorar nuestra imagen de cara a la ciudadanía, tenemos que acercarnos a los agentes implicados (ciudadanía, empresas, agentes sociales, etc.) de una forma ágil y efectiva donde informemos de los programas y servicios que ofrece el SAE.

**OO.1.3 Garantizar la capacitación de los y las profesionales del Servicio Andaluz de Empleo.**

Para garantizar la calidad de los servicios prestados a la ciudadanía por parte del personal del Servicio Andaluz de Empleo es preciso profundizar en su profesionalización, para lo que es clave contar con un Plan de Formación que responda a los distintos puestos y desarrollo profesional del personal de la Agencia.

**ACT.1.3.1 Analizar las necesidades formativas, de acuerdo al modelo de gestión por competencias.**

El Plan de Formación del Servicio Andaluz de Empleo se llevará a cabo en el marco del nuevo Plan de Recursos Humanos del SAE y del análisis funcional realizado, y será la concreción de las necesidades formativas de la plantilla actual. El estudio de las necesidades formativas se realizará mediante los medios de evaluación de necesidades formativas activos hasta el momento.

**ACT.1.3.2 Desarrollo de acciones formativas en cada una de las Líneas de Actividad del SAE.**

Se trata de la materialización de acciones de formación en aras de la profesionalización y capacitación de las personas que integran el conjunto del Servicio Andaluz de Empleo.

**OO.1.4 Promover la transversalidad de género en el Servicio Andaluz de Empleo**

La incorporación del principio de igualdad de forma horizontal-transversal (transversalidad de género) en el



conjunto de sus políticas y su aplicación práctica para avanzar en la igualdad de género como uno de los principios fundamentales para la planificación y el desarrollo de las políticas del Servicio Andaluz de Empleo.

Para avanzar en la transversalización para la igualdad de hombres y mujeres en las políticas públicas en general, y las de empleo en particular, es crucial integrar la igualdad de género como principio informador, y objetivo transversal en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de todas las políticas públicas y medidas específicas para eliminar las desigualdades por razón de sexo.

Crear instrumentos de compromiso como es el caso del Plan de Igualdad como herramienta primordial para incorporar la igualdad efectiva para todo el personal, así como la activación para el empleo en general y con especial interés en los ámbitos de orientación e intermediación, formación y oportunidades de empleo.

#### **ACT.1.4.1 Plan de Acción para la implementación de la transversalidad de la igualdad en las políticas activas del SAE (MRR)**

Este Plan de Acción para transversalizar la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas activas de empleo de la Comunidad Autónoma de Andalucía en el ámbito competencial del Servicio Andaluz de Empleo, es una de las acciones del Proyecto C23102P03 "Acciones para favorecer la transversalidad de género en las políticas de activación para el empleo" y se realiza en coherencia con el Plan de Transversalización de la Igualdad en las Políticas Activas de Empleo que despliega el SEPE a nivel estatal. De hecho, concreta esta planificación de referencia y la complementa a partir de la realidad específica de Andalucía.

La finalidad de este Plan de Acción, de ámbito de aplicación autonómico, es orientar la intervención de la Comunidad Autónoma de Andalucía (CAA), a partir del diagnóstico de situación de la perspectiva de género en el empleo, para que pueda garantizar la transversalidad efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres en las Políticas Activas de Empleo, en el ámbito de actuación del Servicio Andaluz de Empleo, a través de sus servicios y programas comunes. Para ello, incorpora diferentes actuaciones dirigidas a mejorar la empleabilidad y la inserción sociolaboral de las mujeres en Andalucía, con el objetivo de disminuir las brechas de género que existen en el empleo.

#### **ACT.1.4.2 Plan de Igualdad del personal laboral propio del Servicio Andaluz de Empleo**

Diseño y desarrollo de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad del personal laboral propio, en respuesta al diagnóstico inicial de situación, con el objetivo de alcanzar la igualdad real entre hombres y mujeres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

#### **OO.1.5 Promover la seguridad y la salud laboral**

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales, junto a la evaluación de los riesgos y la planificación de la actividad preventiva, es elemento central de la consolidación del sistema preventivo. Su finalidad es lograr la integración de la prevención en la organización y una protección eficaz de la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Como expresión de esta prioridad, la Agencia asume la obligación de integrar de forma efectiva y eficiente la actividad preventiva en el conjunto de las actividades y en todos los niveles jerárquicos en su organización, para así lograr la mejora continua en las condiciones de trabajo.

#### **ACT.1.5.1 Realización de evaluación de riesgos laborales en centros de trabajo.**

La evaluación de los riesgos y la planificación de la actividad preventiva es elemento central de la consolidación del sistema preventivo.



**ACT.1.5.2 Formación en materia de prevención de riesgos laborales**

Entre las líneas de actuación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, se encuentra la realización y divulgación de un plan de formación genérico en materia de prevención de riesgos laborales, de forma que la integración del plan sea efectiva a través del conocimiento del mismo por parte de todas las personas trabajadoras de la organización, así como la implicación de estas a través de su participación en la elaboración.

**OO.1.6 Desarrollar el Centro de Orientación y Emprendimiento (COE).**

Al amparo del 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, el COE andaluz constituye un elemento estratégico de gran relevancia para afrontar con garantías los nuevos retos del mercado laboral, proponer nuevos enfoques a situaciones que tradicionalmente han caracterizado la realidad sociolaboral en nuestro territorio, y garantizar la máxima calidad en la atención a la ciudadanía andaluza, en especial a aquellas personas que tienen mayores dificultades para insertarse laboralmente. En este sentido, el COE asume el objetivo de servir de soporte especializado de apoyo al Servicio Andaluz de Empleo para el diseño y la implementación de nuevos modelos, de carácter innovador, que puedan ser transferidos al resto del sistema de empleo de nuestro territorio.

El COE Andalucía desarrolla cuatro áreas principales de trabajo:

- a) La evaluación de programas y acciones de orientación, así como el fomento de buenas prácticas en materia de orientación y la dinamización de redes colaborativas para el benchmarking en materia de orientación.
- b) El diseño, desarrollo e implementación de proyectos piloto en el ámbito de la orientación, para transferirlos al servicio de Orientación SAE y aplicarlos en la intervención con colectivos con especiales dificultades de inserción.
- c) La formación del personal técnico de orientación, a través de acciones de formación básica, formación permanente para la actualización profesional y del desarrollo de soportes virtuales que faciliten este proceso.
- d) El fomento del emprendimiento a través de actuaciones en materia de orientación que permitan una detección de actitudes y competencias emprendedoras en las personas usuarias, facilitando procedimientos de derivación a dispositivos de la Junta de Andalucía especializados en el desarrollo del proceso emprendedor.

Los hitos y objetivos asociados que el COE tiene actualmente marcados se corresponden con:

1. La rehabilitación, adaptación y puesta en funcionamiento del edificio del COE Andalucía, cuya inauguración está prevista para el 30 septiembre de 2023.
2. La ejecución de programas anuales de actividades asociadas a las áreas de trabajo del COE, para el periodo 2021-2023.

**ACT.1.6.1 Evaluación de programas y acciones de orientación, fomento y transferencia de BBPP y dinamización de redes colaborativas.**

Diseños para la actualización del Sistema de Evaluación al Desempeño Profesional del personal orientador de las Unidades de Orientación colaboradoras (SEDO) y diseño e implementación de un estudio piloto para su consolidación.

**ACT.1.6.2 Diseño de acciones innovadoras y proyectos experimentales en materia de orientación, prospección e intermediación laboral.**

Diseño, desarrollo e implementación de proyectos piloto en el ámbito de la orientación, para transferirlos a



los servicios de Orientación y Atención a la Demanda e Intermediación en el Empleo del Servicio Andaluz de Empleo y aplicarlos en la intervención con colectivos con especiales dificultades de inserción.

**OO.1.7 Incorporar el servicio de inteligencia de negocio y perfilado estadístico para la transformación digital del SAE.**

La transformación digital o digitalización del SAE, en su búsqueda de ofrecer un mejor servicio a la ciudadanía en las competencias asignadas, pasa por rentabilizar, optimizar y generar un valor añadido al volumen de datos e informaciones de los que dispone, genera o tiene acceso el servicio público de empleo.

La aplicación de instrumentos de inteligencia artificial y de negocio posibilita que, las grandes organizaciones con una producción relevante de datos-información, obtenga de manera homogénea, ágil, concluyente y consistente una serie de indicadores que faciliten la gestión, el diseño o la ejecución de las actuaciones o políticas. Se trata de, incorporando herramientas de inteligencia artificial, poner en valor o añadir el extra que supone la generación constante de datos que mejora la gestión o el diseño y priorización de políticas.

Incorporar el valor (iterativo, dinámico y relacionado) de los datos que se generan "de oficio" o ex-profeso a la toma de decisiones es una obligación para las grandes organizaciones con esta característica de amplia y constante producción de variables e información. Incorporar Inteligencia de negocio para el tratamiento y disposición de esta información supone ordenar y operativizar la producción de datos en pro de conocer el estado completo y real de la organización para mejorar e integrar la toma de decisiones que dirijan la puesta en marcha o diseño de políticas públicas.

**ACT.1.7.1 Implantación de la cultura y gobierno del dato.**

Una organización regida por los datos posibilitará la generación de conocimiento suficiente para establecer una toma de decisiones coherente, optimizada y eficiente. Para ello, se requiere un cambio cultural de la organización que capacite y dé la información necesaria para que se pueda desarrollar el gobierno del dato.

Para ello, son necesarias las herramientas técnicas que soporten esta organización liderada por los datos (tecnologías que permitan el registro de los datos necesarios para ser convertidos en conocimiento útil), la selección de indicadores o variables necesarias para obtener, como resultado, esta información y la formación de los equipos humanos que componen la organización para registrar, con consistencia, solvencia y veracidad, los datos necesarios que ofrezcan, finalmente, el conocimiento que facilite la gestión, dirección y estrategia de la organización.

**ACT.1.7.2 Desarrollo, ordenación y tratamiento de la información para casos de uso.**

La incorporación de nuevas herramientas destinadas a garantizar una orientación e intermediación laboral más ajustada a la realidad del mercado laboral andaluz y de la fuerza productiva disponible se consigue con la ordenación y tratamiento de la información con la que se cuenta o se accede desde el servicio público de empleo. La ordenación y tratamiento de dicha información, dirigida a ofrecer un asesoramiento personalizado, prospectivo y dinámico, ofrece como producto una serie de herramientas, aplicaciones o instrumentos, denominados casos de uso, que lo hacen posible.

**OO.1.8 Realizar la prospección permanente del mercado de trabajo y proporcionar información**



**puntual y actualizada.**

Avanzar en el conocimiento del mercado de trabajo, así como las dinámicas que se producen en el mismo es crucial, tanto para la definición de programas y servicios que se adecuen a las necesidades de dicho mercado, como por parte de las personas demandantes y oferentes de empleo para tomar las decisiones más adecuadas, en un contexto de transparencia, y propiciar que se alcance el equilibrio en el mercado de trabajo.

El Sistema de Prospección Permanente del Mercado de Trabajo de Andalucía (Observatorio Argos) es un servicio de información del SAE que proporciona información cuantitativa y cualitativa sobre factores claves para la definición, desarrollo y ejecución de las Políticas Activas de Empleo en la Comunidad Autónoma Andaluza, permitiendo el diseño de planes, actuaciones y programas acordes a los cambios que se producen en el escenario económico, social y laboral y, sobre la base, del análisis cualitativo de las estadísticas obtenidas y explotadas por el sistema.

La prospección del mercado de trabajo es una herramienta clave para conocer el mercado laboral y/o las oportunidades de empleo, de tal forma que se dispone de una mayor información a la hora de favorecer los procesos de orientación profesional e intermediación laboral.

**ACT.1.8.1 Aumentar el grado de conocimiento sobre el mercado laboral de Andalucía.**

A través del Observatorio Argos (Sistema de Prospección Permanente del Mercado de Trabajo), el Servicio Andaluz de Empleo incrementará su información, datos y conocimientos en materia de detección, identificación y diagnóstico de los desequilibrios de la oferta y demanda de empleo. Asimismo, Argos va a permitir disponer de mayor información y datos sobre los yacimientos de empleo, las ocupaciones y profesiones emergentes y aquellas que tienden a desaparecer, así como la relación formación-empleo y su grado de adaptación efectiva, la cualificación, las profesiones, perfiles y competencias profesionales en el sistema productivo, para la ayuda a la toma de decisiones en materia de las distintas políticas de empleo.

**OE.2 Mejorar la activación y empleabilidad, con especial atención a colectivos prioritarios.**

**OO.2.1 Ampliar el ámbito de prestación de servicios para la formación y para el empleo sectorial de las Escuelas de Formación.**

La Red de Escuelas de Formación del SAE está conformada por once centros formativos de carácter sectorial, cuyo objetivo prioritario es la mejora de la empleabilidad de la población activa, a través de la cualificación profesional en las competencias que demanda el mercado laboral.

La planificación de actividad de la Red de Escuelas SAE para la anualidad 2024 se aborda sobre la base de un modelo formativo perfectamente consolidado (evidenciado por el hecho de que cinco de las once Escuelas tienen la calificación de Centros de Referencia Nacional (CRN)) y que posibilita continuar en la línea de ampliar anualmente el ámbito de prestación de servicios para la formación y para el empleo.

En este contexto, la previsión es incrementar en 2024 el alumnado de la Red de Escuelas SAE.

**ACT.2.1.1 Incremento del catálogo de servicios a desarrollar por las Escuelas de Formación del SAE.**

El Servicio Andaluz de Empleo incrementa en 2024 el catálogo de servicios que desarrollan las Escuelas en el ámbito de la Formación Profesional.

En el marco que habilita la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional, las Escuelas SAE se va a potenciar en esta anualidad, junto a la actividad formativa dirigida a personas demandantes de empleo, la formación para la mejora de las competencias



profesionales de personas trabajadoras ocupadas en los sectores vinculados a la actividad de las Escuelas.

**ACT.2.1.2 Dotar a las Escuelas de recursos para la innovación en formación y empleo sectorial.**

Destaca en 2024 el papel que van a desarrollar las Escuelas SAE en materia de investigación e innovación en el ámbito de la Formación Profesional para los sectores vinculados a la Red de Escuelas - la artesanía, la orfebrería y joyería, la producción de carpintería y mueble, la industria extractiva de la piedra natural, y la hostelería e industria del ocio-. Esta línea de actividad se va a desarrollar, a nivel nacional, de manera complementaria a la que realizan las Escuelas SAE calificadas como CRN.

El objetivo final es posibilitar una actualización permanente de la oferta formativa sectorial que imparten las Escuelas SAE, incorporando en ella con carácter experimental, la cualificación en nuevas competencias profesionales que van a ser demandas en el mercado laboral a corto y medio plazo.

En este contexto se avanzará en la incorporación de las nuevas tecnologías en la actividad de las Escuelas, reforzando la formación obtenida por el alumnado vinculada a certificados de profesionalidad, junto con prácticas profesionales no laborales complementarias. Así mismo, se continuará con el diseño de programas de nuevas especialidades formativas para su inclusión en el catálogo nacional con la finalidad de la permanente conexión entre oferta formativa en los sectores de referencia y la colaboración con las empresas de estos sectores en contratos de formación en alternancia.

**ACT.2.1.3 Desarrollo de la Red de Centros de Referencia Nacional en Andalucía para la formación y empleo sectorial.**

En 2023 se inició un nuevo marco de planificación para el periodo 2023-2026 de la actividad de los cinco Centros de Referencia Nacional en Andalucía.

El objetivo marcado para el periodo planificado es complementar a través de los CRN, con la participación directa de los agentes sociales y económicos sectoriales de ámbito nacional, la actividad de las Escuelas desarrollada en el ámbito de la investigación y experimentación, con la finalidad de posibilitar una perfecta conexión entre la oferta formativa y la demanda de nuevas competencias profesionales de las empresas pertenecientes a los sectores de referencia, en virtud de su condición de estratégicos para la economía.

En 2024, se elaborarán y ejecutarán los Planes de Trabajo anuales de los cinco Centros de Referencia Nacional en Andalucía, con una apuesta por la innovación e investigación, la creación de redes y la identificación de buenas prácticas, en el ámbito nacional e internacional, para la mejora de los sistemas de la Formación Profesional sectorial de referencia.

**ACT.2.1.4 Aumento de la Red de Centros de Referencia Nacional en Andalucía.**

En línea con la actuación precedente, se continuará impulsando en 2024 la ampliación de la Red andaluza de Centros de Referencia Nacional y en consecuencia se mantiene el objetivo de creación en Andalucía del sexto CRN en la Escuela de Artesanos de Gelves, especializado en las áreas de vidrio y cerámica.

**ACT.2.1.5 Fomento de la evaluación y acreditación de competencias profesionales en el mercado laboral.**

En 2024, las Escuelas calificadas como CRNs y la Escuela de Gelves como centro asociado al CRN de



Artesanía participarán en el proceso de acreditación oficial de unidades de competencias profesionales que forman parte de un Certificado de Profesionalidad, adquiridas por experiencia laboral o vías no formales de formación, previa evaluación de las mismas. Con ello, la oferta formativa de la Red de Escuelas respondiendo así a las necesidades de la población activa de nuestra Comunidad y las empresas.

#### **OO.2.2 Promover la gestión de servicios y programas de orientación e inserción dirigidos a las personas demandantes de empleo inscritas**

Los programas destinados a la orientación e inserción tienen una incidencia directa sobre las posibilidades de aumento de la población ocupada, por cuanto los primeros mejoran la empleabilidad de las personas a través de la dotación de instrumentos y recursos que apoyen el acceso al empleo y los segundos, mediante el desarrollo profesional con su correspondiente adquisición de competencias transversales y técnicas. Todo ello tiene como consecuencia que se continúe contemplando este objetivo operativo en la actividad normal del SAE, que además se desarrolla a través de programas altamente consolidados en Andalucía.

##### **ACT.2.2.1 Desarrollo y ejecución del Programa de Orientación Profesional.**

La Red Andalucía Orienta y los Programas de Orientación Profesional son los principales vehículos para la prestación de servicio de orientación profesional en Andalucía. La red está integrada por Unidades de Orientación distribuidas por todo el territorio de Andalucía, definidas como el conjunto de recursos humanos, materiales y metodológicos a través del cual se realizan y gestionan las acciones de los programas de Itinerarios de Inserción, Orientación Profesional y Acompañamiento a la Inserción. Cada unidad de orientación está dirigida a la atención de un colectivo concreto de personas desempleadas, así, hay unidades dirigidas a atender a personas desempleadas en general y otras dirigidas a atender a personas desempleadas con especiales dificultades para la inserción.

Los programas de Orientación y Acompañamiento están regulados por el Decreto 85/2003, la Orden de desarrollo de 24 de septiembre de 2016 y la Orden de bases reguladoras de 18 de octubre de 2016, que establece el procedimiento de subvención en concurrencia competitiva para la ejecución de los programas.

##### **ACT.2.2.2 Desarrollo y ejecución del Programa de Acompañamiento a la inserción.**

El Programa de Acompañamiento a la Inserción, tiene por objeto promover la consecución de la inserción laboral, a través de un apoyo intensivo de las personas desempleadas de larga duración o con discapacidad. El Acompañamiento se desarrolla en Unidades de la Red Andalucía Orienta que cuentan con personal técnico especializado para el desarrollo de este programa. Este apoyo consiste en acciones de asesoramiento, tutoría y seguimiento personalizado, contempladas en su Itinerario Personal de Inserción, en las tareas relativas a su candidatura a ofertas de empleo y, en el caso de personas con discapacidad, en las etapas iniciales de su incorporación a un puesto de trabajo durante un periodo que no supere los seis meses.

##### **ACT.2.2.3 Desarrollo y ejecución del Programa de Experiencias Profesionales para el Empleo**

El objetivo del programa es proporcionar a las personas desempleadas usuarias del Programa Andalucía Orienta, que se encuentran desarrollando un itinerario personalizado de inserción, prácticas no laborales en empresas andaluzas, con tutorías que faciliten el acercamiento al mundo laboral y proporcionen el conocimiento de los hábitos, prácticas y valores propios de los entornos laborales a los que la persona



demandante aspira y que son de una duración entre 3 y 9 meses.

**ACT.2.2.4 Convocatoria de proyectos integrales de Jóvenes.**

Programa destinado al desarrollo de Proyectos Integrales que incluye acciones de atención para el empleo (formación y orientación laboral) y acciones para la inserción de personas pertenecientes a colectivos vulnerables. Las acciones de atención son obligatorias para el 40% de las personas participantes que previamente tengan la consideración de persona atendida.

**ACT.2.2.5 Convocatoria de proyectos Alma Jóvenes.**

Esta medida tiene un doble objeto, por un lado promover la adquisición de habilidades conocimientos y experiencia de aprendizaje mejorando la confianza en sí mismos y facilitando la integración en la sociedad y, por otro, favorecer la inserción en el mercado laboral, en una acción formativa o en el sistema educativo de las personas jóvenes andaluzas de 18 a 29 años, ambos inclusive, e inscritas en Garantía Juvenil que se encuentran en situación de desventaja social (que ni trabajan, ni estudian, ni reciben formación).

**OO.2.3 Promover la intermediación para la movilidad sectorial, funcional y geográfica.**

Andalucía, como miembro de la red de cooperación de los Servicios de Empleo Europeos (Red EURES), sigue estableciéndose en el territorio, como un instrumento clave para el seguimiento de la movilidad, el apoyo a la libre circulación e integración de los mercados europeos de trabajo. En la Comunidad Autónoma de Andalucía, la Red cuenta con personal especializado en todas las provincias.

Entre las actuaciones a seguir desarrollando en 2024 cabe señalar:

- El asesoramiento y apoyo personalizado a personas trabajadoras y a empresas.
- La organización y/o difusión de procesos de selección de ámbito europeo.
- La participación y/o diseño y desarrollo de jornadas de empleo en otros países y en Andalucía.
- La puesta en marcha de nuevos instrumentos digitales y formativos que faciliten la continua actualización y conocimiento del personal que presta servicios EURES para una mejora en la prestación de servicios a la ciudadanía andaluza.

**ACT.2.3.1 Atención a las personas demandantes de empleo en las necesidades de asesoramiento y cobertura de vacantes en el ámbito europeo**

En el marco de este objetivo se contemplan aquellas actuaciones de promoción de la intermediación para la movilidad sectorial, funcional y geográfica a través de EURES Transfronterizo Andalucía-Algarve (EURES-T), consorcio formado por el SAE y el servicio público de empleo portugués en el Algarve (IEFP), junto con las principales organizaciones sindicales y patronales, entidades territoriales, universidades y centros de formación de ambos territorios; y a través de EURES en Andalucía, como red de cooperación de los Servicios de Empleo Europeos (Red EURES) para el seguimiento de la movilidad, el apoyo a la libre circulación e integración de los mercados europeos de trabajo.

**ACT.2.3.2 Atención a empresas en las necesidades de asesoramiento y cobertura de vacantes en el ámbito europeo.**

El Servicio Andaluz de Empleo, como miembro de la red EURES, sigue trabajando en la mejora de los servicios a las empresas, presentes a nivel europeo o local con interés por la contratación de personas de



Andalucía y/o de otros países del ámbito europeo, proporcionando sistemas informáticos de ámbito europeo más competentes, que permitan la difusión de las ofertas de trabajo y búsqueda de candidaturas. De igual forma el personal EURES presta apoyo logístico, información sobre aspectos legales y prácticos, de seguridad social, de contratación laboral, sobre organismos competentes en otros países, etc. ligados a la movilidad laboral.

**ACT.2.3.3 Promoción de la atención del servicio de intermediación transfronterizo por las entidades empleadoras.**

La Asociación EURES Transfronterizo Andalucía-Algarve se estructura sobre una estrategia de dar a conocer la red EURES, los servicios especializados EUREST y las oportunidades de empleo que ofrece la región vecina a través de una red de prescriptores en el territorio que están en contacto a diario al colectivo objetivo (personas desempleadas, trabajadoras, estudiantes y empleadoras).

Forma parte de esta estrategia el innovador programa de acercar los servicios EUREST AA a empresas fronterizas de Andalucía y el Algarve a través de los asesorías y gestorías de empresas. Esta actividad que lidera la ACT Eurociudad del Guadiana inició en octubre su fase de diseño y ha sido durante el primer semestre de 2023 su consolidación, para emitir sus resultados en el próximo año 2024. Los servicios EUREST AA en los ámbitos profesionales, donde se registran y perciben los verdaderos obstáculos en el ejercicio de la actividad económica transfronteriza, puede significar que exista un número de usuarios importantes, para casos de informaciones relevantes de utilidad en el territorio fronterizo.

**OO.2.4 Colaborar con las Agencias de Colocación.**

Este objetivo consiste en la colaboración de las agencias adjudicatarias con el Servicio Andaluz de Empleo para la realización de acciones de inserción laboral, orientación profesional y formación dirigidas a jóvenes desempleados y parados de larga duración de todas las provincias de Andalucía, que serán remitidas por el citado organismo a las 2 agencias de colocación adjudicatarias de los cuatro lotes del contrato.

Se derivan 4.000 demandantes y el plazo de duración de los contratos es de 24 meses, prorrogable otros 24.

**ACT.2.4.1 Colaboración público privada entre el Servicio Andaluz de Empleo y las agencias de colocación.**

Para los datos se ha supuesto que el contrato se prorroga otros 24 meses desde febrero de 2023. Se ha estimado que la distribución de los indicadores por sexo es del 60% hombres y 40% mujeres, salvo el indicador de Inserciones verificadas que se ha contemplado un porcentaje del 40% hombres y 60% mujeres. Es decir, los mismos porcentajes que se han previsto en el Plan de Acción Anual de 2022.

**OE.3 Potenciar la atención integral a personas y empresas a través de la cartera de servicios.**

**OO.3.1 Avanzar en la gestión integral de la demanda de empleo y/o servicios y atender las necesidades de información de las personas.**

El acceso al Servicio Andaluz de Empleo se efectuará principalmente a través de la auto-inscripción de la persona demandante de empleo, con la posterior elaboración del Perfil Individualizado de la persona mediante un proceso de atención integral en el marco del modelo de gestión del SAE (MGI), que permita la evaluación y actualización curricular de la persona para la mejora de su empleabilidad.



Dicha evaluación requerirá el uso y apoyo en las nuevas herramientas de perfilado para la identificación de la situación de partida de la persona demandante, de sus competencias, formación, experiencia profesional, expectativas y necesidades de forma transversal en una atención personalizada e integral.

En el caso de colectivos prioritarios y/o específicos que requieran una atención más especializada, se habilitarán los protocolos necesarios para el desarrollo de dicha atención bien directamente, a través de las oficinas de empleo, o bien a través de aquellas entidades, públicas o privadas, colaboradoras para ello. Así como la atención y evaluación de cualquier situación de interseccionalidad, tal y como establece el artículo 56 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

La atención prestada implicará no sólo facilitar el acceso a la información necesaria para la mejora de la empleabilidad y el acceso a los servicios consensuados sino el asesoramiento y tutorización integral de forma continuada, para el desarrollo de un itinerario o Plan Personalizado de Actuación en las Oficinas de Empleo del SAE, en caso necesario. Los servicios que se concreten en el itinerario quedarán formalizados y comprometidos a través de un Acuerdo de Actividad, suscrito entre la persona demandante y el SAE.

Por último, la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, recogerá para su implementación, los servicios garantizados previstos en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo que deberá ser regulada reglamentariamente. Asimismo, de acuerdo a la citada Ley, sin perjuicio de recibir una atención presencial personalizada e inclusiva, para garantizar la provisión continua de los servicios propios del Sistema Nacional de Empleo, está previsto avanzar en el diseño, adicionalmente y con carácter accesorio, de una cartera digital de servicios, asegurándose la plena accesibilidad y la no discriminación en la utilización de esta herramienta tecnológica.

#### **ACT.3.1.1 Inscripción y atención a la demanda.**

La inscripción de la demanda es el proceso mediante el cual una persona adquiere la condición de demandante de empleo y/o servicios en el Servicio Andaluz de Empleo, quedando su demanda en situación de alta en el mismo.

Para agilizar y dar más autonomía a las personas que quieren inscribirse por primera vez se ha creado el formulario de autoinscripción, donde pueden incluir los datos que consideren necesarios para su demanda. Este formulario está disponible a través de Área de gestión web y en breve lo estará en la APP. Esta funcionalidad se une así a otras como la solicitud de cita previa, tanto para apoyar a la persona en el proceso de autoinscripción, como para el resto de gestiones, tal como se venía haciendo hasta ahora. También se pone a disposición de la ciudadanía la posibilidad de solicitar cita a través del servicio telefónico en un amplio horario (de 8:00 a 20:00 h) y de forma sencilla y rápida, asegurando una atención especializada, con los máximos niveles de calidad dentro del marco de la Norma UNE-EN-ISO 9001.

Esta cita previa, podrá ser telefónica o presencial, atendiendo a las necesidades de la personas demandantes o las actuaciones específicas a realizar.

Disponer de una información completa, correcta y actualizada sobre las personas inscritas en el Servicio Andaluz de Empleo es uno de los pilares básicos para la definición del perfil profesional de las personas demandantes de empleo y/o servicios y, ello va a repercutir directamente en el ajuste de los procesos de intermediación y su participación en los distintos programas de políticas activas de empleo. Por ese motivo se está implantando un nuevo modelo integrado que va a permitir dar un trato más personalizado y valioso a las personas demandantes.

#### **OO.3.2 Mejorar la relación con las entidades empleadoras y gestionar la oferta de empleo existente en**



**el mercado laboral.**

Adecuarse a las necesidades del sector empresarial de la Comunidad Autónoma de Andalucía constituye otro pilar básico para el diseño y ejecución de las Políticas Activas de Empleo, pues éstas determinan la oferta de empleo en el mercado de trabajo. Por ello, atender las necesidades de las empresas en materia de recursos humanos, y sus obligaciones legales, constituye un objetivo esencial del SAE, en su labor de agente para la intermediación laboral.

**ACT.3.2.1 Gestión de puestos de trabajo ofertados a través del Servicio Andaluz de Empleo.**

El Servicio Andaluz de Empleo gestiona la Intermediación Laboral como un servicio público y gratuito que garantiza la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la no discriminación y la plena transparencia en su funcionamiento. El procedimiento de gestión de ofertas de empleo del Servicio Andaluz de Empleo se estructura en las siguientes fases: Solicitud, por parte de la entidad empleadora, una oferta de empleo, cumplimentación del formulario, con la definición del perfil requerido, validación de la oferta, y publicación de la misma, a través de la difusión o de mecanismos de búsquedas, gestión de candidaturas, comprobación de idoneidad, comprobación de disponibilidad, seguimiento y conclusión de la oferta.

**ACT.3.2.2 Atención a las necesidades de recursos humanos de las empresas a través de gestión de la ofertas de empleo difundidas.**

Como Servicio Público de Empleo, el SAE intermedia en el mercado laboral poniendo en contacto a entidades empleadoras, tanto privadas como públicas, con personas demandantes de empleo. Este servicio, sin coste alguno para ambas partes, permite a las empresas acceder a una amplia base de datos de demandantes para cubrir sus vacantes, contando además con el soporte de personal técnico de empleo, especializado, que puede orientarle y asistirle durante todo el procedimiento.

La revisión y actualización que se está llevando a cabo en el proceso de gestión de ofertas de empleo, en línea con el nuevo Modelo de Gestión Integral, tiene como uno de sus principales objetivos, el incremento del volumen de ofertas en los que el SAE intermedia. Para ello, se está rediseñando un procedimiento que facilita a las empresas la publicación y gestión de sus ofertas de empleo, a través de tres modalidades diferenciadas (autogestión, con apoyo y singular) y que se espera esté disponible durante el primer trimestre de 2024.

**ACT.3.2.3 Atención a las necesidades de información y asesoramiento por parte de las empresas.**

El SAE facilita a las empresas información y/o asesoramiento en materia de empleo. Tanto sobre programas, incentivos y subvenciones para el fomento del empleo de la propia Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, como de otros organismos autonómicos o nacionales.

Este servicio, que se presta, tanto de forma reactiva, a solicitud de las propias empresas, como proactiva, a iniciativa del Servicio Andaluz de Empleo es, por lo general, valorado de forma muy positiva por las entidades usuarias y en muchas ocasiones supone la primera toma de contacto entre la empresa y el SAE. En este sentido, buscamos que la empresa utilice los servicios que le podemos ofrecer tantas veces como sea necesaria, por lo que valoramos su fidelidad y por ello proponemos un indicador que mida aquellas empresas clientes que reciben dos o más servicios.

**ACT.3.2.4 Gestión de la comunicación de las contrataciones laborales.**

El Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula la comunicación del contenido de los



contratos de trabajo y de sus copias básicas a los Servicios Públicos de Empleo, y el uso de los medios telemáticos en relación con aquella, establece la obligatoriedad para las entidades empleadoras de comunicar a los Servicios Públicos de Empleo, en el plazo de los diez días hábiles siguientes a su formalización, el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito.

Con objeto de facilitar el cumplimiento de esta obligación por parte de las empresas, el Servicio Andaluz de Empleo asume la tarea de gestionar las autorizaciones administrativas para realizar este proceso, desarrollar y mantener las aplicaciones informáticas destinadas necesarias, así como mantener una coordinación y comunicación continua con el SEPE para el mantenimiento del sistema adecuado a las posibles variaciones de la norma.

#### **OE.4 Aumentar la activación laboral de las mujeres y su participación en el mercado de trabajo.**

##### **OO.4.1 Incrementar la participación de las mujeres en los programas de activación y mejora de la empleabilidad.**

Con este objetivo se busca impulsar la presencia de mujeres en las distintas medidas de políticas activas de empleo, de tal manera que se reduzcan las brechas de género. Específicamente se impulsará su inclusión preferente en aquellas convocatorias que tengan como destinataria a la ciudadanía.

##### **ACT.4.1.1 Convocatoria de proyectos Alma mujeres**

Esta medida tiene un doble objeto, por un lado promover la adquisición de habilidades conocimientos y experiencia de aprendizaje mejorando la confianza en sí mismas y facilitando la integración en la sociedad y, por otro, favorecer la inserción en el mercado laboral, en una acción formativa o en el sistema educativo de mujeres con alta vulnerabilidad.

##### **OO.4.2 Desarrollar actuaciones para mejorar la empleabilidad e inserción laboral del número de mujeres víctimas de violencia de género.**

Con el objetivo general de conseguir un mejor posicionamiento laboral de las mujeres víctimas de violencia de género, a través de su participación en acciones de inserción socio laboral que les permita reforzar su empoderamiento y mejorar su empleabilidad, desde la Agencia se desarrollarán acciones de inserción sociolaboral para este colectivo en colaboración con otras entidades, que trabajen tanto en las competencias prelaborales como en su cualificación y mejora de la empleabilidad. Para ello, además, se contemplarán medidas complementarias y de apoyo en el ámbito personal y del cuidado.

Especial atención se prestará al papel de las empresas, desarrollando actividades tanto de sensibilización como de intermediación con ella; y, a su vez, se analizarán las causas del difícil acceso y mantenimiento en el empleo con el fin de disponer de elementos de juicio para el establecimiento de nuevas estrategias y metodologías de trabajo con las mujeres y con las empresas en las que desempeñan su trabajo.

Además, para poder ofrecer unos servicios de calidad y una atención especializada a estas mujeres, se impartirá una formación continuada a los y las profesionales que prestan orientación, servicios de asesoramiento directo en la red de recursos del SAE.

##### **ACT.4.2.1 Desarrollo de proyectos integrales de inserción destinados a mujeres víctima de violencia de género.**



Desarrollo de actuaciones que faciliten la inserción laboral y la mejora de empleabilidad de las mujeres mediante un proceso integral de atención en el que se desarrollen acciones de empleo destinadas a mejorar el desarrollo personal y la cualificación profesional de las mujeres, proveyéndolas de experiencia laboral y su posible inserción.