



SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO



1. COMPETENCIAS DE LA SECCIÓN

1.1 Competencias de la sección

El Servicio Andaluz de Empleo (SAE), creado mediante Ley 4/2002, de 16 de diciembre, se crea como un 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.

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 reordenación del sector público iniciado con la aprobación del Decreto-ley 5/2010, de 27 de julio, se aprueba la 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 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.

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.

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.

La Agencia se adscribe a la Consejería competente en materia de Empleo, concretamente a la Secretaría General de Empleo y Trabajo Autónomo y tiene su sede institucional en la ciudad de Sevilla, sin perjuicio de que las estructuras organizativas y unidades operativas desconcentradas que la componen puedan tener sedes distintas.

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, tiene como objetivos específicos el ejercicio de las competencias en materia de empleo y, en particular, las siguientes: Fomento del empleo, Orientación e información y Prospección, registro de demanda e intermediación en el mercado de trabajo.

Para el cumplimiento de estos objetivos la Agencia ejerce las siguientes funciones:

1.ª Elaboración de los anteproyectos de los planes de empleo.

2.ª La planificación, gestión, promoción y evaluación de los distintos programas y acciones para el empleo, competencia de la Comunidad Autónoma, y en particular los siguientes:

- Los relativos a fomento del empleo.



- La orientación e información profesional y las acciones de apoyo para la mejora del empleo.
 - La intermediación laboral, el registro de demandantes de empleo, la recepción de comunicación de contratos y la gestión de la red Eures en Andalucía. La coordinación con la Consejería competente en materia de formación profesional para el empleo para el desarrollo de las funciones de intermediación laboral y el conjunto de programas y medidas de orientación y formación, al objeto de mejorar las posibilidades de acceso al empleo, adaptación de la formación y recualificación.
 - La prospección del mercado de trabajo y la difusión de información sobre el mercado laboral.
 - La colaboración con los medios de comunicación de masas tanto para promocionar los distintos planes de empleo como para transmitir valores culturales y éticos que estimulen la cantidad y calidad del empleo.
 - La autorización de la condición de centros colaboradores o asociados a aquellas entidades que participen en la ejecución de actividades que sean competencia del Servicio Andaluz de Empleo, así como la autorización y demás competencias sobre las agencias de colocación que actúen en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
 - La promoción y el desarrollo del empleo local, atendiendo a las necesidades específicas de cada territorio y en coordinación con las Administraciones Locales.
- 3.ª La resolución de las convocatorias de ayudas y subvenciones y la suscripción de convenios de colaboración, referentes a las competencias gestionadas por el Servicio Andaluz de Empleo.
- 4.ª La asistencia técnica a los distintos órganos de la Administración de la Junta de Andalucía y a los de otras Administraciones Públicas, cuando sea requerido para ello, en materia de empleo.
- 5.ª La ejecución, como competencias propias, de las acciones formativas que en el ámbito de la formación profesional para el empleo se determinen, conforme a la planificación de la oferta formativa que efectúe la Consejería competente en materia de formación profesional para el empleo. A tales fines, gestionará, como competencias propias, los centros de formación para el empleo que se determinen por parte de la Consejería competente en formación profesional para el empleo.
(Mediante Resolución de 8 de marzo 2016, del Servicio Andaluz de Empleo, se ha delegado las competencias para la gestión de los Centros de Formación para el Empleo y la ejecución de las funciones previstas en este apartado en las personas titulares de las Direcciones Provinciales del SAE.)
- 6.ª Cuantas otras funciones le sean atribuidas, para su ejercicio como competencias propias, por cualquier norma o acuerdo del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía o aquéllas que, en un futuro, pudieran ser transferidas a la Junta de Andalucía en materia de política de empleo.

1.2 Estructura de la sección

El Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia sobre reestructuración de las Consejerías, en su artículo 5, determina las competencias que corresponden a la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo y ascribe el Servicio Andaluz de Empleo a la misma. La implementación de este decreto se desarrolla en el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, que regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo y donde especifica que el Servicio Andaluz de Empleo, bajo a la Presidencia de la persona titular de la Viceconsejería, se estructura para el ejercicio de sus competencias en los siguientes órganos directivos centrales:

- . Dirección Gerencia
- . Dirección General de Políticas Activas de Empleo
- . Dirección General de Intermediación y Orientación Laboral

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:

Organización central

1.º Órganos de Dirección:

Órganos unipersonales:

- La Presidencia.
- La Dirección-Gerencia.
- Las Direcciones Generales.

Órganos colegiados:

- El Consejo de Administración.

2.º Órgano Consultivo:

- El Consejo Asesor.

3º Órgano de control:

- La Comisión de Control.

Organización periférica:

- Direcciones Provinciales.
- Comisiones Provinciales.
- Áreas Territoriales de Empleo.
- Oficinas de la Agencia.

2. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE LA SECCIÓN

La planificación de las actuaciones del Servicio Andaluz de Empleo a largo plazo se rige por:

- La programación europea para el periodo 2014-2020 concretada en los Programas Operativos Fondo Social Europeo y Empleo Juvenil.
- La Agenda por el Empleo Plan Económico de Andalucía 2014-2020, cuya finalidad es definir el planteamiento estratégico de desarrollo regional para Andalucía que permita impulsar el crecimiento económico y el empleo.
- La Estrategia Industrial de Andalucía 2020, que tiene por finalidad convertir a la industria en el motor del nuevo modelo productivo de Andalucía a través de la mejora de la competitividad de las empresas, de su capacidad innovadora, de su presencia internacional y de la cualificación de los recursos humanos que trabajan en la industria, capaz de generar empleo estable y de calidad en nuestra región. En la Estrategia Industrial de Andalucía, el Gobierno andaluz ha establecido como objetivo el aumento del empleo industrial.

En especial, se atenderá a las mujeres como grupo poblacional, a las personas desempleadas de larga duración y mayores de 45 años, a las personas con discapacidad, a las personas en situación de riesgo de exclusión, así como a aquellas personas que puedan ser incluidas en la definición que el Reglamento (UE) nº 651/2014, de 17 de junio, establece de "trabajadores desfavorecidos".



3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA SECCIÓN

OE.1 Mejorar las posibilidades de acceso al empleo de las personas desempleadas y la promoción profesional de las ocupadas

Con el objetivo final de promover la inserción laboral y el mantenimiento del empleo, se propone este objetivo estratégico que responde a la función de mejora de la empleabilidad que motiva las actuaciones que el SAE desarrolla. Se ha querido recuperar la visión más amplia del trabajo del SAE, de manera que no se limita a la población desempleada, sino que también tiene en cuenta a la ocupada que busca mejorar su situación laboral. Además, se contempla también la labor que se desarrolla con las empresas dada su relevancia para la recuperación del empleo.

Se tienen en cuenta también los colectivos que presentan mayores dificultades de inserción, mediante la definición de objetivos y actuaciones específicas para los mismos.

OE.2 Favorecer la adecuación de los perfiles de las personas desempleadas y las necesidades de las empresas

La mejora de la empleabilidad de las personas demandantes de empleo, a través de los itinerarios personalizados de inserción y el perfilado como herramienta de definición y diseño de los mismo, propiciará una mayor adecuación a las necesidades de personal de las empresas.

Junto a ello, se contempla también toda labor que se desarrolla con las empresas, en términos de información, gestión de ofertas, u otras, dada su relevancia para la recuperación del empleo.

OE.3 Promover y gestionar la mejora continua del SAE

Con el objetivo de promover la mejora continua en el seno de la organización, se establece este objetivo estratégico para garantizar la calidad de los servicios que, en materia de empleo, el SAE ofrece a los distintos grupos de interés.

Se prestará una especial atención a las potencialidades que el uso de las tecnologías y la definición de procesos tienen para impulsar cambios organizacionales que redundarán en la consecución de los otros objetivos estratégicos en el medio plazo.

Esto unido a la necesidad de continuar promoviendo la cultura de evaluación de las políticas públicas, así como de la introducción de nuevos avances y mejoras desde un escenario de trabajo conjunto de todas las partes implicadas en la Agencia.

OE.4 Promover activación laboral de las mujeres y la igualdad efectiva de oportunidades de mujeres y hombres para acceder al empleo

El acceso al empleo tiene un plus de dificultad cuando se trata de las mujeres. Es por ello por lo que, desde el Servicio Público de Empleo, hay que actuar para reforzar actuaciones que incidan en la mejora de la empleabilidad y el acceso al empleo de las mujeres, como elementos fundamentales para su inserción laboral. Sólo así se lograrán avances reales en la igualdad entre hombres y mujeres, en tanto que el empleo, como factor de inclusión social, aporta un factor de igualdad y empoderamiento de las mujeres.

En especial, se recoge y presta atención a las actuaciones a abordar con las mujeres víctimas de violencia de género.

4. ESTRUCTURA ECONÓMICA DEL GASTO



4.1 Breve explicación de la estructura del gasto

- Capítulo 1. Financia el gasto del personal de la Administración General y al Personal de Catálogo.
- 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 articuladas del Capítulo IV, el Servicio Andaluz de Empleo pone en marcha diversos programas para desarrollar sus competencias en la gestión de Políticas Activas de Empleo, con el fin de incentivar la contratación, la creación de empleo local a través de la promoción al desarrollo local y otros programas dirigidos a colectivos con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo, sobre todo para personas con discapacidad.
- Capítulo 6. Refleja las inversiones realizadas en las sedes del Servicio Andaluz de Empleo, especialmente en las oficinas de empleo.

Capítulos	2019	%
1 GASTOS DE PERSONAL	134.964.043	22,4
2 GTOS.CORRIENTES BIENES Y SERV.	34.371.077	5,7
3 GASTOS FINANCIEROS	500.000	0,1
4 TRANSFERENCIAS CORRIENTES	396.334.298	65,8
5 FONDO DE CONTINGENCIA		
Operaciones Corrientes	566.169.418	94,0
6 INVERSIONES REALES	21.084.518	3,5
7 TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	15.067.700	2,5
Operaciones de Capital	36.152.218	6,0
OPERACIONES NO FINANCIERAS	602.321.636	100,0
8 ACTIVOS FINANCIEROS		
9 PASIVOS FINANCIEROS	140.000	
OPERACIONES FINANCIERAS	140.000	
TOTAL	602.461.636	100,0

4.2 Resumen de las partidas cuantitativamente más importantes

Las partidas cuantitativamente más importantes son las de capítulo 4 permitiendo desarrollar las principales actuaciones del Servicio Andaluz de Empleo, dirigidas a incidir de manera directa en la creación y mantenimiento del empleo, mejorando las condiciones de empleabilidad de la ciudadanía andaluza, a los efectos de disminuir la tasa de desempleo estructural.

5. PRINCIPALES NOVEDADES RESPECTO AL PRESUPUESTO VIGENTE

Se incluye en la planificación del Servicio Andaluz de Empleo dos objetivos estratégicos nuevos. Un objetivo para favorecer la adecuación de los perfiles de las personas desempleadas y las necesidades de las empresas, y otro objetivo estratégico de género para promover la activación laboral de las mujeres y la igualdad efectiva de oportunidades de mujeres y hombres para acceder al empleo.

Entre las novedades para 2019 podemos destacar las siguientes:



- Incentivos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, para sustituir a personas trabajadoras en periodos de suspensión o interinidad por maternidad, paternidad etc.
- Convocatoria extraordinaria programa de de orientación y acompañamiento para dar cobertura a zonas o colectivos de atención previstos en el mapa de ouientación que no han quedado cubiertas en la convocatoria ordinaria.
- Programa de prácticas transnacionales para la mejora de la empleabilidad de las personas jóvenes mediante la adquisición de experiencia profesional no laboral en el ámbito europeo.
- Programa de desarrollo de itinerarios personalizados de inserción laboral y formación para el empleo dirigidos a víctimas de violencia de género.
- ITI-Cádiz (Inversión Territorial Integrada) con una línea de prácticas profesionales para el empleo y otra de incentivos a la contratación de personas provenientes de prácticas.

6. COMENTARIOS A LA ESTRUCTURA FUNCIONAL DEL GASTO

En la sección 1039 Servicio Andaluz de Empleo se gestiona el programa 32L "Empleabilidad, Intermediación y Fomento del Empleo".

Los principales cambios en términos económicos del Anteproyecto de Presupuestos del ejercicio 2019 con respecto al presupuesto del ejercicio 2018 son los siguientes:

- El presupuesto global del Programa se reduce principalmente por la reducción de la envolvente financiera del Servicio 16. Envolvente que también conlleva que se incrementen los créditos destinados a transferencias corrientes y disminuyan los correspondientes a transferencias de capital.

Como principales novedades en el ámbito económico-presupuestario se destaca la siguiente:

- Se incrementa el peso de las transferencias corrientes toda vez que las principales actuaciones están dirigidas a incidir de manera directa en la creación y mantenimiento del empleo, mejorando las condiciones de empleabilidad de la ciudadanía andaluza, a los efectos de disminuir la tasa de desempleo estructural.

Programa	2019	%
32L EMPLEABILIDAD, INTERMEDIACIÓN Y FOMENTO DEL EMPLEO	602.461.636	100,0
TOTAL	602.461.636	100,0

PROGRAMA 32L- EMPLEABILIDAD, INTERMEDIACIÓN Y FOMENTO DEL EMPLEO

6.1 Diagnóstico de la situación que justifica la intervención pública

Los últimos datos de la Encuesta de Población Activa correspondientes al primer trimestre de 2019 sitúan la tasa de paro para Andalucía en 21,08 con un importante diferencial entre la tasa para los hombres, que se sitúa en el 17,49 y la de las mujeres que supone el 25,37, con un diferencial de casi ocho puntos entre ambas. Esta misma diferencia se observa tanto en las tasas de actividad como de empleo, para la primera las mujeres presentan un diferencial de 12,69 puntos con respecto a la tasa de los hombres, y para el caso de la tasa de empleo, la diferencia de las mujeres es de 14,43 puntos, es decir frente a una tasa de empleo de las mujeres del 37,65 la de los hombres alcanza el valor de 52,08. Es decir, una de cada cuatro mujeres que quiere y puede trabajar en Andalucía se encuentra en situación de desempleo.



Además, se sigue manteniendo una importante diferencia si se compara con el dato medio para el conjunto de España. La tasa de paro del primer trimestre del 2019 para España se sitúa en el 14,7 frente al referido anteriormente 21,08 para el conjunto de Andalucía. Por sexos, si bien para la tasa de paro andaluza es superior en ambos sexos (para los hombres en España el dato de la tasa de paro es de 12,9 y el de las mujeres es del 16,74), es de destacar el mayor diferencial de la tasa de paro de las mujeres en la comparación con el dato para el conjunto del estado español.

Ahora bien, es de destacar que, frente al incremento con respecto al trimestre anterior del dato español, en Andalucía se produce una leve reducción en la tasa con respecto a la del cuarto trimestre de 2018 (en la que se situaba en 21,26) con un compartimiento de descenso similar tanto para hombres y mujeres. Por su parte, si se compara el dato del primer trimestre de 2019 con el del mismo trimestre del año anterior, se observa que en Andalucía la reducción es superior tanto para hombres como para mujeres. Ello induce a pensar que se está logrando una efectiva bajada en el desempleo, en tanto en cuanto además se han superado los 3,1 millones de población andaluza ocupada, que se soporta principalmente por el incremento de las mujeres ocupadas. Pese a este mejor comportamiento, sigue poniéndose de manifiesto que la elevada tasa de desempleo sigue siendo un problema inherente a la estructura económica y productiva de Andalucía, y se siguen necesitando políticas mucho más estructurales y territorializadas para abordar el problema del desempleo en Andalucía.

Indagando sobre las causas de la diferencia entre hombres y mujeres, se observa que se sigue manteniendo un importante componente asociado a los roles de género. Según los datos disponibles en el Observatorio ARGOS del Servicio Andaluz de Empleo, la formación, sigue siendo un importante factor diferenciador del desempleo de las mujeres, de manera que la incidencia del paro es mayor entre las mujeres de menor cualificación: la tasa de paro supera o se aproxima al 40% entre las mujeres andaluzas con niveles formativos inferiores. Por su parte, la mayoría de los contratos registrados corresponden a mujeres con estudios secundarios.

Otro elemento que destacar del mercado laboral de las mujeres se refiere a su preeminencia en sector o actividades asociadas a roles de género, por ejemplo, el Sistema Especial de Empleados de Hogar del Régimen General es el que mayor peso femenino tiene. Las mujeres también son mayoría entre los trabajadores afiliados al Régimen Especial Agrario. Entre las ocupaciones con más contratos a mujeres destacan los Trabajadores de los cuidados personales a domicilio y los Empleados domésticos: nueve de cada diez contratos registrados para el desempeño de estas profesiones en Andalucía han correspondido a mujeres. En línea con este sesgo sectorial, hay que señalar también que en marzo de 2019 la mayoría de las mujeres paradas con experiencia profesional proceden del sector servicios, y suponen un 74,43% del número total de mujeres demandantes paradas en Andalucía. Así, además de favorecer políticas de empleo que aumenten la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo, es primordial actuar de manera que se potencie su participación en sectores y ocupaciones que se alejen de los estereotipos de género (mujeres cuidadoras, en ocupaciones con escasa cualificación requerida,...).

Igualmente, quedan grupos de población o situaciones específicas que requieren de actuaciones para la mejora de las condiciones laborales; por ejemplo, para el caso de la población joven (menores de 25 años) las tasas de paro para el mismo período siguen siendo más de 20 puntos superiores a la del total de la población andaluza, destacando el caso de las mujeres jóvenes se llega al 46,54 de tasa de paro en el último trimestre publicado de la EPA, aumentando con respecto al trimestre anterior en casi dos puntos. Por su parte, el paro registrado entre los hombres menores de 25 años crece en 543 respecto al mes anterior (1,63% más) y entre las mujeres menores de 25 años desciende en 31 mujeres respecto al mes anterior (0,09% menos). Durante el mes de marzo de 2019, algo menos de la mitad de los hombres parados menores de 25 años no han tenido un empleo anterior (44,48%), seguidos de los que proceden del sector servicios (34,38%). El 46,46% de las mujeres menores de 25 años que son paradas registradas pertenecen al sector servicios. En segundo lugar, el 45,26% de las mujeres paradas pertenecen al grupo que no han tenido empleo anterior.

Otro de los colectivos más afectados es el de las personas paradas de larga duración. Casi el 40% de las personas registradas como paradas en marzo de 2019 lleva más de 12 meses en desempleo.



6.2 Objetivos estratégicos, operativos y actuaciones del programa

OE.1 Mejorar las posibilidades de acceso al empleo de las personas desempleadas y la promoción profesional de las ocupadas

OO.1.1 Promover las políticas activas locales de empleo

Entre las áreas que se incluyen en la definición de políticas activas de empleo tiene un lugar principal el desarrollo local generador de empleo.

Es en los mercados locales de empleo donde se generan las principales oportunidades para la inserción de las personas desempleadas. Por ello que se sigue apostando por la dinamización de estos mercados locales, a través de medidas que mejoren la empleabilidad de las personas demandantes de empleo y un mayor acercamiento a las necesidades de sus empresas.

En especial, se recoge aquí las actuaciones destinadas a colectivos específicos que, principalmente por su edad, encuentran dificultades en el acceso al empleo.

ACT.1.1.1 Iniciativas de cooperación local

La Iniciativa de cooperación local trabaja la mejora de la empleabilidad de colectivos que requieren esta atención preferente, a través de su contratación para el desarrollo de proyectos en los municipios andaluces, en obras y servicios que, además, revierten de manera directa en la sociedad en su conjunto. La nueva regulación de estas iniciativas, más conocidas como planes de empleo, cuenta con novedades y mejoras encaminadas a un mayor beneficio comunitario y personal de las personas participantes. Se contemplan tres grupos de edad destinatarios:

- las personas desempleadas menores de 30 años, inscritas en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil;
- las personas desempleadas con edades comprendidas entre los 30 y 44 años; y
- las personas de más de 45 años;

Además, las personas destinatarias contarán con acciones de orientación y tutorización, con el fin de promover su activación e inserción laboral, a través del asesoramiento especializado y personalizado por parte de profesionales de orientación y de personal técnico de inserción.

(art. 17 Decreto 192/2017, de 5 de diciembre).

ACT.1.1.2 Iniciativa de bono de empleo

Esta medida tiene por objeto incentivar la creación de empleo y facilitar la incorporación al mercado laboral de las personas jóvenes andaluzas, así como fomentar la estabilidad en el empleo de las personas que hayan sido destinatarias del bono, incentivando su contratación. (Orden 6 de mayo de 2018).

OO.1.2 Favorecer el empleo de calidad y la inserción estable.

Las ayudas económicas a las empresas y entidades empleadoras que generen puestos de trabajo pueden contribuir positivamente a una mejora de la situación del mercado de trabajo y a la creación de empleo. Además es de especial interés las actuaciones que se desarrollan con colectivos con especiales dificultades de inserción, tales como las personas con discapacidad o las personas en riesgo o situación de exclusión, así como las recientemente definidas como colectivos prioritarios en la líneas de incentivos al empleo estable: personas desempleadas de larga duración; personas mayores de 45 años, que hayan estado inscritas en el



Servicio Andaluz de Empleo como demandantes no ocupados, al menos, durante los 6 meses ininterrumpidos anteriores a la formalización del contrato; personas con discapacidad; mujeres víctimas de violencia de género; personas en riesgo o situación de exclusión social que, en los doce meses anteriores a la formalización del contrato por el cual se solicita el incentivo, haya mantenido una relación laboral con una empresa de inserción; personas residentes en Zonas Desfavorecidas de Andalucía, o en Zonas de Inversión Territorial Integrada, determinadas por la administración competente; personas transexuales y transgénero; personas que en el momento de la contratación incentivada estén desarrollando un Itinerario Personalizado de Inserción.

ACT.1.2.1 Incentivos a la contratación indefinida

La contratación laboral con carácter indefinido de personas desempleadas inscritas como demandantes de empleo no ocupadas en el Servicio Andaluz de Empleo, así como la transformación de contratos de duración determinada en indefinidos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, siempre que la jornada de trabajo no sea inferior a 20 horas semanales.

ACT.1.2.2 Incentivos a la ampliación de jornada de contratos indefinidos

Esta medida tiene por objeto incentivar la ampliación de la jornada laboral de las personas trabajadoras andaluzas que tengan un contrato de trabajo de duración indefinida con jornada parcial.

Será subvencionable la ampliación de una jornada parcial a una jornada completa, entendiéndose por tal, la jornada ordinaria de trabajo que se contemple en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

OO.1.3 Favorecer el empleo de colectivos con dificultades de inserción

La acción de las políticas de empleo recogidas en este objetivo se orienta al fomento de la contratación y el mantenimiento en el tiempo de la misma de aquellos colectivos que presentan especiales dificultades de inserción, tales como las personas con discapacidad o las personas en riesgo o situación de exclusión.

En este caso se trata de establecer actuaciones tanto en el mercado ordinario como en el protegido que ayuden a romper barreras a la integración laboral plena.

ACT.1.3.1 Apoyo al empleo de personas con discapacidad, en empresas ordinarias y en Centros Especiales de Empleo

En el año 2017, se publicaron dos nuevas Ordenes de ayudas, Órdenes de 7 de febrero de 2017, por las que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas, por parte del Servicio Andaluz de Empleo, dirigidas a personas con discapacidad en régimen de concurrencia competitiva y no competitiva, como marco genérico dirigido con carácter específico a las personas con discapacidad. Las líneas son:

1. Incentivos destinados a financiar la creación de empleo indefinido de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo (CEE);
2. Incentivos dirigidos a financiar los costes salariales derivados del mantenimiento de los puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad en CEE;
3. Incentivos dirigidos a la adaptación de puestos de trabajo y a la eliminación de barreras arquitectónicas en CEE;



4. Incentivos dirigidos a financiar la creación de empleo indefinido de personas con discapacidad en empresas ordinarias;
5. Incentivos dirigidos a financiar la adaptación de puestos de trabajo en empresas ordinarias;
6. Subvenciones dirigidas a financiar el desarrollo de acciones relativas a las unidades de apoyo en CEE;
7. Ayudas al empleo con apoyo de personas con discapacidad como medida de integración laboral de las personas con discapacidad en el sistema ordinario de trabajo.

ACT.1.3.2 Apoyo al empleo de personas en situación de exclusión social

Para dar respuesta a la mejora de la empleabilidad de la población andaluza, en especial de aquella que presenta más dificultades para su inserción laboral se reconoce la labor que las empresas de inserción desarrollan para apoyar la incorporación al mundo laboral de personas en situación o riesgo de exclusión. Estas empresas inciden de manera favorable en la inserción activa de las mismas, mediante un proceso de acompañamiento y tutorización personalizada de sus trabajadores y trabajadoras en el desempeño profesional. Es por ello que, desde 2014, se han puesto en marcha una serie de líneas para apoyar la labor que las empresas de inserción vienen desarrollando.

OO.1.4 Impulsar medidas para la conciliación laboral y personal.

Con este objetivo se busca romper tanto barreras para la conciliación como estereotipos y roles de género en el cuidado que inciden de manera directa en la conciliación de la vida laboral y la personal. Se busca tanto flexibilizar como apoyar la inserción de mujeres y promover la corresponsabilidad en el cuidado.

ACT.1.4.1 Incentivos a la conciliación laboral

Esta medida tiene por objeto promover la igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia en el empleo de hombres y mujeres y promover los obstáculos que sobre el empleo producen las responsabilidades de las personas trabajadoras derivadas del ámbito familiar y doméstico, así como otras situaciones pertenecientes a este ámbito, mediante la concesión de incentivos dirigidos a favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las personas trabajadoras en Andalucía. Se establecen incrementos en las cuantías de los incentivos si la persona contratada para la sustitución o interinidad es una mujer víctima de violencia de género.

OE.2 Favorecer la adecuación de los perfiles de las personas desempleadas y las necesidades de las empresas

OO.2.1 Incorporar el perfilado como herramienta para la mejora de la empleabilidad.

La mejora de la empleabilidad de las personas demandantes de empleo, a través de los itinerarios personalizados de inserción y el perfilado como herramienta de definición y diseño de los mismos, propiciará una mayor adecuación a las necesidades de personal de las empresas.

Junto a ello, se contempla también toda labor que se desarrolla con las empresas, en términos de información, gestión de ofertas, etc., dada su relevancia para la recuperación del empleo.



ACT.2.1.1 Aumentar el grado de conocimiento sobre el mercado laboral de Andalucía

El Servicio Andaluz de Empleo cuenta con el Observatorio Argos (Sistema de Prospección Permanente del Mercado de Trabajo) cuyos objetivos fundamentales están basados en detectar, conocer, identificar y diagnosticar los desequilibrios de la oferta y demanda de empleo, 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.

ACT.2.1.2 Seguimiento y Evaluación de Servicios/Programas de Empleo

El Servicio Andaluz de Empleo continuará trabajando en la sistematización de todos los datos relativos a su actividad a través del diseño e implementación de un panel de seguimiento y evaluación. Dicho instrumento permitirá dar respuesta a las necesidades de información, identificar de manera unívoca las fuentes y el proceso para la obtención de datos, detectar las mejoras en la recogida de la información y en definitiva mejorar la gestión propia de las Políticas Activas de Empleo. Igualmente se elaborará una batería de indicadores de seguimiento y evaluación para cada servicio y/o programa. En el diseño del panel de seguimiento y evaluación, se incluirán los indicadores relativos al Sistema de Gestión de Calidad para así, realizar las revisiones continuas que permitan analizar la evolución del mismo, las desviaciones correspondientes y las oportunidades de mejora la organización. La implementación del panel de seguimiento y evaluación permitirá a su vez, la elaboración de cuadros de mando para la toma de decisiones. Estos instrumentos de seguimiento y evaluación se implementarán de manera progresiva según las necesidades y prioridades establecidas por la organización. Por tanto el SAE sigue apostando por la evaluación de su gestión y de los programas que pone al servicio de la ciudadanía, al objeto de poder adaptarse constantemente a las principales necesidades y demandas de cada persona o entidad usuaria.

OO.2.2 Avanzar en la gestión integral de la demanda de empleo y/o servicios y atender las necesidades de información de las personas.

Disponer de una información completa, correcta y actualizada sobre demandantes de empleo es uno de los pilares básicos para el diseño y ejecución de las políticas activas de empleo, pues determina la demanda de empleo en el mercado de trabajo. Para ello, gestionar de forma integral la demanda de empleo tanto en lo referente a la información como a orientación profesional, constituye una de las medidas básicas. Las tendencias actuales en la políticas activas de empleo destinadas a las personas desempleadas, se focalizan en la actuación integral de tal manera que se ofrezca una visión completa de las diferentes medidas puestas a su alcance para mejorar la empleabilidad. El punto de arranque y acceso al sistema público de empleo es la oficina de empleo y la inscripción como demandante por lo que es ésta una actuación básica y de especial atención que además se desarrolla desde una visión holística de servicios.

ACT.2.2.1 Promoción de la movilidad sectorial, funcional y geográfica.

La movilidad es un factor de mejora de la empleabilidad, por cuanto no sólo amplía las oportunidades de ocuparse, sino que este tipo de experiencias reportan competencias transversales altamente valoradas en el mercado laboral. En particular, se incluye EURES, que es la red de cooperación de la Comisión Europea y los Servicios Públicos de Empleo de los países del Espacio Económico Europeo y está destinada a favorecer el desarrollo de la movilidad laboral internacional desde una perspectiva europea, estableciéndose 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 Andalucía, la Red está formada por ocho coordinaciones EURES provinciales que han sido formadas por la Comisión Europea. Entre las actuaciones a desarrollar por los/as Consejeros/as Eures para el año 2019 cabe señalar: la organización y desarrollo de procesos de selección para cubrir ofertas de trabajo europeas, la organización y desarrollo de job-days, la participación en jornadas de empleo en otros países de Europa, la promoción de perfiles profesionales disponibles para la movilidad hacia otros países, la elaboración y actualización de informes sobre condiciones de vida y trabajo en España, Andalucía y otros países europeos, etc.

ACT.2.2.2 Inscripción y clasificación de la demanda

La inscripción de la demanda de empleo es el proceso mediante el cual una persona adquiere la condición de demandante en el Servicio Andaluz de Empleo por primera vez, quedando su demanda en situación de alta en el mismo.

La inscripción debe realizarse de forma personal e intransferible para la verificación de los datos aportados por la persona demandante, salvo las excepciones que pueda contemplar alguna normativa vigente. Por otra parte, la clasificación de la demanda constituye el pilar fundamental para los procesos de intermediación de las personas inscritas en el Servicio Andaluz de Empleo. La intermediación se debe entender en sentido amplio, es decir, intermediación laboral para la búsqueda de un empleo e intermediación para la participación en los distintos programas de políticas activas de empleo. El objeto de la clasificación de las personas demandantes es lograr a través de la entrevista personal el perfil profesional, detallando la formación, experiencia profesional, ocupaciones, habilidades y conocimientos específicos, disponibilidad, etc., es decir, el máximo de datos para poder tener su "Currículum vitae" lo más exhaustivo posible, detectando al mismo tiempo las necesidades que puedan incidir en la mejora de su empleabilidad para su inserción en el mercado de trabajo.

OO.2.3 Promover la gestión de los 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 Servicio Andaluz de Empleo, que además se desarrolla a través de programas altamente consolidados en Andalucía.

ACT.2.3.1 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 2014 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.2.3.2 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.2.3.3 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.2.3.4 Desarrollo y ejecución del Programa de Acciones Experimentales

A través de las acciones experimentales se desarrollan planes integrales que combinan acciones tales como información, orientación, formación y prácticas profesionales. El objetivo del programa es mejorar la empleabilidad de las personas participantes mediante el desarrollo de acciones de las indicadas y consiguiendo al menos la inserción laboral del 30% de las personas participantes.

OO.2.4 Mejorar la relación con las empresas y gestionar la oferta de empleo existente en el el mercado laboral.

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 determina la oferta de empleo en el mercado de trabajo. Para ello, atender las necesidades de las empresas en materia de recursos humanos, así como aquellas derivadas de las obligaciones legales, constituye un objetivo esencial del Servicio Andaluz de Empleo, en su labor de agente para la intermediación.

ACT.2.4.1 Cobertura de vacantes a través de la gestión de ofertas en las oficinas 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 en oficinas del Servicio Andaluz de Empleo se estructura en las siguientes fases: recepción de la oferta, registro de la oferta, búsqueda de candidaturas, comprobación de idoneidad, comprobación de disponibilidad, envío de candidaturas, seguimiento de la oferta y conclusión de la misma.

ACT.2.4.2 Atención a las necesidades de RRHH de las empresas a través de gestión de anuncios en



el portal de empleo

A través de esta actuación se avanza en facilitar la información necesaria que permita a las personas demandantes de empleo encontrar un trabajo o mejorar sus posibilidades de ocupación y a las personas empleadoras, contratar a personas trabajadoras adecuados a sus necesidades, asegurando el principio de igualdad en el acceso de personas trabajadoras y empresarias a los servicios prestados por el Servicio Público de Empleo.

ACT.2.4.3 Atención a las necesidades de información y asesoramiento por parte de las empresas

Asistencia cualificada para la información a las personas trabajadoras y a las empresas en la toma de decisiones para la contratación de personal, con información acerca de las medidas de políticas activas de empleo y los instrumentos disponibles de apoyo a la contratación e inserción vigentes en cada momento. Para ello, se contará con la Red de Agentes de Empresas. Esta Red tiene como principal finalidad establecer una relación personalizada y directa con las empresas y atender a sus necesidades en materia de recursos humanos y empleo.

Las actuaciones a desarrollar por el dispositivo de Agentes de Empresas están destinadas a abordar la parte de la oferta, analizando el mercado de trabajo, conociendo y asistiendo a las empresas y cooperando en conseguir una mayor interrelación entre las empresas y las personas demandantes de empleo. Igualmente, proporcionarán a las empresas candidatos/as adecuados/as cuando éstas requieran la colaboración de los agentes para llevar a cabo un proceso de selección destinado a cubrir puestos de trabajo que no haya sido gestionado a través de una oferta de empleo.

ACT.2.4.4 Gestión administrativa de la contratación

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 personas empresarias a 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.

ACT.2.4.5 Colaboración Público Privada Agencias de Colocación

El Real Decreto 1796/2014, de 30 de diciembre, por el que se regulan las Agencias de Colocación, establece que son aquellas entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que en coordinación y, en su caso, colaboración con los Servicios Públicos de Empleo realicen actividades de intermediación laboral, que tienen como finalidad proporcionar a las personas trabajadoras un empleo adecuado a sus características y facilitar, a las personas empleadoras, las personas trabajadoras más adecuadas a sus requerimientos y necesidades.

OE.3 Promover y gestionar la mejora continua del SAE

OO.3.1 Mejorar la infraestructura de la red de 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.3.1.1 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 continua 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 vengente de Prevención de Riesgos Laborales y de accesibilidad.

OO.3.2 Fomentar la comunicación y gestión de información y conocimiento para la mejora continua

Para contribuir al cumplimiento de este objetivo operativo, el SAE promoverá la realización de acciones para la mejora continua que permitan, de un lado disponer de la información pertinente en relación a la prestación de los servicios que se ofrecen, así como de la gestión interna, y de otro lado, convirtiendo esa información disponible en contenido tanto dirigido a las personas que trabajan en el SAE, como a los distintos grupos de interés a los que se dirigen esos servicios. Para ello, se plantean dos líneas principales de trabajo, una centrada en acciones de sensibilización y formación, y otra en la dinamización de canales de comunicación. Con todo ello, se garantiza el establecimiento de una comunicación más fluida tanto interna como externamente, así como un avance hacia la gestión del conocimiento.

ACT.3.2.1 Diseño de acciones de sensibilización y formación para la mejora continua

Para la promoción de la cultura de mejora continua en el seno del SAE, se establece necesaria la planificación y puesta en marcha de dos tipos de acciones: por un lado, la realización de acciones de sensibilización específicas entre el personal, que permitan avanzar en la implicación y motivación que esta cultura de trabajo necesita y por otro lado, la organización y participación en jornadas y encuentros, foros y grupos de trabajo específicos para la reflexión e intercambio de experiencias del personal técnico vinculado a la gestión de políticas públicas de empleo en el SAE, así como para dar traslado de los resultados obtenidos de cada una de las evaluaciones realizadas, además de la puesta en marcha de un programa formativo específico en materia de calidad para la profesionalización de las personas que forman parte de la organización. Estas acciones se verán reforzadas con el fomento de generar sinergias y aprendizajes a través del trabajo en red con otras organizaciones. Para ello, se prevé, en primer lugar, la creación y aprendizaje de modelos de funcionamiento de forma coordinada con otras organizaciones, y segundo lugar, llevar la experiencia del SAE, en materia de empleo y mejora continua, a foros y encuentros profesionales para propiciar el intercambio de buenas prácticas. Además de las alianzas ya establecidas, se iniciarán nuevas fórmulas de colaboración y creación de aprendizajes.

ACT.3.2.2 Dinamización de canales de información y comunicación al servicio de la ciudadanía.

La Agencia identificará canales específicos de participación ciudadana adaptados a todos los grupos de interés a los que se dirige este Plan. Para que la participación de los agentes implicados (ciudadanía, empresas, agentes sociales, etc.) sea una realidad, una vez creados los canales específicos, se trabajará en la dinamización y diseño de nuevas vías y/o canales que faciliten la recogida de necesidades y expectativas. Inicialmente los canales identificados para promover la participación ciudadana son la Carta de Servicios Permanentes del SAE, a partir de la cual se obtiene un análisis de las necesidades de la



ciudadanía, y la actualización e implantación de un sistema de sugerencias y reclamaciones en todo el ámbito de actuación de la Agencia. La información recogida mediante dichos canales es una fuente importante para el análisis de la mejora de servicios concretos ofrecidos desde la Agencia. Igualmente, y atendiendo al deber de transparencia de la gestión de las políticas públicas, se hace necesario articular un espacio en la web del SAE para la publicación de los informes generados tras el desarrollo de la evaluación así como cualquier otra información de interés sobre el avance de la mejora continua en la organización. En esta línea se crea un grupo en la Red Profesional de la Junta de Andalucía en el que se darán a conocer los trabajos de evaluación a un mayor número de empleados y gestores de las políticas públicas y se traslada información pertinente sobre evaluación de políticas de empleo (eventos, noticias, documentos de interés, etc.).

ACT.3.2.3 Convocatoria del IV Certamen de premios a las buenas prácticas en la Red Andalucía

Orienta

La iniciativa de convocar este Certamen surge del convencimiento de que el personal técnico que compone la Red desarrolla constantemente actuaciones innovadoras en el ejercicio de su desempeño profesional, que pueden ser transferidas al resto de personal técnico, incrementando así la calidad del servicio prestado, y tiene por objetivo poner en valor estas actuaciones que hacen avanzar y mejorar los recursos puestos a disposición de las personas desempleadas.

Los objetivos del certamen son poner en valor el buen hacer de todo el personal profesional de la Red Andalucía Orienta de cara a facilitar el aprendizaje mutuo, mejorar la calidad de los servicios y acciones desarrolladas en la Red, conocer como trabajan otros y otras profesionales y difundir sus experiencias, y fomentar y reforzar el trabajo en red de quienes desarrollan los programas en el ámbito de la orientación e inserción.

OO.3.3 Homogeneizar la gestión, crear y mejorar instrumentos para la recogida y análisis de la información.

El Servicio Andaluz de Empleo continúa trabajando en la optimización y uso eficiente de los recursos de empleo a partir de la homogeneización de la gestión y la creación de instrumentos específicos para la toma de decisiones. Una de las principales herramientas para lograr este objetivo es la implantación del sistema de gestión por procesos, a partir del cual se está garantizando de un lado, la prestación de servicios homogéneos a los distintos tipos de personas usuarias, ofreciendo respuestas igualitarias en la totalidad de los territorios. Y por otro lado, se contribuirá a facilitar la labor de los profesionales del Servicio Andaluz de Empleo a partir del diseño y desarrollo de herramientas de seguimiento y evaluación que faciliten la toma de decisiones. Todo ello unido al análisis de los resultados obtenidos en los procesos de seguimiento y evaluación, así como del establecimiento e implementación de medidas correctoras permitirán mejorar constantemente la labor del Servicio Andaluz de Empleo.

ACT.3.3.1 Diseño y descripción del sistema de gestión por procesos

El Servicio Andaluz de Empleo continuará realizando la implantación del Sistema de Gestión por Procesos para seguir contribuyendo a la mejora continua en la gestión. Dicha implantación establece la manera en la que el Servicio Andaluz de Empleo diseña, gestiona y mejora sus procesos para desarrollar su política y estrategia y para satisfacer a las personas usuarias de la prestación del servicio, generando cada vez mayor valor.



OO.3.4 Incrementar el uso de los servicios telemáticos para el empleo

El fomento del área TIC y la difusión de las gestiones y servicios que se ofrece a través del Portal de Empleo de la Junta de Andalucía es una de las líneas de actuación abordadas de forma prioritaria y global. Además, las oficinas y centros de empleo, como puerta de entrada de la ciudadanía y punta de lanza de las políticas activas de empleo, continuarán volcando su esfuerzo en esta línea y contribuyendo a la calidad del servicio que se ofrece.

ACT.3.4.1 Dinamización de zonas TIC en oficinas de empleo

Con el fin de mejorar los servicios a la ciudadanía, el Servicio Andaluz de Empleo cuenta con Zonas TIC modernizadas y reforzadas en las oficinas de empleo. Estas zonas se constituyen como espacios reservados, claramente indicados y delimitados, donde se ofrecen herramientas que permiten resolver los trámites más comunes por medios telemáticos.

Cada zona cuenta con personal técnico del Servicio Andaluz de Empleo para informar a las personas usuarias sobre las distintas opciones y posibilidades que se ponen a su alcance y guiarlas en el uso de tales herramientas. Se trata de que las personas usuarias adquieran la autonomía suficiente para realizar determinadas gestiones sin necesidad de personarse en las oficinas, simplemente disponiendo de una conexión a Internet y un ordenador.

ACT.3.4.2 Comunicación de la Contratación Laboral a través de Gestcontrat@.

Gescontrat@ es la aplicación informática que el Servicio Andaluz de Empleo pone a disposición de las empresas, de forma completamente gratuita, para gestionar y comunicar las contrataciones laborales de sus trabajadores y trabajadoras a través de Internet, desde su lugar de trabajo, evitando así desplazamientos a las Oficinas de Empleo.

OE.4 Promover activación laboral de las mujeres y la igualdad efectiva de oportunidades de mujeres y hombres para acceder al empleo

OO.4.1 Incrementar en las políticas activas de empleo el grado de participación de las mujeres

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

ACT.4.1.1 Incentivos a la contratación indefinida para mujeres, en especial en la industria

En las líneas de incentivos al empleo indefinido y a la transformación de la duración, se establecen incrementos del 10% de las cuantías iniciales, para el caso de la contratación de mujeres, aplicando otro 10% si además pertenecen a un colectivo preferente.

Para el caso de la ampliación de jornada de contratos indefinidos, se prioriza la contratación de mujeres víctimas de violencia de género, con un aumento de la cuantía en un 20%.

ACT.4.1.2 Inclusión en convocatorias a la población femenina como prioritaria o preferente

Medida transversal que busca promover la inclusión laboral de las mujeres mediante su tratamiento diferencial en las convocatorias de los programas y líneas del Servicio Andaluz de Empleo.



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

Con el objetivo final de promover la inserción sociolaboral y el mantenimiento del empleo de las mujeres víctimas de violencia de género y de cualquier otra forma de violencia, se ponen en marcha una serie de proyectos para este colectivo especialmente vulnerable, como la creación de redes de apoyo y la búsqueda de empleo e inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género que hayan pasado por un programa de empleo. Para poder ofrecer unos servicios de calidad y una atención especializada a estas mujeres, se impartirá una formación especializada continuada a los y las profesionales que prestan orientación, servicios de asesoramiento directo en la red de recursos del Servicio Andaluz de Empleo.

ACT.4.2.1 Atención anonimizada e inclusión en Itinerarios Personales de Inserción de mujeres víctimas de violencia de género

Actuación encaminada a garantizar el anonimato y la seguridad de las mujeres víctimas de violencia de género. El objetivo final de esta actuación es conseguir la mejora de la empleabilidad de las mujeres a través de la inclusión laboral.

ACT.4.2.2 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.