

Plan de empleo de Navarra Nafarroako enplegu plana

2 0 2 5 - 2 0 2 8

Índice

1. EL SENTIDO Y LA FINALIDAD DEL PLAN	3	6.4. RELACIONES LABORALES Y CALIDAD EN EL EMPLEO	31
2. DE DÓNDE VENIMOS	7	6.4.1. Calidad en el empleo	32
3. EL PUNTO DE PARTIDA	8	6.4.2. Relaciones laborales y negociación colectiva	33
La situación del mercado laboral, la economía y las empresas en Navarra, y los resultados del anterior Plan: Evaluación global del Plan 21-24		6.5. PAE'S. Plan de Políticas Activas de Empleo (SNE-NL)	34
4. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	17	6.5.1. Mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras y desempleadas demandantes de los servicios de empleo elevando sus posibilidades de acceso a un empleo, poniendo el foco en el derecho a la formación permanente para adaptar su perfil a las nuevas realidades sociales, económicas y tecnológicas mediante la actualización y refuerzo de las políticas activas de empleo.	46
5. OBJETIVOS TRANSVERSALES	18	6.5.2. Contribuir a la generación de un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo en Navarra que garantice la igualdad de oportunidades y el empleo de calidad.	56
6. GRANDES ÁREAS DE INTERVENCIÓN	19	6.5.3. Mejorar el desarrollo estratégico del Servicio Navarro de empleo para fortalecer su liderazgo como institución navarra de referencia y de mayor confianza en la generación y sostenimiento del empleo en la Comunidad Foral.	62
6.1. COMPETITIVIDAD	20	7. COORDINACIÓN, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN	78
6.1.1. Pymes	21	8. LA GOBERNANZA	81
6.1.2. Impulso de una transformación energética justa	22	9. PRESUPUESTO	82
6.1.3. Impulso de una transformación digital justa	22	10. COMUNICACIÓN, VISIBILIZACIÓN PÚBLICA DEL PLAN	103
6.1.4. Competitividad general, internacionalización, I+D+i.	23	11. COMPROMISOS DEL PLAN DE EMPLEO	104
6.2. SINIESTRALIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	25	12. COMPROMISO ESTRATÉGICO DE TRABAJO: El desarrollo de infraestructuras	105
6.2.1. Siniestralidad	26	ANEXO. Glosario; "Términos de consenso"	106
6.2.2. Integración preventiva	26	ANEXO 1. Declaración de intenciones en materia de igualdad para trasladar a la negociación colectiva	108
6.3. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	27		
6.3.1. Planes de igualdad, brechas de género y conciliación corresponsable	29		
6.3.2. Transversalidad de género	30		
6.3.3. Garantía de igualdad de las personas LGTBI+ en el mercado de trabajo	30		

Gobierno de Navarra  Nafarroako Gobernua




empresa navarra


comisiones obreras de Navarra
Nafarroako langile komisiok


UGT
Navarra

1. El sentido y la finalidad del Plan

Plan de Empleo de Navarra 2025-2028: Un compromiso con el empleo de calidad y el desarrollo sostenible

Navarra afronta una nueva etapa en su mercado laboral, marcada por grandes oportunidades pero también por retos significativos. En un contexto global de incertidumbre económica, con tensiones en los mercados internacionales, cambios tecnológicos acelerados y transformaciones estructurales en sectores clave como la industria, el empleo se convierte en el pilar fundamental sobre el que construir el futuro de la Comunidad Foral.

El Plan de Empleo de Navarra 2025-2028 nace con la ambición de facilitar un crecimiento económico sólido, inclusivo y sostenible. Se trata de un plan integral, diseñado con el consenso de los agentes que participan del Consejo del Diálogo Social: las organizaciones sindicales UGT y CCOO y la Confederación Empresarial de Navarra (CEN), en estrecha colaboración con los distintos departamentos del Gobierno de Navarra. Se trata de un plan estratégico para Navarra cuya clave para su éxito radica en su capacidad para **responder con agilidad a las necesidades del mercado laboral, reducir desigualdades y fortalecer la competitividad de nuestro tejido productivo.**

UN PLAN DINÁMICO BASADO EN PRIORIDADES ESTRATÉGICAS

El mercado laboral y el tejido empresarial de Navarra se encuentran en un momento de transformación, marcado por incertidumbres económicas y desafíos estructurales que requieren respuestas ágiles y efectivas.

El diagnóstico del mercado de trabajo en Navarra muestra avances importantes, pero también señala focos críticos que requieren una intervención decidida.

Navarra ha experimentado una evolución positiva en su mercado laboral y economía en los últimos años. Al cierre de 2024, la Comunidad Foral registró una afiliación media a la Seguridad Social de 310.336 personas, lo que representa un incremento de 4.587 afiliados respecto al año anterior, equivalente a un crecimiento del 1,5%.

Este dinamismo en el empleo se refleja también en el Producto Interior Bruto (PIB) de Navarra, que creció un 2,7% durante 2024, superando en ocho décimas el avance registrado el año anterior y en cinco décimas las previsiones iniciales.

Estos datos subrayan la necesidad de continuar implementando políticas que fomenten la creación de empleo de calidad y la inclusión laboral, asegurando que el crecimiento económico beneficie a toda la población navarra.

Sin embargo, a pesar del crecimiento del PIB y el aumento sostenido de la afiliación a la Seguridad Social, la Comunidad enfrenta una serie de retos que podrían condicionar su evolución en los próximos años. Sobre esta base, el Plan de Empleo 2025-2028 pone su énfasis en cuatro grandes prioridades:

1. Competitividad y apoyo a las PYMES: La clave del crecimiento

Las pequeñas y medianas empresas representan más del 95% del tejido empresarial navarro y son las principales generadoras de empleo. Sin embargo, muchas enfrentan dificultades para abordar la transformación digital, mejorar su competitividad o acceder a nuevos mercados. Este plan impulsa medidas concretas para apoyar la modernización del tejido productivo, facilitando la inversión y el acceso a financiación, promoviendo la formación en nuevas tecnologías y fortaleciendo la colaboración entre empresas, clústeres y centros de investigación. El objetivo es claro: una Navarra más innovadora, sostenible y preparada para los desafíos del futuro.

2. Lucha contra la siniestralidad laboral: La seguridad como prioridad

Navarra encabeza cifras preocupantes en siniestralidad laboral, lo que exige una respuesta firme. La seguridad en el trabajo no es solo una cuestión de normativa, sino un derecho fundamental que este plan se propone garantizar con determinación. Entre las medidas más destacadas, se reforzará la figura del delegado territorial de prevención y se desarrollará una estrategia global de siniestralidad, en la que participarán activamente empresas, sindicatos y el Consejo Navarro de Salud Laboral.

1. El sentido y la finalidad del Plan

Lucha contra la siniestralidad laboral: Un compromiso vital

La siniestralidad laboral es una problemática que trasciende las estadísticas; es una lacra social que afecta directamente a la vida y bienestar de las personas trabajadoras y sus familias. En Navarra, a pesar de los esfuerzos realizados, los índices de accidentes laborales continúan siendo preocupantes, lo que exige una respuesta decidida que implique al conjunto de la sociedad, administraciones y agentes sociales y económicos.

En 2024, el Gobierno de Navarra presentó una hoja de ruta integral para combatir la siniestralidad laboral, reafirmando su compromiso con la seguridad y salud en el trabajo. Esta estrategia se implementa en el Plan de Empleo 2025-2028 y se articula en torno a varias líneas de acción clave:

1. Fortalecimiento de la cultura preventiva:

Mediante diferentes iniciativas y medidas, se trata de sensibilizar a la población sobre la importancia de la prevención de riesgos laborales. Esta iniciativa busca inculcar una mentalidad proactiva en materia de seguridad, enfatizando que el trabajo debe ser sinónimo de vida y salud, no de riesgo.

3. Apoyo a las empresas en la implementación de medidas preventivas:

Se ofrecerán recursos y asesoramiento técnico a las empresas, especialmente a las PYMES, para facilitar la adopción de medidas de seguridad y salud laboral. El objetivo es que ninguna empresa se quede atrás por falta de medios o conocimiento.

2. Formación, innovación y capacitación continuada:

Se implementarán programas de formación, con el objetivo de actualizar y mejorar las competencias en prevención de riesgos laborales. La educación continua es esencial para adaptarse a los nuevos y crecientes riesgos, de forma que podamos activar el conocimiento compartido y la innovación reforzando las herramientas para prevenir y actuar de forma adecuada ante los riesgos sicosociales, en crecimiento y vinculados al uso de las nuevas tecnologías que cada vez nos encontramos con más frecuencia en el entorno laboral.

4. Fomento de la participación y el diálogo social:

Se impulsará la colaboración entre sindicatos, organizaciones empresariales y el Gobierno de Navarra en su conjunto para diseñar e implementar estrategias efectivas contra la siniestralidad. El diálogo social es fundamental para abordar esta problemática desde una perspectiva integral y consensuada.

El Gobierno de Navarra considera la lucha contra la siniestralidad laboral como una prioridad ineludible. Cada accidente laboral no solo representa una tragedia personal y familiar, sino que también supone un coste social y económico para toda la comunidad. Por ello, este plan se compromete a implementar medidas efectivas y a evaluar continuamente su impacto, adaptándose a las nuevas realidades del mercado laboral.

El empleo de calidad no se mide solo por la estabilidad o la retribución, sino también por las condiciones en las que se desarrolla el trabajo. La salud laboral y el bienestar de las personas trabajadoras son elementos fundamentales para un mercado laboral sostenible y productivo. En este sentido, es importante abordar con responsabilidad el fenómeno de las ausencias al trabajo por incapacidad temporal, entendiendo que se trata de un indicador de la salud de las personas y del propio entorno de trabajo.

Las ausencias pueden deberse a múltiples factores, tanto exógenos como endógenos al ámbito de la empresa. Por ello, el Plan de Empleo de Navarra 2025-2028 propone un enfoque basado en la prevención, el cuidado de la salud y la corresponsabilidad de empresas y personas trabajadoras.

Con una inversión significativa y la colaboración de todos los agentes implicados, Navarra aspira a revertir los datos actuales, garantizando que el derecho a un trabajo seguro y saludable sea una realidad para todas y todos.

1. El sentido y la finalidad del Plan

3. Equidad de género y reducción de brechas: Hacia un empleo más equitativo

Las desigualdades en el mercado laboral siguen siendo una asignatura pendiente. La brecha salarial, la segregación ocupacional y las dificultades para la conciliación siguen afectando especialmente a las mujeres y a los colectivos más vulnerables. Este plan incorpora un enfoque transversal de igualdad con medidas innovadoras, como la introducción de agentes de igualdad, con el objetivo general de contribuir al logro efectivo y real de la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, que dinamice acciones y planes de igualdad en las empresas.

De esta forma se pretende impulsar la negociación de planes de igualdad y la puesta en marcha de sus actuaciones en las empresas de Navarra, facilitando el fortalecimiento de la competitividad desde premisas de igualdad y reducción de brechas.

Además, por primera vez, se incluirán medidas específicas para garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo para el colectivo LGTBI+, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa vigente.

El Plan de Empleo es un compendio de políticas públicas dirigidas a empresas, trabajadores y trabajadoras, pero no puede olvidar que todas ellas inciden en una sociedad heterogénea y compuesta por una diversidad de estratos sociales. Son precisamente los colectivos más expuestos y vulnerables los que deben guiar los principios y objetivos de esta planificación, al objeto de contribuir a la reducción de desigualdades y asegurar una calidad de vida lo más óptima posible. Este objetivo requiere un enfoque integral que combine políticas eficaces y eficientes para que mujeres, migrantes, jóvenes y personas de edad avanzada, pero todavía activas, puedan desarrollarse personal y profesionalmente. Es lo que este Plan ha pretendido desde su inicio, dar respuesta a necesidades y oportunidades por igual para todas las personas, facilitando un empleo de calidad, con respecto a derechos, facilitando la negociación de condiciones laborales a través de los y las representantes sindicales, con la colaboración de empresas y organizaciones empresariales.

4. Relaciones laborales y calidad en el empleo: Necesario equilibrio

La mejora de las relaciones laborales y la calidad del empleo es clave para el bienestar de los trabajadores/as y el éxito de las empresas.

Este plan, propone la creación de un Observatorio de la Negociación Colectiva, una herramienta que facilitará la monitorización de aquellos datos que resultan más relevantes en cuanto a la evolución del mercado laboral en Navarra. Una información que permitirá el análisis en continuo y que apoyará el seguimiento y evaluación de impacto de las medidas de este plan, ampliando su capacidad de gobernanza compartida y alienando los nuevos desafíos con medidas más eficaces.

Los jóvenes y su acceso al mercado laboral, serán otro de los focos del plan de empleo, que accederá a los entornos educativos y espacios de juventud para informar y mejorar las relaciones laborales entre aquellos que comienzan su trayectoria profesional.

5. Políticas Activas de Empleo: innovación y garantía de servicios.

Las políticas activas de empleo innovadoras y alineadas con la Ley de Empleo 3/2023, son elementos imprescindibles en un Plan de Empleo que contribuyen a generar un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo.

Se refuerzan las medidas de mejora de la empleabilidad de las personas demandantes de los servicios de empleo elevando sus posibilidades de acceso a un empleo, poniendo el foco en el derecho a la formación permanente para adaptar su perfil a las nuevas realidades sociales, económicas y tecnológicas mediante la actualización y refuerzo de las políticas activas de empleo.

La innovación se convierte en protagonista del Plan de PAES, a través del COE se pone en marcha medidas experimentales con carácter innovador en materia de orientación y emprendimiento.

Más y mejores servicios a empresas; más políticas a medida para colectivos prioritarios; mujeres, jóvenes, paradas/os de larga duración, migrantes, mayores de 50 años, personas en situación o riesgo de exclusión social, y medidas para abordar la interseccionalidad de género son algunas de características del Plan de Políticas activas de empleo.

1. El sentido y la finalidad del Plan

INFRAESTRUCTURAS ESTRATÉGICAS Y DESARROLLO TERRITORIAL: EMPLEO Y OPORTUNIDADES PARA TODA NAVARRA

El desarrollo económico y laboral de Navarra pasa también por una inversión decidida en infraestructuras clave que refuercen la competitividad empresarial y generen empleo de calidad. El Plan de Empleo 2025-2028 incluye un **compromiso con el desarrollo de grandes infraestructuras** como el Canal de Navarra, el Tren de Alta Velocidad (TAV), la mejora de la red de carreteras y la internacionalización del aeropuerto. Estas inversiones no solo modernizarán el territorio, sino que serán un motor para la creación de empleo estable y bien remunerado. De esta manera el Plan de empleo incide en la cohesión territorial con medidas que en su conjunto permiten un desarrollo más equilibrado y sostenible, reduciendo desigualdades entre territorios y potenciando el uso eficiente de los recursos, no sólo en grandes núcleos de población, sino también en el resto del territorio. Las inversiones en infraestructuras aquí recogidas como retos estratégicos, facilitan la movilidad de personas y mercancías, integrando los mercados y dinamizando las economías locales, facilitando el arraigo de la población en territorios más resilientes y ofreciendo oportunidades para las personas locales para un crecimiento sostenible.

UN MODELO DE GOBERNANZA BASADO EN LA COOPERACIÓN Y LA EVALUACIÓN CONTINUA

El éxito de este plan no se medirá solo en su implementación, sino en su capacidad de adaptarse y evolucionar según las necesidades del mercado laboral. Por ello, contará con un **modelo de gobernanza innovador**, basado en la cooperación entre los agentes sociales y el Gobierno de Navarra, a través de los distintos Departamentos

implicados, con un sistema de evaluación semestral que permitirá medir su impacto en cada una de sus áreas de actuación.

Se mantendrán **comisiones de trabajo especializadas** en siniestralidad, igualdad, competitividad y calidad en el empleo, asegurando que cada acción implementada tenga un seguimiento exhaustivo y una mejora constante. Además, se reforzará la comunicación y la transparencia, garantizando que la ciudadanía y las empresas puedan conocer de primera mano los avances y resultados del plan.

UN PLAN FLEXIBLE, DINÁMICO Y PREPARADO PARA EL FUTURO

El mercado laboral es un organismo vivo, en constante evolución. Por eso, el Plan de Empleo de Navarra 2025-2028 no es un documento estático, sino una herramienta flexible y adaptable. Se ha diseñado con la capacidad de **responder a los cambios del entorno, anticiparse a los desafíos y aprovechar las oportunidades que surjan en los próximos años.**

Con una financiación suficiente y un compromiso firme por parte de todas las partes implicadas, este plan representa la hoja de ruta para construir **una Navarra más justa, competitiva y con un empleo de calidad para todas y todos.**

2. De dónde venimos

El punto de partida y los Planes de Empleo precedentes y el Plan precedente 21-24

Este Plan de Empleo supone una continuación del Plan de Empleo precedente; PEN21-24, lo que supondrá conseguir una concatenación de políticas de Empleo negociadas en el marco del Consejo del Diálogo Social en Navarra del año 2021 al 2028. Reflejo de que una seña de identidad de nuestro territorio es el consenso y el acuerdo, dando especialmente relevancia al marco del Consejo del Diálogo Social.

Este Plan no es un inicio sino que supone una continuación de Planes y Estrategias precedentes en materia de Políticas de Empleo. Navarra fue pionera en la elaboración y gestación de Planes de Empleo dentro del marco de concertación social, y en concreto dentro del Consejo del Diálogo Social de Navarra. La ejecución de los planes de empleo precedentes, así como la experiencia acumulada, nos han servido para afrontar este gran reto que supone el presente Plan de Empleo 2025-2028.

El punto de partida de este Plan de Empleo, como no puede ser de otra forma, **es el análisis** de la situación que atraviesa nuestra Comunidad. Así se ha tomado como referencia distintos informes elaborados por la Oficina de Análisis y Prospección de Navarra y del propio Instituto de Estadística de Navarra a través de los cuales se ha podido monitorizar el impacto del escenario socioeconómico actual en el mercado de trabajo y en la sociedad en general; Informes Mensuales Evolución del Empleo en Navarra que se pueden encontrar en la web:

<https://www.navarra.es/es/web/centro-documentacion-social/empleo>
Resultados que desbrozaremos en su parte esencial en el siguiente apartado relativo al Diagnóstico de situación. En cualquier caso, es necesario poner de manifiesto que este Plan se construye partiendo desde el análisis pormenorizado de la situación de partida.

3. El punto de partida; la situación del mercado laboral, la economía y las empresas en Navarra, y los resultados del anterior plan: Evaluación global del plan 21-24.

CONTEXTUALIZACIÓN GENERAL

La triple transformación ecológica, digital y demográfica marca también en Navarra una referencia ineludible para orientar hacia ello las políticas de empleo definidas en el marco del presente Plan. Navarra, lo dicen las cifras, a nivel de datos globales de empleo se han hecho y se siguen haciendo récords en datos de afiliación a la Seguridad Social, en tasas de empleo, en llegar a cifras de desempleado para técnico y/o estructural, el problema desde el punto de vista de las personas, se centra en los colectivos que cronifican su situación, definidos como grupos y colectivos prioritarios de este plan, y en concreto del Plan de Políticas Activas; personas con discapacidad, migrantes, mujeres, jóvenes, paradas/os de larga duración, mayores de 50, personas en situación o riesgo de exclusión social, y colectivo LGTB+. Dentro de los colectivos resulta especialmente importante incluir la perspectiva de género desde la identificación de la cronificación de situaciones y otros problemas o situaciones discriminatorias y desde ahí poder aportar una respuesta más adecuada. En abordar esta situación se van a focalizar por tanto gran parte de las líneas de trabajo de este Plan de Empleo.

La incertidumbre sociopolítica mundial, y en concreto los conflictos bélicos, son elementos que marcan como no puede ser de otra manera el contexto internacional del que no queda a la margen Navarra.

Dibujamos en primer lugar las **grandes cifras** del contexto económico, laboral y empresarial de Navarra;

La economía navarra podemos decir va en consonancia con la tendencia nacional influenciadas por la debilidad de la demanda en la Europa y la incertidumbre de los mercados, hecho que impacta directamente en el sector industrial, elemento muy importante en nuestra estructura productiva.

El Producto Interior Bruto (PIB) de Navarra experimentó un crecimiento del 2,7 % en 2024, superando en ocho décimas el avance registrado el año anterior y en cinco décimas las previsiones del cuadro macroeconómico de septiembre. En términos trimestrales, el PIB de la región aumentó un 0,5 % respecto al trimestre previo y un 3 % en comparación con el cuarto trimestre de 2023, cifras que superaron las expectativas.

Las previsiones iniciales para este 2025, coinciden en un incremento en el crecimiento del PIB según prospecciones de entidades como BBVA, Caixabank Research, Ceprede, AIReF o Laboral Kutxa. En todo caso hay divergencias en su magnitud que oscila entre un mínimo de 1,5% de aumento de PIB anunciado por Ceprede y un 2,5% máximo que han publicado entidades como Caixabank Research y BBVA.

Otro dato importante dentro de la economía es la evolución de los precios puesto que esto impacta directamente en las economías de las familias y de las personas; dicha evolución de los precios también se ha mantenido estable a lo largo del año 2024, y la tasa de inflación interanual en 2024 fue del 2,7 %, una cifra inferior en dos décimas respecto al año 2023.

3. El punto de partida; la situación del mercado laboral, la economía y las empresas en navarra, y los resultados del anterior plan: Evaluación global del plan 21-24.

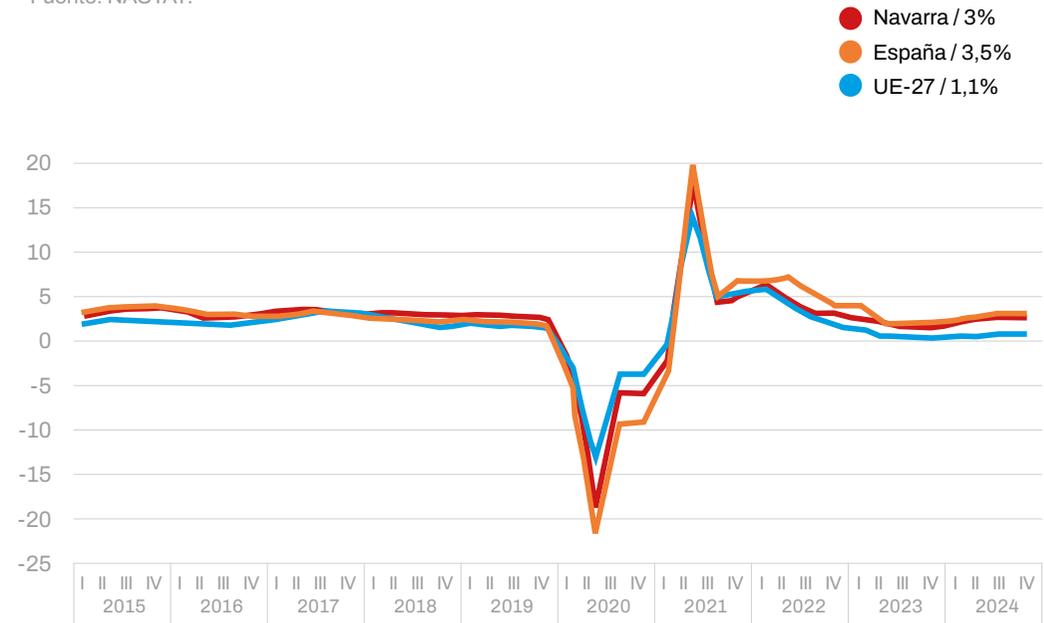
Últimas cifras

Crecimiento del 3,0 del PIB en el último semestre de 2024 (en relación con el T2023). En el resto del estado se registra un crecimiento del 3,5% y un 1,1% en la UE-27. En la siguiente tabla podemos ver el detalle de las cifras y en la gráfica la evolutiva desde 2015 comparando las cifras de Navarra, Europa y España.

PRODUCTO INTERIOR BRUTO. ÍNDICES DE VOLUMEN ENCADENADOS, REFERENCIA 2010
Fuente: NASTAT.

	2023				2024			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
PIB NAVARRA								
Tasas de crecimiento interanual (%)	2,4	2,0	1,7	1,5	2,1	2,6	3,1	3,0
Tasas de crecimiento intertrimestral (%)	0,3	0,3	0,2	0,6	0,9	0,8	0,7	0,5
PIB ESPAÑA								
Tasas de crecimiento interanual (%)	3,9	2,4	2,2	2,3	2,7	3,3	3,5	3,5
Tasas de crecimiento intertrimestral (%)	0,7	0,2	0,7	0,7	1,0	0,8	0,8	0,8

CRECIMIENTO INTERANUAL PIB EN VOLUMEN. NAVARRA, ESPAÑA, UE
Fuente: NASTAT.



3. El punto de partida; la situación del mercado laboral, la economía y las empresas en navarra, y los resultados del anterior plan: Evaluación global del plan 21-24.

La oferta y la demanda

En el tercer trimestre de 2024, los servicios de mercado y la industria reflejan el crecimiento más destacado del periodo (3,3%). Así mismo la construcción crece un 2.3%.

Fuente: NASTAT.

	2023	2024
	T4	T3
VAB pb Agricultura	2,8	0,4
VAB pb Industria	-0,7	3,3
VAB pb Construcción	1,3	2,3
VAB pb Servicios	2,3	3,2
VAB pb Servicios de mercado	2,3	3,3
VABpb Servicios de no mercado	2,3	2,6
Impuestos sobre productos	1,9	3,7
PIB pm TOTAL NAVARA	1,5	3,1

**MERCADO LABORAL
CON BUENAS CIFRAS GLOBALES**

En el tercer trimestre de 2024 el empleo asalariado crece anualmente en el 2,5%. El sector servicios es el que tiene el mayor crecimiento (2,8), aunque también hay que destacar el crecimiento del empleo industrial (2,6). Vemos en detalle las cifras por sectores:

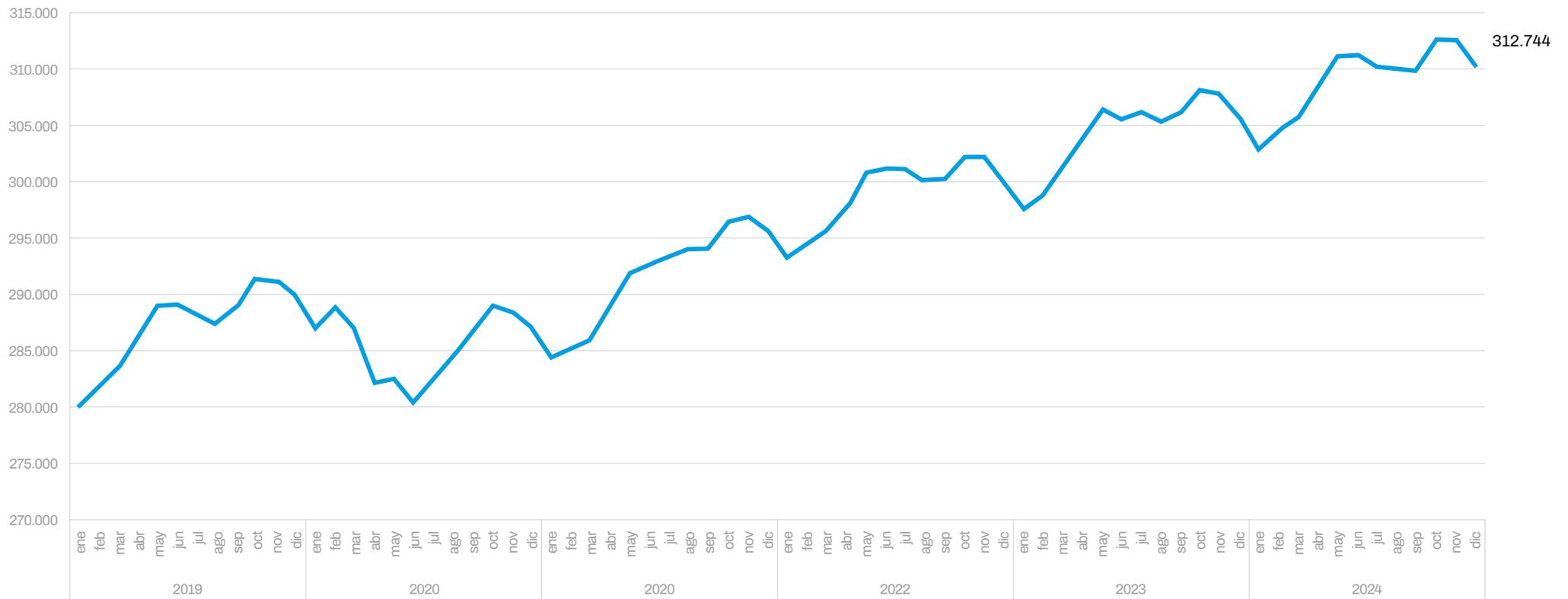
**PUESTOS DE TRABAJO: VARIACIÓN INTERANUAL
DE LA POBLACIÓN ASALARIADA (TERCER TRIMESTRE 2024)**
Fuente: NASTAT.

	ASALARIADOS/AS
Agricultura, ganadería, silvicultura	-0,5
Ramas Industriales	2,6
Construcción	-0,5
Servicios	2,8
Servicios de mercado	2,9
Servicios no de mercado	2,5
TOTAL	2,5

3. El punto de partida; la situación del mercado laboral, la economía y las empresas en navarra, y los resultados del anterior plan: Evaluación global del plan 21-24.

EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN MEDIA (2019-2024)

Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social.



3. El punto de partida; la situación del mercado laboral, la economía y las empresas en navarra, y los resultados del anterior plan: Evaluación global del plan 21-24.

EVOLUCIÓN PARO REGISTRADO (SEPE)
Y PARO ESTIMADO (EPA). 2008-2024
Fuente: EPA (INE) y SEPE



3. El punto de partida; la situación del mercado laboral, la economía y las empresas en navarra, y los resultados del anterior plan: Evaluación global del plan 21-24.

LA SITUACIÓN DE LAS EMPRESAS

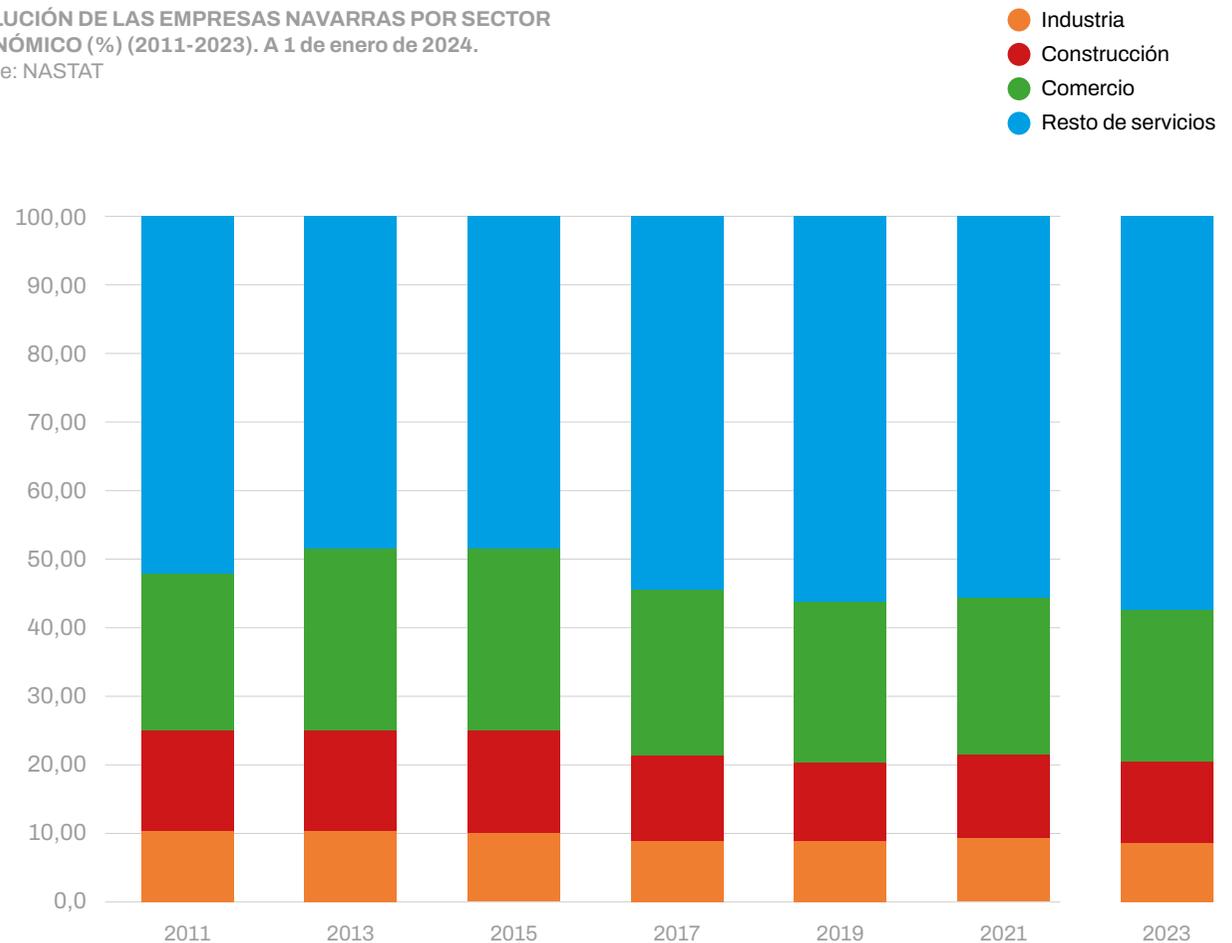
Volumen, distribución sectorial y crecimiento; en Navarra, cerramos 2023 con 38.676 empresas. Distribución sectorial del volumen; casi el 60% de las empresas son de servicios (salvo comercio), en el que trabajan cinco de cada diez personas asalariadas, la industria supone casi el 9% del total y emplea a cuatro de cada diez trabajadores.

Fuente: NASTAT

Sector	% de total Empresas junto con Sector	Empresas	%
01 - Industria y Energía	0,0870824	3.368	8,71
02 - Construcción	0,1204364	4.658	12,04
03 - Comercio	0,2143190	8.289	21,43
04 - Resto de Servicios	0,5781622	22.361	57,82
TOTAL		38.676	100%

EVOLUCIÓN DE LAS EMPRESAS NAVARRAS POR SECTOR ECONÓMICO (%) (2011-2023). A 1 de enero de 2024.

Fuente: NASTAT



3. El punto de partida; la situación del mercado laboral, la economía y las empresas en navarra, y los resultados del anterior plan: Evaluación global del plan 21-24.

El tamaño de las empresas. La pyme y la micropyme una prioridad de intervención en el marco de este plan

Las empresas navarras se caracterizan por su reducida dimensión; el 80,59% de las empresas navarras tienen dos o menos personas asalariadas.

En 2023, un 56,39% de las empresas no tienen ningún trabajador/a. El 24,2% del total tenían una o dos personas asalariadas. Aumentar el tamaño de las empresas como elemento esencial para mejorar su competitividad es un objetivo estratégico de este Plan de Empleo.

Los mayores porcentajes de empresas pequeñas se concentraron en el sector Construcción, donde el 83,88% de las empresas tienen 2 o menos personas trabajadoras; el mismo porcentaje que en Resto de servicios. Por otro lado, el peso de las empresas grandes está en el sector industrial, en el que un 15,41% del total tiene 20 o más trabajadoras/es.

EMPRESAS ACTIVAS SEGÚN SECTOR ECONÓMICO POR TRAMO DE PERSONAS ASALARIADAS A 1 DE ENERO DE 2024.
Fuente: NASTAT

Personas asalariadas	Total	Industria	Construcción	Comercio	Resto de servicios
Ninguna	21.809	1.311	2.863	3.770	13.865
De 1 a 2	9.361	626	1.044	2.799	4.892
De 3 a 5	3.239	321	344	918	1.656
De 6 a 9	1.627	266	175	364	822
De 10 a 19	1.312	325	136	277	574
De 20 a 49	861	293	73	124	371
De 50 a 99	226	102	19	23	82
De 100 a 249	176	80	4	8	84
Más de 249	65	44	0	6	15
TOTAL	38.676	3.368	4.658	8.289	22.361

Evolución del tamaño.

No ha habido cambios esenciales, la variación interanual es pequeña en general.

Se muestra un ligero ascenso de las empresas con una o dos personas asalariadas que representaban el 24,9% del total de empresas frente al 24,0% del año anterior, y un leve descenso del peso de las empresas sin personas asalariadas, 56,0% en 2023 y 57,0% en 2022. Vemos en detalle las cifras:

NÚMERO DE EMPRESAS POR TRAMOS DE PERSONAL ASALARIADO, PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL, TASAS DE VARIACIÓN INTERANUAL Y PORCENTAJE DE PERSONAS ASALARIADAS SOBRE EL TOTAL. A 1 de enero de 2024.

Fuente: NASTAT

Personas asalariadas	Nº de empresas	% sobre el total	Tasa interanual (%)	% personas asalariadas sobre el total
Ninguna	21.809	56.4	-0.1	0.0
De 1 a 2	9.361	24.2	-3.6	7.3
De 3 a 5	3.239	8.4	0.1	7.6
De 6 a 9	1.627	4.2	3.6	7.3
De 10 a 19	1.312	3.4	0.2	11.0
De 20 a 49	861	2.2	2.6	16.4
De 50 a 99	226	0.5	-0.4	9.7
De 100 a 249	176	0.5	8.6	16.2
Más de 249	65	0,2	-1,5	24,5
TOTAL	38.676	100.0	-0,7	100.0

3. El punto de partida; la situación del mercado laboral, la economía y las empresas en navarra, y los resultados del anterior plan: Evaluación global del plan 21-24.

La empresa navarra, es, de media, más pequeña que la europea. Debido a sus condiciones, tiene menos acceso al crédito por tanto, dispone de menos recursos para innovar, invertir en mejoras y le cuesta más captar y retener talento. De hecho, estas empresas sufren mayores dificultades en la actualidad para encontrar a las/os trabajadoras que demandan, lo que frena sus proyectos y producción. Así el avanzar en la simplificación administrativa se hace muy importante en el caso de las pymes. Las nuevas obligaciones ESG (ambiental, social y gobernanza), en materia laboral, etc. suponen un añadido de dificultad al que deben hacer frente.

UNA PRIORIDAD REDUCIR LA SINIESTRALIDAD

El índice de incidencia de los accidentes de trabajo en jornada laboral en Navarra es de 3.756,8 accidentes por cada cien mil personas trabajadoras. Navarra se sitúa, la segunda comunidad con mayor índice de siniestralidad laboral, superando ampliamente la media estatal; 2.715.

Esta se ha convertido en una de las prioridades del plan de empleo con un objetivo estratégico de trabajo cuantificable que se pretende conseguir con las medidas implementadas.

EL RETO DE LA TRIPLE TRANSFORMACIÓN DIGITAL, VERDE Y DEMOGRÁFICA

El envejecimiento de la población activa y ocupada; algunas cifras que ponen el problema de relieve; la tasa de actividad pasa del 61,50% en 2008, al 58,78% en 2023, donde las diferencias por género siguen siendo evidentes. Respecto al envejecimiento de la población ocupada, se ha pasado de las 33.823 personas afiliadas a la Seguridad Social mayores de 55 años en 2008 que representaba el 12,3% de la afiliación, a las 68.075 en 2023, que representa el 22,26% en 2023.

Existe una necesidad de impulsar una transformación del sistema productivo y económico para hacerlo más sostenible, para lo que es preciso un mayor compromiso de toda la sociedad y asumir una responsabilidad compartida de todos los agentes implicados.

La emergencia climática y transición ecológica es una cuestión social. Tenemos que ser capaces de lograr que la mayoría de la población, empresas y personas trabajadoras apoyen esta transformación.

Para llevar a cabo propuestas tanto en grandes como pequeñas y medianas empresas, que incluyan medidas en materia de mitigación y adaptación al cambio climático, movilidad sostenible, así como de protección de la biodiversidad o/y reducción de generación de residuos y contaminación, es fundamental la colaboración entre empresas, organizaciones sindicales, representantes de las personas trabajadoras, y administración, y adaptar los centros de trabajo y la actividad empresarial a los desafíos de dicha transición, así como abordar sus efectos en el empleo y las condiciones de trabajo en un futuro.

Transformación digital y verde; el reto de acompasar dicha transformación apoyando a las empresas y con las competencias necesarias en las personas, es un objetivo prioritario.

EL IMPORTANTE RETO DE ACOMPASAR OFERTA Y DEMANDA DE EMPLEO

Mejora del ajuste oferta-demanda en el mercado de trabajo; Otro “viejo” problema de nuestro mercado de trabajo para que el que se han diseñado fórmulas de PAÉ’s totalmente adaptadas y flexibles pero que se debe seguir trabajando. En este desajuste además influye en gran medida las necesidades vinculadas a la doble transformación que acabamos de señalar. Este será sin duda un objetivo de trabajo del presente Plan.

4. Objetivos estratégicos del Plan

DESEMPLEO, EMPLEO Y PERSONAS FORMADAS

1. Disminuir el desempleo global en Navarra; Llegar a la tasa de paro EPA al 7%, considerado paro técnico.

2. Disminuir el desempleo en colectivos con especiales dificultades y en ámbitos estratégicos;

→ Mejorar la inserción de las personas perceptoras de Renta Garantizada; **llegar a un 10% de inserción del total de las personas perceptoras** en la actualidad.

→ Reducir el desempleo en la población extranjera y de jóvenes hasta una tasa máxima del 15%.

3. Incrementar el número de trabajadores y trabajadoras que se forman anualmente en Navarra, objetivo llegar al 15% en 2028.

4. Reducir el número de vacantes en las ocupaciones de difícil cobertura.

**Dato de referencia a diciembre 2024 estudio referencia de CEN¹.*

SINIESTRALIDAD Y PRL

5. Disminuir al menos un 20 % el índice de incidencia de accidentalidad en Navarra. Navarra se sitúa, como la segunda comunidad con mayor índice de siniestralidad laboral.

6. Disminuir 2% las ausencias al trabajo en Navarra haciendo hincapié en la industria, el sector con mayor índice.

IGUALDAD

7. Reducir las principales brechas por sexo en el mercado de trabajo haciendo hincapié en la salarial y en la parcialidad:

→ Conseguir que la **brecha salarial** en Navarra siga una tendencia descendente.

→ Reducir la **brecha de los cuidados**: Mantener una tendencia del menor peso de las mujeres en la inactividad por cuidado familiar y doméstico. (EPA).

→ Reducir la diferencia del paro registrado/tasa de paro EPA entre hombres y mujeres en un 5%. (PAE's).

→ Mantener una tendencia creciente de la actividad y la ocupación de mujeres en Navarra.

→ Conseguir una tendencia creciente de la **presencia de mujeres en el sector industrial**.

PYMES

8. Aumentar el tamaño medio de las empresas navarras: Llegar a 3.000 empresas con más de 10 trabajadoras/es, (actualmente hay 2.604 diciembre 2023), y llegar a 500 de más de 50 trabajadoras/es (actualmente hay 455 diciembre 2023).

INFRAESTRUCTURAS

9. Objetivos relacionados con las infraestructuras (impulso a las redes):

→ Canal para 2025 adjudicado y empezado.

→ Tren Pamplona-Zaragoza para 2030.

→ Autovía.

→ Aeropuerto con apertura a conexión europea.

MEDIO AMBIENTE

Las cifras de referencia para analizar el nivel de cumplimiento y hacer un seguimiento de todos los objetivos estratégicos y de alcance **desde la perspectiva medioambiental²** contarán con el dato inicial de diciembre de 2024 y el dato final a diciembre 2028.

1. Dato de partida: 3.479 puestos identificados de difícil cobertura a fecha diciembre de 2023. Fuente: Análisis sobre la falta de personas trabajadoras en Navarra 2023, realizado por CEN.

2. Indicadores a coordinar con los agentes sociales

5. Objetivos transversales: Cohesión social, cohesión territorial e igualdad

Las cifras nos siguen evidenciando la necesidad de seguir haciendo políticas de empleo que fortalezcan a las zonas, impulsen a los colectivos que han visto cronificada su situación frente al empleo, y fomentar la reducción de las brechas que también sigue siendo una asignatura pendiente.

El desequilibrio territorial en nuestra comunidad se evidencia en el empleo; las cifras de desempleo, actividad y también empleo son muy diferentes según las zonas; las mejores cifras están en Pamplona comarca, las zonas del ámbito rural y más periférico presentan las peores cifras. El desempleo es más alto en zonas como la Ribera y con un perfil mayoritario que presenta algunas particularidades sobre todo en el colectivo migrante. La foto de situación del mayor desempleo coincide además con el menor volumen de empleo donde además se da una distribución de algunas ramas de actividad del tejido productivo y de servicios.

El desequilibrio de los colectivos, expondremos cifras en detalle en el marco del Plan de Políticas activas, no obstante, destacamos aquí los colectivos que se consideran prioritarios de intervención en Navarra en el marco del presente plan de empleo; Personas con

discapacidad, paradas/os de larga duración, mayores de 50 años, personas en situación o riesgo de exclusión social, migrantes, jóvenes y colectivo LGTBI+. Tendremos presente la interseccionalidad de género; colectivos a los que el hecho de ser mujer causa una doble discriminación y por tanto una posición de mayor vulnerabilidad, por lo que habrán de ser tenidos en cuenta.

Las brechas, la igualdad un elemento central del plan, la brecha salarial, la cumbre de un “iceberg” sustentado en muy diversas brechas; brecha en el desempleo, en la “inactividad”, en la ocupación, en la parcialidad de los contratos, en las excedencias, y en los cuidados, que afectan e inciden directamente en el empleo seguirán siendo objetivos de trabajo prioritarios, transversales y específicos del presente Plan.

Último dato; brecha salarial por sexo es el 18,7%, (estadística municipal de estructura salarial año 2022. NASTAT. Dato 24 de Julio de 2024). El salario promedio anual femenino, (encuesta cuatrienal de estructura salarial en Navarra octubre 2024, sobre datos 2022) fue de 26.033,30 euros, el 81,5% del masculino (31.959,85 €), porcentaje inferior al observado en España que era del 82,9%.

6. Grandes áreas de intervención

Este Plan supone una continuación a las políticas diseñadas y ejecutadas en el Plan de empleo precedente 2021-2024, no obstante, el ecosistema en torno al empleo está en constante cambio, es por ello por lo que en el presente plan hay ciertos cambios en las áreas, objetivos y por supuesto medidas. Se continúa con las actuaciones que han resultado y siguen resultando eficaces, y se han adaptado otras para conseguir un mayor alcance y mejor impacto y se han diseñado otras nuevas. Hay por tanto **NOVEDADES DE CONTENIDO**.

Además de las de contenido también hay **NOVEDADES METODOLÓGICAS IMPORTANTES** en temas relacionados con la construcción del Plan, pero también con la definición de objetivos:



Se ha trabajado la negociación a través de **MESAS TEMÁTICAS ESPECIALIZADAS** para la negociación del plan en concreto 4; Siniestralidad Laboral, Igualdad de Oportunidades, Relaciones Laborales y Calidad en el Empleo, y Competitividad.



Se van a incluir **OBJETIVOS DE ALCANCE CUANTITATIVOS, MEDIBLES** que se irán evaluando cada 6 meses y nos permitirán medir el nivel de cumplimiento con la finalidad última del Plan.



Las **EVALUACIONES SERÁN SEMESTRALES Y ANUALES** (no trimestrales) e incluirán objetivos de alcance, y la medición del estado de avance de cada medida.



Se ha contado desde inicio con la participación en el proceso de negociación de distintos departamentos de G.N. implicados directamente en algunas cuestiones como Educación.

A continuación, desglosaremos las distintas áreas, subáreas, objetivos y medidas en las que se concreta el presente Plan de Empleo:

6. Grandes áreas de intervención

6.1. COMPETITIVIDAD

Esta área de intervención que pretende continuar impulsando la competitividad de las empresas como elemento tractor fundamental para el fortalecimiento del empleo en Navarra, se desarrolla en 4 ámbitos específicos de trabajo; la PYME, y es que la estructura productiva y de servicios de nuestro mercado de trabajo está pivotado en una mayoría de pequeña empresa en cuyo fortalecimiento se van a centrar parte de las intervenciones de este plan. Otros dos ámbitos específicos que son una realidad de transformación global en el que estamos inmersos, y que es necesario acompañar con las políticas de empleo más adecuadas, la doble transformación digital y verde. Y por último un área que consideramos fundamental seguir impulsando de manera global en todas nuestras empresas; la competitividad, la internacionalización, y la I+D+i:

6.1.1. PYMES

6.1.2. IMPULSO DE UNA TRANSFORMACIÓN ECOLÓGICA JUSTA

6.1.3. IMPULSO DE UNA TRANSFORMACIÓN DIGITAL JUSTA

6.1.4. COMPETITIVIDAD GENERAL, INTERNACIONALIZACIÓN E I+D+i

El compromiso estratégico vinculado al DESARROLLO DE INFRAESTRUCTURAS está especialmente relacionado con esta área de intervención, y es que el impacto del citado desarrollo en el impulso de la competitividad de las empresas es elevado. Es por ello por lo que, para analizar la trazabilidad del cumplimiento con este compromiso, en el apartado de evaluación del presente Plan se define un sistema de seguimiento de las citadas obras en consonancia con las evaluaciones semestrales del mismo Plan.

6. Grandes áreas de intervención

6.1.1. PYMES

Facilitar el crecimiento de las pymes conllevaría una mejora de competitividad de las empresas y de la economía navarra en general. Es una tarea que va en beneficio del conjunto: empresas, personas trabajadoras, gobierno y sociedad. Para ello, es imprescindible trabajar en dos campos: la flexibilización de las barreras que limitan el crecimiento empresarial y la creación de un entorno favorable al desarrollo de las empresas.

O.E.1. Incrementar el tamaño de las empresas, pymes y micro pymes como elemento esencial para la mejora de la competitividad.

- Definición y publicación de ayudas dirigidas a micropymes y pequeñas empresas para fomentar alianzas que permitan abordar proyectos de mayor envergadura.
- Medidas que promuevan la profesionalización de la gestión de las pymes navarras, así como el mentoring y el re-skilling de los empresarios y las empresarias para poder dirigir sus empresas en el nuevo entorno.

- Fomento de la digitalización de pymes. Continuación y ampliación del Plan de digitalización de pymes. Revisión inicial de la estrategia. Mayor difusión de la ayuda; inclusión de acciones de formación en temas específicos como la I.A., encuentros networking, etc. y fortalecimiento del impacto de la convocatoria.

- Ayudas al fomento de la competitividad en la pyme.

O.A.1. Aumentar el tamaño medio de las empresas navarras:

- Llegar a 3.000 empresas con más de 10 trabajadoras/es, (actualmente hay 2.604 diciembre 2023), y llegar a 500 de más de 50 trabajadoras/es (actualmente hay 455 diciembre 2023).

O.E.2. Mejorar la información y la comunicación de ayudas y subvenciones a la pyme.

- Centralización y mejora de los canales de comunicación con la PYME. Avances hacia una ventanilla única de información.
- Puesta en marcha del proyecto de simplificación administrativa; Ventanilla única empresarial, un espacio para PYMES y autónomas/os, que quedará recogido en la futura ley de industria.

O.E.3. Mejorar e impulsar el acceso de la pyme navarra a la contratación pública. Y avanzar en la Contratación Pública Socialmente Responsable³.

- Análisis desde la Covid-19 de los concursos y adjudicaciones de contratación pública para valorar el nivel de acceso de la pyme navarra; por ramas de actividad, departamentos, y zona⁴.
- Implementación de medidas en función a los resultados obtenidos.

3. El valor de la contratación pública como instrumento para implementar políticas públicas, entre otras las que se refieren a aspectos sociales, se reforzó en el documento comunitario “Estrategia Europa 2020, una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador”, que tiene como uno de sus tres objetivos básicos lograr una economía con alto nivel de empleo y de cohesión social. En este marco se aprobaron las denominadas Directivas de Cuarta Generación en materia de contratación, destacando la Directiva 24/2014, de 26 de febrero, sobre contratación pública. Esta normativa establece el nuevo marco al que se debe someter la contratación administrativa en los Estados miembros de la Unión.

Con esta normativa, la Unión Europea ha dado por concluido un proceso de revisión y modernización de las vigentes normas sobre contratación pública, que permitan incrementar la eficiencia del gasto público y facilitar, en particular, la participación de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) en la contratación pública, así como permitir que los poderes públicos empleen la contratación en apoyo de objetivos sociales comunes.

4. Análisis de los concursos y adjudicaciones de contratación pública por líneas de actividad para identificar aquellas que superen el 50% de contratación que han sido adjudicadas a empresas no radicadas en la Comunidad Foral, analizar las causas y proponer medidas para el fomento de proveedores locales.

6. Grandes áreas de intervención

6.1.2. IMPULSO DE UNA TRANSFORMACIÓN ECOLÓGICA JUSTA

O.E.1. Mejorar la competitividad de las empresas desde una transformación energética justa global en nuestra comunidad que incida en; el cambio climático, el uso eficiente de los recursos, la economía circular, la óptima gestión de la energía, y el agua y la movilidad sostenible.

- Acciones de sensibilización para avanzar en la reducción de emisiones y fomentar el uso de energías renovables sin afectar negativamente al empleo a través de la formación y cualificación de las personas trabajadoras.
- Medidas concretas para la reducción de emisiones y fomentar el uso de energías renovables.
- Incluir la participación de los agentes económicos y sociales en el Futuro consejo Social de Cambio climático que se va a crear en Navarra para trabajar el desarrollo de la Ley.
- Creación de un proyecto y marco de trabajo para trabajar la reducción de emisiones y movilidad en áreas de polígonos y empresas.

- Ayudas para la descarbonización del sector industrial; mejoras en los procesos productivos e implementación de energías renovables.
- Ayudas a la descarbonización del sector agroalimentario (primario). Actuaciones de reducción y eficiencia e implementación de renovables.
- Ayudas a la descarbonización del sector residencial.
- Ayudas a las comunidades energéticas con asociaciones, cooperativas, pymes, entidades locales, etc.
- Apoyo a la transición en economía circular en las empresas.
- Participación del Diálogo Social en el desarrollo reglamentario de la Ley Foral 4/2022 de 22 de marzo.
- Medidas-programas-proyectos de apoyo para calcular la huella de carbono y adquirir compromisos (desarrollar planes-medidas) de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero.
- Refuerzo de los programas y ayudas para que las empresas adapten estos modelos de gestión medioambientalmente responsable desde un modelo de empresa donde la parte social tenga capacidad de proponer, con participación de la representación de las personas trabajadoras.
- Desarrollo de medidas de apoyo al papel que la ley atribuya a los agentes económicos y sociales en el marco del cumplimiento normativo en materia medioambiental en las empresas.

6.1.3. IMPULSO DE UNA TRANSFORMACIÓN DIGITAL JUSTA⁵

O.E.1. Mejorar la competitividad de las empresas partiendo de una transformación digital justa acompañada de la necesaria formación y cualificación de las personas trabajadoras.

- Evaluación continua de impacto del Plan de digitalización de pymes en el marco del sistema de evaluación del Plan de Industria Navarra.
- Vinculación del apoyo dentro de las ayudas para la digitalización de empresas a la formación de las personas trabajadoras/es en esta materia.
- Programa de gestión eficaz en la captura de datos. Laboratorio de datos y laboratorio de inteligencia artificial (mentorías).
- Continuación con el Plan de extensión de competencias digitales de SNE-NL. (PAE'S).
- Difusión e impulso de la ayuda de "Fomento a la empresa digital". El objetivo incrementar la ayuda a las empresas que tienen Plan.
- Equipamiento de servicios tecnológicos avanzados a disposición de las empresas para testeo de tecnologías digitales.

5. TRANSFORMACIÓN DIGITAL JUSTA (PEN 21-24) Es la transformación económica y social promovida por la masiva adopción de tecnologías digitales para generar, procesar y tratar toda la información. No podemos ignorar el impacto en el empleo en las condiciones laborales en la empleabilidad y los salarios. La transformación digital y económica conectada tienen el potencial de destruir empleo y de crear otros nuevos. Y es necesario referirse a los retos que suponen las brechas salariales, apostar, por la digitalización de la sociedad adecuadamente, regulada, acordada y en un escenario en que los beneficios sean compartidos, de forma que disminuya la desigualdad social y se incremente la cohesión social para toda la ciudadanía. El uso acertado de la digitalización debe contribuir a reducir las desigualdades económicas y sociales. Debemos hacer una transición inclusiva hacia un futuro que mínimo que minimice el riesgo y habrá ventanas de oportunidades.

6. Grandes áreas de intervención

6.1.4. COMPETITIVIDAD GENERAL, INTERNACIONALIZACIÓN E I+D+i

O.E.1. Continuar con el impulso a la COMPETITIVIDAD de las empresas como elemento fundamental para el mantenimiento y la creación del empleo en Navarra.

- Ayudas a las inversiones a la industria; gran empresa e industria agroalimentaria.
- Mejora y ampliación de las acciones dirigidas a la mejora de competitividad de las empresas especialmente las vinculadas al fomento de la internacionalización.
- Análisis pormenorizado del contenido y el impacto de cada línea de las convocatorias de competitividad en el marco del sistema de evaluación del Plan de Industria Navarra.

O.E.2. Fomentar el crecimiento y competitividad de las empresas navarras a través de su internacionalización, aumentando su presencia en los mercados internacionales, con énfasis en los sectores prioritarios para Navarra.

O.E.3. Promover la captación de talento internacional demandado por las empresas, para garantizar su competitividad y crecimiento.

O.A.1. Incrementar el número de empresas exportadoras regulares, así como sus importes de exportación.

O.A.2. Incrementar el número de empresas navarras que cuenten con implantaciones en el extranjero.

- Apoyo en la prospección de mercados e identificación de oportunidades de negocio para la internacionalización.
- Servicios de apoyo en destino a la internacionalización.
- Financiación de proyectos de internacionalización.
- Facilitación de la participación en ferias y misiones comerciales.
- Apoyo a la implantación de sedes en otros países.
- Formación y capacitación en comercio exterior.
- Captación de perfiles internacionales.
- Promoción de la marca navarra en el exterior.

6. Grandes áreas de intervención

O.E.4. Fomentar la INNOVACIÓN en el tejido empresarial Navarro como elemento estratégico para su fortalecer su competitividad, estabilidad y desarrollo*.

*Establecer una consonancia con los indicadores del nuevo Plan de Ciencia y Tecnología de Navarra que finaliza en 2025, se incorporarán en 2026 en función a lo establecido en el nuevo Plan.

- Programa integral de apoyo al desarrollo inicial y consolidación para la creación de empresas tecnológicas (CEIN).
- Ayudas a la creación de empresas de base tecnológica.
- Ayudas a la cooperación interregional.
- Convocatorias de ayudas a empresas de base tecnológica.
- Desarrollo de proyectos colaborativos y estratégicos vinculados a la innovación.
- Convocatorias de ayudas de I+D+i.
- Trabajar medidas para la difusión y centralización de ayudas en materia de innovación.
- Ayudas a empresas y entidades para la contratación de personal investigador y tecnológico.
- Ayudas al fomento de la cultura científica, la I+D+i realizada en Navarra y al fomento de las vocaciones STEM.
- Ayudas para el desarrollo de proyectos colaborativos de I+D (empresas, universidades, Centros tecnológicos, etc.).
- Bonos a empresas (pymes y UIE) para contratar a centros tecnológicos o universidades.

- Medidas para el impulso y el fortalecimiento de las cadenas de valor y los elementos de innovación asociados a ellas en sectores estratégicos para Navarra (S4) a través de distintas vías y/o instrumentos como los clústeres, Asociaciones empresariales, AEI, etc.

O.E.5. Impulsar la RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL que haga extensivo un modelo de empresa que fomente la igualdad, el medio ambiente, la prevención, etc. y sitúe en el centro a las personas.

- Continuación y difusión de las convocatorias vinculadas a la RSE; INNOVARSE y TAMIRSE.
- Análisis del “impacto” y alcance de estos programas con el objetivo de mejorar el impacto y alcance desde un punto de visto cuantitativo y cualitativo.
- Definición y aplicación de medidas resultantes en términos de fomento de la RSE.
- Desarrollo de un proyecto global para la inclusión de cláusulas sociales vinculadas a la igualdad, salud laboral, medio ambiente y calidad en el empleo en las convocatorias de ayudas a empresas. Hacer un análisis de situación de todas las cláusulas sociales existentes. Delimitar criterios de homogeneización, avance, y buenas prácticas.
- Inclusión de una evaluación de impacto en las ayudas a las empresas; en cuanto a los resultados obtenidos en el fomento de la formación, la participación de los/as trabajadores/as, la gestión de la igualdad, la prevención de riesgos laborales, y el fomento del empleo de calidad. De acuerdo con la definición consensuada de competitividad en el marco del Plan de Empleo.
- Coordinación con el Observatorio Empresarial de Navarra por parte del CDS para el impulso de la creación de nuevos espacios de trabajo conjuntos en el seno del CDS fomentando la colaboración público-privada.

6. Grandes áreas de intervención

6.2. SINIESTRALIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En esta área también se incluye un **COMPROMISO DE APROBACIÓN POR PARTE DE GOBIERNO** relacionado con la salud laboral:

→ La exención tributaria de las indemnizaciones de las personas afectadas por el amianto.

Y un RETO de trabajo:

**Ampliar la participación de la ITSS con más recursos económicos y de personal.
Incrementar-ampliar el reconocimiento de enfermedades profesionales reconocidas.**

Esta gran área de intervención, prioritaria en el marco del presente plan, se vertebra en dos subáreas de trabajo para conseguir trabajar el objetivo estratégico vinculado a la reducción de la siniestralidad y la mejora de la prevención de riesgos laborales⁶:

6.2.1. SINIESTRALIDAD

6.2.2. INTEGRACIÓN PREVENTIVA

6. La consideración de la siniestralidad y la prevención de los riesgos laborales debe ser integrando la perspectiva de género. Los riesgos laborales y las patologías que ocasionan afectan de modo diferente a mujeres y hombres. Detrás de esta realidad hay diferentes factores: biológicos, segregación horizontal, segregación vertical, precariedad laboral, trabajo doméstico y de cuidados (doble jornada), lo que condiciona la vida laboral y afecta a la salud. *ANEXO. Se aporta una explicación más extensa en el anexo.

6. Grandes áreas de intervención

6.2.1. SINIESTRALIDAD

O.E.1. Reducir la siniestralidad laboral en Navarra, mejorar la salud laboral de las personas trabajadoras y la gestión preventiva de las empresas.

O.A.1. Reducir al menos un 20% el Índice de incidencia que elabora anualmente el ministerio de trabajo y Economía Social a la finalización del Plan de Empleo.

- Consolidación del/la delegada/o territorial como figura de apoyo colaborativo para la mejora de la salud laboral en las empresas y las personas trabajadoras haciendo hincapié en empresas con mayor incidencia.
- Dotación de recursos a las empresas para invertir en instalaciones y equipos seguros haciendo hincapié en la PYME. Mayor intensidad de la ayuda si la empresa participa o ha participado en el proyecto del /la delegada/o territorial de prevención.
- Premios a la innovación seguridad laboral.
- Creación de una cátedra de prevención de riesgos psicosociales y ergonómicos en Navarra con perspectiva de género con la UPNA.
- Definición y puesta en marcha de una Hoja de ruta en la lucha contra la siniestralidad en Navarra a través de la Comisión de Prevención Riesgos laborales del Consejo del Diálogo Social en el marco del presente plan, de forma coordinada con todos los ámbitos de trabajo y partes implicadas.

O.A.2.: Reducir los accidentes in itinere al menos un 20% en Navarra.

- Desarrollo de un Plan de Movilidad en Navarra o en su caso la implementación de medidas en coordinación con el Plan Nacional.
- Proyecto piloto de ayudas al desarrollo de Planes de movilidad en empresas o grupos de empresas, prestación de dicho servicio por parte Gobierno de Navarra (en empresas de menos de 250 trabajadoras/es) y/o polígonos, etc.
- Crear un espacio grupo de trabajo compartido entre la Dirección general de Interior, INSL, los Departamentos afectos, y los agentes económicos y sociales para trabajar este objetivo de manera permanente.
- Convocatoria de ayudas a empresas para que hagan planes de transporte sostenible.

6.2.2. INTEGRACIÓN PREVENTIVA

O.E.1. Fomentar el abordaje transversal e integral de la prevención en la empresa, en el ámbito sindical, educativo y social.

- Apoyo a la acción sindical en materia de PRL en las empresas, con las personas trabajadoras y sus representantes legales.
- Medidas de sensibilización e información para la integración preventiva en las empresas, las organizaciones y las personas. Trabajar de manera prioritaria los métodos preventivos, los riesgos psicosociales y ergonómicos, y los específicos de sectores; industria, servicios, construcción y agricultura.
- Continuación con el espacio permanente de trabajo en materia de salud laboral "Congreso de empresa saludable" con perspectiva de género; adaptación de contenidos y metodologías de trabajo.
- Formación en materia de prevención a delegadas/os de PRL. Fomento de soportes digitales para mejorar el alcance.

6. Grandes áreas de intervención

6.3. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

En esta área se incluyen 3 subáreas de intervención:

6.3.1. PLANES DE IGUALDAD, BRECHAS DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE.

6.3.2. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO.

6.3.3. GARANTÍA DE IGUALDAD DE LAS PERSONAS LGTBI+ EN EL MERCADO DE TRABAJO.

Es importante en este caso poner de manifiesto objetivos de alcance globales para toda el área:

O.A.1. Conseguir que la brecha salarial en Navarra siga una tendencia descendente.

O.A.4. Mantener una tendencia creciente de la actividad y la ocupación de mujeres en Navarra.

O.A.2. Reducir la brecha de los cuidados: Mantener una tendencia del menor peso de las mujeres en la inactividad por cuidado familiar y doméstico. (EPA).

O.A.5. Conseguir una tendencia creciente de la presencia de mujeres en el sector industrial.

O.A.3. Reducir la diferencia del paro registrado/tasa de paro EPA entre hombres y mujeres en un 5%. (PAE's).

6. Grandes áreas de intervención

Además, esta área incluye un reto de trabajo directamente relacionados con la consecución de los objetivos, pero cuyo ámbito de actuación excede el marco del CDS:

RETO:

Reducir la parcialidad no deseada en los contratos de mujeres y fomentar el uso de la adaptación de jornada que permite la Ley para evitar las reducciones de jornada.

*Incluir una **declaración de intenciones** para hacer traslado de ambos objetivos de trabajo en la negociación colectiva; fomento de la inclusión de cláusulas que reduzcan dicha parcialidad y fomento del uso del derecho a la adaptación de jornada. (posibilidad en este caso de incluir referentes de cláusulas para los convenios de sector y otras para poder incorporar en los convenios y/o pactos de empresa). *VER ANEXO 1.

RETO ESTRATÉGICO:

Fomentar el desarrollo de un modelo universal de cuidados de calidad que satisfaga las distintas necesidades de los cuidados como parte de los sistemas de protección, y trabajar la conciliación corresponsable de tal manera que no penalice a las mujeres.

O.A. vinculado al RETO: Que el porcentaje de parcialidad femenina en las jornadas indefinidas se reduzca en al menos un 10% (sumar en diciembre de 2024 de contratos a tiempo completo y parcial de las mujeres y comparar con el mismo dato de diciembre de 2028).

6. Grandes áreas de intervención

6.3.1. PLANES DE IGUALDAD, BRECHAS DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

O.E.1. Fomentar el cumplimiento normativo en materia de igualdad de las empresas; aplicación de planes, registros, auditorías y valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.

O.A.1. Conseguir mejorar el nivel ejecución de planes de igualdad en Navarra y llegar al 100 % de empresas obligadas, y dentro de ellas el mayor número posible con acuerdo.

- Creación y puesta en marcha de la figura de Agente de Igualdad para las organizaciones sindicales representativas de Navarra, con el objetivo general de contribuir al logro efectivo y real de la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.
- Seguimiento y evaluación (cuantitativa y cualitativa) de la figura del agente de igualdad tras el primer año de ejecución para en su caso ajustar-dimensionar los recursos y el proyecto.
- Desarrollo de un proyecto global para trabajar la igualdad en el marco de las empresas en sentido amplio por parte de los agentes económicos.
- Medidas de apoyo empresas para la implementación de medidas de igualdad.
- Formación para negociación de planes de igualdad a las entidades sindicales haciendo hincapié en los instrumentos de transparencia retributiva: registros, auditorías, valoración neutra de puestos de trabajo.

O.E.2. Incidir en la reducción de las grandes brechas de género relacionadas con el mercado de trabajo; segregación horizontal y vertical, parcialidad, actividad, paro y ocupación.

- Generación de un programa permanente de trabajo, con medidas y acciones concretas) en el marco de la Comisión de igualdad, para fomentar e impulsar de manera definitiva la aplicación de planes de igualdad acordados a todas las empresas obligadas.
- Introducción de una mayor valoración-puntuación a empresas que no estén obligadas y que tengan plan igualdad u otra actuación en equidad de género.
- Reserva de plazas de especialidades de FP masculinizadas para mujeres y de especialidades feminizadas para hombres.
- Puesta en marcha de un Plan (de Gobierno) para el fomento de especialidades STEM en todos los niveles y tipos de formación, haciendo hincapié en las mujeres.
- Mesa de trabajo para la elaboración de un procedimiento para facilitar la inserción de las mujeres VVG. (PAE's). Generación de redes de empresas y recursos complementarios. Todo ello en colaboración con INAI.
- Elaboración de soporte informativo para la difusión; derechos laborales y servicios de apoyo que tienen las mujeres VVG⁷.
- Campañas de sensibilización-información con referentes de mujeres en la dirección y liderazgo de empresas.
- Generar un sello de Gobierno que identifique la implicación de empresas con la igualdad.

- Documento-guía con acciones positivas para fomentar la presencia de mujeres en el sector industrial a incluir en el marco de la negociación colectiva; convenios sectoriales autonómicos, convenios y/o pactos de empresa. Campaña de difusión a través de los agentes económicos y sociales.
- Creación de una red de mentorización de mujeres directivas para trabajar la ruptura de los techos de cristal o cemento; sesiones de trabajo en el ámbito educativo, empresarial y asociativo.
- Promoción y apoyo a la actividad empresarial de mujeres, sobre todo de jóvenes en sectores que, como la economía de los cuidados o la inteligencia artificial, son claves para el futuro y desarrollo sostenible de Navarra.

O.E.3. Fomentar la conciliación corresponsable incidiendo especialmente en la reducción de la brecha de los cuidados.

7. En colaboración con INAI

6. Grandes áreas de intervención

O.E.4. Recoger datos e información de manera periódica sobre el uso de tiempo con perspectiva de género haciendo hincapié en el trabajo en el ámbito de los cuidados.

- Puesta en marcha de una encuesta de uso del tiempo en Navarra (INE). Aplicación de una encuesta durante la implementación del Plan.
- Elaboración de un mapa con la red pública y privada de los cuidados por zona, en el marco del Pacto Foral por los cuidados.
- Medidas de sensibilización-campañas generalistas que incidan especialmente en la mayor implicación de los hombres en el ámbito de los cuidados, abordar la universalidad de la ética del cuidado, la importancia de la corresponsabilidad social, empresarial, del Estado para avanzar hacia una cultura de la corresponsabilidad en el marco del actual Pacto por los cuidados en Navarra desde su dimensión local.

6.3.2. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

O.E.1. Abordar la transversalidad de género desde la información y la evaluación permanente, y la sensibilización e información a la ciudadanía y a las empresas.

- Observatorio en materia de igualdad: Concretar un sistema permanente para observar y proponer mejorar en el proceso de implantación de planes de igualdad y reglamentos para la igualdad retributiva en las empresas dentro del futuro Observatorio de la Negociación Colectiva.
- Análisis diagnóstico de la situación; Informe de situación inicial en referencia a la aplicación normativa (Planes y herramientas de transparencia retributiva) elaborado por los mismos agentes económicos y sociales en colaboración con el Departamento de Economía Social y Trabajo.
- Elaboración de una guía de BBPP en el registro de convenios y planes de igualdad.
- Campañas de información y sensibilización para la aplicación normativa en materia de igualdad en el ámbito del empleo; planes, registros, auditorías, valoración neutra de puestos de trabajo y protocolos de acoso.
- Continuación con la desagregación de todos los datos e información pública por sexo prestando especial atención a los nuevos datos que se incorporen a los distintos departamentos y servicios de Gobierno.
- Generación de una red de empresas tractoras en el desarrollo de sistemas de trabajo igualitarios como elemento de referencia para hacer traslado de este al ámbito educativo y empresarial; jornadas y sesiones de trabajo.

6.3.3. GARANTÍA DE IGUALDAD DE LAS PERSONAS LGTBI+ EN EL MERCADO DE TRABAJO

O.E.1.: Garantizar la igualdad de las personas LGTBI+ en el ámbito del empleo y las empresas, facilitando el cumplimiento con la nueva Ley en Navarra.

- Campaña de sensibilización e información dentro de la línea de campañas para garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo del colectivo.
- Formación acorde a la normativa vigente en el marco de las empresas y la RLT.
- Apoyo a la puesta en marcha de medidas del colectivo en las empresas. Medidas que faciliten el cumplimiento con el marco normativo vigente.
- Ayudas a las empresas para acondicionar vestuarios a personas en situación de tránsito.

6. Grandes áreas de intervención

6.4. RELACIONES LABORALES Y CALIDAD EN EL EMPLEO

La calidad en el empleo es un objetivo que se aborda de manera general a través de todas las áreas de intervención, desde el mismo plan de políticas activas pasando por el área relativa a la prevención de riesgos laborales, y a la siniestralidad, ya que el término de calidad en el empleo incluye todos estos aspectos. De manera específica la perspectiva de género, es decir, partiendo de las diferentes situaciones de mujeres y hombres. En este sentido, ponemos de nuevo de manifiesto el concepto de calidad en el empleo que se ha negociado y acordado en el Marco del presente consejo del diálogo social: ya que el término de calidad en el empleo incluye todos estos aspectos en uno; un empleo estable, correctamente retribuido, en unas condiciones seguras y saludables con la formación adecuada y desarrollado en un entorno de confianza y transparencia e igualdad.

Comenzamos indicando un objetivo transversal y un reto vinculados a esta área:

OBJETIVO TRANSVERSAL:

Avanzar en la mejora del empleo de calidad en el ámbito de lo privado.

RETO:

Fomento de la calidad en el empleo en el ámbito de lo público⁸.

Esta área de trabajo se concreta en dos sub-áreas de trabajo:

6.4.1. RELACIONES LABORALES Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

6.4.2. AUSENCIAS EN EL TRABAJO.

8. El porcentaje de temporalidad en sector público en Navarra está en el 34%, y en el sector privado en el 13,3%. (EPA II Trimestre 2024).

6. Grandes áreas de intervención

6.4.1. RELACIONES LABORALES Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

O.E.1. Mejorar la calidad del empleo de las personas jóvenes⁹.

O.E.2. Rejuvenecer las plantillas y facilitar la inserción de jóvenes.

O.A.1. Mantener una tendencia creciente de la tasa de ocupación de jóvenes.

O.A.2. Mantener una tendencia decreciente en el desempleo joven.

O.A.3. Mantener una tendencia decreciente de tasa de temporalidad.

O.A.4. Mantener una tendencia decreciente de la tasa de siniestralidad en el colectivo.

- Continuación y extensión del contrato relevo. Adaptación en su caso a las necesidades del mercado, las empresas y las personas.
- Observar la evolución del modelo de prácticas no laborales y becas; analizar la situación de becarios/as y personas en prácticas para disponer de información cualitativa y cuantitativa en Navarra, así como identificar el número de jóvenes que realizan prácticas extracurriculares.
- Elaboración de un documento con recomendaciones y propuestas de mejora en el ámbito de las prácticas. Resultante del análisis anterior.
- Proyecto integral para difundir información-formación estratégica a jóvenes relacionado con el mercado de trabajo en el ámbito de la F.P., F.P dual, Escuelas taller, educación no formal a través de INJ (ENAJ).
- Integración en un documento o soporte gráfico dirigido a jóvenes todas las medidas dirigidas este colectivo que emanan del presente plan.
- Difusión de dicho soporte en colaboración con INJ y los nuevas/os profesionales del PG+ de SNE-NL, al ámbito de lo local para conseguir un impacto óptimo.

O.E.3. Poner en valor la Negociación Colectiva como herramienta para la mejora de las condiciones laborales de las personas trabajadoras, y la mejora de las relaciones laborales y la competitividad de las empresas.

- Análisis previo de funcionalidad y definición de un proyecto para la conformación del Observatorio de la Negociación Colectiva.
- Desarrollo y puesta en marcha de un Observatorio de Negociación Colectiva de Navarra.
- Participar (CDS) en la planificación de los informes y análisis iniciales de los sectores o grupos prioritarios que se van a observar: implantación de planes de igualdad, modelo de becas y prácticas no laborales, etc.
- Creación de una mesa de trabajo entre los agentes económicos y sociales y el Gobierno para abordar las cuestiones relacionadas con la ordenación de la jornada; flexibilidad, reducción, etc.
- Desarrollo de medidas de apoyo financiero público a empresas que se adhieran voluntariamente a proyectos de reducción de jornada (32 horas semanales) de sus trabajadoras/es manteniendo el salario. Tendrá que articularse en torno a la negociación colectiva.

9. Muchas de las medidas destinadas al colectivo joven se desarrollan en el área de políticas activas de empleo del presente Plan.

6. Grandes áreas de intervención

6.4.2. AUSENCIAS EN EL TRABAJO

O.E.1. Reducir las ausencias en el trabajo en Navarra haciendo hincapié en la industria y concretamente en el ámbito de las ausencias injustificadas y poniendo el foco en las personas trabajadoras y las empresas.

O.A.1. Disminuir 2 puntos porcentuales las ausencias en el trabajo en Navarra.

- Diseñar y poner en marcha en el marco del Observatorio de la Negociación Colectiva, un seguimiento específico de los datos relacionados con las ausencias al trabajo en Navarra.
- Creación de una mesa de trabajo “permanente” en el marco del CDS para abordar y trabajar el tema en la que estén presentes las tres partes de Gobierno implicadas, en consonancia con las líneas de trabajo abiertas en la futura Ley de Industria de Navarra entre otros ámbitos relacionados.
- Medidas de sensibilización e información a través de los agentes económicos y sociales. Elaboración de materiales y soportes de cariz digital.

- Establecer y definir la participación de las mutuas para tratar las bajas de índole traumatológico con el consentimiento de la persona trabajadora conforme lo acordado en el acuerdo marco alcanzado el 31/07/2024”, por el que se acuerda “promover la celebración de convenios de colaboración entre las Consejerías de Sanidad de cada una de las Comunidades Autónomas (SPS), las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (MCSS), y el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).
- Crear una línea de trabajo hacer un seguimiento de indicadores de IT por CC, de acuerdo con lo establecido en el AENC, con la constitución de una comisión de control para el seguimiento y control de estos convenios y el análisis de la evolución de la Incapacidad Temporal) en el seno del CDS y en el marco del observatorio¹⁰.

10. Dicho análisis permitirá conocer el origen y las causas de las ausencias al trabajo por IT por CC de las personas trabajadoras, es decir, por aquellas situaciones por causa de un accidente o enfermedad no laboral se encuentra imposibilitado para el desarrollo de su trabajo y recibe asistencia sanitaria por parte del Servicio Público de Salud. Para ello, se acuerda que el SNS facilite estadísticas mensuales que incluyan el nº de it declaradas y el origen de las mismas por cada ámbito territorial o ámbito de salud que se determine en cumplimiento de la LOPD.

Plan de PAES

2 0 2 5 - 2 0 2 8

Índice

1. INTRODUCCIÓN	36	Áreas de intervención del objetivo	
Contextualización normativa.			
2. EL PUNTO DE PARTIDA	37	5.2.1. Prospección e identificación de necesidades.	57
La situación del empleo en Navarra y los resultados de la evaluación global del plan.		5.2.2. Intermediación: gestión y difusión de ofertas de empleo, recolocación y promoción de personas trabajadoras.	57
3. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO	40	5.2.3. Información, asesoramiento y apoyo a la contratación.	58
4. COLECTIVOS PRIORITARIOS	42	5.2.4. Fomento del empleo.	59
5. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS / ÁREAS DE INTERVENCIÓN / OBJETIVOS ESPECÍFICOS / MEDIDAS/INDICADORES/PRESUPUESTO	45	5.2.5. Fomento del espíritu empresarial y economía social.	59
5.1. Mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras y desempleadas demandantes de los servicios de empleo elevando sus posibilidades de acceso a un empleo, poniendo el foco en el derecho a la formación permanente para adaptar su perfil a las nuevas realidades sociales, económicas y tecnológicas mediante la actualización y refuerzo de las políticas activas de empleo.	46	5.3. Mejorar el desarrollo estratégico del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare para fortalecer su liderazgo como institución navarra de referencia y de mayor confianza en la generación y sostenimiento del empleo en la Comunidad Foral.	62
Áreas de intervención del objetivo		Áreas de intervención del objetivo	
5.1.1. Orientación laboral.	47	5.3.1. Fortalecimiento público del organismo.	63
5.1.2. Formación para el empleo.	49	5.3.2. Innovación.	63
5.1.3. Acreditación de las competencias profesionales adquirida a través de la experiencia laboral y otras vías no formales e informales.	52	5.3.3. Digitalización.	64
5.1.4. Formación adaptada a las necesidades para las empresas.	53	5.3.4. Sostenibilidad.	65
5.1.5. Fomento del empleo protegido: EIS y CEE.	54	5.3.5. Transversalidad de género.	65
5.2. Contribuir a la generación de un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo en Navarra que garantice la igualdad de oportunidades y el empleo de calidad.	56	5.3.6. Comunicación.	67
		5.3.7. Evaluación.	68
		6. EVALUACIÓN	70
		7. COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL	72
		8. PRESUPUESTO	73
		ANEXO 1 . Glosario de términos	76

1. Introducción. Contextualización Normativa

Para la definición del presente Plan de Políticas Activas de Empleo se hace necesaria su contextualización normativa más próxima, nuestro marco de referencia. Fundamentales la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo, Ley de Empleo, RD Cartera de servicios, Ley de FP, RD Programas Comunes, Garantía Juvenil +, incluso contextos más “lejanos” como los ODS y marcos muy próximos como la misma Reforma Laboral y anteriores planes empleo en Navarra.

La situación de incertidumbre política, económica, social e incluso sanitaria que propició la aprobación del anterior Plan de Políticas Activas de Empleo (en adelante PAES) en junio de 2021, ha dado paso a un contexto más alentador, pero todavía incierto.

A nivel europeo, tras la implementación y puesta en marcha por el Consejo Europeo en julio de 2020 de un instrumento europeo de recuperación (Nex Generation EU), con un elemento central como es el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, se marcaron con el Pilar europeo de derechos sociales de 2021, dos nuevos objetivos a alcanzar a finales de la década a nivel de empleo que son:

→ **Empleo: como mínimo el 78% de la población con edades comprendidas entre los 20 y los 64 años deben tener empleo para 2030.**

→ **Competencias: como mínimo el 60% de los adultos debe participar en actividades de formación todos los años.**

Con cargo a la financiación europea del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, vinculada al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros del 27 de abril de 2021, el Servicio Navarro de Empleo- Nafar Lansare (en adelante SNE-NL) tiene todavía programas pendientes de ejecución. Hay que añadir que el 9 de diciembre de 2022 se aprobó la Decisión de la Comisión para la ejecución el programa de Fondo Social Europeo + de Navarra por el que percibirá financiación durante el periodo 23-27 para el desarrollo, entre otras, de medidas de empleo.

A nivel estatal, desde el 2021 ha variado sustancialmente el marco normativo aplicable a las PAES. Comenzando con la aprobación de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, que establece, por primera vez, una relación de **servicios garantizados** tanto a la ciudadanía como a las empresas. En estos servicios se incluye la realización de diagnósticos y elaboración de perfiles e itinerarios personalizados, la formación en el trabajo, el asesoramiento para el autoempleo y emprendimiento, la gestión de ofertas de empleo, la información y asesoramiento sobre medidas de contratación, etc. Estos servicios se desarrollan reglamentariamente en el RD 438/2024 por el que se desarrollan la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo y los servicios garantizados establecidos en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. Además, esta Ley promueve, en su artículo 25, la colaboración con entidades públicas, especialmente Corporaciones Locales para la ejecución de las PAES. Por último, el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno (en adelante PAFED) sustituye al Plan Anual de Políticas Activas de Empleo (PAPE) como instrumento de planificación y coordinación de estas políticas. Conforme al artículo 11 de la Ley de Empleo, al PAFED se une la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo que determina el marco conceptual y organizativo de las actuaciones desarrolladas en el Sistema Nacional de Empleo en materia de políticas de activación y formación para el empleo, así como los objetivos estructurales

Y no podemos dejar de hacer referencia al Real Decreto 438/2024, de 30 de abril por el que se desarrollan la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo y los Servicios del Sistema Nacional de Empleo y servicios garantizados definidos en la Ley de Empleo. Se

regulan entre otras cuestiones los principios y requisitos mínimos a los que deben ajustarse los servicios que conforman la Cartera para asegurar y garantizar las condiciones de calidad e igualdad en la atención a las personas, empresas y demás entidades usuarias de los servicios públicos en el conjunto del territorio, por lo que afecta directamente al presente Plan de Políticas Activas de Empleo.

La actual Ley de Formación Profesional también es un marco normativo de referencia para el presente Plan de Políticas Activas, específicamente en la parte relativa a la formación continua y la acreditación, es el Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional. Esta ley tiene por objeto la constitución y ordenación de un sistema único e integrado de formación profesional.

Por otra parte, el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo modificó las modalidades contractuales, así como la negociación colectiva, provocando grandes cambios en el mercado de trabajo.

En Navarra, el acuerdo programático para un Gobierno de Navarra progresista y plural (2023-27) establece como objetivos prioritarios la creación y mejora de la calidad del empleo, la salud laboral de Navarra y la eliminación de las desigualdades, disminuyendo la brecha de género y el desempleo mejorando la protección de los colectivos con más dificultades. Para ello, se desarrollarán unas Políticas Activas de Empleo que priorizarán a las personas con mayores dificultades en el ámbito laboral; mujeres, jóvenes, mayores de 45 años, paradas de larga duración, personas migrantes, personas con discapacidad y personas en riesgo de exclusión.

Asimismo, la consecución del pleno empleo figura como objetivo 8 de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible de Navarra, concretamente se trata de promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las personas. Para su cumplir este objetivo, el Plan de PAES desempeñará un papel fundamental.

2. El punto de partida: La situación del empleo en Navarra y los resultados de evaluación global del Plan 21-24

Dos puntos de partida fundamentales para la elaboración del presente plan de políticas activas, la situación del empleo en nuestra Comunidad, guía fundamental para definir objetivos, áreas de trabajo y colectivo y, los resultados de evaluación global del Plan de Políticas Activas 2021-2024, información muy útil para concretar medidas y actuaciones.

Para analizar el empleo en Navarra vamos a tener como referencia el último “Diagnóstico del empleo en Navarra. 2023”, elaborado para el mismo SNE-NL por profesionales expertas/os, el Diagnóstico elaborado por el mismo SEPE para Navarra y el “Informe del mercado de Trabajo en Navarra. Datos 2023”. De ellos rescataremos fundamentalmente los retos que señalan para poderlos trabajar en el presente Plan.

La situación del mercado de trabajo en Navarra

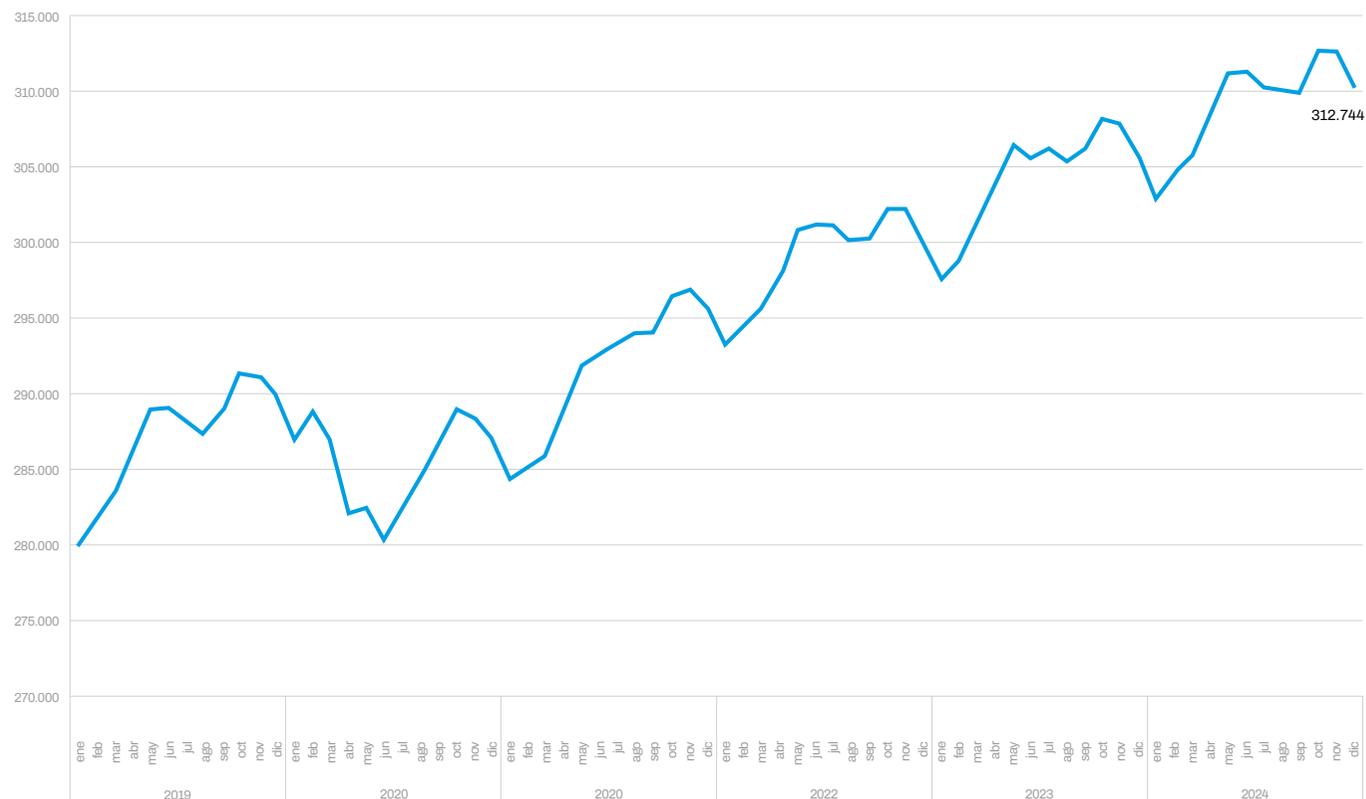
CONTEXTO GLOBAL. Estamos inmersos en cambios importantes en la estructura productiva y de servicios, marcada por una doble transformación ecológica y digital y un contexto de gran incertidumbre sociopolítica mundial, el envejecimiento de la población general y en particular de la población activa, y un cada vez menor volumen de personas dentro del colectivo joven, donde la incorporación de contingentes migrantes se hace necesario para poder cubrir las necesidades que tiene el mercado de trabajo.

Dentro de este gran “dibujo de situación” aparecen nuevos retos que hay que afrontar muy ligados, en gran parte, a la digitalización y las necesidades que marca, pero también a la cronificación de la situación de algunos colectivos y grupos, en ambas cosas es en las que aquí nos vamos a centrar.

Dibujamos, en primer lugar, las grandes cifras que sitúan a Navarra en una buena posición comparativa a nivel estatal de su mercado laboral. La Comunidad Foral. presenta una clara tendencia creciente de afiliadas/os a la S.S. y una tendencia decreciente de desempleo, aunque con algún altibajo.

EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN MEDIA (2019-2024)

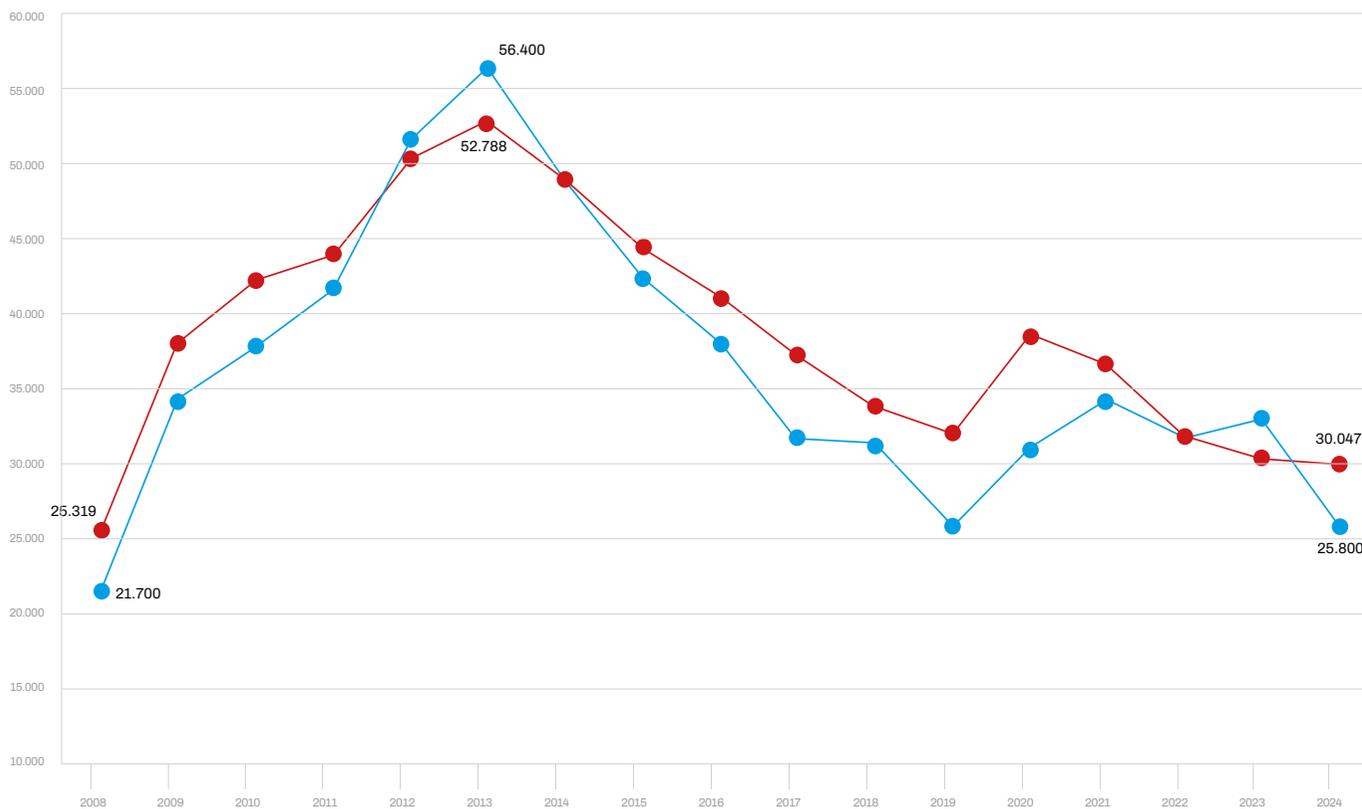
Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social.



2. El punto de partida: la situación del empleo en Navarra y los resultados de evaluación global del Plan 21-24

EVOLUCIÓN PARO REGISTRADO (SEPE)
Y PARO ESTIMADO (EPA). 2008-2023

Fuente: EPA (INE) y SEPE



No obstante, tal y como hemos señalado, si descendemos la información a colectivos y/o grupos, nuestro mercado de trabajo presenta algunas cifras negativas e importantes retos de trabajo:

→ **La brecha de género.** La CF de Navarra es una de las CCAA donde más brecha salarial existe, 19% según la Encuesta de Estructura Salarial (E.E.S.) Se trata de una brecha estructural causada por varios factores. Entre ellos cabe destacar otra brecha muy vinculada a ésta, la de los cuidados, es decir, la que resulta de la desigual dedicación de mujeres y hombres al trabajo doméstico y al cuidado de las personas. La persistencia de ambas brechas incide directamente en la posición en la que se sitúan muchas mujeres en el empleo: la segregación horizontal y vertical, la mayor presencia en la parcialidad y la feminización del desempleo, con un 60% de mujeres, elemento señalado en el último diagnóstico en Navarra (marzo 2024). Aquí hay que analizar cómo afecta la interseccionalidad, es decir, la discriminación múltiple que sufren las mujeres en las que concurren diversas situaciones de discriminación, tales como la edad, clase social, nacionalidad, etnia, discapacidad, identidad sexual, orientación sexual y otras. Elementos todos ellos que habrá, sin duda, que abordar y tener en cuenta en el presente Plan.

→ **Cronificación de situaciones, las/os paradas/os de larga duración.** Existe un desempleo estructural, una bolsa de personas que encuentra muy difícil acceder al mercado laboral. El desempleo de larga duración es la consecuencia lógica de esto. Una parte importante del desempleo de larga duración se ceba en las edades más elevadas. El desempleo de larga duración ha llegado ya al 41%. El paro de larga duración es uno de los grandes problemas del empleo en Navarra y en España que, además, se cronifica e intensifica en algunos casos. Será importante, en este y en el resto de los colectivos prioritarios, tener en cuenta la citada perspectiva de interseccionalidad de género a la hora de establecer programas específicos.

2. El punto de partida: la situación del empleo en Navarra y los resultados de evaluación global del Plan 21-24

→ **La etnificación del desempleo;** el dato de la EPA del IVT 2023 nos muestra la diferencia, la población extranjera tiene una tasa de paro en nuestra comunidad del 21,8% frente al 8,1% de la población española. Lo más importante la tendencia evolutiva pasando, en 2007 de un 12% del peso de extranjeras/os en el cómputo total a un 23,2% actualmente. Además, Navarra es una de las Comunidades Autónomas con una mayor tasa de desempleo en la población migrante. A ello se le unen otras cifras negativas entorno a la ocupación, salario, etc.

→ **Los jóvenes y el empleo,** sigue siendo un importante espacio de trabajo y mejora. Elevadas cifras de desempleo, un comienzo de cotización a la S.S. tardía si se compara con lo que sucede en otros países de la unión europea, etc. Además, indicar que se produce un cambio importante en el desempleo, si antes el desempleo se concentraba en colectivos menores de 25 años, en este momento es el grupo de 25 a 34 años el que encuentra más dificultades de acceso.

→ **Personas con discapacidad,** las cifras más alejadas de la media tanto en actividad, ocupación como en desempleo. Presenta una incidencia del desempleo en torno al 27% y una brecha salarial en torno al 35%. En el caso del desempleo en Navarra el último dato anual (diciembre 2023), 1.854 personas, suponen el 6,2% del total del desempleo en la Comunidad Foral. En cuanto a la evolución, en términos anuales, se produce un aumento del +3,3% frente a la bajada del -5,6% de las personas paradas sin discapacidad. Además, la situación de desempleo en el colectivo es persistente, el 55,4% llevan en situación de paro continuado más de un año frente al 40,1% en el caso de las personas sin discapacidad.

Otros retos importantes

→ **El envejecimiento de la población activa y ocupada,** algunas cifras que ponen el problema de relieve: la tasa de actividad pasa del 61,50% en 2008, al 58,78% en 2023, donde las diferencias por género siguen siendo evidentes. Respecto al envejecimiento de la población ocupada, se ha pasado de las 33.823 personas afiliadas a la S. S. mayores de 55 años en 2008 que representaba el 12,3% de la afiliación, a las 68.075 en 2023, que representa el 22,26%.

→ **El desequilibrio territorial también en el empleo,** las cifras de desempleo, actividad y también empleo son muy diferentes según las zonas. En actividad, es la zona central la que presenta tasas más altas quedando fuera las zonas rurales y periféricas con los peores datos. El desempleo es más alto en zonas como la llamada Ribera Estellesa y la Ribera, y además el perfil del desempleo es también diferente. El menor volumen de empleo se da además en las comarcas con más desempleo y hay una distribución sectorial clara.

→ **Transformación digital y verde,** el reto de acompañar dicha transformación con las competencias necesarias en las personas es un objetivo importante. El último informe sobre el nivel de competencias de la población trabajadora Navarra de la FINA (Fundación Industrial Navarra) vuelve a mostrar que todavía estamos lejos de conseguir un nivel óptimo, casi el 58% de las personas trabajadoras navarras está en el nivel competencial más bajo.

→ **Mejora del ajuste oferta-demanda en el mercado de trabajo,** otro problema estructural de nuestro mercado de trabajo para el que, a pesar de haberse diseñado acciones adaptadas y flexibles, hay que seguir trabajando puesto que es un problema que todavía está por resolver. En este desajuste además influye en gran medida las necesidades vinculadas a la doble transformación que acabamos de señalar. Este será sin duda un objetivo de trabajo del presente Plan.

3. Transversalidad de género en las Políticas Activas de Empleo

Aplicar la transversalidad de género al plan, es un objetivo prioritario. Al inicio hemos hecho un análisis de los datos de empleo en el que se evidenciaba como en Navarra es especialmente negativa la cifra de brecha salarial si nos comparamos con otras comunidades autónomas y regiones europeas. Las causas sobre las que se cimienta dicha brecha parten de la diferencial situación de las mujeres en el mercado de trabajo; mayor desempleo, mayor segregación horizontal y vertical, etc. y todo ello, a su vez, está marcado por otra brecha, la de los cuidados. Así, facilitar y fomentar el reparto de este trabajo se ha hecho importante. La baja presencia de mujeres en especialidades STEM es un tema especialmente preocupante dentro de la segregación horizontal existente.

Las mujeres ocupan mayoritariamente determinadas profesiones del sector servicios y de atención a personas, eligen determinados estudios y distribuyen de diferente manera el uso del tiempo. Así mismo, existen diferencias en el acceso a categorías directivas y cargos con poder de decisión. A nivel global las mujeres tienen una menor tasa de actividad, menor tasa de empleo y ocupación, mayor parcialidad, mayor desempleo, y mayor presencia dentro de la “inactividad”, conforme a datos de la EPA. Además, hay que poner de relieve que dentro de los colectivos que señalamos como prioritarios; personas con discapacidad, paradas/os de larga duración, etc., las mujeres también ostentan peores datos, es la llamada de género.

Hay que poner de relieve que las mujeres, dentro de los colectivos que señalamos como prioritarios y con mayores dificultades en el ámbito del empleo, personas con discapacidad, paradas/os de larga duración, etc. presentan peores cifras. A nivel global de las grandes cifras seguimos teniendo una menor tasa de actividad, menor tasa de empleo y ocupación y mayor desempleo y mayor presencia dentro de la “inactividad” EPA.

El marco normativo en materia de igualdad es extenso tanto a nivel europeo, estatal y autonómico, y sigue una trazabilidad muy clara de objetivos y ámbitos de intervención. Ponemos el acento en alguno

de los más relevantes, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres que apuesta por llevar a cabo políticas integrales y coordinadas, la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres, tiene por objeto promover las condiciones para que el derecho constitucional a la igualdad entre mujeres y hombres en la Comunidad Foral de Navarra sea real y efectivo en todos los ámbitos y etapas y, la última, la Ley Orgánica 10/2022 de 6 de Septiembre de garantía integral de la libertad sexual. Como marco general europeo, origen en cierta forma de todas ellas, la Directiva europea 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, para garantizar la igualdad de oportunidad y la no discriminación por cualquier razón.

Nos detenemos especialmente en el marco más “próximo” y directamente vinculado al empleo, las personas y las empresas, y es que en el ámbito del empleo en España es donde ha habido un desarrollo normativo más amplio en materia de igualdad. El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en sus artículos 4, 6, 8 y 9. Artículo 4. 4: La obligación de igual retribución por trabajo de igual valor; Artículo 6: Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva; Artículo 8: Contenido de la auditoría retributiva y Artículo 9: Valoración de puestos de trabajo en los convenios colectivos. Todo ello posibilita el desarrollo de las 3 herramientas fundamentales de trabajo para la transparencia retributiva: los Registros Retributivos (anteriores), las Auditorías Salariales y la Valoración de Puestos de trabajo con perspectiva de género.

En el anterior Plan de políticas activas dedicamos también un capítulo fundamental y abordaje transversal y específico a través de objetivos, áreas y medidas. La diferencia con este Plan es que ahora tenemos dos guías de referencia para trabajarlo, el diagnóstico y el plan de aplicación de la transversalidad de género en las PAE's elaborado en el marco del anterior plan y, el trabajo desarrollado por el SEPE, “Plan de acción para la transversalización de la igualdad en las políticas activas y sobre el uso de la cartera de servicios”. Estos

cuatro documentos servirán de guía para el trabajo de objetivos, áreas y medidas concretas.

El organismo ya ha puesto en marcha algunas de las actuaciones que se han derivado del Plan de Acción. SNE-NL se ha convertido en uno de los servicios de Gobierno con mayor trabajo en materia de igualdad de todo Gobierno.

Destacamos aquí los objetivos generales y operativos del Plan, muchos de los cuales ya se están trabajando pero que habrá que tener en cuenta para el diseño del nuevo Plan:

OBJETIVOS GENERALES

- Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el funcionamiento del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare.
- Integrar la perspectiva de género en todas las Políticas Activas de Empleo y en todas sus fases.

OBJETIVOS OPERATIVOS

- Visibilizar y medir la magnitud del fenómeno de la desigualdad de género y aproximarnos a sus causas.
- Observar en qué medida hombres y mujeres participan en las medidas/acciones, y las razones de sus ausencias en las mismas.
- Conocer en qué medida las acciones que se llevan a cabo desde el SNE-NL afectan a los roles de género y en qué medida están contribuyendo a reducir las desigualdades de género.
- Valorar de manera sistemática y desde una perspectiva de género interseccional la pertinencia, el rendimiento y el éxito de los programas del SNE-NL.

3. Transversalidad de género en las Políticas Activas de Empleo

- Identificar recursos alternativos que se pueden plantear desde el SNE-NL para facilitar que las mujeres tengan unos patrones de mayor continuidad en el empleo.
 - Identificar disposiciones internas que estén impidiendo la implementación adecuada de alguna medida (proceso y resultados) desde la perspectiva de género.
 - Garantizar el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad y el derecho a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el SNE-NL y en todas sus políticas, medidas, convocatorias, ayudas y subvenciones.
 - Conocer la adecuación del gasto y la cuantía del gasto ejecutado/previsto para satisfacer las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres (corto-largo plazo).
 - Garantizar una capacitación en igualdad en todo el personal relacionado con las PAES.
 - Promover que todas las formaciones cuenten con perspectiva de género (en forma y contenido).
 - Estimular y optimizar la participación de las mujeres en las formaciones para empleos masculinizados.
 - Optimizar los aprendizajes posteriores.
 - Facilitar la ruptura de patrones laborales estereotipados (y, por ende, de la segregación horizontal y vertical del mercado laboral), de manera que mujeres y hombres cuenten con nuevos modelos de ocupación y desarrollo profesional basados en la igualdad.
 - Sistematizar la recogida de aportaciones a las medidas, visión y necesidades específicas de las mujeres, especialmente de aquellas en situaciones de mayor vulnerabilidad.
- Contar con un equipo permanente y específico para facilitar integrar la perspectiva de género en las políticas públicas de empleo.
 - Establecer espacios de comunicación y coordinación entre agentes clave.
 - Asegurar la visibilización de mujeres eliminando roles y estereotipos de género.
 - Asegurar que las comunicaciones lleguen a todas las personas y, de manera específica, a las mujeres.
 - Mejorar la comunicación con el tejido empresarial para que conozcan todos los servicios/proyectos/programas en los que pueden participar y de los que pueden beneficiarse.
 - Sensibilizar y legitimar la transversalidad de género en las PAES.
 - Dotar de mayor transparencia el impacto de género de las PAES.

4. Colectivos prioritarios

El artículo 50 de la Ley de Empleo 3/2023, identifica una serie de colectivos vulnerables de atención prioritaria para la política de empleo. No obstante, en el punto 3 y 4 del citado artículo, se señala también que, los servicios de empleo de las Comunidades Autónomas podrán identificar los suyos propios, con la finalidad de prestarles una atención diferenciada para adaptarla a la realidad socio-laboral de los distintos territorios.

Utilizaremos en este sentido lo que apunta el último diagnóstico sobre el empleo en Navarra encargado por el mismo organismo para concretar estos colectivos prioritarios de intervención.

Aportamos, en primer lugar, una foto del desempleo según grupos de población y colectivos, que nos aporta una información global de un problema inicial que es el desempleo;

TASA DE PARO SEGÚN GRUPOS DE POBLACIÓN Y COLECTIVOS

Fuente: EPA (medias anuales). INE

	Total	Hombres	Mujeres	Pob. <25	Pob. =>55	Nacionalidad española	Nacionalidad extranjera
2008	6,8	5,6	8,4	18,8	3,0	5,4	15,9
2009	10,8	10,0	11,9	30,6	5,4	8,8	23,1
2010	11,9	11,5	12,4	30,4	7,2	9,9	23,3
2011	13,0	12,6	13,5	29,3	7,6	10,7	26,9
2012	16,2	16,7	15,5	40,1	8,8	13,6	34,1
2013	17,9	17,2	18,9	48,3	8,8	15,1	40,3
2014	15,7	15,5	16,0	45,2	9,6	13,0	39,0
2015	13,8	12,7	15,2	38,1	8,2	11,8	32,4
2016	12,5	10,9	14,3	33,9	9,3	10,6	30,7
2017	10,2	7,7	13,2	31,2	6,3	8,0	31,7
2018	10,0	9,1	11,1	26,2	7,2	8,5	22,0
2019	8,2	7,4	9,2	22,9	4,9	6,7	19,4
2020	10,1	10,0	10,1	25,9	7,0	8,3	23,7
2021	10,7	11,6	9,8	21,9	7,9	8,1	27,9
2022	9,7	9,3	10,3	22,5	6,6	7,0	26,6
2023	9,9	9,2	10,8	25,8	6,9	7,9	22,3
2024	7,6	7,0	8,4	22,9	5,1	5,4	21,1

4. Colectivos prioritarios

Tal y como apunta el citado diagnóstico, existen colectivos con mayor presencia en el desempleo y con mayor vulnerabilidad en el empleo que serán precisamente nuestros colectivos prioritarios de trabajo del presente Plan. Existen colectivos y grupos especialmente afectados por el desempleo y precariedad. En primer lugar, la población femenina, que no es un colectivo, sino más de la mitad de la población, que acapara más del 60% del total de personas desempleadas en 2023. La población migrante, con ratios de desempleo por encima de su peso demográfico, llegando al 22% de desempleo, la población mayor de 50 años que ha ido aumentando su peso en este ámbito hasta llegar al 27,8%, por último, el desempleo juvenil un “viejo” problema que también persiste, la población menor de 25 años presenta una tasa del desempleo del 26,1%. Además, todos estos datos empeoran si incluimos la discapacidad como variable de cruce. Estos son por tanto nuestros colectivos prioritarios de intervención;

→ **Personas con discapacidad.** Este colectivo presenta cifras que nos delimitan la necesidad de continuar con políticas activas dedicadas al mismo. En cuanto a la afiliación a la S.S., las personas con discapacidad en Navarra suponen el 1,36 % del total de personas afiliadas. La afiliación de este colectivo ha ido creciendo paulatinamente, pero es necesario seguir impulsando la incorporación al empleo. El perfil mayoritario de trabajador/a es el de un hombre (6 de cada 10 lo son), con escaso nivel educativo, la educación predominante en un 31% de los casos es la Educación Secundaria Obligatoria. Si nos fijamos en las actividades económicas con mayor contratación de personas con discapacidad son las Actividades relacionadas con Servicios Sociales (CEE'S en una parte importante). En cuanto a su situación en el desempleo, en los últimos años ha habido un crecimiento acumulado del 20,96% (2013-2022). (*Informe SEPE). Todo ello pone de manifiesto la necesidad de seguir trabajando en el marco de este plan con medidas y actuaciones que impacten directa e indirectamente en las personas con discapacidad.

→ **Personas paradas de larga duración,** las causas del incremento están vinculadas, en muchas ocasiones, a cuestiones como la falta de competencias profesionales para poder dar respuesta a las demandas del mercado de trabajo, de hecho, incluso en algunos casos de formación superior se pueden dar esos desajustes, los desequilibrios territoriales también inciden o la desmotivación y cierto “abandono” de la búsqueda. Son elementos sobre los que habrá también que trabajar, más allá de las cifras que ya hemos destacado en el punto anterior.

→ **Mayores de 50 años.** El envejecimiento poblacional comentado al inicio hace que este colectivo, que a nivel estatal se delimita como preferente desde los 45 años, ha mostrado un crecimiento sostenido y consistente desde el 2013. Este hecho tiene su correlato en el empleo, el peso de este colectivo dentro de la afiliación a la S.S. ha ido en aumento, con incrementos interanuales en torno al 4-5%, llegando a ser (mayores de 45) más de la mitad de la población trabajadora. En comparación con el resto del estado, este porcentaje en Navarra es mayor. Más allá de las cifras, no podemos obviar los análisis que apuntan claramente como el edadismo, es ya un elemento de discriminación o, en cualquier caso, trato diferencial, en el mercado de trabajo. Es necesario poner en valor, entre otras cuestiones también, el valor de la diversidad generacional en el entorno laboral.

→ **Jóvenes.** El desempleo juvenil, aunque ha mejorado gracias en gran parte al importante esfuerzo hecho en distintos ámbitos como el de las políticas activas de empleo, sigue siendo uno de los retos del mercado de trabajo, tal y como señala el diagnóstico encargado por el organismo. Además, en este informe se apunta a que se ha producido un trasvase “etario”, tal y como lo denomina. El desempleo ha pasado de focalizarse en los colectivos de menores de 25 años a hacerlo en el grupo de 25 a 34 años, que es el que encuentra más dificultades de acceso, hecho al menos en una parte importante, relacionado con el alargamiento del período educativo. Hay que indicar que la contratación del colectivo se

4. Colectivos prioritarios

concreta de manera importante en las actividades relacionadas con el empleo y actividades deportivas, recreativas y de entrenamiento. Lo que viene a significar como la “opción” de estudios y trabajo de las personas jóvenes se deriva, en mayor proporción, a estas ramas y, en menor medida, a otras como la industria o la construcción que están viviendo un envejecimiento paulatino de sus plantillas.

→ **Personas en situación o riesgo de exclusión.** Este es un colectivo especialmente vulnerable respecto al empleo. Tal y como hemos visto y se señala claramente en el diagnóstico de empleo, hay variables que intensifican la vulnerabilidad sin variar los colectivos. Existen una serie de variables o características que intensifican la vulnerabilidad: menor formación, mayores e inmigrantes son los colectivos más afectados por esta carencia, falta de trayectoria laboral previa, sobre todo en jóvenes y población extranjera, y un alto porcentaje de las personas desempleadas con discapacidad llevan en situación de desempleo más de 4 años, el 27,9%. Además, las características de los empleos de quienes se mantienen en situaciones de exclusión (personas beneficiarias de la RG), en comparación con el resto, tienen mayor presencia en actividades agrícolas y de servicios, mayor presencia en ocupaciones elementales y alta contratación parcial, tal y como señala el informe. Es por tanto un colectivo de intervención prioritaria del presente Plan.

→ **Personas migrantes.** Preocupante tendencia creciente de la tasa de paro de la población migrante que en 2023 llegó al 21,7%. Además, su posición en el empleo también dibuja datos que distan mucho de la población española, la temporalidad, el salario, etc. En Navarra además tenemos, desde el punto de vista territorial, una variedad de perfiles de origen diferentes que hacen que sea también un tratamiento diferencial en cada caso. Se hace necesario que los profesionales del ámbito del empleo trabajen las competencias ligadas a la atención a la diversidad.

→ **LGTBI+.** El actual marco normativo de la Ley Trans LGTB+ (Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igual real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI) determina la implementación de medidas en el ámbito de la empresa en torno al colectivo LGTB+ y pone de manifiesto que se produce un trato discriminatorio y diferencial en el empleo de este colectivo. A este respecto, algunos datos relevantes según un estudio de UGT (2023), el 75% de personas LGTB+ considera que no tiene las mismas oportunidades en el empleo que el resto, y el 55% manifiesta haber sido rechazada de manera directa en las entrevistas de trabajo. La atención correcta a la diversidad se hace a todas luces necesario en todos los ámbitos públicos y privados, y también en el espacio del empleo y las políticas activas.

5. Objetivos estratégicos / Áreas de intervención / Objetivos específicos /Medidas/Indicadores/Presupuesto

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS:

O.E.1. Mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras y desempleadas demandantes de los servicios de empleo elevando sus posibilidades de acceso a un empleo, poniendo el foco en el derecho a la formación permanente para adaptar su perfil a las nuevas realidades sociales, económicas y tecnológicas, mediante la actualización y refuerzo de las políticas activas de empleo.

O.E.2. Contribuir a la generación de un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo en Navarra que garantice la igualdad de oportunidades y el empleo de calidad.

O.E.3. Mejorar el desarrollo estratégico del SNE-NL para fortalecer su liderazgo como institución navarra de referencia y de mayor confianza en la generación y sostenimiento del empleo en la Comunidad Foral.

OBJETIVOS TRANSVERSALES:

Cohesión social

Priorizar en todos los servicios, intervenciones, ayudas y subvenciones a los colectivos prioritarios; personas paradas de larga duración, mayores de 50 años, jóvenes, personas en situación y riesgo de exclusión social, migrantes y colectivo LGTBI+.

Cohesión territorial

Impulsar de manera prioritaria el desarrollo de los servicios, intervenciones, ayudas y subvenciones en el ámbito local.

Tranversalización de género

Priorizar en todos los servicios, intervenciones, ayudas y subvenciones a las mujeres. Abordar de manera específica y transversal el género en todas las políticas activas de empleo desde el tratamiento mismo de la información de manera diferencial.

Retos y respuestas de las políticas activas de empleo a la triple transición, digital, ecológica y demográfica

Orientar las políticas activas de empleo para abordar el reto que supone la triple transición digital, ecológica y demográfica. Priorizar servicios y programas que refuercen un modelo productivo sostenible con el medio ambiente, responsable socialmente, con empleos de más calidad. Avanzar para que los programas y servicios vayan en sintonía con la transformación productiva que se pretende.

GARANTÍAS DEL PLAN

- Garantía de dotación presupuestaria. Las medidas que se acuerden y aprueben tienen que ir dotadas con presupuesto suficiente para su ejecución en la forma y plazos previstos.
- Garantía de ejecución de los acuerdos adoptados: los instrumentos que se aprueben para la ejecución de cada medida acordada tienen que respetar los puntos clave y el espíritu de ésta.
- Garantía de ejecución, seguimiento, evaluación e impacto de las medidas acordadas.

5. Objetivos estratégicos / Áreas de intervención / Objetivos específicos /Medidas/Indicadores/Presupuesto

5.1. OBJETIVO ESTRATÉGICO 1: Mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras y desempleadas demandantes de los servicios de empleo elevando sus posibilidades de acceso a un empleo, poniendo el foco en el derecho a la formación permanente para adaptar su perfil a las nuevas realidades sociales, económicas y tecnológicas mediante la actualización y refuerzo de las políticas activas de empleo.

Áreas de intervención:

5.1.1. ORIENTACIÓN LABORAL.

5.1.2. FORMACIÓN PARA EL EMPLEO.

5.1.3. ACREDITACIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES ADQUIRIDA A TRAVÉS DE LA EXPERIENCIA LABORAL Y OTRAS VÍAS NO FORMALES E INFORMALES.

5.1.4. FORMACIÓN ADAPTADA A LAS NECESIDADES DE LAS EMPRESAS.

5.1.5. FOMENTO DEL EMPLEO PROTEGIDO: EIS Y CEE.

5. Objetivos estratégicos / Áreas de intervención / Objetivos específicos / Medidas/Indicadores/Presupuesto

5.1.1. ORIENTACIÓN LABORAL

O.E.1. Mantener, mejorar y adaptar la empleabilidad de cada persona a través de la mejora continua del modelo de orientación profesional con respuestas individuales e integrales.

Objetivo general de alcance:

Incrementar el alcance de la orientación.

Se concreta en:

O.A.1. Mantener la tendencia creciente de itinerarios sobre personas en desempleo durante la vigencia del plan, incrementar la cobertura de itinerarios sobre persona en desempleo, en al menos un 5%.

O.A.2. Incrementar el número de personas atendidas en servicios de información y orientación al finalizar el Plan, en al menos un 5%.

O.A.3. Aumentar el número de personas con itinerarios en al menos un 5%, al finalizar el plan.

O.A.4. Aumentar el número de personas con diagnósticos en al menos un 5%, al finalizar el plan.

O.A.5. Mantener la tendencia al alza en la presencia de mujeres en todos los objetivos anteriores durante la vigencia del plan.

O.A.6. Incrementar la atención de jóvenes en la orientación en al menos un 7%, al finalizar el plan.

- Fomento de la individualización de la orientación y las “respuestas” integrales a través de itinerarios individualizados. Metodología base de la atención conforme dictamina la cartera de servicios poniendo el foco en personas desempleadas y colectivos prioritarios
- Reforzar la atención proactiva y prioritaria a las personas más vulnerables superando cualquier barrera que dificulte la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.
- Actuaciones de intervención inmediata con las personas mayores de 50 años registradas como desempleadas que no reciben prestaciones o subsidios. Ofrecer medidas que impliquen una atención y seguimiento especializado, orientación, itinerarios, formación. Posibilidad de crear programas especializadas de apoyo al colectivo.

→ Plan de actuación monográfico para jóvenes en colaboración y coordinación con el Instituto Navarro de Juventud (INJ). Creación de un servicio de atención. Acercar las PAEs a este colectivo, reforzando los puntos de atención a jóvenes en Ayuntamientos, EELL, etc., utilizando el marco de los pactos locales para la empleabilidad, y las/os nuevas/os profesionales vinculadas/os al programa Garantía Juvenil + (GJ+).

→ Formación a personal técnico de juventud de las EELL y la red de información del INJ sobre la cartera de servicios del organismo.

→ Impulso de la transversalización del emprendimiento en sus diferentes versiones en la orientación.

→ Impulso de estudios y especialidades STEM en general, haciendo hincapié entre las mujeres, las chicas jóvenes, desempleadas y trabajadoras. Integración dentro del Plan de trabajo de Gobierno en esta materia.

→ Acciones positivas para impulsar la participación de las mujeres y hombres en aquellos puestos/sectores donde están subrepresentadas.

O.E.2. Mejorar y desarrollar la orientación a personas trabajadoras.

→ Fomento del uso del servicio de orientación entre las personas trabajadoras, poniendo el foco en la recualificación, acreditación de la experiencia, itinerarios de capacitación para la mejora de la empleabilidad, etc.

→ Desarrollo de programas especializados y metodologías específicas para la orientación de las personas trabajadoras.

5. Objetivos estratégicos / Áreas de intervención / Objetivos específicos / Medidas/Indicadores/Presupuesto

O.E.3. Fortalecer la Red de orientación profesional y las colaboraciones para hacer efectivos los servicios garantizados de orientación para el empleo, personalizada, integral e inclusiva, fortaleciendo el liderazgo del SNE-NL en esta materia.

- Fortalecimiento de la plantilla de profesionales de la orientación laboral. Refuerzo específico del personal técnico de orientación en las agencias de empleo y su formación permanente.
- Dimensionar la ratio de personas usuarias por orientador/a que garantice una orientación de calidad.
- Dinamización de la Red de Orientación: fomento del conocimiento mutuo, el trabajo colaborativo, uso de espacios de trabajo compartido, como el gestor de conocimiento, y avance en la homogeneización de los servicios.
- Adaptación continua del protocolo de coordinación del trabajo entre profesionales de SNE-NL y entidades colaboradoras.
- Información-formación permanente de los y las profesionales de la orientación sobre el proceso de acreditación. (Conocimiento profundo y actualizado).
- Fortalecimiento y ampliación de la coordinación entre la orientación del organismo y la orientación vinculada al Departamento de Educación. Incluir información en materia de servicios de emprendimiento y las ayudas y servicios que ofrece el organismo.
- Formación y participación en jornadas y ferias de trabajo de los y las profesionales de la orientación para la mejora y adaptación continua de su cualificación.

- Avance en la generación equipos y espacios de trabajo con perspectiva sectorial; orientación-prospección-intermediación-empresa para dar respuestas integrales a la ciudadanía y a la misma empresa.
- Difusión de la red de orientación entre la ciudadanía visibilizando los espacios específicos de trabajo para colectivos. Integración dentro del Plan de comunicación general del organismo.
- Proyecto piloto con carácter experimental sobre antenas sectoriales de orientación con perspectiva de zona.

O.E.4. Mejorar las herramientas y las metodologías de trabajo de la orientación como instrumento para mejorar las posibilidades de acceso a un empleo digno, por cuenta ajena o propia, de las personas demandantes de los servicios de empleo.

- Diseño de nuevos materiales y herramientas para la orientación: herramientas de perfilado, guía de ocupaciones, etc.
- Trabajo en el desarrollo continuo de metodologías y protocolos de trabajo específicos con colectivos prioritarios, y específicos en materia de género, migrantes, personas con discapacidad, paradas/os de larga duración, jóvenes y mujeres víctimas de violencia de género.
- Formación y sensibilización a todo el personal de orientación para la atención del colectivo LGTBI+. Incluirlo dentro del Plan de formación del organismo.
- Continuación y mejora del trabajo para la definición de itinerarios de empleabilidad para cubrir puestos de difícil cobertura y de nueva creación vinculados a la doble transformación (digital y verde) a través de una colaboración público-privada con el mundo empresarial.

- Proyectos piloto de itinerarios que deriven a procesos de formación.
- Refuerzo de la traslación de la orientación a la formación. Establecimiento de un sistema de seguimiento y medición cuantitativo de dicha derivación.
- Generación de espacios de trabajo y colaboración con el Departamento de Educación, la Oficina de Análisis y Prospección, los SSB, con el mismo ámbito empresarial y las empresas, para abordar desde la obtención de información-necesidades.
- Fomentar una red de trabajo con los Servicios Sociales de Base, con las empresas de inserción y otro tipo de entidades asistenciales (EIS, Cruz roja, ONGs, etc.) para orientar a las personas en situación o riesgo de exclusión para derivarlos a determinados itinerarios formativos que les acerque a la obtención de un puesto de trabajo.

5. Objetivos estratégicos / Áreas de intervención / Objetivos específicos / Medidas/Indicadores/Presupuesto

5.1.2. FORMACIÓN PARA EL EMPLEO Y FORMACIÓN EN EL TRABAJO

Objetivo general de alcance:

O.A.1. Incrementar la formación con compromiso de contratación en el número de personas beneficiarias al menos en un 5% al finalizar el plan.

Mantener la tendencia creciente de itinerarios sobre personas en desempleo durante la vigencia del plan, incrementar la cobertura de itinerarios sobre persona en desempleo, en al menos un 5%.

O.A.2. Mejorar el alcance de la formación dirigida a los colectivos prioritarios: Escuelas Taller, PIFE, Talleres de Formación y Empleo en cuanto al número de personas participantes, al menos un 5% a la finalización del plan.

O.A.3. Mejorar la ratio de formación dirigida a personas trabajadoras sobre el total de personas formadas al menos en un 5%.

O.A.4. Incrementar la oferta de cursos en zona, al menos en un 5%, a la finalización del plan.

O.A.5. Conseguir que al menos un 90% de personas que finalizan la formación lo hagan con éxito (que consiguen el diploma a la finalización), respecto del total de personas que inician la formación. Mejorar la tasa de empleabilidad de las personas desempleadas tras la formación (inserción directa de las personas que hacen formación a los 6 o 12 meses de la finalización).

O.A.6. Alcanzar al menos un 20% de inserción tras la formación en personas desempleadas.

O.A.7. Incrementar el número de empresas-asociaciones de empresas-grupos empresariales que participan en programas de formación con compromiso de contratación en al menos un 5%.

O.E.1. Mejorar la empleabilidad de las personas, especialmente de las que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral a través de la mejora de su cualificación. Adaptación y mejora continua del sistema de formación gestionado, directa o indirectamente por el organismo.

O.E.2. Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas a través de programas adaptados a las necesidades de cualificación de las personas trabajadoras de las empresas navarras.

O.E.3. Mejorar el alcance de la formación; extender la formación para el empleo al conjunto de la población trabajadora, desempleada y ocupada, impulsar la cultura del aprendizaje permanente, facilitar el acceso a la formación a los grupos que más lo necesitan, facilitar el derecho individual a la formación e impulsar la utilización del crédito de formación por parte de las empresas, especialmente por las PYMES.

- Fomento y mejora continua de los programas mixtos de formación y empleo para la mejora de la empleabilidad de las personas desempleadas y los colectivos prioritarios, Escuelas Taller, Talleres de Empleo, y en general, programas mixtos de formación y empleo.
- Fomento de la formación propia como instrumento que posibilita la formación adaptada a las personas y al mercado, proyectos piloto, proyectos singulares, etc.
- Diseño e implementación de cursos de formación adaptados a las necesidades concretas de las zonas y las empresas en colaboración con las agencias de empleo. Flexibilización de los requerimientos de la formación en el ámbito local para mejorar su alcance.
- Acciones para incrementar, diversificar la oferta formativa en zona, para aumentar la participación en las mismas.

5. Objetivos estratégicos / Áreas de intervención / Objetivos específicos / Medidas/Indicadores/Presupuesto

- Programas piloto adaptados a las necesidades concretas del ámbito rural.
- Inclusión de las competencias transversales haciendo uso de herramientas digitales, entre otras, en la formación dependiente del organismo, competencias digitales, igualdad de género y sostenibilidad.
- Desarrollo de herramientas digitales y distintas estrategias para trabajar las competencias transversales (igualdad, medio ambiente, etc.) de manera más flexible y transversal a lo largo de la formación.
- Diseño e implementación de un modelo integral de detección de necesidades formativas y de contratación de cariz participativo entre todos los agentes implicados.
- Transversalización de las habilidades blandas-soft skills. Creación de nuevas metodologías para trabajar dichas competencias.
- Fomento de la formación en competencias lingüísticas para mejora de la empleabilidad.
- Acompañar la formación a personas desempleadas con procesos de orientación.

O.E.4. Impulsar el modelo de Formación Continua gestionada por el Departamento de Educación.

Objetivo general de alcance:

Mejorar el alcance de la Formación Continua gestionada por el Departamento de Educación, que se concreta en:

O.A.1. Incrementar el número de cursos totales gestionados por el Departamento en al menos un 25% al finalizar el plan.

O.A.2. Incrementar el número de personas formadas en dichos cursos en al menos un 25%.

O.A.3. Incrementar la presencia de mujeres en los anteriores objetivos en al menos 10 puntos porcentuales a la finalización del plan.

O.A.4. Incrementar la presencia de colectivos prioritarios en los anteriores objetivos en al menos 20 puntos porcentuales a la finalización del plan.

- Fomento, mejora y extensión del modelo de Formación Continua en la red de centros públicos y concertados-privados de Formación Profesional del Departamento de Educación del Gobierno de Navarra.
- Fomento, mejora y extensión del modelo de Formación Continua en la red de entidades sin ánimo de lucro autorizadas por el Departamento de Educación del Gobierno de Navarra, mediante convocatorias propuestas por la Dirección General de Educación y Formación Profesional.
- Fomento, mejora y extensión del modelo de Formación Continua en la red de entidades de formación privadas, acreditadas en el correspondiente registro de entidades de formación mediante convocatorias propuestas por la Dirección General de Educación y Formación Profesional.
- Impulso de la igualdad entre mujeres y hombres ante el empleo en las convocatorias propuestas por la Dirección General de Educación y Formación Profesional.
- Aumento de la competitividad de las empresas y fortalecimiento del tejido empresarial navarro gracias al ciudadanos/as formados/as en formación continua acreditable en materias demandadas por el mercado laboral.
- Impulso de convocatorias propuestas por la Dirección General de Educación y Formación Profesional en materia de formación acreditable dirigidas a colectivos prioritarios, especialmente personas con discapacidad y migrantes.

5. Objetivos estratégicos / Áreas de intervención / Objetivos específicos / Medidas/Indicadores/Presupuesto

O.E.5. Mejorar las competencias profesionales de las personas trabajadoras y sus itinerarios de empleo y formación, especialmente competencias digitales y sostenibilidad, que incidan en su desarrollo profesional.

- Ampliación y adaptación del programa de extensión de competencias digitales a las personas, perfiles profesionales y empresas.
- Aplicación de herramientas de autoevaluación del nivel de competencias digitales básicas (REGCOM-Marco europeo) y definición de itinerarios formativos para abordar los “gaps”.

O.E.6. Mejorar la comunicación e información de la formación existente a las personas, empresas y organizaciones.

- Fomento del interés de las personas por la formación. Sensibilización hacia la formación permanente a lo largo de la vida, generar una cultura de formación. Trabajar la proactividad en la formación en las personas, haciendo hincapié en las personas mayores de 50 años.
- Elaboración de un catálogo único de toda la formación para el empleo de Navarra. Adaptación anual. Aportar información concreta a las personas usuarias y a las empresas sobre el tipo de formación y nivel del que se trata y que conozcan su alcance.
- Fomento de las Escuelas Sectoriales como forma de dar respuesta a las ocupaciones de difícil cobertura, (ayudas específicas, facilitar la obtención de carnés, cursos de capacitación, etc.) y fomenten la incorporación al mercado de personas en situación de desempleo.

O.E.7. Mejorar y agilizar la gestión de la formación dependiente del organismo.

- Flexibilización y adaptación continua de las convocatorias de formación. Fomento de convocatorias plurianuales y de evaluación individual.
- Avance hacia una mayor flexibilización y modularidad de las especialidades formativas vinculadas a catálogo.
- Avance continuo en la simplificación y digitalización de la gestión de la formación para la mejora de su operatividad y su capacidad de adaptación.
- Apoyo explícito a la PYME para el acercamiento de los recursos formativos. Apoyo a la PYME a desarrollar sus planes de formación.
- Potenciación del fortalecimiento la red centros colaboradores de formación para el empleo de la Comunidad Foral. Apoyo desde el organismo materia de herramientas, instrumentos y espacios de trabajo.
- Flexibilización de criterios de acceso a la formación para el empleo para que trabajadores/as precarios/as puedan acceder a la oferta de cursos prioritariamente dirigidos a personas desempleadas, reserva de plazas a mujeres en cursos en los que las están infrarrepresentadas, y reserva de plazas a hombres en cursos en temas relacionados con los cuidados.

O.E.8. Avanzar en el desarrollo de instrumentos y metodologías de trabajo para la formación.

- Mejora de la formación on line para facilitar la accesibilidad tanto desde el punto de vista de zona, como el de quienes tienen poco tiempo para acceder a la formación.
- Facilitar el desarrollo de formación en distintos espacios, en entornos de trabajo, entidades locales, u otros espacios.
- Continuación con medidas de adaptación de medios formativos a personas con discapacidad y otros colectivos. Aplicación de soluciones personalizadas
- Información y difusión del catálogo de servicios para la atención de los cuidados por zonas para facilitar el acceso a la formación para las personas participantes en PAE's.
- Potenciación de metodologías docentes que fomenten los métodos de trabajo participativos, aprendizajes a través de la práctica, frente a las metodologías tradicionales especialmente dirigidas a los colectivos con dificultades de inserción. Complementar esta formación con clases de apoyo de competencias lingüísticas, digitales, matemáticas, etc. e incorporar la orientación y tutorización antes y durante el proceso de aprendizaje.
- Medidas para facilitar la conciliación en el acceso a la formación. Continuación con las becas de conciliación y transporte, haciendo hincapié en el transporte de personas con discapacidad y, estudio del desarrollo de otras vías.
- Impulsar la formación programada por las empresas, como vía ágil y flexible de responder a las necesidades específicas de formación más inmediatas y cercanas a empresas y personas trabajadoras.

5. Objetivos estratégicos / Áreas de intervención / Objetivos específicos / Medidas/Indicadores/Presupuesto

→ Desarrollo de fórmulas que permitan acercar la formación a la PYME. Fomento del uso de los fondos FUNDAE, acompañamiento a las asociaciones empresariales que gestionen fondos de la Tripartita a través de proyectos de agrupación de crédito, con el objetivo de poder aprovechar al máximo el crédito formativo de las empresas navarras, en especial, micro y pequeñas empresas.

5.1.3. ACREDITACIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES ADQUIRIDA A TRAVÉS DE LA EXPERIENCIA LABORAL Y OTRAS VÍAS NO FORMALES E INFORMALES.

O.E.1. Mejorar los mecanismos de información y orientación hacia los procedimientos de acreditación de competencias profesionales, para que las personas puedan ver reconocida oficialmente su competencia profesional.

Objetivo general de alcance:
Mejorar el alcance de la acreditación de competencias profesionales, que se concreta en:

O.A.1. Incrementar el número de personas acreditadas en al menos un 20% a la finalización del plan.

O.A.2. Incrementar el número de personas asesoradas en materia de acreditación en al menos un 20% a la finalización del plan.

O.A.3. Incrementar la presencia de mujeres acreditadas cualificaciones masculinizadas en al menos 10 puntos porcentuales (por ejemplo, en cualificaciones vinculadas a la industria) a la finalización del plan.

O.A.4. Incrementar la presencia de hombres acreditados en cualificaciones profesionales feminizadas en al menos 10 puntos porcentuales (ejemplo, sector de los cuidados).

O.A.5. Incrementar la presencia de personas mayores de 50 años, personas desempleadas, migrantes, dentro del total de personas acreditadas, en al menos un 10% a la finalización del plan.

- Coordinación entre administraciones (laboral y educativa) para mejorar la información y orientación.
- Acciones de difusión y orientación en las empresas, asociaciones empresariales, sectoriales y en zonas.
- Implicar a agentes sociales en la información y orientación hacia el Procedimiento de Evaluación y Acreditación de Competencias (PEAC).
- Impulso (información y asesoramiento) desde los servicios de orientación públicos y desde las oficinas de empleo de los procedimientos de acreditación.

5. Objetivos estratégicos / Áreas de intervención / Objetivos específicos / Medidas/Indicadores/Presupuesto

O.E.2. Establecer y mantener un registro de profesionales de asesoramiento y evaluación en el PEAC.

- Creación del registro.
- Detección de perfiles en los que hay déficit de personal técnico (asesor y/o evaluador).
- Convocar cursos de habilitación principalmente en esos perfiles infrarrepresentados.
- Difusión de las convocatorias de formación para la habilitación de personas asesoras y evaluadoras por parte de agentes sociales, y SNE-NL.

O.E.3. Flexibilizar los procedimientos de acreditación para posibilitar que más personas puedan ver oficialmente reconocida su competencia profesional.

- Realizar PEAC en zonas. Establecer una red de centros de gestión de los procedimientos de acreditación de competencias a lo largo de la Comunidad Foral.
- Ampliar modalidades en la fase de asesoramiento (asesoramiento presencial u online, individual o grupal) en los casos en que sea factible.
- Facilitar la accesibilidad de colectivos Prioritarios.
- Diseño de cursos dirigidos a asesoras/es y evaluadoras/es sectoriales.

O.E.4. Realizar convocatorias de acreditación de personas que han recibido formación no formal en convocatorias de formación para el empleo no acreditable realizadas por parte del SNE-NL.

- Establecer un mecanismo de colaboración entre SNE-NL y Departamento de Educación (DG de Educación y Formación Profesional) para la transmisión de información en cuanto a personas formadas mediante esta vía.
- Crear convocatorias específicas a demanda de grupos o empresas (o dentro del procedimiento general).
- Habilitar un mecanismo de orientación e inscripción en el PEAC de estas personas en la red de orientación de Navarra.
- Desarrollo de incentivos a aquellas asociaciones empresariales sectoriales y territoriales que promuevan el fomento de la inscripción de las personas trabajadoras al procedimiento de acreditación.
- Desarrollo de incentivos y ventajas en las convocatorias de ayudas públicas a aquellas empresas que promuevan la participación de las personas trabajadoras en procedimientos de acreditación.
- Acciones que fomenten que las empresas que llevan a cabo un ERE/ERTE faciliten e impulsen procesos de acreditación de competencias profesionales adquiridas por las personas trabajadoras en su empresa.

5.1.4. FORMACIÓN ADAPTADA A LAS NECESIDADES DE LA EMPRESA.**O.E.1. Diseñar e implementar formación adaptada a necesidades concretas de empresas, sectores y asociaciones empresariales.**

- Fomento y mejora continua de la formación con compromiso de contratación y contratos de formación y aprendizaje como vía eficaz de casar oferta y demanda de empleo y como una medida eficaz de cualificar a los grupos prioritarios.
- Formación con compromiso de contratación para impulsar la contratación de mujeres en sectores donde están infrarrepresentadas (sectores industrial, tecnológico, etc.).
- Proyecto piloto en el marco de la formación propia que conlleve un compromiso de contratación dirigida a micro pymes, para ampliar el alcance.
- Diseño de programas de formación dirigidos a la recualificación de profesionales para ocupar puestos de difícil cobertura.
- Fomento del proyecto LIDERA entre los sectores empresariales con la aplicación de la triple perspectiva, personas, estrategia y tecnología.
- Diseño de programas de formación relacionados con las competencias de gestión empresarial y liderazgo de equipos.
- Programas de apoyo a gerentes y propietarias/os de microempresas para la mejora competencial de sus capacidades de gestión de los proyectos, con el objetivo de consolidar los proyectos, ayudarles en su crecimiento y, por ende, favorecer la generación de empleo.

5. Objetivos estratégicos / Áreas de intervención / Objetivos específicos /Medidas/Indicadores/Presupuesto

- Desarrollo de proyectos piloto experimentales para el desarrollo de formación relacionada con las necesidades de las empresas.
- Desarrollo de la fórmula de “Arraigo por formación” para la mejora de la empleabilidad de personas en situación irregular, y como vía para dotar de perfiles profesionales a sectores que presentan puestos de difícil cobertura.
- Potenciar programas piloto (formación con arraigo) accesibles a las personas que están en trámite de obtención de autorización de su situación administrativa, conforme a la normativa vigente.
- Análisis de la anterior convocatoria de formación (2016) para Pymes (elaboración de diagnósticos y planes de formación) con el objetivo de valorar su utilidad en el contexto actual, para conseguir acercar la formación a la Pyme.
- Centralizar la información y los tiempos de la difusión de la oferta formativa.
- Programas de capacitación y programas de refuerzo de las/os tutoras/es de empresa en los procesos de formación mixta, formación dual y acreditación.
- Realización de estudios y análisis sectoriales para identificar las necesidades de contratación y cualificación del tejido empresarial de Navarra. (OBJETIVO 2 - Diseño y aplicación de un sistema de detección de necesidades formativas - Servicio a empresas).

O.E.2. Impulsar y poner en valor el catálogo de especialidades formativas SEPE como instrumento que permite dar respuestas ágiles a las necesidades de las empresas.

- Ampliación y desarrollo continuo del catálogo de especialidades formativas del SEPE como instrumento flexible que permite la adaptación constante de especialidades y contenidos formativos a las necesidades del mercado de trabajo y las empresas.
- Impulso de formación de corta duración que cubra las necesidades de cualificación puntual de personas trabajadora y empresas.

5.1.5. FOMENTO DEL EMPLEO PROTEGIDO: EIS Y CEE.

Objetivo general de alcance:

O.A.1. Mejorar la presencia de mujeres en los EIS y los CEE, en al menos un 5%.

O.A.2. Mantener la tendencia creciente del empleo generado en los CEE y EIS durante la vigencia del presente plan.

O.A.3. Incrementar la inserción en el mercado ordinario de las personas trabajadoras de CEE y EIS en al menos un 10%.

5. Objetivos estratégicos / Áreas de intervención / Objetivos específicos / Medidas/Indicadores/Presupuesto

O.E.1. Fomentar el empleo de las personas con discapacidad en el marco de los CEE.

- Continuación del apoyo al empleo de personas con discapacidad en el marco de los CEE, especialmente en los CEE de iniciativa social: Financiación de coste salarial a personas, a los profesionales de apoyo y a la mejora de la competitividad.
- Medidas para la mejora de la presencia de mujeres dentro de las CEE.
- Búsqueda de medidas y acciones de tránsito a la empresa ordinaria.
- Análisis y potencial mejora del registro de información relacionada con la discapacidad en las bases de datos del organismo.
- Desarrollo de indicadores de discapacidad para conseguir mejorar el seguimiento y evaluación de las políticas dedicadas al colectivo.
- Ayudas para el transporte de las personas con discapacidad residentes en entorno rural para favorecer y fomentar su participación en el empleo.

O.E.2. Fomento del empleo de las personas vulnerables en el marco de las EIS, un recurso de alta intensidad para personas en situación o riesgo de exclusión social.

- Continuación del apoyo al empleo de personas en situación y/o riesgo de exclusión social en el marco de las EIS. Financiación de coste salarial a personas, a los profesionales de apoyo, y a la mejora de la competitividad.
- Adaptación de las EIS a la modificación de la Ley 44 que implicará cambios en el Decreto Foral.
- Búsqueda de medidas para el mantenimiento de la sostenibilidad de las EIS.
- Fomento de la formación de las personas trabajadoras de los EIS, especialmente las personas en situación o riesgo de exclusión social como vía para mejorar el tránsito a la empresa ordinaria.
- Búsqueda de medidas y acciones de tránsito a la empresa ordinaria.
- Medidas para la mejora de la presencia de mujeres dentro de las EIS.

O.E.3. Mejorar el trabajo con las entidades locales dirigido a personas con especiales dificultades de inserción.

- Implementación de medidas de búsqueda activa de empleo, orientación y formación específica en colaboración con las entidades locales.

O.E.4. Fomentar el empleo de las personas con discapacidad y de las personas vulnerables en el empleo ordinario

- Campañas de información y sensibilización para fomentar la contratación de personas con discapacidad en el empleo ordinario, (obligación del 2%).
- Búsqueda de medidas y acciones para fomentar el cumplimiento normativo de la reserva de contratos en el ámbito de lo público.
- Medidas de apoyo al trabajo autónomo para personas con discapacidad y para personas con especiales dificultades de inserción. (Objetivo 2).
- Financiación para la adaptación de puestos de trabajo.

Información explícita en el servicio a empresas sobre las obligaciones normativas en materia de discapacidad, y trabajo de sensibilización. (Objetivo 2).
- Fomento de primeras experiencias laborales de jóvenes en personas con discapacidad. Proyectos piloto. Extensión de proyecto piloto como el desarrollado en algunos centros de Educación (Mariana Sanz).
- Potenciación de metodologías específicas para personas con discapacidad para abordar la transición de la etapa educativa a la laboral. Definición de actuaciones conjuntas de refuerzo y apoyo a estas personas en este tránsito.
- Potenciación de la figura del empleo con apoyo, que guíe y acompañe a estas personas los primeros días, en el empleo normalizado.

5. Objetivos estratégicos / Áreas de intervención / Objetivos específicos /Medidas/Indicadores/Presupuesto

5.2. OBJETIVO ESTRATÉGICO 2: Contribuir a la generación de un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo en Navarra que garantice la igualdad de oportunidades y el empleo de calidad.

Áreas de intervención:

5.2.1. PROSPECCIÓN E IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES.

5.2.2. INTERMEDIACIÓN: GESTIÓN Y DIFUSIÓN DE OFERTAS DE EMPLEO, RECOLOCACIÓN Y PROMOCIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS.

5.2.3. INFORMACIÓN, ASESORAMIENTO Y APOYO A LA CONTRATACIÓN.

5.2.4. FOMENTO DEL EMPLEO.

5.2.5. FOMENTO DEL ESPÍRITU EMPRESARIAL Y ECONOMÍA SOCIAL.

5. Objetivos estratégicos / Áreas de intervención / Objetivos específicos / Medidas/Indicadores/Presupuesto

5.2.1. PROSPECCIÓN E IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES

O.E.1. Afianzar un equipo y sistema de trabajo en materia de PROSPECCIÓN en coordinación con la orientación y la intermediación.

O.A.1: Aumentar el número de empresas prospectadas en al menos un 5%.

- Desarrollo de un equipo de prospectoras/es centrado en la difusión de la cartera de servicios y la apertura de un “vínculo” inicial del organismo con las empresas.
- Diseño de herramientas (priorizando instrumentos digitales) y procedimientos para la detección necesidades formativas y de contratación a través de los equipos de prospección e intermediación.
- Definición de procedimientos y desarrollo de herramientas para la recopilación y tratamiento de la información relacionada con el trabajo de prospección (pre y post).
- Fomento de la coordinación entre el equipo de prospección y el resto de las unidades del SNE-NL, especialmente con el equipo de intermediación.
- Desarrollo y uso de la herramienta digital permanente para la detección de necesidades de mercado a través del análisis de las ofertas de empleo de distintas páginas web.

5.2.2. INTERMEDIACIÓN: GESTIÓN Y DIFUSIÓN DE OFERTAS DE EMPLEO, RECOLOCACIÓN Y PROMOCIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS.

O.E.1. Ofrecer un servicio de intermediación ágil, eficaz y enfocado a las necesidades de las empresas y la ciudadanía

**Objetivo general de alcance:
Mejorar el alcance de la intermediación pública.**

O.A.1. Incrementar los puestos gestionado por el organismo en al menos un 10% a la finalización del plan.

O.A.2. Incrementar el número de empresas con las que se ha hecho intermediación por parte del organismo en al menos un 10% a la finalización del plan.

- Afianzamiento y definición del nuevo equipo de trabajo en torno a la intermediación laboral; especialización de carácter sectorial, asesoramiento e información.
- Desarrollo de un plan-estrategia de comunicación externa para la mejora de la difusión de ofertas de empleo entre la ciudadanía, especialmente entre los colectivos prioritarios, que formará parte del Plan de Comunicación global del organismo.

- Actuaciones de difusión del servicio de intermediación, especialmente entre las PYMES y empresas con perspectivas de expansión.
- Desarrollo de una estrategia de comunicación interna del equipo de intermediación con las agencias de empleo de zona, en particular, y con el resto de los servicios del organismo, en general, prospección, orientación y formación.
- Ampliación del trabajo de intermediación con una intervención más activa y útil para las empresas, cribado curricular, apoyo a la definición de perfiles, etc.
- Desarrollo de proyectos piloto de procesos de selección de personal prioritariamente en sectores “clave” y/o estratégicos.
- Conformación de una base de datos de empresa con actualización permanente.
- Registro del trabajo de intermediación en el mismo software (prospección).
- Evaluación del servicio de intermediación y de la utilidad de la plataforma en particular, con una doble óptica, empresas-ciudadanía.

5. Objetivos estratégicos / Áreas de intervención / Objetivos específicos / Medidas/Indicadores/Presupuesto

O.E.2. Mejorar el servicio de intermediación laboral y fortalecer el organismo como referente de la intermediación en Navarra: afrontar el reto tecnológico.

- Mejora y adaptación constante de la nueva plataforma de intermediación para mejorar en agilidad y respuestas efectivas a la ciudadanía y a las empresas. Avances técnicos continuados.
- Formación continua a intermediadoras/es y personal técnico de las agencias de empleo en el uso de la plataforma.
- Establecer vías de atención directa para personas con dificultades tecnológicas. Fomento de la utilización de herramientas de inteligencia artificial.

O.E.3. Conformar una relación de confianza y ser agente clave en los servicios públicos dirigidos a empresas.

- Establecimiento de personas referentes para las empresas con perspectiva sectorial.
- Organización de eventos con empresas: desayunos informativos, jornadas de puertas abiertas en las agencias de zona, etc. con cariz sectorial y de zona, como estrategia de difusión colectiva del servicio a empresas.
- Generación de un equipo de trabajo del servicio a empresas con NASTAT, la Oficina de análisis del dato de Navarra y el Observatorio de Empresas para trabajar la información sobre la situación de las empresas en Navarra.

- Puesta en valor del servicio diferencial que ofrece el organismo a las empresas. La integralidad de las respuestas y la mayor dimensión y alcance del servicio en su conjunto. El mayor registro de personas desempleadas y personas en búsqueda de empleo, servicio de intermediación, respuestas formativas “ad hoc”, información y consulta en materia de contratación, cartera de servicios y ayudas y convocatorias.
- Inclusión de sesiones (de muy corta duración) de información sobre el uso de la plataforma de intermediación en los cursos de formación gestionados por el organismo. Sobre todo, en cursos de especialización. (Objetivo 1. Área Orientación).
- Incorporar la información y difusión sobre la plataforma de intermediación en las sesiones de cartera de servicios en universidades y centros de F.P. (últimos ciclos). (Objetivo 1. Área Orientación).

5.2.3. INFORMACIÓN, ASESORAMIENTO Y APOYO A LA CONTRATACIÓN.**O.E.1. Mejorar y ampliar el servicio de información, asesoramiento y apoyo a la contratación a las empresas haciendo hincapié en las PYMES.**

- Ampliación de las áreas de asesoramiento e información a empresas: contratación y jurisprudencia, incentivos a la contratación, y resto ayudas y subvenciones vinculadas al organismo y a la Dirección General de Economía Social y Trabajo, reserva de contratos y medidas alternativas, etc.
- Avances hacia una ventanilla única de información y asesoramiento a empresas de todos los servicios que ofrece el organismo: información sobre contratación y bonificaciones, incentivos a la contratación, ayudas y recursos, sensibilización relativa a la normativa en referencia a la reserva de contratos y medidas alternativas, etc.
- Elaboración de soportes digitales de información “clave” para su traslado a las empresas a través de distintos canales: web, prospección, servicio de información y asesoramiento.

5. Objetivos estratégicos / Áreas de intervención / Objetivos específicos / Medidas/Indicadores/Presupuesto

5.2.4. FOMENTO DEL EMPLEO.

O.E.1. Facilitar el acceso al mercado de trabajo y la integración en condiciones de igualdad a aquellos colectivos con mayores dificultades.

Objetivo general de alcance:

Mejorar el alcance del empleo subvencionado dentro de los grupos prioritarios, que se concreta en:

O.A.1. Incrementar la presencia de mujeres dentro del conjunto de incentivos en la contratación, en al menos un 5%.

O.A.2. Incrementar la tasa de mantenimiento del empleo de los incentivos a la contratación.

- Definición y aplicación de un sistema permanente de seguimiento y evaluación de estos incentivos. Análisis de la evaluación de todas las convocatorias de incentivos a la contratación, y adaptación de dichos resultados para conseguir un impacto en los colectivos prioritarios.

- Incentivos a la contratación: avance y desarrollo de una nueva convocatoria única de incentivos para el fomento del empleo de personas con especiales dificultades de inserción.
- Proyecto piloto de vinculación de los incentivos a la contratación y la orientación, con acciones formativas de especialización relacionadas con la rama de actividad en la que están trabajando, como vía de apoyo a la estabilización y mejora continua de las competencias profesionales de estos colectivos.

5.2.5. FOMENTO DEL EMPLEO.

O.E.1. Favorecer el crecimiento del emprendimiento y el trabajo autónomo en Navarra, mejorando los servicios de asesoramiento y ayudas y haciendo efectivo este servicio como servicio garantizado a las personas y, fortaleciendo el papel del organismo como recurso central en esta materia.

O.A.1. Incrementar el número de personas atendidas en el marco de los servicios gestionados directa e indirectamente por el organismo, en al menos un 10%.

O.A.2. Mejorar la presencia de mujeres atendidas sobre el conjunto, en al menos un 5%.

O.A.3. Incrementar los servicios de asesoramiento, en al menos un 5%, al finalizar el plan.

- Diseño de materiales y/o soportes (de cariz digital) para la información y difusión de todos los servicios a emprendedoras existentes en Navarra.

5. Objetivos estratégicos / Áreas de intervención / Objetivos específicos / Medidas/Indicadores/Presupuesto

O.E.2. Definir la cartera de servicios de emprendimiento como elemento inicial para favorecer el crecimiento del emprendimiento y el trabajo autónomo en Navarra.

- Avance hacia la creación de la “ventanilla única” en materia de emprendimiento.

O.E.3. Desarrollar nuevas herramientas y metodologías de trabajo.

- Desarrollo de herramientas para el análisis previo: planes de viabilidad y el seguimiento de los proyectos y las personas.
- Avance en el desarrollo de metodologías que faciliten el emprendimiento a los colectivos prioritarios.
- Proyectos piloto de vinculación de las ayudas al emprendimiento al uso de los servicios de asesoramiento en la puesta marcha y la consolidación.
- Desarrollo de proyectos experimentales en el marco del COE. (Objetivo 3. Innovación).
- Desarrollo de proyectos piloto que potencien el autoempleo, en sus diferentes fórmulas, individual, colectivo, etc., a través de negocios viables que por jubilación u otras circunstancias no pueden continuar.

O.E.4. Mejorar la información y comunicación de la cartera de servicios para el emprendimiento.

- Diseño y puesta en marcha de acciones para su difusión en colaboración con las entidades colaboradoras y el resto de los agentes implicados. Inclusión dentro del Plan de comunicación general del organismo.

O.E.5. Fortalecer, mejorar y profesionalizar la red de trabajo en materia de autoempleo.

- Redefinición de la red: misión, visión, roles, profesionales, etc.
- Refuerzo de la Red de trabajo con las entidades colaboradoras (Consortios, CEIN) y con todas las entidades que trabajan en este ámbito, para mejorar el alcance del servicio en las zonas.
- Fortalecimiento del papel de las Asociaciones empresariales en la ayuda y asesoramiento al emprendimiento, con el objetivo de aprovechar el mayor conocimiento de la norma referente al sector.
- Fortalecer la formación y apoyar a emprendedores durante los tres primeros años de puesta en marcha de su proyecto de autoempleo.
- Sesiones colectivas de trabajo, información y sensibilización, dirigidas a personas desempleadas para fomentar el espíritu emprendedor y visibilizar esta forma de empleo como una vía de inserción.

O.E.6 Fomentar la profesionalización y la capacidad de crecimiento de las personas autónomas.

- Servicio de seguimiento y apoyo algunos proyectos. Desarrollo de programas piloto en el marco de los COE dirigidos a colectivos prioritarios. Desarrollo de herramientas y metodologías innovadoras.
- Continuación y mejora de las ayudas al emprendimiento. Priorización de los colectivos preferentes.
- Apoyo explícito y específico al emprendimiento colectivo.

O.E.7. Potenciar y fomentar la Economía Social en Navarra apoyando la creación y consolidación de Cooperativas de Trabajo Asociado y Sociedades Laborales y favorecer e incrementar el número de personas socias trabajadora.

5. Objetivos estratégicos / Áreas de intervención / Objetivos específicos / Medidas/Indicadores/Presupuesto

O.A.1. Conseguir una tendencia creciente del empleo generado a través de las ayudas gestionadas por el organismo en las Cooperativas de Trabajo Asociado y Sociedades Laborales, en al menos un 5%.

O.A.2. Incrementar la proporción de mujeres en 5 puntos porcentuales, en el indicador anterior.

- Evaluación de las medidas vinculadas a la economía social para la redefinición de éstas, con el objetivo de mejorar su impacto, teniendo en cuenta los objetivos transversales del Plan de PAES.
- Apoyo a las Cooperativas de Trabajo Asociado y Sociedades Laborales para el fomento del empleo a través de personas socias trabajadoras.
- Apoyo a las Cooperativas de Trabajo Asociado y Sociedades Laborales para el fomento del empleo a través de la creación, consolidación y la mejora de la competitividad.
- Transversalización del emprendimiento de la economía social en el servicio de autoempleo y orientación laboral.
- Medidas de impulso de la formación en las empresas de economía social, especialmente formación socio-empresarial. Fomento del uso de los recursos de formación.

O.E.8. Mejorar la difusión de las medidas de apoyo a la economía social y la sensibilización de los distintos modelos de empresa que la componen.

- Proyectos o acciones de sensibilización y promoción. Elaboración de materiales/soportes digitales para su difusión.
- Definición y puesta en marcha de un plan/estrategia de comunicación de este tipo de medidas. Inclusión dentro del Plan de comunicación general del organismo.

5. Objetivos estratégicos / Áreas de intervención / Objetivos específicos /Medidas/Indicadores/Presupuesto

5.3. OBJETIVO ESTRATÉGICO 3: Mejorar el desarrollo estratégico del SNE-NL para fortalecer su liderazgo como institución navarra de referencia y de mayor confianza en la generación y sostenimiento del empleo en la Comunidad Foral.

Áreas de intervención:

5.3.1. FORTALECIMIENTO PÚBLICO DEL ORGANISMO.

5.3.2. INNOVACIÓN.

5.3.3. DIGITALIZACIÓN

5.3.4. SOSTENIBILIDAD.

5.3.5. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO.

5.3.6. COMUNICACIÓN.

5.3.7. EVALUACIÓN.

5. Objetivos estratégicos / Áreas de intervención / Objetivos específicos / Medidas/Indicadores/Presupuesto

5.3.1. FORTALECIMIENTO PÚBLICO DEL ORGANISMO

O.E.1. Conseguir avanzar en el fortalecimiento público del SNE-NL desde lo interno, concretamente trabajando la adaptación y modernización continua del organismo. Desarrollo de la Estrategia General del Organismo.

- Puesta en marcha del nuevo gestor de conocimiento, una nueva forma de trabajo interno que agilice y facilite el trabajo colaborativo entre los distintos servicios.
- Capacitación continua del personal para adaptarse a las distintas necesidades que vayan surgiendo a través de un plan de formación anual que parta de la identificación de necesidades y programación de formaciones ad hoc.
- Establecimiento de directrices en materia de comunicación interna que mejore el flujo de información, y facilite el trabajo colaborativo entre los distintos servicios y las agencias de empleo.

O.E.2. Avanzar en el fortalecimiento público del organismo a través de acciones estratégicas de coordinación y colaboración.

- Implantación de un nuevo modelo de atención a la ciudadanía (modelo Omnicanal, Call center, etc.), siguiendo la línea de gobierno, que garantice la atención a la ciudadanía en cualquier momento.
- Implantación de un modelo de atención a empresas y entidades colaboradoras.
- Organización de sesiones de intercambio de buenas prácticas con otros servicios públicos de empleo (SEPE, otras CCAA).
- Creación de espacios de trabajo con agentes que trabajan en el ámbito de las Políticas Activas de Empleo para la detección de posibles líneas de colaboración y trabajo.

5.3.2. INNOVACIÓN

O.E.1 Fomentar el desarrollo de proyectos innovadores en materia de políticas activas de empleo para su incorporación como política activa.

- Elaboración y despliegue del Plan Estratégico del COE, potenciando el Consejo Social y abriendo un espacio de participación a distintos agentes, como asesores en función a las áreas de trabajo.
- Fomento de programas para “rescatar” jóvenes que abandonan el sistema educativo temprano. Colectivo joven.
- Desarrollo de proyectos piloto dirigidos a personas que cobran la RG en colaboración con entidades locales, con un enfoque individual e integral: itinerarios personalizados, competencias digitales, soft skills, etc.
- Desarrollo de programas de emprendimiento, a través de la coordinación con las agencias de zona, que trabajen el intercambio de buenas prácticas entre las zonas, etc.
- Fomento de proyectos piloto innovadores para la transición verde y digital.
- Capacitación del personal del SNE-NL en la utilización de herramientas de trabajo innovadoras y digitales.

5. Objetivos estratégicos / Áreas de intervención / Objetivos específicos / Medidas/Indicadores/Presupuesto

O.E.2. Mejorar la difusión de los proyectos innovadores del organismo y el intercambio de buenas prácticas.

- Desarrollo de jornadas de trabajo e intercambio de experiencias en el marco del sistema navarro de empleo que incluya la transferencia de conocimiento del SNE-NL con empresas, sectores, entidades colaboradoras, tercer sector, etc.
- Desarrollo web del COE como instrumento de transferencia de información, de buenas prácticas, proyectos innovadores, etc.
- Acciones para trabajar la integración del COE en Navarra con otros COE de otros territorios y dentro de la misma Red, y dentro de las líneas de trabajo del propio organismo.
- Inclusión de la difusión de estos programas dentro de la estrategia de comunicación general del organismo. Inclusión de líneas innovadoras focalizadas en el acercamiento concreto a colectivos como el de personas jóvenes.

5.3.3. DIGITALIZACIÓN**O.E.1. Avanzar en el proceso de transformación digital del organismo siguiendo las propuestas extraídas del análisis de madurez digital realizado en 2024.**

- Definición de las líneas estratégicas resultantes del diagnóstico poniendo el foco en la mejora de la gestión interna y externa.
- Diseño y puesta en marcha de un plan-estrategia de transformación digital durante la vigencia del presente plan de empleo.
- Puesta en marcha de las medidas concretas resultantes.

O.E.2. Mejorar y avanzar en agilización y modernización de los servicios ofrecidos a la ciudadanía y las empresas a través de dicha transformación digital.

- Avance hacia la historia social única que incluya información de empleo. Expediente único de empleo.
- Participación en el proceso de conformación de una pasarela digital única (permitirá que las personas, empresas y entidades no tengan que facilitar datos ya obrantes en la Administración).

- Avance en la interconexión de aplicaciones informáticas con otras bases públicas de datos.
- Avance en la vinculación de las bases de datos del organismo: orientasare, IRIS, SUMA, etc. Desarrollos y mejora continua de dichas bases.
- Implementación y desarrollo del nuevo portal de orientación.
- Desarrollo y mejora continua de la herramienta digital 360 para el análisis comparativo de ofertas de empleo. Trabajo en el marco general de la mejora la eficiencia de Gobierno de Navarra focalizado en la automatización de procesos.
- Impulso hacia una organización basada en datos: "Proyecto Datamark".

5. Objetivos estratégicos / Áreas de intervención / Objetivos específicos / Medidas/Indicadores/Presupuesto

5.3.4. SOSTENIBILIDAD

O.E.1. Trabajar en la mejora de una gestión sostenible general y transversal en el organismo teniendo como base la Ley Foral sobre Cambio Climático y Transición Energética de Navarra.

- Participación de SNE-NL en el marco del Plan operativo de accesibilidad universal de Gobierno, implementando las medidas correspondientes.
- Análisis de la utilización de energías renovables en los locales de SNE-NL.
- Análisis concretos de huella de carbono en algunas actividades y servicios concretos, con la implementación, en su caso, de medidas que contribuyan a su reducción.
- Digitalización de trámites con la finalidad de reducir coste en papel y otros materiales, (ej. firma digital por las personas desempleadas del compromiso de actividad, firma biométrica de participantes en acciones formativas, firma digital en acciones de seguimiento, etc.).
- Aplicación de técnicas de contratación pública sostenible.
- Sesiones de sensibilización entre las personas trabajadoras del organismo.

5.3.5. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

O.E.1. Avanzar en la transversalización del género en las PAE's: partir de análisis y diseño de planes-estrategia concretos que permitan una actualización y adaptación permanente.

O.E.2. Mejorar la coordinación de políticas de igualdad en el ámbito local.

- Continuación con el Plan de transversalización de PAE's hasta 2025 y seguimiento de las actuaciones realizadas hasta ahora con el objetivo de proponer mejoras.
- Avance en la medición del impacto, en concreto de los resultados conseguidos en términos de avance para las mujeres (de reducción de brecha de género) que han participado en las distintas medidas.
- Realización de un nuevo análisis de situación y definición del nuevo Plan 2026-2028.
- Promoción de la coordinación a nivel local en materia de igualdad entre el SNE-NL, entidades empleadoras y/o asociaciones empresariales y entidades locales para buscar sinergias para disminuir las brechas de género, fomentar la incorporación de la mujer en la empresa y participar en la implementación de determinadas medidas.

- Visibilización de las medidas en materia de igualdad en torno al Plan de Políticas Activas de Empleo.
- Formación especializada y permanente de género a responsables de servicio, de sección, personal técnico para que sepan que supone transversalizar el enfoque de género en un programa o política activa de empleo y en procedimientos, para aplicar la perspectiva de género a su labor diaria.

O.E.3. Avanzar en la mejora de la recogida de información como elemento central para el diseño y/o adaptación de medidas concretas.

- Inclusión de indicadores que permitan comparar el porcentaje de mujeres respecto al total de mujeres y hombres. Continuación con la mejora de la desagregación por sexo de datos e indicadores, especialmente de ejecución.
- Elaboración de indicadores de género: brechas de género e indicadores de concentración y distribución.
- Establecimiento de marcos cronológicos adecuados para realizar comparativas de la evolución de la situación de las mujeres (cambios en los roles de género y reducción de desigualdades).
- Análisis del impacto de género de los incentivos a la contratación de mujeres.
- Búsqueda de antecedentes de mainstreaming de género o buenas prácticas en el SNE-NL, para su revisión, uso interno, difusión, etc.

5. Objetivos estratégicos / Áreas de intervención / Objetivos específicos / Medidas/Indicadores/Presupuesto

O.E.4. Mejorar la empleabilidad de las mujeres e impulsar la ruptura de brechas.**O.A.1. Alcanzar, como mínimo, el 50% de mujeres participantes en los servicios prestados por el Organismo.****O.A.2. Alcanzar, como mínimo, que el 50% del empleo subvencionado por el Organismo haya sido para mujeres.**

- Incorporación de la mentoría entre mujeres en los circuitos de orientación, de manera que mujeres que ya hayan participado con éxito en estos circuitos puedan acompañar el recorrido de otras nuevas, anticipando posibles dificultades y estrategias para superarlas.
- Priorización y/o mayor valoración de mujeres en todos los servicios y ayudas existentes en el organismo.
- Inclusión en el protocolo de prospección de un apartado concreto dirigido a empresas que tengan aprobado Plan de igualdad para informar sobre la cartera de servicios que ofrece el organismo en esta materia.
- Avance en la inclusión de cláusulas de calidad, teniendo presente los resultados del análisis inicial, en las que se incluyen las vinculadas a la igualdad, en las ayudas y programas dirigidos a empresas.

- Aplicación de cambios en la normativa de ayudas a la conciliación con el objetivo claro de mejorar el alcance.
- Generación de un protocolo para difundir entre empresas y docentes de las formaciones, de manera que cuenten con una guía para facilitar el cumplimiento con la perspectiva de género (lenguaje, contenidos no sexistas, paridad en la docencia, etc.).

O.E.5. Mejorar la empleabilidad de las mujeres dentro de los colectivos prioritarios; abordar la interseccionalidad de género.**O.A.1. Atender al 100% de las mujeres VVG que consten como demandantes de empleo.****O.A.2. Atender al 100% de las mujeres con discapacidad que consten como demandantes de empleo.****O.A. 3. Incrementar en al menos un 5% la atención al resto de mujeres de colectivos prioritarios.**

- Desarrollo de proyectos integrales dirigidos a MVVG.
- Impulso de programas integrales desde la orientación para mujeres migrantes.
- Proyectos piloto, en el marco de los COE, dirigidos a mujeres jóvenes.
- Participación dentro del Plan de Gobierno para fomentar la presencia de mujeres en ramas de actividad donde está infrarrepresentada.

5. Objetivos estratégicos / Áreas de intervención / Objetivos específicos / Medidas/Indicadores/Presupuesto

5.3.6. COMUNICACIÓN

O.E.1. Mejorar la comunicación del organismo con la ciudadanía y las empresas a través del desarrollo del Plan general de comunicación (2024-2027).

O.A.1. Incrementar al menos un 95% las personas que conocen al Organismo.

O.A.2. Incrementar al menos que un 75% las empresas que conocen los servicios del Organismo.

O.A.3. Conseguir, al menos, un nivel de satisfacción de las personas usuarias con los servicios prestados por el Organismo superior al 80%.

O.A.4. Incrementar, al menos, al 50% que las personas conozcan el servicio de orientación prestado por el Organismo.

- Elaboración de campañas de publicidad anual.
- Medidas que permitan incrementar la presencia del SNE-NL en los medios de comunicación.
- Participación en ferias y jornadas de empleo, elaborando material divulgativo específico.
- Elaborar un protocolo de pautas y directrices de actuación para participación en eventos.
- Establecimiento de pautas de información periódica para mejorar el contacto con la ciudadanía y las empresas.
- Campaña de marketing para incrementar el número de entidades de formación que trabajan con el SNE-NL.
- Revisión y adecuación de las comunicaciones internas y externas para la utilización de una comunicación inclusiva y no sexista en documentos, formularios, impresos o soportes, memorias, webs y otros canales de comunicación a la ciudadanía.
- Acciones de comunicación específicas a mujeres, ampliando canales, incluyendo la difusión a través de asociaciones de mujeres, técnicas de igualdad, etc.
- Revisión y actualización permanente de la web.
- Revisión y actualización de la estrategia de comunicación en redes sociales. Trabajo específico en coordinación con INJ para trabajar la difusión de la información dirigida al colectivo joven.

O.E.2. Trabajar de manera específica la comunicación con distintos colectivos y ámbitos de trabajo como la empresa y el ámbito local.

- Elaboración de material específico para promover el empleo de la mujer.
- Realización de campañas de comunicación dirigidas a visibilizar la realidad de las mujeres ante el empleo.
- Medidas concretas para la mejora de la comunicación con las personas jóvenes en coordinación con el INJ.
- Desarrollo de un soporte documental explicativo de todas las políticas activas destinadas a jóvenes con un lenguaje y formato adaptado para conseguir mayor impacto en el colectivo.
- Trabajo para la mejora de la accesibilidad de la información y la comunicación con colectivos prioritarios que nos permita, en primera instancia, llegar a ellas/os y conseguir mayor alcance.
- Desarrollo de alianzas estratégicas para mejorar la comunicación con las empresas, asociaciones empresariales y clusters.
- Refuerzo y mejora de la comunicación con servicios sociales y entidades sin ánimo de lucro.
- Refuerzo y mejora de la comunicación con asesorías.
- Mejora y refuerzo de la comunicación con las EELL y las mismas agencias de empleo para mejorar la difusión los servicios del organismo y conseguir un mayor alcance a nivel local.
- Centralización y calendarización de la difusión de la oferta formativa que permita mejorar el alcance.

5. Objetivos estratégicos / Áreas de intervención / Objetivos específicos / Medidas/Indicadores/Presupuesto

O.E.3. Visibilizar y dar a conocer que todas las actuaciones desarrolladas en el marco Plan se han hecho en el marco de Gobernanza del organismo, y han sido negociadas y pactadas con las entidades que de él forman parte.

- Delimitación de un protocolo para la comunicación de acciones, ayudas y servicios que emanan de este plan que incluya una imagen y/o serigrafía que visibilice el marco en el que se ha creado, siempre en consonancia con estrategia general de Gobierno en esta materia.
- Organización de jornadas de presentación de actividades y/o servicios concretos donde estén presentes todos los agentes haciendo hincapié en las zonas.
- Trabajo específico de visibilización del presente plan en el marco de la “venta de cartera de servicios” a empresas, prospección e intermediación.

O.E.4. Fomentar el conocimiento del Plan de Políticas Activas entre las personas trabajadoras del organismo para que conozcan el sentido global y específico de su trabajo en el marco de éste.

- Sesiones de formación-información sobre el Plan de PAE's a todas las personas trabajadoras del organismo con el objetivo de aplicarlo de una manera más eficaz y eficiente.
- Fomento de la participación de las personas trabajadoras en la planificación y ejecución de las políticas, diseño de metodologías, detección de necesidades, etc.

5.3.7. EVALUACIÓN

O.E.1. Diseñar y aplicar un nuevo plan de evaluación global como instrumento para la mejora y adaptación continua de todas las políticas activas de empleo gestionadas directa e indirectamente por el organismo.

O.A.1. Realización de evaluaciones en todas las áreas de intervención del Organismo.

O.A.2. Alcanzar el 80% de programas y servicios mejorados como consecuencia de las evaluaciones realizadas.

- Aprobación y puesta en marcha del nuevo plan de evaluación 2024-2028.
- Desarrollo de evaluaciones planificadas en el ámbito de cada política activa: orientación, formación, intermediación-servicio a empresas, incentivos a la contratación, emprendimiento, economía social.
- Evaluaciones específicas de los “nuevos” servicios y/o áreas: refuerzo servicio a empresas, orientación a personas jóvenes inscritas en garantía juvenil, plataforma de intermediación, etc.
- Realización de evaluaciones de impacto de servicios, prestando especial atención a los resultados diferenciados por colectivos prioritarios de atención y zonas.

- Transversalización del género en las distintas evaluaciones.
- Avances hacia una mayor desagregación de los datos por edad, con el objetivo claro de visibilizar los distintos indicadores relacionados con el colectivo joven.
- Información continua sobre su desarrollo en el marco de la Comisión de Seguimiento del SNE-NL. Recogida en su caso de propuestas de mejora.
- Implementación de sistemas de mejora continua como consecuencia y resultado de las evaluaciones. Avanzar en el diseño de procedimientos que permitan adaptar los resultados de las evaluaciones a la planificación de la estrategia del organismo y de las políticas activas de empleo.
- Seguimiento de la satisfacción de personas usuarias y empresas con los distintos servicios y/o convocatorias de ayudas del organismo.

5. Objetivos estratégicos / Áreas de intervención / Objetivos específicos / Medidas/Indicadores/Presupuesto

O.E.2. Implementar nuevas metodologías de evaluación para la obtención de más y mejor información que redunde en la mejor adaptación de las políticas activas de empleo.

- Utilización de nuevas tecnologías para el desarrollo de evaluaciones.
- Utilización de distintas técnicas de evaluación cualitativa.
- Aplicación de distintas metodologías adaptadas a la política y los colectivos.
- Combinación de técnicas cualitativas y cuantitativas.
- Aplicación herramientas digitales para la evaluación.
- Configuración de sistemas homogéneos de evaluación en el ámbito de formación y la orientación.

O.E.3. Fomentar y reforzar la cultura evaluativa y mejorar la transparencia y transferencia de sus resultados, que la ciudadanía conozca cómo se invierten los recursos y qué impacto tienen en las personas y las organizaciones.

- Diseño de acciones de difusión de las evaluaciones.
- Avance y mejora continua del espacio web en materia de evaluación del organismo.
- Realización de sesiones "ad hoc" para dar a conocer resultados y métodos de evaluaciones realizadas por el organismo.
- Participación en jornadas, formaciones, etc. en materia de evaluación en el ámbito estatal, autonómico y europeo.
- Desarrollo de formación específica en materia de evaluación.
- Visibilización específica de la transversalidad de género en las evaluaciones.

6. Evaluación

La evaluación del Plan de PAES es un elemento estratégico que permite hacer seguimiento de la consecución de los objetivos estratégicos y específicos del Plan, así como de la consecución de los objetivos de alcance.

OBJETIVO CENTRAL:

Crterios

- Posibilitará que el Plan cumpla con los criterios de flexibilidad y capacidad de adaptación a los cambios. Los resultados de las evaluaciones podrán implicar cambios en el mismo Plan (medidas u acciones) para lograr la máxima eficacia y eficiencia en su implementación.
- Permitirá la alimentación automática de indicadores de ejecución económica y técnica, alcance e impacto a la herramienta digital de evaluación (software).
- Combinará información cuantitativa con información cualitativa para posibilitar de manera eficaz la toma de decisiones.

CALENDARIZACIÓN DE LAS EVALUACIONES:

- Las evaluaciones serán semestrales, un informe semestral a junio y otro anual.

CONTENIDOS DE LOS INFORMES

Informe semestral:



1. Niveles de ejecución técnica y económica.
2. Novedades y avances (Cómo se ha desarrollado cada área de intervención específica y cada medida).
3. Indicadores de alcance (usuarios/as por colectivos, empresas beneficiarias, etc.).
4. Recomendaciones de medidas y áreas.

Informe anual:



Toda información contenida en el informe semestral, pero con el dato acumulado anual. También incluirá una valoración del nivel de eficacia y eficiencia de las medidas y el nivel de adecuación de estas a lo acordado. *En todos los informes de manera transversal y específica se incluirá el impacto de género.

6. Evaluación

METODOLOGÍA, FASES, HERRAMIENTAS Y CALENDARIZACIÓN.

1ª FASE

ADAPTACIÓN DE LAS
HERRAMIENTAS DIGITALES.

El objetivo de esta fase es disponer de un soporte software-herramienta informática para la evaluación del nuevo plan de empleo sobre la base de la actual herramienta de evaluación del vigente Plan, haciendo un aprovechamiento máximo de elementos relativos a la estructura, cuadros de mando, etc. pero sobre todo de indicadores de alcance e impacto nuevos.

2ª FASE

CREACIÓN DEL MAPA ESTRATÉGICO
E INDICADORES DEL NUEVO PLAN EN
EL SOFTWARE SCRUMTEGY.

Se configurará el nuevo mapa estratégico con la estructura general del plan con las áreas, objetivos y medidas y los nuevos indicadores de alcance.

Se podrán incluir, previo acuerdo: cuadros de mando para la parte económica, paneles gráficos para destacar temas, áreas o colectivos concretos para los que haya un interés específico, como el de los colectivos prioritarios.

El objetivo es tener disponible la herramienta de evaluación para diciembre de 2024.

3ª FASE

TRABAJO DE CAMPO.
RECOGIDA DE INFORMACIÓN.

Para la recogida de información se combinarán técnicas y herramientas cuantitativas y cualitativas:

Herramientas cuantitativas: Se elaborará un Excel con el nuevo PAÉs 24-28 que incluirá; la entidad-departamento-servicio, y persona responsable de la ejecución de cada medida, y apartados específicos para la evaluación por medidas: estado de situación (en proceso, no iniciada, prevista para otro periodo), tipo de fondo, nivel de eficacia y eficiencia de la medida, nivel de adecuación del desarrollo de la medida a lo inicialmente acordado, etc. Dicha herramienta se trabajará con los responsables de gestión de cada medida.

Herramientas cualitativas: Reuniones de trabajo individuales-entrevistas en profundidad (Gobierno) (con cada persona-entidad responsable de la ejecución en las que se incluirán: las novedades, avances e incidencias en el desarrollo de medidas y actividades, y elementos de reflexión y análisis sobre la eficacia y eficiencia por áreas de intervención. Reuniones de trabajo con los agentes económicos y sociales-entrevistas en profundidad para recoger una valoración general sobre el nivel de ejecución y eficacia del plan, y una recogida de propuestas y recomendaciones.

4ª FASE

ALIMENTACIÓN DEL SOFTWARE DE
EVALUACIÓN Y PRESENTACIÓN
DE RESULTADOS.

Después de la recogida de información:

- 1ª alimentación del software: en la parte de indicadores de alcance e impacto, ejecución económica y ejecución técnica.
- 2ª elaboración de informes; con las respectivas infografías de cara a su presentación pública.
- 3ª entrega de informes: los semestrales a 30 de junio y el anual a 31 de marzo.
- 4ª presentación de informes en las Comisiones de Seguimiento del Organismo.

7. Coordinación interinstitucional

El empleo en general, y las políticas activas de empleo en particular, son una cuestión que linda en gran medida con otras políticas públicas, departamentos y servicios, es por ello por lo que el trabajo de coordinación viene siendo una constante en el organismo y lo continuará siendo durante la vigencia del presente plan.

El objetivo general de todo este trabajo se centra en alinear el presente plan con las distintas políticas y servicios para ser lo más eficaces, eficientes con el uso de los recursos, por un lado, y por otro, aportar respuestas integrales y lo más resolutivas posibles a la ciudadanía, empresas y organizaciones.

La coordinación se trabajará a varios niveles: a nivel autonómico, pero también estatal, y europeo, ya que como hemos indicado al inicio, los marcos de referencia estatales y europeos en cuanto a políticas activas de empleo se refiere, han sido nuestro punto de partida.

Coordinación institucional a nivel autonómico: la implementación del presente plan requerirá de reuniones de trabajo y coordinación con gran parte de los departamentos y servicios de gobierno, pero especialmente con:

- El Departamento de Educación, para abordar los procesos de acreditación de la experiencia que actualmente gestiona el citado departamento, el conjunto de la Formación para el Empleo, y temas relacionados con la orientación.
- El INJ, para abordar el trabajo con el colectivo joven y, concretamente, con la escuela activa de jóvenes.
- El INAI, con el objetivo de abordar la perspectiva global y específica de género en todo el plan.
- El mismo Departamento de Derechos Sociales para aportar la atención integral a los colectivos prioritarios, y la coordinación general de las políticas activas con el conjunto de políticas sociales que emanan del citado Departamento.

- Con la Dirección de Economía Social y Trabajo, fundamental en el desarrollo del conjunto del Plan de Empleo de Navarra del que forma parte el presente Plan de Políticas Activas de Empleo.
- Con las EELL, esté será, tal y como hemos indicado a lo largo de todo el plan, un trabajo prioritario e intenso a lo largo de toda la vigencia del plan.
- Con el Departamento de Vivienda, Juventud y Políticas Migratorias, en la puesta en marcha de políticas activas dirigidas a la población migrante.
- Con el Departamento de Universidad, Innovación y Transformación Digital, para abordar la puesta en marcha de políticas activas dirigidas al colectivo joven, pero también para abordar temas de innovación en el marco de políticas activas.
- Etc.

Además de coordinación entre Departamentos y/o servicios, también destacamos **la participación del organismo** y sus diferentes direcciones, en la elaboración de otros **planes de Gobierno** como el mismo Plan de Empleo de Navarra, el Plan de Economía Social, el Plan de Autónomas/os, el Plan de Discapacidad, etc. con el objetivo de alinear el presente plan con el resto de los planes y políticas públicas.

Coordinación institucional a nivel estatal, centrada fundamentalmente en dos ámbitos, el primero, como no puede ser de otra manera, con el SEPE, para la coordinación con el ámbito estatal, pero también se trabajará con éste la coordinación con Europa y las directrices y políticas europeas. El segundo ámbito, los servicios de empleo autonómicos, donde el intercambio de buenas prácticas, jugará aquí un papel fundamental.

El trabajo de coordinación se ha trabajado desde el inicio, desde la definición misma del plan concretamente con aquellos Departamentos a los que les afecta de manera más directa, el Departamento de Educación, que ha participado de manera activa en las Comisiones de Seguimiento y en reuniones de trabajo individuales con la asistencia técnica para la elaboración de propuestas. Y con el Instituto Navarro de Juventud y el INAI a través de reuniones individuales de trabajo con el organismo y con la asistencia técnica para recopilar propuestas y validar los contenidos que se han ido negociando con los agentes económicos y sociales.

8. Presupuesto

8.1 PRESUPUESTO TOTAL

PAE'S 25-28	2025	2026	2027	2028	TOTAL
OBJETIVO 1	52.108.567,00	52.749.548,50	53.227.606,85	53.653.594,35	211.739.316,70
OBJETIVO 2	11.714.081,00	12.959.137,00	13.295.592,00	12.955.050,00	50.923.860,00
OBJETIVO 3	1.461.870,00	1.643.873,00	1.601.428,75	1.530.073,65	6.237.245,40
TOTAL	65.284.518,00	67.387.558,50	68.194.627,60	68.243.718,00	269.110.422,10

8. Presupuesto

8.2. PRESUPUESTO POR OBJETIVOS

OBJETIVO 1	2025	2026	2027	2028	TOTAL
ORIENTACION LABORAL	3.579.010,00	3.648.578,50	3.664.636,85	3.657.124,35	14.549.349,70
FORMACIÓN PARA EL EMPLEO	23.108.057,00	23.149.470,00	23.149.470,00	23.082.970,00	92.489.967,00
ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS*	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
FORMACIÓN ADAPTADA A LAS NECESIDADES DE LA EMPRESA	3.168.000,00	3.168.000,00	3.168.000,00	3.168.000,00	12.672.000,00
FOMENTO DEL EMPLEO PROTEGIDO	22.253.500,00	22.783.500,00	23.245.500,00	23.745.500,00	92.028.000,00
TOTAL	52.108.567,00	52.749.548,50	53.227.606,85	53.653.594,35	211.739.316,70

*La previsión es que la financiación de este objetivo se realice con cargo a fondos del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia ya recibidos por un importe aproximado de 4.342.399,43 €. Al ser fondos ya recibidos, no figuran como presupuesto inicial, sino que, con la ejecución de las medidas, se determinará el gasto real de cada año.

8. Presupuesto

OBJETIVO 2	2025	2026	2027	2028	TOTAL
PROSPECCIÓN	202.525,00	171.245,00	173.299,00	173.875,00	720.944,00
INTERMEDIACIÓN	697.473,85	652.884,45	669.375,30	94.675,00	2.114.408,60
INFORMACIÓN, ASESORAMIENTO Y APOYO A LA CONTRATACIÓN	112.582,15	98.507,55	101.417,70	0,00	312.507,40
FOMENTO DEL EMPLEO	4.789.500,00	4.789.500,00	4.789.500,00	4.789.500,00	19.158.000,00
FOMENTO DEL ESPIRITU EMPRESARIAL Y ECONOMIA SOCIAL	5.912.000,00	7.247.000,00	7.562.000,00	7.897.000,00	28.618.000,00
TOTAL	11.714.081,00	12.959.137,00	13.295.592,00	12.955.050,00	50.923.860,00

OBJETIVO 3	2025	2026	2027	2028	TOTAL
FORTALECIMIENTO PÚBLICO	32.500,00	84.875,00	84.875,00	64.875,00	267.125,00
INNOVACION	592.950,00	600.992,50	615.453,75	612.398,65	2.421.794,90
DIGITALIZACIÓN	339.750,00	373.000,00	373.000,00	373.000,00	1.458.750,00
SOSTENIBILIDAD	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO	367.770,00	356.205,50	326.000,00	320.000,00	1.369.975,50
COMUNICACIÓN	88.900,00	188.800,00	162.100,00	119.800,00	559.600,00
EVALUACIÓN	40.000,00	40.000,00	40.000,00	40.000,00	160.000,00
TOTAL	1.461.870,00	1.643.873,00	1.601.428,75	1.530.073,65	6.237.245,40

ANEXO 1 . Glosario de términos

Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo

Políticas Activas de Empleo. Artículo 31. Concepto de las políticas activas de empleo. Se entiende por políticas activas de empleo el conjunto de servicios y programas de orientación, intermediación, empleo, formación en el trabajo y asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento dirigidas a impulsar la creación de empleo y a mejorar las posibilidades de acceso a un empleo digno, por cuenta ajena o propia, de las personas demandantes de los servicios de empleo, al mantenimiento y mejora de su empleabilidad y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social.

Formación (que considera e incluye dentro de esta política activa). Incluye las actuaciones de formación en el trabajo, dirigidas al aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional y de formación en alternancia con la actividad laboral, incluidos los programas públicos de empleo y formación, que permitan a quién lo realice adquirir competencias o mejorar su experiencia profesional, para mejorar su cualificación y facilitar su inserción laboral, teniendo en cuenta la brecha digital existente y garantizando la atención presencial a la población que la padece.

Artículo 35. Formación en el trabajo. Los principios, objetivos y regulación de la formación en el trabajo será n objeto de regulación específica, serán fines de la formación en el trabajo:

- Favorecer la formación a lo largo de la vida de las personas trabajadoras ocupadas y desempleadas, tanto del sector público como privado.
- Consolidar el derecho a la formación, exigible por cualquier persona trabajadora en cualquier momento de su vida laboral, y el derecho a la promoción profesional de los artículos 4.2.b) y 23 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y, entre ellos, el desarrollo del ejercicio del permiso de veinte horas anuales de formación, acumulables por un periodo de hasta cinco

años, así como cualquier otro permiso de formación que pudiera acordarse.

- Mejorar las competencias profesionales de las personas trabajadoras y sus itinerarios de empleo y formación, especialmente las competencias digitales y de sostenibilidad, que inciden en su desarrollo profesional y personal.
- Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.
- Garantizar que todo el contenido formativo impartido en la formación en el trabajo esté realizado con perspectiva de género.
- Mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras, especialmente de las que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.
- Promover que las competencias profesionales adquiridas por las personas trabajadoras, tanto a través de procesos formativos como de procesos de aprendizaje informales, sean objeto de un proceso de valoración en el marco de la formación en el trabajo, que aporte valor profesional y curricular a la persona trabajadora, pactado en el seno de la negociación colectiva.
- Facilitar la transición hacia un empleo de calidad y la movilidad laboral.
- Acompañar los procesos de transformación digital y ecológica y favorecer la cohesión social y territorial, así como la igualdad de género.
- Impulsar la formación programada por las empresas, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, como vía ágil y flexible de responder a las necesidades específicas de formación más inmediatas y cercanas a empresas y personas trabajadoras.

LOE/2022 de 31 de marzo. (FP)

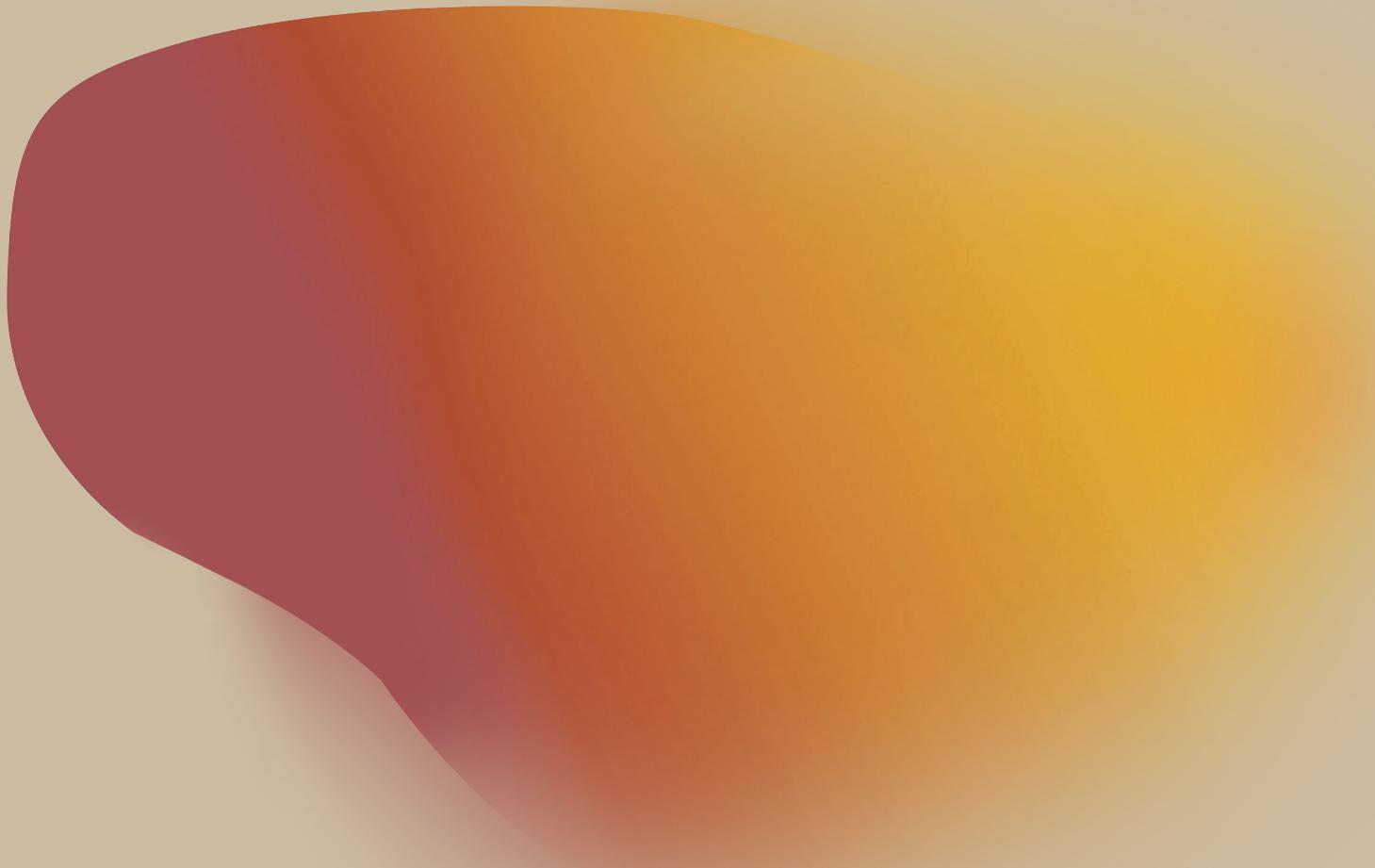
Formación continua: cualquier tipo de formación realizada después de la formación inicial y de la incorporación a la vida activa, dentro o fuera del sistema educativo. Tiene como objetivo permitir a la persona adquirir, ampliar o actualizar sus conocimientos o competencias de cara a una adaptación, promoción profesional o reconversión de su itinerario de desarrollo personal o profesional. Esta denominación no está asociada al tipo de oferta de formación, sino al proceso de aprendizaje en el itinerario formativo de cada persona, después de la formación inicial y de la incorporación a la vida laboral activa.

Intersectorialidad del género y discriminación interseccional: se refiere a una situación en la que varios motivos actúan e interactúan entre sí al mismo tiempo, de tal manera que son inseparables y dan lugar a tipos particulares de discriminación. La discriminación interseccional por razones de raza, etnia y género se produce cuando las mujeres de un determinado origen racial o étnico se enfrentan al mismo tiempo a factores de discriminación por cuestiones de racismo y sexismo. Esta intersección es difícil de identificar y da lugar a un motivo de discriminación nuevo o hasta ahora no reconocido (y por lo tanto más difícil de denunciar y juzgar).

Fuente: “La interseccionalidad de la discriminación por razones de raza, etnia y género”. Autora: María Frías. Abril 2022. Financiado por el Fondo Social Europeo y el Gobierno de España.

*SE AÑADIRÁ EL GLOSARIO DE TÉRMINOS ACORDADOS EN EL ANTERIOR PLAN.

Personas paradas de larga duración. Parados que llevan doce meses como mínimo buscando empleo y no han trabajado en ese período, como porcentaje de la población activa total (personas ocupadas más personas no ocupadas). Fuente: INE.



7. Coordinación, evaluación y seguimiento del Plan

SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

OBJETIVO CENTRAL:

Crterios

- Posibilitará que el Plan cumpla con los criterios de flexibilidad y capacidad de adaptación a los cambios. Los resultados de las evaluaciones podrán implicar cambios en el mismo Plan (medidas u acciones) para lograr la máxima eficacia y eficiencia en su implementación.
- Permitirá la alimentación automática de indicadores de ejecución económica y técnica, alcance e impacto a la herramienta digital de evaluación (software).
- Combinará información cuantitativa con información cualitativa para posibilitar de manera eficaz la toma de decisiones.
- Incluirá los retos y su evaluación en función a las posibilidades de información disponible.
- Tratamiento específico de los retos vinculados a las infraestructuras.

CALENDARIZACIÓN DE LAS EVALUACIONES

- Las evaluaciones serán semestrales, un informe semestral a junio y otro anual.

CONTENIDOS DE LOS INFORMES

Informe semestral:



1. Niveles de ejecución técnica y económica.
2. Novedades y avances.
3. Indicadores de alcance.
4. Recomendaciones de medidas y áreas.

Informe anual:



Toda información contenida en el informe semestral, pero con el dato acumulado anual y la información relativa a los retos. También incluirá una valoración del nivel de eficacia y eficiencia de las medidas y el nivel de adecuación de estas a lo acordado.

METODOLOGÍA, FASES, HERRAMIENTAS Y CALENDARIZACIÓN.

1ª FASE

ADAPTACIÓN DE LAS HERRAMIENTAS DIGITALES.

El objetivo de esta fase es disponer de un soporte software-herramienta informática para la evaluación del nuevo plan de empleo sobre la base de la actual herramienta de evaluación del vigente Plan, haciendo un aprovechamiento máximo de elementos relativos a la estructura, cuadros de mando, etc. e incluirá un nuevo PLANTEAMIENTO Y DEFINICIÓN DE INDICADORES.

2ª FASE

CREACIÓN DEL MAPA ESTRATÉGICO E INDICADORES DEL NUEVO PLAN EN EL SOFTWARE SCRUMTEGY.

Se configurará el nuevo mapa estratégico con la estructura general del plan con las áreas, objetivos y medidas, nuevos indicadores incluidos los de alcance y los retos.

Se podrán incluir en caso acordado: cuadros de mando para la parte económica, paneles gráficos para destacar temas, concretos para los que haya un interés específico, como el de las pymes.

El objetivo es tener disponible la herramienta de evaluación para diciembre de 2024.

3ª FASE

TRABAJO DE CAMPO. RECOGIDA DE INFORMACIÓN.

Para la recogida de información se combinarán técnicas y herramientas cuantitativas y cualitativas:

Herramientas cuantitativas: Se elaborará un Excel con el nuevo PAE's 24-28 que incluirá; la entidad-departamento-servicio, y persona responsable de la ejecución de cada medida, y apartados específicos para la evaluación por medidas. Dicha herramienta se trabajará con los responsables de gestión de cada medida y se alimentará directamente por ellas/os en el caso de medidas estratégicas.

Herramientas cualitativas: Reuniones de trabajo individuales- entrevistas en profundidad (Gobierno) (con cada persona-entidad responsable de la ejecución en las que se incluirán; las novedades, avances e incidencias en el desarrollo de medidas y actividades, y elementos de reflexión y análisis sobre la eficacia y eficiencia por áreas de intervención. **Reuniones de trabajo con los agentes económicos y sociales- entrevistas en profundidad** para recoger una valoración general sobre el nivel de ejecución y eficacia del plan, y una recogida de propuestas y recomendaciones.

4ª FASE

ALIMENTACIÓN DEL SOFTWARE DE EVALUACIÓN Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.

Después de la recogida de información:

- Previo a todo el proceso se impartirá formación a las personas responsables para que puedan “alimentar” directamente el software.

- 1ª alimentación del software: en la parte de indicadores de alcance e impacto, ejecución económica y ejecución técnica.

- 2º elaboración de informes; con las respectivas infografías de cara su presentación pública.

- 3º entrega de informes: los semestrales a 30 de junio y el anual a 31 de Marzo.

- 4º presentación de informes en las Comisiones de Seguimiento del Organismo.

Se delimitan focos específicos de atención para la evaluación y seguimiento con un tratamiento específico; la autoridad competente informará **sobre los avances y la planificación futura** (próximos 6 meses) en el seno de la misma Comisión de Seguimiento a los agentes firmantes del Plan. Medidas:

- Simplificación administrativa.

- Desarrollo de infraestructuras.

En el caso concreto del desarrollo de infraestructuras **se harán sesiones monográficas y específicas** para abordar este tema.

7. Coordinación, evaluación y seguimiento del Plan

OTROS FOCOS CONCRETOS DE EVALUACIÓN

Se hará un seguimiento anual de todas las convocatorias de ayudas a empresas, especialmente competitividad, digitalización de pymes, I+D+I e inversiones a la industria con el objetivo de analizar el nivel adecuación presupuestaria de las mismas y poder implementar en su caso medidas correctoras.

COORDINACIÓN

El empleo es un tema que requiere en mayor medida que otros la coordinación con otras políticas públicas, departamentos y servicios, es por ello por lo que este trabajo será una constante desde la definición misma del Plan de Empleo.

Como parte del proceso de definición del plan tendrán una participación específica, INAI, para la necesaria inclusión de la perspectiva de género en el plan, y la del INJ, puesto que mejorar la situación en el empleo de este grupo es un objetivo de trabajo estratégico y preferente.

El objetivo general de todo este trabajo se centra en alinear el presente plan con las distintas políticas de gobierno de Navarra como la S4, el Plan de Economía Social, el Plan de internacionalización de Navarra (5), el Plan de personas trabajadoras autónomas, Plan Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres, etc., y distintos servicios y departamentos, para ser lo más eficaces eficientes con el uso de los recursos, y poder ofrecer a la ciudadanía, empresas y entidades respuestas integrales. El trabajo colaborativo es absolutamente necesario en el marco del presente plan, desde su definición hasta su ejecución y evaluación y seguimiento.

La coordinación se trabajará a varios niveles; a nivel autonómico de manera prioritaria pero también estatal, y europeo, ya que son marcos de referencia fundamentales de los que emanan gran parte de las políticas de empleo aquí definidas.

8. La gobernanza

La Gobernanza de este Plan de Empleo se circunscribe al marco del Consejo del Diálogo Social de Navarra e implica acuerdos entre los distintos agentes involucrados para generar oportunidades y solucionar los problemas de las personas trabajadoras, ocupadas y desempleadas, en materia de empleo, así como de las empresas de esta comunidad. Un marco de trabajo, acuerdo y gobernanza tripartita entre el Gobierno de Navarra, la Confederación Empresarial Navarra, CC.OO. de Navarra y UGT Navarra. La Gobernanza del presente Plan de Empleo se gesta desde la construcción de este hasta su evaluación y seguimiento en el mismo seno del Consejo del Diálogo Social; en la definición y construcción del documento, en su aprobación (que será ratificada y aprobada por el mismo Parlamento de Navarra), y en su evaluación y seguimiento. Los contenidos del Plan de Empleo de Navarra se abordan por parte de Gobierno de Navarra a través de la Consejería de Desarrollo Económico y Empresarial y la Consejería de Derechos Sociales, en coordinación con el resto de los departamentos y áreas implicadas en el citado plan.

Para garantizar la gobernanza se continuará con los GRUPOS-COMISIONES DE TRABAJO de cada área de intervención, el objetivo es formar parte activa del desarrollo, definición y puesta en marcha de acciones que contiene el mismo plan, el desarrollo del observatorio de la negociación colectiva, el/la figura del agente de igualdad, la cátedra de riesgos psicosociales y ergonómicos, etc. A cualquier comisión de trabajo de cada área de intervención podrá incorporarse en calidad de invitado, por unanimidad de los firmantes del Plan de Empleo, cualquier agente público o privado que las partes consideren.

Las reuniones de dichas comisiones temáticas serán **cada 2 ó 3 meses** y podrán ser más intensas en caso necesario.

9. Presupuesto

9.1 COMPETITIVIDAD

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	MEDIDA	2025	2026	2027	2028	TOTAL
6.1.1. PYMES						
Definición y publicación de ayudas dirigidas a micropymes y pequeñas empresas para fomentar alianzas que permitan abordar proyectos de mayor envergadura	Definición y publicación de ayudas dirigidas a micropymes y pequeñas empresas para fomentar alianzas	Apoyo financiero y RPA				
Medidas que promuevan la profesionalización de la gestión de las pymes navarras, así como el mentoring y el re-skilling de los empresarios y las empresarias para poder dirigir sus empresas en el nuevo entorno	Medidas que promuevan la profesionalización de la gestión de las pymes navarras	RPA/PAES	RPA/PAES	RPA/PAES	RPA/PAES	RPA/PAES
Fomento de la digitalización de pymes. Continuación y ampliación del Plan de digitalización de pymes. Revisión inicial de la estrategia. Mayor difusión de la ayuda; inclusión de acciones de formación en temas específicos como la I.A., encuentros networking, etc. y fortalecimiento del impacto de la convocatoria	Fomento de la digitalización de PYMES. Plan digitalización PYMES	1.500.000 €	2.100.000 €	2.100.000 €	2.100.000 €	7.800.000 €
Ayudas al fomento de la competitividad en la pyme	Ayudas al fomento de la competitividad en la pyme	1.000.000 €	1.000.000 €	1.000.000 €	1.000.000 €	4.000.000 €
Ayudas a las inversiones de la industria pyme	Ayudas a las inversiones de la industria pyme	9.000.000 €	10.000.000 €	10.000.000 €	11.000.000 €	40.000.000 €
Centralización y mejora de los canales de comunicación con la PYME. Avances hacia una ventanilla única de información	Ventanilla Unica PYME	50.000 €	50.000 €	50.000 €	50.000 €	200.000 €
Puesta en marcha del proyecto de simplificación administrativa; Ventanilla única empresarial, un espacio para PYMES y autónomas/os, que quedará recogido en la futura ley de industria	Simplificación administrativa. PYMES y Autónomos en Ley Industria	50.000 €	50.000 €	50.000 €	50.000 €	200.000 €
Análisis desde la Covid-19 de los concursos y adjudicaciones de contratación pública para valorar el nivel de acceso de la pyme navarra; por ramas de actividad, departamentos, y zona	Análisis contratación pública y acceso PYMES	RPA	RPA	RPA	RPS	RPA
Implementación de medidas en función a los resultados obtenidos	Análisis e Implementación de medidas en función a los resultados obtenidos	RPA	RPA	RPA	RPA	RPA
SUBTOTAL		11.600.000 €	13.200.000 €	13.200.000 €	14.200.000 €	52.200.000 €

9. Presupuesto

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	MEDIDA	2025	2026	2027	2028	TOTAL
6.1.2. IMPULSO DE UNA TRANSFORMACIÓN ECOLÓGICA JUSTA						
Acciones de sensibilización para avanzar en la reducción de emisiones y fomentar el uso de energías renovables sin afectar negativamente al empleo a través de la formación y cualificación de las personas trabajadoras	Sensibilización, formación y cualificación de personas trabajadoras para avanzar en la reducción de emisiones y fomentar el uso de energías renovables	7.500 €	7.500 €	7.500 €	7.500 €	30.000 €
Medidas concretas para la reducción de emisiones y fomentar el uso de energías renovables	Reducción de emisiones y fomentar el uso de energías renovables	RPA	RPA	RPA	RPA	RPA
Incluir la participación de los agentes económicos y sociales en el Futuro consejo Social de Cambio climático que se va a crear en Navarra para trabajar el desarrollo de la Ley	Participación de los agentes económicos y sociales en el Futuro consejo Social de Cambio climático	RPA	RPA	RPA	RPA	RPA
Creación de un proyecto y marco de trabajo para trabajar la reducción de emisiones y movilidad en áreas de polígonos y empresas	Creación de un proyecto y marco de trabajo para trabajar la reducción de emisiones y movilidad en áreas de polígonos y empresas	15.000 €	15.000 €	15.000 €	15.000 €	60.000 €
Ayudas para la descarbonización del sector industrial; mejoras en los procesos productivos e implementación de energías renovables	Ayudas para la descarbonización del sector industrial	2.500.000 €	2.000.000 €	1.500.000 €	1.500.000 €	7.500.000 €
Ayudas a la descarbonización del sector agroalimentario (primario). Actuaciones de reducción y eficiencia e implementación de renovables	Ayudas a la descarbonización del sector agroalimentario (primario). Implementación de EERR	500.000 €	350.000 €	350.000 €	350.000 €	1.550.000 €
Ayudas a la descarbonización del sector residencial	Ayudas a la descarbonización del sector residencial	1.660.000 €	1.350.000 €	1.350.000 €	1.350.000 €	5.710.000 €
Ayudas a las comunidades energéticas con asociaciones, cooperativas, pymes, entidades locales, etc	Ayudas a las comunidades energéticas	800.000 €	500.000 €	500.000 €	500.000 €	2.300.000 €
Apoyo a la transición en economía circular en las empresas	Apoyo a la transición en economía circular en las empresas	Incluida en la convocatoria de competitividad				0
Participación del Diálogo Social en el desarrollo reglamentario de la Ley Foral 4/2022 de 22 de marzo	Participación del Diálogo Social en el desarrollo reglamentario de la Ley Foral 4/2022 de 22 de marzo	RPA	RPA	RPA	RPA	RPA

9. Presupuesto

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	MEDIDA	2025	2026	2027	2028	TOTAL
6.1.2. IMPULSO DE UNA TRANSFORMACIÓN ECOLÓGICA JUSTA						
Medidas-programas-proyectos de apoyo para calcular la huella de carbono y adquirir compromisos (desarrollar planes-medidas) de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero.	Programas de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero.	15.000 €	15.000 €	15.000 €	15.000 €	60.000 €
Refuerzo de los programas y ayudas para que las empresas adapten estos modelos de gestión medioambientalmente responsable desde un modelo de empresa donde la parte social tenga capacidad de proponer, con participación de la representación de las personas trabajadoras.	Refuerzo de los programas y ayudas para que las empresas adapten modelos de gestión medioambientalmente responsable	RPA	RPA	RPA	RPA	RPA
Desarrollo de medidas de apoyo al papel que la ley atribuya a los agentes económicos y sociales en el marco del cumplimiento normativo en materia medioambiental en las empresas.	Desarrollo de medidas medioambientales en las empresas en el marco de la Ley Foral de Cambio Climático atribuidas a los agentes sociales y económicos	RPA	RPA	RPA	RPA	RPA
SUBTOTAL		5.497.500 €	4.237.500 €	3.737.500 €	3.737.500 €	17.210.000 €

9. Presupuesto

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	MEDIDA	2025	2026	2027	2028	TOTAL
6.1.3. IMPULSO DE UNA TRANSFORMACIÓN DIGITAL JUSTA						
Evaluación continua de impacto del Plan de digitalización de pymes.	Evaluación continua de impacto del Plan de digitalización de pymes.	15.000 €	15.000 €	15.000 €	15.000 €	60.000 €
Vinculación del apoyo dentro de las ayudas para la digitalización de empresas a la formación de las personas trabajadoras/es en esta materia.	Vinculación del apoyo dentro de las ayudas para la digitalización de empresas a la formación de las personas trabajadoras/es en esta materia.	Incluido convocatoria digitalización PYMES				RPA
Programa de captura de datos. Laboratorio de datos y laboratorio de inteligencia artificial (mentorías).	Programa de captura de datos. Laboratorio para empresas	RPA	RPA	RPA	RPA	RPA
Continuación con el Plan de extensión de competencias digitales de SNE-NL. (PAE S).	Continuación con el Plan de extensión de competencias digitales de SNE-NL. (PAE S).	P.PAES	P.PAES	P.PAES	P.PAES	P.PAES
Difusión e impulso de la ayuda de “Fomento a la empresa digital”. El objetivo incrementar la ayuda a las empresas que tienen Plan	Difusión e impulso de la ayuda de “Fomento a la empresa digital	RPA	RPA	RPA	RPA	RPA
Equipamiento de servicios tecnológicos avanzados a disposición de las empresas para testeo de tecnologías digitales	Equipamiento y servicios tecnológicos avanzados a disposición de las empresas desde el IRIS HUB tecnologías digitales	RPA	RPA	RPA	RPA	RPA
SUBTOTAL		15.000 €	15.000 €	15.000 €	15.000 €	60.000 €

9. Presupuesto

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	MEDIDA	2025	2026	2027	2028	TOTAL
6.1.4. COMPETITIVIDAD GENERAL, INTERNACIONALIZACIÓN E I+D+i						
Ayudas a las inversiones a la industria gran empresas e industria agroalimentaria	Ayudas a las inversiones a la industria gran empresas e industria agroalimentaria	12.000.000 €	12.000.000 €	13.250.000 €	14.250.000 €	51.500.000 €
Mejora y ampliación de las acciones dirigidas a la mejora de competitividad de las empresas especialmente las vinculadas al fomento de la internacionalización	Mejora y ampliación de las acciones dirigidas a la mejora de competitividad de las empresas especialmente las vinculadas al fomento de la internacionalización	RPA	RPA	RPA	RPA	RPA
Análisis pormenorizado del contenido y el alcance de cada línea de la convocatoria de competitividad	Análisis y evaluación del alcance de cada línea de la convocatoria de competitividad	RPA	RPA	RPA	RPA	RPA
Apoyo en la prospección de mercados e identificación de oportunidades de negocio para la internacionalización	Apoyo en la prospección de mercados e identificación de oportunidades de negocio para la internacionalización	200.000 €	200.000 €	200.000 €	200.000 €	800.000 €
Servicios de apoyo en destino a la internacionalización	Servicios de apoyo en destino a la internacionalización	400.000 €	400.000 €	400.000 €	0	1.200.000 €
Financiación de proyectos de internacionalización	Financiación de proyectos de internacionalización	1.000.000 €	1.000.000 €	1.000.000 €	1.000.000 €	4.000.000 €
Facilitación de la participación en ferias y misiones comerciales	Facilitación de la participación en ferias y misiones comerciales	300.000 €	300.000 €	300.000 €	400.000 €	1.300.000 €
Apoyo a la implantación de sedes en otros países	Apoyo a la implantación de sedes en otros países	230.000 €	350.000 €	700.000 €	700.000 €	1.980.000 €
Formación y capacitación en comercio exterior	Formación y capacitación en comercio exterior	660.000 €	660.000 €	660.000 €	660.000 €	2.640.000 €
Captación de perfiles internacionales	Captación de perfiles internacionales	130.000 €	130.000 €	130.000 €	130.000 €	520.000 €
Promoción de la Marca Navarra en el exterior	Promoción de la Marca Navarra en el exterior	RPA	RPA	RPA	RPA	RPA
Programa integral de apoyo al desarrollo inicial y consolidación para la creación de empresas tecnológicas (CEIN)	Programa integral de apoyo al desarrollo inicial y consolidación para la creación de empresas tecnológicas (CEIN)	1.316.000 €	1.208.700 €	1.231.129 €	1.300.000 €	5.055.829 €

9. Presupuesto

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	MEDIDA	2025	2026	2027	2028	TOTAL
6.1.4. COMPETITIVIDAD GENERAL, INTERNACIONALIZACIÓN E I+D+i						
Ayudas a la cooperación interregional	Ayudas a la cooperación interregional	2.310.000 €	1.382.808 €	1.275.000 €	1.275.000 €	6.242.808 €
Convocatorias de ayudas a empresas de base tecnológica	Convocatorias de ayudas a empresas de base tecnológica	685.000 €	300.000 €	300.000 €	300.000 €	1.585.000 €
Desarrollo de proyectos colaborativos y estratégicos vinculados a la innovación	Desarrollo de proyectos colaborativos y estratégicos vinculados a la innovación	9.992.006 €	9.757.306 €	14.344.219 €	15.000.000 €	49.093.531 €
Convocatorias de ayudas de I+D+i	Convocatorias de ayudas de I+D+i	11.068.667 €	13.084.957 €	11.500.000 €	12.000.000 €	47.653.624 €
Trabajar medidas para la difusión y centralización de ayudas en materia de innovación	Difusión y centralización de ayudas en materia de innovación	60.000 €	60.000 €	60.000 €	60.000 €	240.000 €
Ayudas a empresas y entidades para la contratación de personal investigador y tecnológico	Ayudas a empresas y entidades para la contratación de personal investigador y tecnológico	2.521.500 €	2.421.500 €	2.321.500 €	1.950.000 €	9.214.500 €
Ayudas al fomento de la cultura científica, la I+D+i realizada en Navarra y al fomento de las vocaciones STEM	Ayudas al fomento de la cultura científica, la I+D+i realizada en Navarra y al fomento de las vocaciones STEM	150.000 €	150.000 €	150.000 €	150.000 €	600.000 €
Ayudas para el desarrollo de proyectos colaborativos de I+D (empresas, universidades, Centros tecnológicos, etc.)	Ayudas para el desarrollo de proyectos colaborativos de I+D (empresas, universidades, Centros tecnológicos, etc.)	5.500.000 €	5.500.000 €	5.500.000 €	5.500.000 €	22.000.000 €
Bonos a empresas (pymes y UIE) para contratar a centros tecnológicos o universidades	Bonos a empresas (pymes y UIE) para contratar a centros tecnológicos o universidades	150.000 €	150.000 €	150.000 €	150.000 €	600.000 €
Medidas para el impulso y el fortalecimiento de las cadenas de valor y los elementos de innovación asociados a ellas en sectores estratégicos para Navarra (S4) a través de distintas vías y/o instrumentos como los clusters, Asociaciones empresariales, AEI, etc	Medidas para el impulso y el fortalecimiento de las cadenas de valor y los elementos de innovación asociados a ellas en sectores estratégicos para Navarra (S4)	RPA	RPA	RPA	RPA	RPA
Continuación y difusión de las convocatorias vinculadas a la RSE; INNOVARSE y TAMIRSE	Continuación y difusión de las convocatorias vinculadas a la RSE; INNOVARSE y TAMIRSE	120.000 €	120.000 €	120.000 €	120.000 €	480.000 €

9. Presupuesto

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	MEDIDA	2025	2026	2027	2028	TOTAL
6.1.4. COMPETITIVIDAD GENERAL, INTERNACIONALIZACIÓN E I+D+i						
Análisis del “impacto” y alcance de estos programas con el objetivo de mejorar el impacto y alcance desde un punto de visto cuantitativo y cualitativo	Análisis del impacto y alcance de estos programas vinculados a la RSE	RPA	RPA	RPA	RPA	RPA
Definición y aplicación de medidas resultantes	Definición y aplicación de medidas resultantes	RPA	RPA	RPA	RPA	RPA
Desarrollo de un proyecto global para la inclusión de cláusulas sociales vinculadas a la igualdad, salud laboral, medio ambiente y calidad en el empleo en las convocatorias de ayudas a empresas. Hacer un análisis de situación de todas las cláusulas sociales existentes. Delimitar criterios de homogeneización, avance, y buenas prácticas	Proyecto integral de inclusión de cláusulas sociales vinculadas a la igualdad, salud laboral, medio ambiente y calidad en el empleo en las convocatorias de ayudas a empresas	RPA	RPA	RPA	RPA	RPA
Inclusión de una evaluación de impacto en las ayudas a las empresas; en cuanto a los resultados obtenidos en el fomento de la formación, la participación de los/as trabajadores/as, la gestión de la igualdad, la prevención de riesgos laborales, y el fomento del empleo de calidad. De acuerdo con la definición consensuada de competitividad en el marco del Plan de Empleo	Inclusión de una evaluación de impacto en las ayudas a las empresas, valorando la dotación disponible y los fondos utilizados/ disponibles de forma periódica	RPA	RPA	RPA	RPA	RPA
Coordinación con Observatorio Empresarial de Navarra por parte del CDS	Coordinación Observatorio Empresarial de Navarra	RPA	RPA	RPA	RPA	RPA
SUBTOTAL		48.793.173 €	49.175.271 €	53.591.848 €	55.145.000 €	206.705.291 €
TOTAL		65.905.673 €	66.627.771 €	70.544.348 €	73.097.500 €	276.175.291 €

9. Presupuesto

9.2 SINIESTRALIDAD

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	MEDIDA	2025	2026	2027	2028	TOTAL
SINIESTRALIDAD						
Consolidación del/la delegada/o territorial como figura de apoyo colaborativo para la mejora de la salud laboral en las empresas y las personas trabajadoras haciendo hincapié en empresas con mayor incidencia	Consolidación del/la delegada/o territorial como figura de apoyo colaborativo para la mejora de la salud laboral en las empresas y las personas trabajadoras	410.000 €	410.000 €	410.000 €	410.000 €	1.640.000 €
Dotación de recursos a las empresas para invertir en instalaciones y equipos seguros haciendo hincapié en la PYME. Mayor intensidad de la ayuda si la empresa participa o ha participado en el proyecto del /la delegada/o territorial de prevención	Ayudas a la inversión en instalaciones y equipos seguros en empresas	260.000 €	260.000 €	260.000 €	260.000 €	1.040.000 €
Premios a la innovación seguridad laboral	Premios a la innovación seguridad laboral	2.000 €	2.000 €	2.000 €	2.000 €	8.000 €
Creación de una cátedra de prevención de riesgos psicosociales y ergonómicos en Navarra con perspectiva de género con la UPNA	Cátedra Prevención Riesgos Laborales	35.000 €	40.000 €	40.000 €	40.000 €	155.000 €
Desarrollo de un Plan de Movilidad en Navarra o en su caso la implementación de medidas en coordinación con el Plan Nacional	Coordinación de actuaciones con el Plan Directore de movilidad Sostenible en Navarra	RPA	RPA	RPA	RPA	RPA
Proyecto piloto de ayudas al desarrollo de Planes de movilidad en empresas o grupos de empresas, prestación de dicho servicio por parte Gobierno de Navarra (en empresas de menos de 250 trabajadoras/es) y/o polígonos, etc	Proyecto piloto de desarrollo de Planes de movilidad en empresas o grupos de empresas	15.000 €	15.000 €	15.000 €	15.000 €	60.000 €
Crear un espacio grupo de trabajo compartido entre la Dirección general de Interior, INSL, y el Departamento, y los agentes económicos y sociales para trabajar este objetivo de manera permanente	Creación grupo de trabajo interdepartamental en movilidad sostenible.	RPA	RPA	RPA	RPA	RPA
Convocatoria de ayudas a empresas para que hagan planes de transporte sostenible	Ayudas a empresas para que hagan planes de transporte sostenible.	40.000 €	40.000 €	40.000 €	40.000 €	160.000 €
SUBTOTAL		762.000 €	767.000 €	767.000 €	767.000 €	3.063.000 €

9. Presupuesto

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	MEDIDA	2025	2026	2027	2028	TOTAL
INTEGRACIÓN PREVENTIVA						
Apoyo a la acción sindical en materia de PRL en las empresas, con las personas trabajadoras y sus representantes legales	Apoyo a la acción sindical en materia de PRL en las empresas, con las personas trabajadoras y sus representantes legales	400.000 €	400.000 €	400.000 €	400.000 €	1.600.000 €
Medidas de sensibilización e información para la integración preventiva en las empresas, las organizaciones y las personas Trabajar de manera prioritaria el tema de riesgos psicosociales y ergonómicos, y específicos de sectores; industria, servicios, construcción y agricultura Y modelos preventivos	Medidas de sensibilización e información para la integración preventiva en las empresas, las organizaciones y las personas	0	18.150 €	18.150 €	18.150 €	54.450 €
Continuación con el espacio permanente de trabajo en materia de salud laboral “Congreso de empresa saludable” con perspectiva de género; adaptación de contenidos y metodologías de trabajo	Congreso bianual de empresa saludable	0	30.000 €	0	30.000 €	60.000 €
Formación en materia de prevención a delegadas/os de PRL Fomento de soportes digitales para mejorar el alcance	Formación y digitalización en materia de prevención a delegadas/os de PRL	RPA	RPA	RPA	RPA	RPA
SUBTOTAL		400.000 €	448.150 €	418.150 €	448.150 €	1.714.450 €
TOTAL		1.162.000 €	1.215.150 €	1.185.150 €	1.215.150 €	4.777.450 €

9. Presupuesto

9.3 IGUALDAD

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	MEDIDA	2025	2026	2027	2028	TOTAL
BRECHAS Y CONCILIACIÓN						
Creación y puesta en marcha de la figura de Agente de Igualdad para las organizaciones sindicales representativas de Navarra, con el objetivo general de contribuir al logro efectivo y real de la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral	Agente de Igualdad para la sorganizaciones representativas de Navarra	200.000 €	200.000 €	200.000 €	200.000 €	800.000 €
Seguimiento y evaluación (cuantitativa y cualitativa) de la figura del agente de igualdad tras el primer año de ejecución para en su caso ajustar-dimensionar los recursos y el proyecto	Seguimiento y evaluación (cuantitativa y cualitativa) de la figura del agente de igualdad	RPA	RPA	RPA	RPA	RPA
Desarrollo de un proyecto global para trabajar la igualdad en el marco de las empresas en sentido amplio por parte de los agentes económicos	Desarrollo de un proyecto global para trabajar la igualdad en el marco de las empresas	100.000 €	100.000 €	100.000 €	100.000 €	400.000 €
Medidas de apoyo empresas para la implementación de medidas de igualdad	Medidas de apoyo empresas para la implementación de medidas de igualdad	250.000 €	250.000 €	250.000 €	250.000 €	1.000.000 €
Formación para negociación de planes de igualdad a las entidades sindicales haciendo hincapié en los instrumentos de transparencia retributiva; registros, auditorías, valoración neutra de puestos de trabajo	Formación para negociación de planes de igualdad a las entidades sindicales	5.000 €	5.000 €	5.000 €	5.000 €	20.000 €
Generación de un programa permanente de trabajo, con medidas y acciones concretas) en el marco de la Comisión de igualdad, para fomentar e impulsar de manera definitiva la aplicación de planes de igualdad acordados a todas las empresas obligadas	Generación de un programa permanente de trabajo, para fomentar e impulsar de manera definitiva la aplicación de planes de igualdad acordados a todas las empresas obligadas	RPA	RPA	RPA	RPA	RPA
Introducción de una mayor valoración-puntuación a empresas que no estén obligadas y que tengan plan igualdad u otra actuación en equidad de género	Introducción de una mayor valoración-puntuación a empresas que no estén obligadas y que tengan plan igualdad u otra actuación en equidad de género	RPA	RPA	RPA	RPA	RPA
Reserva de plazas de especialidades de FP masculinizadas para mujeres y de especialidades feminizadas para hombres	Reserva de plazas de especialidades de FP masculinizadas para mujeres y de especialidades feminizadas para hombres	RPA	RPA	RPA	RPA	RPA

9. Presupuesto

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	MEDIDA	2025	2026	2027	2028	TOTAL
BRECHAS Y CONCILIACIÓN						
Puesta en marcha de un Plan (de Gobierno) para el fomento de especialidades STEM en todos los niveles y tipos de formación, haciendo hincapié en las mujeres	Puesta en marcha de un Plan (de Gobierno) para el fomento de especialidades STEM en todos los niveles y tipos de formación, haciendo hincapié en las mujeres	RPA	RPA	RPA	RPA	RPA
Mesa de trabajo para la elaboración de un procedimiento para facilitar la inserción de las mujeres VVG. (PAE's). Generación de redes de empresas y recursos complementarios. Todo ello en colaboración con INAI	Mesa de trabajo para la elaboración de un procedimiento para facilitar la inserción de las mujeres VVG	RPCDS	RPCDS	RPCDS	RPCDS	RPCDS
Elaboración de soporte informativo para la difusión; derechos laborales y servicios de apoyo que tienen las mujeres VVG. En colaboración con INAI	Elaboración de soporte informativo para la difusión; derechos laborales y servicios de apoyo que tienen las mujeres VVG	0	18.150 €	0	0	18.150 €
Campañas de sensibilización-información con referentes de mujeres en la dirección y liderazgo de empresas	Campañas de sensibilización-información con referentes de mujeres en la dirección y liderazgo de empresas	0	0	18.150 €	0	18.150 €
Generar un sello de Gobierno que identifique la implicación de empresas con la igualdad	Generar un sello de Gobierno que identifique la implicación de empresas con la igualdad	RPA	RPA	RPA	RPA	RPA
Documento-guía con acciones positivas para fomentar la presencia de mujeres en el sector industrial a incluir en el marco de la negociación colectiva; convenios sectoriales autonómicos, convenios y/o pactos de empresa. Campaña de difusión a través de los agentes económicos y sociales	Documento-guía con acciones positivas para fomentar la presencia de mujeres en el sector industrial	Presupuesto incluido subvención CEN				
Creación de una red de mentorización de mujeres directivas para trabajar la ruptura de los techos de cristal o cemento; sesiones de trabajo en el ámbito educativo, empresarial y asociativo	Creación de una red de mentorización de mujeres directiva	Presupuesto incluido subvención CEN				
Promoción y apoyo a la actividad empresarial de mujeres, sobre todo de jóvenes en sectores que, como la economía de los cuidados o la inteligencia artificial, son claves para el futuro y desarrollo sostenible de Navarra	Promoción y apoyo a la actividad empresarial de mujeres en sectores clave para el desarrollo sostenible de Navarra	0	0	0	18.150 €	18.150 €

9. Presupuesto

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	MEDIDA	2025	2026	2027	2028	TOTAL
BRECHAS Y CONCILIACIÓN						
Puesta en marcha de una encuesta de uso del tiempo en Navarra (INE). Aplicación de una encuesta durante la implementación del Plan	Puesta en marcha de una encuesta de uso del tiempo en Navarra (INE)	RPA	RPA	RPA	RPA	RPA
Elaboración de un mapa con la red pública y privada de los cuidados por zona, en el marco del Pacto Foral por los cuidados	Elaboración de un mapa con la red pública y privada de los cuidados por zona, en el marco del Pacto Foral por los cuidados	4.000 €	4.000 €	4.000 €	4.000 €	16.000 €
Medidas de sensibilización-campañas generalistas que incidan especialmente en la mayor implicación de los hombres en el ámbito de los cuidados, abordar la universalidad de la ética del cuidado, la importancia de la corresponsabilidad social, empresarial, del Estado para avanzar hacia una cultura de la corresponsabilidad en el marco del actual Pacto por los cuidados en Navarra desde su dimensión local	Medidas de sensibilización-campañas que incidan especialmente en la mayor implicación de los hombres en el ámbito de los cuidados, en el marco del actual Pacto por los cuidados en Navarra desde su dimensión local	2.500 €	2.500 €	2.500 €	2.500 €	10.000 €
SUBTOTAL		561.500 €	579.650 €	579.650 €	579.650 €	2.300.450 €

9. Presupuesto

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	MEDIDA	2025	2026	2027	2028	TOTAL
TRANSVERSALIDAD DE GENERO						
Observatorio en materia de igualdad: Concretar un sistema permanente para observar y proponer mejorar en el proceso de implantación de planes de igualdad y reglamentos para la igualdad retributiva en las empresas dentro del futuro Observatorio de la Negociación Colectiva	Observatorio en materia de igualdad	RPA	RPA	RPA	RPA	RPA
Análisis diagnóstico de la situación; Informe de situación inicial en referencia a la aplicación normativa (Planes y herramientas de transparencia retributiva) elaborado por los mismos agentes económicos y sociales en colaboración con el Departamento de Economía Social y Trabajo	Informe de situación inicial en referencia a la aplicación normativa (Planes de igualdad y herramientas de transparencia retributiva)	RPA	RPA	RPA	RPA	RPA
Elaboración de una guía de BBPP en el registro de convenios y planes de igualdad	Elaboración de una guía de BBPP en el registro de convenios y planes de igualdad	Presupuesto incluido subvención acción sindical por figura de agente de igualdad				
Campañas de información y sensibilización para la aplicación normativa en materia de igualdad en el ámbito del empleo; planes, registros, auditorías, valoración neutra de puestos de trabajo y protocolos de acoso	Campañas de información y sensibilización para la aplicación normativa en materia de igualdad en el ámbito del empleo	0	5.000 €	5.000 €	0	10.000 €
Continuación con la desagregación de todos los datos e información pública por sexo prestando especial atención a los nuevos datos que se incorporen a los distintos departamentos y servicios de Gobierno	Desagregación de todos los datos e información pública por sexo prestando especial atención a los nuevos datos que se incorporen a los distintos departamentos y servicios de Gobierno.	RPA	RPA	RPA	RPA	RPA
Generación de una red de empresas tractoras en el desarrollo de sistemas de trabajo igualitarios como elemento de referencia para hacer traslado de este al ámbito educativo y empresarial; jornadas y sesiones de trabajo.	Generación de una red de empresas tractoras en el desarrollo de sistemas de trabajo igualitarios como elemento de referencia para hacer traslado de este al ámbito educativo y empresarial	Presupuesto incluido subvención CEN				
SUBTOTAL		0	5.000 €	5.000 €	0	10.000 €

9. Presupuesto

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	MEDIDA	2025	2026	2027	2028	TOTAL
LGTBI+						
Campaña de sensibilización e información dentro de la línea de campañas para garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo del colectivo	Campaña de sensibilización e información para garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo del colectivo	5.000 €	0	15.000 €	0	20.000 €
Formación acorde a la norma en el marco de las empresas y la RLT	Formación acorde a la norma en el marco de las empresas y la RLT	RPA	RPA	RPA	RPA	RPA
Apoyo a la puesta en marcha de medidas del colectivo en las empresas. Medidas que faciliten el cumplimiento con el marco normativo vigente	Apoyo a la puesta en marcha de medidas que faciliten el cumplimiento con el marco normativo vigente	RPA	RPA	RPA	RPA	RPA
Ayudas a las empresas para acondicionar vestuarios a personas en situación de tránsito	Ayudas a las empresas para acondicionar vestuarios a personas en situación de tránsito.	Incluida en convocatoria igualdad empresas				
SUBTOTAL		5.000 €	0	15.000 €	0	20.000 €
TOTAL		566.500 €	584.650 €	599.650 €	579.650 €	2.330.450 €

9. Presupuesto

9.4 RRL Y CALIDAD

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	MEDIDA	2025	2026	2027	2028	TOTAL
RRL Y NEGOCIACION COLECTIVA						
Continuación y extensión del contrato relevo. Adaptación en su caso a las necesidades del mercado, las empresas y las personas	Continuación y extensión del contrato relevo	PAES	PAES	PAES	PAES	PAES
Observar la evolución del modelo de prácticas no laborales y becas; analizar la situación de becarios/as y personas en prácticas para disponer de información cualitativa y cuantitativa en Navarra, así como identificar el número de jóvenes que realizan prácticas extracurriculares	Análisis de la evolución del modelo de prácticas no laborales y becas	0	18.150 €	0	0	18.150 €
Elaboración de un documento con recomendaciones y propuestas de mejora en el ámbito de las prácticas. Resultante del análisis anterior	Elaboración de un documento con recomendaciones y propuestas de mejora en el ámbito de las prácticas	0	0	18.150 €	0	18.150 €
PROYECTO INTEGRAL para difundir información-formación estratégica a jóvenes relacionado con el mercado de trabajo en el ámbito de la F.P., F.P dual, Escuelas taller, educación no formal a través de INJ (ENAJ)	PROYECTO INTEGRAL para difundir información-formación estratégica a jóvenes relacionado con el mercado de trabajo en el ámbito de la F.P., F.P dual, Escuelas taller, educación no formal	5.000 €	5.000 €	5.000 €	5.000 €	20.000 €
Integración en un documento o soporte gráfico dirigido a jóvenes todas las medidas dirigidas este colectivo que emanan del presente plan	Integración en un documento divulgativo dirigido a jóvenes todas las medidas dirigidas este colectivo que emanan del presente plan	RPA	RPA	RPA	RPA	RPA
Difusión de dicho soporte en colaboración con INJ y los nuevos/os profesionales del PG+ de SNE-NL, al ámbito de lo local para conseguir un impacto óptimo	Difusión de dicho soporte en colaboración con INJ	RPA	RPA	RPA	RPA	0
Análisis previo de funcionalidad y definición de un proyecto para la conformación del Observatorio de la Negociación Colectiva. En la conformación de este observatorio, la igualdad entre mujeres y hombres debería estar presente constitutivamente, estar de forma transversal	Análisis previo de funcionalidad y definición de un proyecto para la conformación del Observatorio de la Negociación Colectiva	18.150 €	0	0	0	18.150
Desarrollo y puesta en marcha de un Observatorio de Negociación Colectiva de Navarra.	Desarrollo y puesta en marcha de un Observatorio de Negociación Colectiva de Navarra.	0	18.150 €	18.150 €	18.150 €	54.450 €

9. Presupuesto

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	MEDIDA	2025	2026	2027	2028	TOTAL
RRL Y NEGOCIACION COLECTIVA						
Participar (CDS) en la planificación de los informes y análisis iniciales de los sectores o grupos prioritarios que se van a observar: implantación de planes de igualdad, modelo de becas y prácticas no laborales, etc.	Participación en la planificación de los informes y análisis de RRL desde el CDS	RPA	RPA	RPA	RPA	RPA
Creación de una mesa de trabajo entre los agentes económicos y sociales y el Gobierno para abordar las cuestiones relacionadas con la ordenación de la jornada; flexibilidad, reducción, etc.	Creación de una mesa de trabajo entre los agentes económicos y sociales y el Gobierno para abordar las cuestiones relacionadas con la ordenación de la jornada; flexibilidad, reducción, etc	RPA	RPA	RPA	RPA	RPA
Desarrollo de medidas de apoyo financiero público a empresas que se adhieran voluntariamente a proyectos de reducción de jornada (32 horas semanales) de sus trabajadoras/es manteniendo el salario. Tendrá que articularse en torno a la negociación colectiva	Desarrollo de medidas de apoyo financiero público a empresas que se adhieran voluntariamente a proyectos de reducción de jornada (32 horas semanales) de sus trabajadoras/es manteniendo el salario	RPA	40.000 €	40.000 €	40.000 €	120.000 €
SUBTOTAL		23.150 €	81.300 €	81.300 €	63.150 €	248.900 €

9. Presupuesto

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	MEDIDA	2025	2026	2027	2028	TOTAL
AUSENCIAS EN EL TRABAJO						
Diseñar y poner en marcha en el marco del Observatorio de la Negociación Colectiva, un seguimiento específico de los datos relacionados con las ausencias al trabajo en Navarra.	Diseñar y poner en marcha en el marco del Observatorio de la Negociación Colectiva, un seguimiento específico de los datos relacionados con las ausencias al trabajo en Navarra.	18.150 €	2.500 €	2.500 €	18.150 €	41.300 €
Creación de una mesa de trabajo permanente en el marco del CDS para abordar y trabajar el tema en la que estén presentes distintos agentes, en consonancia con los objetivos de la futura Ley de Industria de Navarra entre otros ámbitos relacionados.	Creación de un grupo de trabajo coordinado para trabajar la ausencias en el trabajo en el marco del CDS	RPCDS	RPCDS	RPCDS	RPCDS	RPCDS
Medidas de sensibilización e información a través de los agentes económicos y sociales. Elaboración de materiales y soportes de cariz digital.	Elaboración de materiales y soportes para sensibilización e información a través de los agentes económicos y sociales	RPA	18.150 €	18.150 €	18.150 €	18.150 €
Establecer y definir la Participación de las mutuas para tratar las bajas de índole traumatológico con el consentimiento de la persona trabajadora conforme lo acordado en el acuerdo marco alcanzado el 31/07/2024".	Establecer y definir la Participación de las mutuas para tratar las bajas de índole traumatológico con el consentimiento de la persona trabajadora conforme lo acordado en el acuerdo marco alcanzado el 31/07/2024	RPA	RPA	RPA	RPA	RPA
Crear una línea de trabajo para hacer un seguimiento de indicadores de IT, de acuerdo con lo establecido en el AENC, con la constitución de una comisión para el seguimiento y control de estos convenios y el análisis de la evolución de la Incapacidad Temporal) en el seno del CDS y en el marco del observatorio.	Crear una línea de trabajo para hacer un seguimiento de indicadores de IT , de acuerdo con lo establecido en el AENC. Creación grupo de trabajo para seguimiento y análisis en el seno del CDS y en el marco del observatorio negociación colectiva	RPCDS	RPCDS	RPCDS	RPCDS	RPCDS
SUBTOTAL		18.150 €	20.650 €	20.650 €	36.300 €	95.750 €
TOTAL		41.300 €	101.950 €	101.950 €	99.450 €	344.650 €

9. Presupuesto

9.5 PLAN PAES

MEDIDA	2025	2026	2027	2028	TOTAL
OBJETIVO 1					
Orientacion laboral	3.579.010 €	3.648.578,50 €	3.664.636,85 €	3.657.124,35 €	14.549.349,70 €
Formación para el empleo	23.108.057 €	23.149.470 €	23.149.470 €	23.082.970 €	92.489.967 €
Acreditación de competencias	0	0	0	0	0
Formación adaptada a las necesidades de la empresa	3.168.000 €	3.168.000 €	3.168.000 €	3.168.000 €	12.672.000 €
Fomento del empleo protegido	22.253.500 €	22.783.500 €	23.245.500 €	23.745.500 €	92.028.000 €
TOTAL	52.108.567 €	52.749.548,50 €	53.227.606,85 €	53.653.594,35 €	211.739.316,70 €

9. Presupuesto

MEDIDA	2025	2026	2027	2028	TOTAL
OBJETIVO 2					
Prospección	202.525 €	171.245 €	173.299 €	173.875 €	720.944 €
Intermediación	697.473,85 €	652.884,45 €	669.375,30 €	94.675 €	2.114.408,60 €
Información, asesoramiento y apoyo a la contratación	112.582,15 €	98.507,55 €	101.417,70 €	0	312.507,40 €
Fomento del empleo	4.789.500 €	4.789.500 €	4.789.500 €	4.789.500 €	19.158.000 €
Fomento del espíritu empresarial y economía social	5.912.000 €	7.247.000 €	7.562.000 €	7.897.000 €	28.618.000 €
TOTAL	11.714.081 €	12.959.137 €	13.295.592 €	12.955.050 €	50.923.860 €

9. Presupuesto

MEDIDA	2025	2026	2027	2028	TOTAL
OBJETIVO 3					
Fortalecimiento público	32.500 €	84.875 €	84.875 €	64.875 €	267.125 €
Innovacion	592.950 €	600.992 €	615.453,75 €	612.398,65 €	2.421.794,90 €
Digitalización	339.750 €	373.000 €	373.000 €	373.000 €	1.458.750 €
Sostenibilidad	0	0	0	0	0
Transversalidad de género	367.770 €	356.205,50 €	326.000 €	320.000 €	1.369.975,50 €
Comunicación	88.900 €	188.800 €	162.100 €	119.800 €	559.600 €
Evaluación	40.000 €	40.000 €	40.000 €	40.000 €	160.000 €
TOTAL	1.461.870 €	1.643.873 €	1.601.428,75 €	1.530.073,65 €	6.237.245,40 €

9. Presupuesto

9.6 RESUMEN

MEDIDA	2025	2026	2027	2028	TOTAL
COMPETITIVIDAD					
6.1.1. PYMES	11.600.000 €	13.200.000 €	13.200.000 €	14.200.000 €	52.200.000 €
6.1.2. IMPULSO DE UNA TRANSFORMACIÓN ECOLÓGICA JUSTA	5.497.500 €	4.237.500 €	3.737.500 €	3.737.500 €	17.210.000 €
6.1.3. IMPULSO DE UNA TRANSFORMACIÓN DIGITAL JUSTA	15.000 €	15.000 €	15.000 €	15.000 €	60.000 €
6.1.4. COMPETITIVIDAD GENERAL, INTERNACIONALIZACIÓN E I+D+i	48.793.173 €	49.175.271 €	53.591.848 €	55.145.000 €	206.705.291 €
SUBTOTAL	65.905.673 €	66.627.771 €	70.544.348 €	73.097.500 €	276.175.291 €
SINIESTRALIDAD					
6.2.1. SINIESTRALIDAD	762.000 €	767.000 €	767.000 €	767.000 €	3.063.000 €
6.2.2. INTEGRACION PREVENTIVA	400.000 €	448.150 €	418.150 €	448.150 €	1.714.450 €
SUBTOTAL	1.162.000 €	1.215.150 €	1.185.150 €	1.215.150 €	4.777.450 €
IGUALDAD DE GÉNERO					
6.3.1. BRECHAS Y CONCILIACION	561.500 €	579.650 €	579.650 €	579.650 €	2.300.450 €
6.3.2. TRANSVERSALIDAD DE GENERO	0	5.000 €	5.000 €	0	10.000 €
6.3.3C. GARANTÍA DE IGUALDAD DE LAS PERSONAS LGTBI+ EN EL MERCADO DE TRABAJO.	5.000 €	0	15.000 €	0	20.000 €
SUBTOTAL	566.500 €	584.650 €	599.650 €	579.650 €	2.330.450 €
RELACIONES LABORALES Y CALIDAD EN EL EMPLEO					
6.4.1. RRLL Y NEGOCIACION COLECTIVA	23.150 €	81.300 €	81.300 €	63.150 €	248.900 €
6.4.2. AUSENCIAS EN EL TRABAJO	18.150 €	20.650 €	20.650 €	36.300 €	95.750 €
SUBTOTAL	41.300 €	101.950 €	101.950 €	99.450 €	344.650 €
POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO					
Empleabilidad	52.108.567 €	52.784.548,50 €	53.297.606,85 €	53.758.594,35 €	211.949.316,70 €
Mercado de trabajo inclusivo, dinámico y resiliente	11.714.081 €	12.959.137 €	13.295.592 €	12.955.050 €	50.923.860 €
Desarrollo estratégico	1.461.870 €	1.643.873 €	1.601.428,75 €	1.530.073,65 €	6.237.245,40 €
TOTAL PAE S25-28	65.284.518 €	67.387.558,50 €	68.194.627,60 €	68.243.718 €	269.110.422,10 €
TOTAL PLAN DE EMPLEO	132.959.991 €	135.917.079,50 €	140.625.725,60 €	143.235.468 €	552.738.263,10 €

10. Comunicación, visibilización pública del Plan.

Visibilizar y dar a conocer que todas las actuaciones desarrolladas en el marco Plan se han hecho en el marco de Gobernanza del Consejo de Diálogo Social, y han sido negociadas y pactadas con las entidades que de él forman parte.



Definir protocolo para la comunicación de acciones, ayudas y servicios que emanan de este plan que incluya una imagen y/o serigrafía que visibilice el marco en el que se ha creado, siempre en consonancia con estrategia general de Gobierno en esta materia.



Posibilidad de generar una imagen-logotipo propio en sintonía con la marca navarra.



Organización de jornadas de presentación de medidas concretas donde estén presentes todos los agentes haciendo hincapié en las zonas.



Sesiones de información-formación a las y los profesionales de Gobierno encargadas/os de desarrollar medidas concretas del plan con el objetivo de que conozcan la finalidad global del mismo.

11. Compromisos del Plan de Empleo



Dotación presupuestaria del plan de empleo. Las medidas que se acuerden y aprueben tienen que ir dotadas con presupuesto suficiente para su ejecución en la forma y plazos previstos.



Ejecución de los acuerdos adoptados: los instrumentos que se aprueben para la ejecución de cada medida acordada tienen que respetar los puntos clave y el espíritu de esta. En este sentido, solicitamos garantía de que las convocatorias que desarrollen van a respetar el acuerdo alcanzado.



Seguimiento, evaluación e impacto de las medidas acordadas.



Gobernanza compartida.

12. Compromiso estratégico de trabajo: el desarrollo de infraestructuras

El desarrollo de las grandes infraestructuras; canal de Navarra, TAV, aeropuerto, red de carreteras, y apertura internacional de aeropuerto es una línea estratégica de trabajo para la mejora de la competitividad de las empresas, y de su impacto en el mantenimiento y fortalecimiento del empleo, y es por ello que se plantea como un COMPROMISO ESTRATÉGICO DE TRABAJO en el presente Plan de Empleo e implicará un tratamiento específico en la evaluación y seguimiento. Se organizarán sesiones específicas, con un mínimo de 2 sesiones al año, para hacer seguimiento de los avances en materia de infraestructuras.

1. Canal para 2025 adjudicado y empezado.

2. Tren Alta velocidad Pamplona-Zaragoza para 2030

3. Autovía AP15:

Proyecto tramo 1 navarro:

En febrero 2025 está prevista la aprobación provisional del proyecto de trazado del primer tramo de la A-15 (del pk. 29 –enlace de Cintruénigo- al pk 34,800 –conexión con la AP-15). En ese momento, comienza el período de exposición pública que se prolonga durante un mes. Después se estudiarán las posibles alegaciones registradas en la exposición pública.

A lo largo del 2025 se licitarán las obras de uno de los proyectos parciales constructivos del primer tramo.

Proyecto tramo 2 navarro:

En primavera del 2025 está prevista la licitación de la redacción del proyecto del segundo tramo. El segundo tramo comprende desde el pk. 29 – enlace de Cintruénigo- al pk. 21 –enlace de Cascante-

4. Avanzar en la apertura a conexión europea del aeropuerto.

Anexo. Glosario: “Términos de consenso”

Brecha salarial

En el último año (2023) para el que se dispone de datos, la proporción de mujeres en puestos directivos y mandos intermedios (indicador 5.5.2 de los ODS) era inferior al 35% en la mitad de los países del mundo. Los hombres siguen ganando más que las mujeres en la mayoría de los países, en casi todos los sectores, debido a diversos factores, como la persistente segregación de género en la ocupación por ocupación, las interrupciones en la vida laboral de las mujeres debidas a la maternidad, el reparto desigual de las responsabilidades familiares y de cuidado, y las prácticas salariales injustas.

(Fuente: ONU. 18 DE SETIEMBRE 2023. Publicación “Salarios y Mujeres”).

Se conoce como brecha salarial entre hombres y mujeres a la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores....

La brecha salarial entre hombres y mujeres se presenta como un porcentaje respecto a los ingresos de la población masculina y representa el promedio de las diferencias entre los ingresos brutos por hora de trabajadores de sexo masculino y femenino. Los ingresos brutos son las pagas o salarios que se abonan directamente a un trabajador antes de que se aplique cualquier deducción sobre la renta o para la seguridad social. En la UE, los datos sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres están elaborados con la metodología de la Encuesta sobre la Estructura de los Salarios. En la UE, la brecha salarial entre hombres y mujeres se denomina oficialmente brecha salarial entre los géneros no ajustada, ya que no tiene en cuenta todos los factores que influyen en esta diferencia, como las diferencias de educación, la experiencia laboral, las horas trabajadas, el tipo de trabajo, etc.

(Fuente: Comisión Europea. Publicación “La brecha salarial entre hombres y mujeres”).

Hay dos formas de calcular la brecha salarial:

- **Diferencia entre los ingresos brutos medios por hora de los hombres asalariados frente a los de las mujeres, en porcentaje de la renta bruta masculina.**
- **Diferencia de salarios medios anuales. Esta modalidad de medición contempla la diferencia de complementos y el impacto de los cuidados (permisos, reducciones de jornada, etc.).**

Realmente miden cosas distintas. En términos generales la Brecha Salarial de ingresos brutos medios es mucho menor que la de salarios medios, que recoge el impacto de los complementos, los permisos y excedencias por cuidado.

Las mujeres tienen más contratos parciales y temporales por término medio, y por tanto cobran menos. De esta forma, conforme a la Encuesta anual de estructura salarial elaborada por el INE, la brecha salarial es de un 27% en 2021.

Ausencias al trabajo justificadas

Ausencia de la persona trabajadora en su puesto por un motivo válido, es decir recogido en el convenio colectivo o en la legislación actual. Los motivos más comunes son:

- Incapacidad por baja médica reconocida
- Licencia por maternidad o paternidad
- Permisos retribuidos
- Accidentes de trabajo

En mayor proporción hay un consenso generalizado entre agentes sociales y económicos en no considerar la maternidad o paternidad, ni los permisos retribuidos ni los accidentes de trabajo con baja como ausencia al trabajo. No obstante la parte que genera más fricción es la relativa a la incapacidad temporal por baja médica, en este punto la parte de los agentes económicos tienden a cuantificar esta parte, independiente de su reconocimiento jurídico, como ausencia al trabajo.

Ausencia al trabajo injustificada

Por su parte, las ausencias al trabajo injustificadas se refiere a la ausencia del trabajador sin un motivo válido o correctamente justificado. Esta tipología de ausencia al trabajo si es reconocida como tal por todas las partes.

Este tipo de ausencias se puede clasificar en dos grupos: Voluntario; abstención deliberada de acudir al puesto de trabajo sin otra razón que la voluntad propia de no hacerlo. Involuntario; ausencias producidas por motivos que, aun pudiéndose considerar válidos, no están correctamente justificados o no constituyen un precepto legal.

La ausencia al trabajo involuntaria más común es el producido por problemas de salud que no derivan en baja sino en “reposo médico”, pero sólo el parte de baja médica acredita la situación de incapacidad laboral y justifica la ausencia.

Riesgos laborales con perspectiva de género

Los riesgos laborales y las patologías que ocasionan afectan de modo diferente a mujeres y hombres. Detrás de esta realidad hay diferentes factores:

- Biológicos, con especial mención al embarazo y la lactancia.
- Segregación horizontal que concentra a mujeres y hombres en diferentes sectores y actividades: la presencia de los hombres es mayoritaria en la industria y las mujeres trabajan fundamentalmente en servicios, sanidad, educación, etc.
- Segregación vertical: las mujeres ocupan con mayor frecuencia empleos de baja cualificación, con menos responsabilidad y pocas posibilidades de promoción.
- Precariedad laboral. Se concentra un mayor número de mujeres que de hombres en los trabajos precarios, a tiempo parcial y con menor retribución salarial.
- Las mujeres asumen mayoritariamente el trabajo doméstico y de cuidados (doble jornada), lo que condiciona su vida laboral y afecta a la salud.

Hombres y mujeres se sitúan en condiciones y posiciones sociales y económicas diferenciales en el mercado de trabajo, lo que implica que están expuestos a riesgos distintos y que desarrollarán problemas de salud diferentes. Así, los trabajos feminizados se caracterizan por presentar principalmente riesgos ergonómicos y psicosociales, mientras que los hombres se exponen en mayor medida a los riesgos de seguridad. Consecuentemente, se producen efectos distintos en la salud; en el caso de las mujeres, a menudo se trata de efectos que aparecen a largo plazo y que son de etiología multicausal, donde se combinan diversos factores de riesgo laboral y extralaboral para generar el daño. Los hombres, en cambio, sufren más accidentes traumáticos.

La integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales pasa necesariamente por investigar las áreas relevantes para las mujeres trabajadoras, que hasta ahora no han sido abordadas de forma suficiente, no subestimar los riesgos laborales a los que se exponen, reducir su falta de participación en las decisiones sobre salud laboral y garantizar que las medidas preventivas adoptadas sean apropiadas.

Cuidados

Entendemos “cuidados” como el conjunto de esfuerzos, tareas y trabajos, públicos y privados, necesarios para la reproducción y el crecimiento de la vida, con dignidad, autonomía y bienestar.

Tal y como se recoge en el programa Pactos por los Cuidados en Navarra, la realidad ha cambiado y existe la necesidad de ir más allá de los conceptos de conciliación y corresponsabilidad. En la actualidad, es el cuidado el que marca y orienta la agenda y las políticas de igualdad.

ACUERDO 31/07/2024 sobre el desarrollo de lo pactado en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), capítulo 7. en relación con la implicación de las Mutuas en la IT, a la hora de colaborar con los Servicios Público de Salud, en la realización de pruebas diagnósticas en patologías de origen traumatológico. Dicho acuerdo siempre estará sujeto a la voluntariedad y consentimiento de la ciudadanía.

Anexo 1. Declaración de intenciones en materia de igualdad para hacer traslado al marco de la negociación colectiva

DECLARACIÓN DE INTENCIONES POR PARTE DE CEN, UGT y CCOO realizada en el marco del Plan de Empleo de Navarra 2025-2028, con el objetivo de avanzar en el marco de la negociación colectiva en Navarra en la materia de igualdad de oportunidades.

En concreto, recomiendan que en el ámbito de la negociación colectiva sectorial y, en su caso, de empresa, y con el fin de avanzar en la reducción de la brecha salarial por razón de género, se propongan medidas como las siguientes:

- Fomentar, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas de las empresas, el uso de la adaptación de jornada que permite la Ley sobre todo en el caso de las mujeres para equilibrar su uso.
- Fomentar la presencia de mujeres en el sector industrial con cláusulas de acción positiva en este sentido.

Las partes, se comprometen a trabajar en la definición de medidas que incidan en la reducción de la parcialidad de los contratos de mujeres en el marco de la actual negociación de la Revisión del Acuerdo Intersectorial de Navarra sobre Relaciones Laborales.

www.planempleonavarra.com