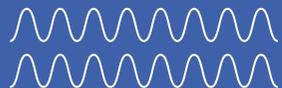


Pamplona — Navarra 2021

Plan de empleo de Navarra

Iruña — Nafarroa 2021

Nafarroako enplegu plana



**Un Plan de Empleo
acordado con los agentes
económicos y sociales en
el marco del Consejo de
Diálogo Social de Navarra.**

1. Antecedentes del plan de empleo de Navarra	6
2. Diagnóstico sociolaboral en Navarra	24
2.1. Contexto sociodemográfico	28
2.2. Contexto general, la situación económica de Navarra	30
2.3. La situación del empleo	36
2.4. La situación de las empresas	52
3. Objetivo general y objetivos estratégicos	66
4. Ámbitos estratégicos de actuación	78
4.1. Competitividad de las empresas y apoyo al mantenimiento del tejido productivo con especial atención a sectores en crisis.	80
4.2. Prevención de riesgos laborales y salud laboral	102
4.3. Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	112
4.4. Relaciones laborales y calidad en el empleo.	124
4.5. Plan de Políticas Activas de Empleo	134
4.6. Educación para el emprendimiento, educación empresarial y fiscal en la educación obligatoria	228
5. Evaluación y seguimiento	232
6. Presupuesto y memoria económica	236
7. Gobernanza del plan de empleo	240

1.

Antecedentes del Plan de Empleo de Navarra

**Un Plan de Empleo
construido en un contexto
de crisis sanitaria, un
Plan más necesario que
nunca.**

En un contexto de una crisis “única” se gesta este Plan de Empleo de Navarra 2021-2024. Elementos característicos de esta crisis, el factor “**sorpresa**” y la **falta de referentes**, que han hecho que desde su inicio todo haya estado marcado por grandes dosis de **incertidumbre**. El **alcance**, otro hecho diferencial. Nunca antes una crisis había afectado de forma tan directa a tantos ámbitos: el educativo, el sanitario, el económico y el laboral llegando también al espacio de lo personal, la forma de relacionarse de la ciudadanía. La rapidez y la virulencia del impacto también han caracterizado esta crisis. Las cifras de empleo, ocupación, actividad y los ingresos y la actividad de muchas empresas y sectores se desploman y, además, lo hacen de una forma muy asimétrica. Actividades relacionadas con la interacción social, que implican movilidad se ven especialmente erosionadas y, de nuevo, los colectivos más afectados vuelven a ser los mismos, lo que provoca que las situaciones de estos se cronifiquen e intensifiquen.

Para hacer frente a esta situación el presente Plan de Empleo contempla en una parte importante una serie de medidas para paliar los efectos más inmediatos del Covid en el empleo, las personas, los colectivos, y las empresas. Y es que apoyar a las empresas es un elemento esencial para evitar la destrucción de empleo, pero también es un hecho evidente que el empleo se genera por las empresas y las personas trabajadoras.

El marco de construcción y Gobernanza, el Consejo de Diálogo Social, una señal de identidad de este Plan.

En este contexto de crisis mundial, omnipresente en prácticamente todos los ámbitos, la misma OIT recomienda “construir” la salida desde la participación y, en concreto, dentro de los marcos de concertación social con los agentes económicos y sociales, poniendo en valor la concertación como instrumento de gran utilidad:

“Uno de los pilares fundamentales del marco normativo de la OIT para responder a la crisis de la COVID-19; pide que se fortalezcan «el diálogo social, la negociación colectiva y las instituciones y procesos de relaciones laborales... La negociación entre empleadores y trabajadores de medidas para evitar la COVID-19, proteger los medios de vida e impulsar la recuperación...”

La UE y la misma OIT establecen en relación al papel del diálogo social en la mejora de la gobernanza: artículos 151 a 156 de Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE): **El diálogo social es uno de los cuatro pilares básicos del Programa por el trabajo decente (OIT)**.

En sintonía con dichas recomendaciones de la OIT este Plan de Empleo se construye en nuestra comunidad en el seno de la Comisión de Consejo de Diálogo Social, marco de creación pero también de Gobernanza del presente Plan de Empleo. Un acuerdo relevante, cuya necesidad y urgente puesta en marcha es compartida por las organizaciones que forman parte de este Consejo. Este Plan es un acuerdo tripartito.

Marco puesto en valor por la propia presidenta, Dña. María Chivite:

“Todos coincidimos en la necesidad de agilizar el acuerdo social en torno al Plan de Empleo, desde la proactividad de todas las partes”.

Este Plan debe servir para poner de nuevo en valor el Consejo de Diálogo Social como instrumento de participación de los agentes económicos y sociales en la toma de decisiones en temas centrales para la Comunidad Foral.

Y es que lo conseguido en el seno del diálogo social en Navarra es un hecho constatado y al que se alude en “La Revisión del Acuerdo Intersectorial de Navarra sobre Relaciones Laborales 2019”:

“...Los agentes económicos y sociales más representativos de Navarra iniciaron hace ya más de dos décadas el modelo de diálogo y concertación social. Dicho modelo ha cosechado numerosos éxitos y logros (Tribunal Laboral de Navarra, Servicio Navarro de Empleo, acuerdo sobre negociación colectiva o acuerdo de desarrollo sostenible) para el desarrollo económico de Navarra, convirtiéndose en un valor fundamental para la economía y el empleo y, por lo tanto, para la mejora de la cohesión social de la Comunidad. Fruto de este modelo es destacable que los salarios medios en Navarra son superiores a los salarios medios de la media española.”

Es por ello que **una referencia para el desarrollo del contenido de este Plan de Empleo han sido los principios pactados en los Acuerdos Intersectoriales en Navarra y a nivel estatal**. Y en concreto, el que nos es más próximo: la Revisión del Acuerdo Intersectorial de Navarra sobre Relaciones Laborales publicado en el Boletín Oficial de Navarra el 16 de abril de 2019, que acuerda algunos elementos estratégicos directamente relacionados con el Empleo:

- **El proyecto de empresa**, concibiendo la empresa como un espacio donde todos los grupos de interés deben colaborar para hacerla mejor y más competitiva, y la hagan crecer y ser más productiva e innovadora, de manera que todas las partes implicadas salgan ganando. En este marco es fundamental que la información relativa al proyecto estratégico de las empresas sea conocido por los grupos de interés de las empresas.

- **La Formación** constituye un aspecto fundamental para desarrollar el trabajo habitual, para mejorar la capacitación profesional y las expectativas profesionales. Es necesario adquirir, aplicar, desarrollar y renovar capacidades a lo largo de la vida. Esta mejora de los conocimientos repercutirá positivamente en las empresas.

- **La mejora continua de la productividad** debe constituir un aspecto fundamental a incluir en la negociación colectiva como base para asegurar la competitividad y, por tanto, la vida de la empresa. La inversión y las personas son factores clave para dicha mejora y facilitarán una mayor seguridad y calidad en el empleo.

- **Flexibilidad**, con dos aspectos claramente diferenciados: la flexibilidad entendida como herramienta organizativa que permite a las empresas adaptarse a las exigencias y necesidades del cliente; y por otro, la flexibilidad entendida como instrumento que permita a las personas conciliar adecuadamente su vida laboral y familiar con las necesidades organizativas y productivas de la empresa.

- **Igualdad**. La igualdad entre hombres y mujeres además de ser un derecho fundamental y una cuestión de justicia, constituye una necesidad social y económica. La igualdad influye para que las empresas sean más competitivas y productivas.

- **Calidad en el empleo**. Entendiendo por empleo de calidad la definición acordada en la Revisión del Acuerdo Intersectorial firmado por CEN, UGT y CCOO el 18 de Octubre de 2018 como "un empleo estable, correctamente retribuido, en unas condiciones seguras y saludables, con la formación adecuada y desarrollado en un entorno de confianza, transparencia e igualdad". En este marco sigue preocupando no sólo el empleo sino la calidad del mismo. Existe un compromiso de abordar medidas que faciliten la generación de empleo de calidad.

- **Medio Ambiente**. Las organizaciones firmantes instan a proponer objetivos y medidas concretas para que la protección del medio ambiente forme parte de la gestión integral de las empresas, conjugada con la sostenibilidad de los puestos de trabajo existentes.

- **Seguridad y salud laboral**. La siniestralidad laboral ha sufrido un incremento muy importante en estos últimos años; situándonos en Navarra en cifras extremadamente altas, sobre las que es necesario actuar. Un empleo de calidad exige, como primer paso, una buena política en materia de prevención de riesgos laborales, participada con los trabajadores y trabajadoras, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y la salud laboral de las empresas y de sus trabajadores/as.

- Compromiso irrenunciable y permanente de lucha **contra la economía sumergida** y el empleo no declarado pues drena importantes recursos a la Hacienda y a la Seguridad Social, deja a numerosas personas al margen de los derechos y garantías y favorece la competencia desleal entre las empresas.

- Navarra no debe quedarse retrasada y el **impulso de las empresas tecnológicas** es una tarea imprescindible para contar con una industria digitalizada y competitiva.

Estos acuerdos alcanzados en el ámbito bipartito definen ya la necesidad de ser desarrollados en el espacio tripartito con Gobierno de Navarra y, en este sentido, el presente Plan de Empleo ha supuesto un marco importante para su aplicación. **Empezando con el primero de todos los acuerdos la Reactivación del mismo Consejo del Diálogo Social**.

Resaltar también, que el 13 de junio del 2020, y como respuesta a las consecuencias económicas y sociales derivadas de la pandemia, el Consejo de Diálogo Social alcanzó un acuerdo para la puesta en marcha, con carácter urgente, de 13 medidas para la protección de las personas y las empresas, así como para reactivar el consumo, frente a la crisis económica generada por el coronavirus COVID-19.

Entre las actuaciones acordadas, destacan las destinadas al empleo, entre ellas el refuerzo de los incentivos a la contratación de trabajadores y trabajadoras, compensaciones económicas a las personas en expedientes de regulación de empleo para los meses de julio, agosto y septiembre. La protección de las personas se traduce también en la deducción del 100 % en cuotas de la Seguridad Social de personas empleadas de hogar, el incremento del 20 % en ayudas para el cuidado de dependientes en el domicilio, y el refuerzo de medidas de apoyo a la conciliación laboral y familiar.

Para promover la liquidez de las empresas, se acuerda aumentar a 150 millones de euros ampliables la línea de avales y crear una nueva línea de ayudas destinada a la adaptación de instalaciones a la nueva normativa sanitaria. También la Administración foral se comprometía a abonar antes del 31 de julio las distintas ayudas a la actividad e inversión industrial y en I+D+i, así como a agilizar los plazos de tramitación. Así mismo, los firmantes apuestan también por impulsar las grandes obras de infraestructura de Navarra.

El punto de partida y los Planes de Empleo precedentes.

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 2021-2024.

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 han tomado como referencia distintos informes elaborados por el Observatorio de la Realidad Social y del propio Instituto de Estadística de Navarra a través de los cuales se ha podido monitorizar el impacto de la crisis sanitaria en el mercado de trabajo y en la sociedad en general: “Informes Mensuales Evolución del Empleo en Navarra. Mayo 2021”, “Evolución del empleo en Navarra Primer trimestre 2021”. 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.

1.1. Un Plan de Empleo alineado con el resto de planes y estrategias en ámbito europeo, estatal y de Navarra

Este Plan se construye, además, generando las mayores sinergias posibles con aquellas políticas-estrategias que se gestionan en Navarra y que están directamente vinculadas con el empleo: Plan Reactivar Navarra, y la Estrategia de Especialización Inteligente (S3), principalmente. A la vez que se alinea a nivel estatal tanto con la Estrategia de Activación para el Empleo, como el Plan de Transformación y Resiliencia, y a nivel europeo con la Agenda Europea 2020-2030. El objetivo final de incardinar este Plan de Empleo con todo ello es la de dotar a las políticas de empleo de la máxima eficacia posible. Para ello también se trabajará en la adaptación de los marcos y reglamentos estatales y europeos en los casos necesarios a la realidad de las personas desempleadas y del tejido empresarial de Navarra.

Este plan se construye en **consonancia con los principales retos de la Estrategia Especialización Inteligente de Navarra-Nafarroa Garapen Estrategia (S3)**. Su visión sobre el desarrollo regional y su fin último han servido de base y referencia para el presente plan:

Un elemento directamente relacionado con este Plan de Empleo dentro de la S3 son las áreas prioritarias o sectores estratégicos que marca, columnas vertebrales del crecimiento de nuestra comunidad y sobre los que pretenden impactar una parte importante de las políticas de empleo que contiene este plan: Automoción y Mecatrónica, Cadena Alimentaria, Energías y Recursos, Salud, Turismo Integral; e Industrias Creativas y Digitales.

La S3 es una estrategia a largo plazo con sus objetivos de sostenibilidad, prosperidad e igualdad y otros intermedios resumidos en su cuadro de mando, proyectados hasta 2030, para alcanzar el modelo de región con el que están de acuerdo todos los agentes de su gobernanza. Pero, además, es el marco en el que se tienen que ordenar las políticas que vayan a optar a fondos europeos. Era importante en el período anterior, 2014-2020, porque era una condición ex – ante; pero en el período presupuestario europeo que iniciamos, el 2021-2027, es requisito permanente en los fondos de cohesión de la Unión.

Además este Plan de Empleo se pretende alinear de manera especial con algunos de los 24 retos- proyectos estratégicos concretos que se están desarrollando, especialmente: el impulso del vehículo eléctrico, transformación 4.0 de la industria alimentaria, vertebrar la cadena de valor alimentaria, fortalecimiento del sector eólico, promover la Economía Circular, desarrollo de la medicina personalizada, nuevos nichos de oferta turística integral, industrias creativas y digitales, incremento medio empresarial, compromiso con la I+D+i, desarrollo económico comarcal y Formación Profesional cercana a las empresas. Cobran especial relevancia en este momento retos como la producción de intangibles y, específicamente, el desarrollo de empresas y trabajadoras/es del sector TIC, o el incremento del tamaño medio empresarial, en algunos espacios habrá que evitar en primera instancia la pérdida de empleo y el cierre de empresas en otros. Es necesario en el marco del plan establecer una clara priorización de las intervenciones, en primera instancia focalizada a evitar esta destrucción de empleo y la disminución del desempleo.

"Apostamos por una Navarra cohesionada social y territorialmente, abierta e interconectada, integrada por personas creativas y emprendedoras que se implican en una economía moderna y competitiva, destacando por su fortaleza industrial, su compromiso con el medioambiente, la salud y la calidad de vida, y en un entorno de transparencia y confianza, para ser un referente de desarrollo sostenible"

El Plan Reactivar Navarra/ Nafarroa Suspertu es quizá el “marco” relacional más próximo a este Plan de Empleo y es que, como no puede ser de otra forma, sitúa al empleo como espacio prioritario de trabajo. Desde el primer “momento” dentro de las más de 100 medidas urgentes que constituyeron la antesala del Plan donde el “empleo” y la “empresa” tuvieron especial protagonismo; medidas extraordinarias de carácter económico y fiscal, medidas para trabajadoras y trabajadores autónomas/os, para la reactivación económica, y medidas fiscales y tributarias. Un plan que va más allá de frenar el impacto Covid-19 y desarrolla objetivos de mayor alcance y de carácter estratégico; como los de la S3: preparar la economía para la revolución digital, acelerar la transición ecológica, promover la cohesión social, vertebrar el territorio y otros como profundizar en nuestro modelo de convivencia. En lo concreto, este plan se alinea de manera especial con las prioridades de actuación de la estrategia directamente relacionadas con el empleo: apoyar a los sectores más afectados por la crisis del COVID-19, impulsar a los sectores estratégicos de Navarra, emprendimiento innovador y economía social, impulso de la digitalización para mejorar la competitividad regional, favorecer las oportunidades para el empleo de todos y todas, reposicionar a Navarra como referente europeo de Energías Renovables, igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres e invertir en las personas (educación y formación).

Cada uno de estos marcos se articula con las medidas del Plan de Empleo ofreciendo un conjunto integrado de intervenciones que ofrecen un marco específico de trabajo en materia de empleo en Navarra y que conecta también con los marcos estatales y europeos.

Este plan se cimenta también sobre los objetivos de la **Estrategia Española de Activación para el Empleo**. La actualización de la misma está en fase de elaboración. No obstante haremos mención y mostraremos la correlación con los objetivos base de la citada estrategia: promoción de la activación y mejora de la empleabilidad de los jóvenes, potenciación del empleo como principal instrumento de inclusión social, promoción de una oferta formativa dirigida a las necesidades del mercado laboral, abordando las políticas de activación desde una perspectiva que tenga en cuenta sus dimensiones sectorial y local; y estableciendo marcos de colaboración con empresas, interlocutores sociales y otros agentes públicos y privados.

Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia 2021-2023, el otro marco estatal de referencia para la construcción de este Plan de Empleo de Navarra. Un Plan que va a movilizar en los próximos tres años la mitad de los recursos con los que cuenta España a través Next Generation EU. Este plan sirve de guía y determina las cuatro transformaciones que el Estado ha situado desde el principio en el centro de la estrategia de política económica: la transición ecológica, la transformación digital, la igualdad de género y la cohesión social y territorial. Pretende dar una respuesta “extraordinaria” para recuperar el bienestar y darle un impulso de largo plazo a la economía y es por ello que este marco ha constituido una referencia fundamental para la construcción de este plan. Los Fondos Next Generation EU que llegan y llegarán a Navarra se enmarcan dentro de estas líneas de trabajo en las que el “cruce” con el empleo, las personas y las empresas es constante.

Germen y precedente de lo anterior es el marco europeo de referencia, base del presente Plan de Empleo y más en concreto de la **Estrategia de Crecimiento y Empleo “Europa 2020-30”**, la cual establece el potencial de creación de empleo al albur de la economía verde; energías renovables, la eficiencia energética, la gestión de los residuos, la conservación de la biodiversidad y las infraestructuras verdes. En plena consonancia con los sectores estratégicos marcados desde la S3 y donde nuestra Comunidad ya tiene un desarrollo importante, muy por encima de la media de otras Comunidades Autónomas. Ya se ha marcado desde Europa que la salida a la actual situación ha de venir marcada necesariamente tanto por la economía como por la digitalización y, más allá, por la transformación digital, dos caminos que además han de converger en el seno de las empresas, las sociedades y los mismos ámbitos públicos. Hay que tener además muy presente que la actual crisis ha acelerado de manera importante a nivel mundial la “vía” de la digitalización en las empresas, las instituciones y los servicios públicos y privados.

La **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible** es un marco al que no puede dejar de referenciarse ni alinearse este Plan de Empleo, sobre la que se han construido todos los planes y estrategias anteriormente citados, un compromiso internacional para hacer frente a los retos sociales, económicos y medioambientales de la globalización, poniendo en el centro a las personas, el planeta, la prosperidad y la paz.

Hay que remarcar por último, pero no por ello menos importante, que este plan se construye partiendo de un refuerzo financiero a las políticas de empleo. Y se centra sobre la **intervención prioritaria** en dos ámbitos, por un lado **las empresas especialmente afectadas**, la pequeña empresa y aquellas empresas dentro de actividades económicas que han sufrido un mayor impacto, y en **los grupos sociales con mayor dificultad de inserción y permanencia en el empleo**: jóvenes, paradas/os de larga duración, personas en situación o riesgo de exclusión social, personas sin Formación Profesional para el empleo, mujeres e inmigrantes (grupos especialmente afectados por dos problemas transversales, la temporalidad y la parcialidad).

Estos grupos ya se habían visto afectados en mayor medida por la anterior crisis, la de 2008. De hecho algunos de ellos estaban dentro de un proceso de cronificación y agravio de sus situaciones que esta crisis no ha hecho sino acelerar e intensificar más aún. Además, desde un punto de vista cuantitativo, más personas han entrado a formar parte de algunos de estos grupos, personas en situación o riesgo de exclusión social, aumento de la inactividad de mujeres, etc. Empresas y personas, el centro de las intervenciones del presente Plan de Empleo.

2.

Diagnóstico sociolaboral en Navarra

A la hora de diseñar aquellas actuaciones a desarrollar en materia de políticas de empleo, se hace ahora más necesario que nunca tener presente el contexto sociolaboral que tiene en estos momentos nuestra comunidad, para poder articular con eficacia aquellas medidas que aporten más valor, protección y proyección laboral a la ciudadanía y a las empresas. Para ello tomaremos como referencia fundamental los diagnósticos elaborados por el Observatorio de la Realidad Social: “Evolución del Empleo en Navarra. Mayo 2021” y “Evolución del Empleo en Navarra. Primer Trimestre 2021”; y por Nastat “El impacto económico de la pandemia de la Covid-19. Informe de seguimiento. Mayo 2021”, etc., fuentes estadísticas oficiales INE, NASTAT, EPA, etc., y otros estudios y análisis.

2.1 Contexto sociodemográfico

La primera "foto", las cifras sociodemográficas, las características más importantes:

Envejecimiento de la población navarra.

Navarra es una sociedad envejecida. Se sitúa en el segundo puesto en cuanto a esperanza de vida, con 84 años (86 - casi 87 - en el caso de las mujeres (INE; Indicadores de mortalidad por CCAA, 2019); y registra una tasa de natalidad que no alcanza los 9 puntos por mil (NASTAT; 2019). Durante la última década el índice de envejecimiento ha aumentado en 15,5 puntos y el de dependencia, en los últimos 20 años lo ha hecho en 8,1. Y tendencias futuras prevén aumentar estas cifras.

	% Pob. >= 65 años	Índice de envejecimiento (>64/<15)	Índice de sobre-envejecimiento (>=85/ >65)	Índice de dependencia (< 15 y >64 / 15-64)	Índice de dependencia senil (>64 / 15-64)
2002	18,00	134,50	12,10	45,90	26,30
2003	17,80	130,00	12,30	46,10	26,10
2004	17,70	126,90	12,60	46,20	25,90
2005	17,50	123,80	12,90	46,10	25,50
2006	17,40	121,80	13,40	46,50	25,60
2007	17,40	120,10	13,90	47,00	25,70
2008	17,30	117,20	14,40	47,00	25,40
2009	17,30	115,00	14,80	47,60	25,50
2010	17,40	113,80	15,30	48,40	25,80
2011	17,60	114,20	15,70	49,40	26,30
2012	17,90	114,80	16,10	50,20	26,80
2013	18,10	115,90	16,30	51,00	27,40
2014	18,60	118,50	16,70	52,20	28,30
2015	18,90	120,40	17,00	53,00	29,00
2016	19,20	122,20	17,40	53,60	29,50
2017	19,40	123,60	17,50	53,90	29,80
2018	19,50	124,90	17,70	54,20	30,10
2019	19,63	126,82	17,79	54,08	30,24
2020	19,77	129,30	17,88	53,99	30,45

Var. 2002-2020	1,8	-5,2	5,8	8,1	4,1
Var. 2010-2020	2,4	15,5	2,6	5,6	4,6

Evolución de los principales indicadores de envejecimiento

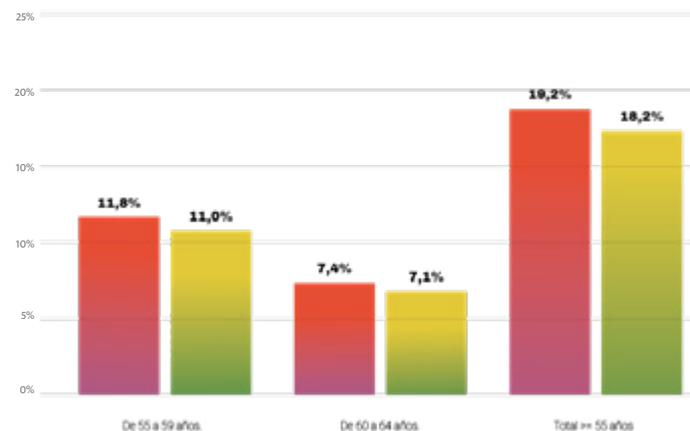
Fuente: Elaboración OBRS a partir de los datos de EPA y afiliación a la Seguridad Social (medias anuales y trimestrales). Informe: "Transformaciones e incidencia del Covid-19 en el empleo en Navarra". Diciembre 2020.

Envejecimiento también de la población trabajadora, el reto del reemplazo generacional y sus dificultades.

Las personas afiliadas a la Seguridad Social mayores de 55 años representan ya el 20 % de la afiliación a la Seguridad Social en Navarra.

Gráfico. Porcentaje que supone la población afiliada >=55 años sobre el total. Navarra y España. Octubre de 2020

Fuente: Elaboración OBRS a partir de los datos de EPA y afiliación a la Seguridad Social (medias anuales y trimestrales). Informe: "Transformaciones e incidencia del Covid-19 en el empleo en Navarra". Diciembre 2020.



2.2 Contexto general, la situación económica de Navarra

La economía navarra seguía una tendencia de crecimiento por encima de la media de España y por encima de algunos países europeos. No obstante la crisis sanitaria impacta también de manera importante. Digamos que, de alguna manera, nuestro punto de partida ante la crisis era “sólido”.

Empezaremos por remarcar los elementos diferenciales de nuestra economía para entender mejor la forma en la que impacta la actual crisis sanitaria en ella.

Navarra tiene una economía abierta al exterior. El inicio de esta apertura se fraguó en los años sesenta con el inicio de su transformación industrial. En la Comunidad Foral están presentes más de 125 multinacionales de distintos países y dedicadas a distintas ramas de actividad.

A este hecho se le une un marcado perfil exportador. En datos, **el peso de las exportaciones sobre el PIB regional ha supuesto alrededor de un 44 % en los últimos años.** Factor importante para impulsar el crecimiento a largo plazo. Los principales mercados de nuestras exportaciones son la Unión Europea y América.

Otro de los elementos característicos, **el peso del tejido industrial**, supone en torno al 24 %-25 % del PIB, casi el doble que la media española. Este hecho, en gran medida, ha sido el responsable de la fortaleza de nuestra economía y nos hizo “pasar” la crisis de 2008 mejor que la mayoría de Comunidades Autónomas, llegó más tarde y, además, lo hizo con menor virulencia.

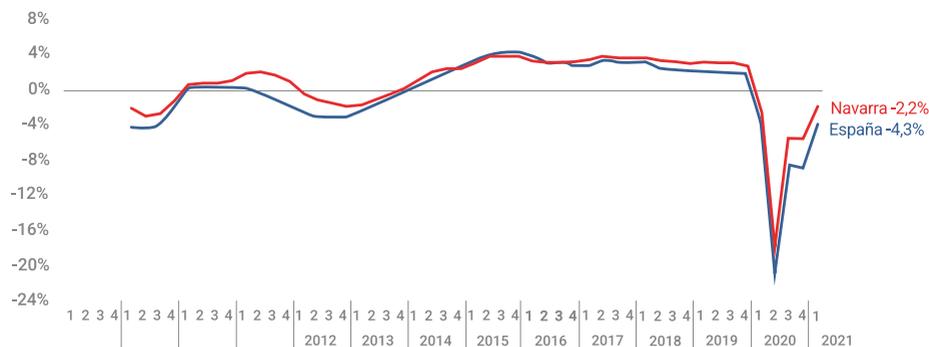
Otra característica importante, la **variedad de nuestro tejido empresarial** que se desarrolla desde el sector primario, hasta el industrial y el terciario.

Una foto general de las 4 grandes cifras que, de alguna manera, resumen la situación en la que se encuentra nuestra economía en el primer trimestre 2021: IPC, PIB, población ocupada y afiliación a la Seguridad Social.

Fuente: NASTAT. INE. EPA.

	Periodo	Valor / Indicador	Variación anual
IPC	2021. Mayo	107,1	3,3% (Var. Anual)
PIB	2021. T1.		-2,2% (Interanual)
POB. OCUPADA	2021. T1.	277.700	-2,4% (Var. Anual)
AFILIACIÓN S.S.	2021. Mayo	290.624	2,9% (Var. Anual)

· Dato importante, la evolución del PIB en Navarra. La economía navarra presenta una senda de crecimiento desde el año 2013, si bien dentro de un marco generalizado de ralentización y de elevada incertidumbre en los últimos años. Desde un punto de vista comparativo la evolución de Navarra es más positiva que la del resto de CC.AA. y países de la Unión Europea. No obstante, dicha tendencia se ve “interrumpida” por el impacto del Covid-19.



PIB, Tasa de variación interanual.
Fuente: (CTNAV) Nastat; (CNTR) INE.

· Impacto Covid-19 en el PIB. El PIB de Navarra desciende un 2,2 % en el primer trimestre de 2021 respecto al mismo trimestre del año anterior. En España el retroceso se eleva a un 4,3 %. Según el balance de la contabilidad trimestral de Navarra, Nastat, las causas de esta moderación en la caída en Navarra se debe a una recuperación de la actividad neeconómica en la construcción y en la industria y, en menor medida, en los servicios. Así mismo se apunta a que ha habido una cierta recuperación del consumo en los hogares y la formación bruta de capital.

La variación interanual en Navarra en este trimestre es la misma que en España un 0,5 %.

· El IPC. La tasa de variación anual del IPC en Navarra en mayo de 2021 ha sido del 3,3 %, 6 décimas más que la del mes anterior. Y la variación mensual ha sido del 0,6 %. Así la inflación acumulada en 2021 es del 2,2 %. En España, las cifras de la variación anual se sitúa en el 2,7 % y, la mensual, en el 0,5 % similar a la cifra en Navarra.

Los grupos con mayor influencia positiva en la evolución de la tasa anual han sido: transporte con una variación del 9,2 %, alimentación y bebidas no alcohólicas; y ocio y cultura. Y, por su parte, los grupos con mayor influencia negativa en la tasa anual han sido otros bienes y servicios, vestido y calzado; y hoteles, cafés y restaurantes.



Tasa de variación interanual del IPC (%)
Fuente: índice de Precios al Consumo. I.N.E. (NASTAT).

· En cuanto a la demanda, destacan las señales de ligera recuperación, por segundo trimestre consecutivo, del consumo de los hogares e ISFLSH o consumo privado que desciende un 7,0 %; y la continuidad en el crecimiento del consumo final de las Administraciones públicas; o consumo público, que asciende un 5,9 % en términos interanuales. La inversión o formación bruta de capital modera el retroceso al 7,7 %, tal y como apunta el último informe de contabilidad trimestral de Nastat.

• La demanda externa desciende debido a la evolución de sus dos componentes y la aportación al PIB pasa a ser negativa. Las exportaciones crecen al 5,0 % con respecto al cuarto trimestre del año anterior, debido a la mayor actividad industrial, mientras que las importaciones caen un 3,5 %.

• Las exportaciones de Navarra ascienden un 95,5 % y las importaciones un 139,2 % en términos interanuales en el mes de abril 2021. No obstante, si lo comparamos con niveles previos a la pandemia las exportaciones decrecen un 8,9 % y las importaciones crecen un 3,8 % respecto al mes de abril de 2019.

• El saldo comercial en Navarra (abril 2021) registra un resultado positivo de 311,3 millones de euros y registra un crecimiento del 52,4 % con respecto al mismo periodo del año anterior.

Hay que señalar, además, una cuestión fundamental que explica en gran parte por qué las macro cifras económicas de Navarra han sido, a pesar de todo, mejores que la media española: la estructura de su tejido productivo y de servicios.

A nivel general, los sectores más afectados por la crisis, como son los servicios, no tienen tanto peso como en otras CC.AA.; el "comercio" y la "hostelería", por ejemplo, suponen un porcentaje menor del que éstas tienen a nivel estatal. Y, por el contrario, las actividades que han crecido como la "socio-sanitaria" y la "educación" representan porcentajes de afiliación levemente más altos que los estatales. Y a esto se le une un mayor peso en Navarra de la industria, un 27,6 % en términos de ocupación según los últimos datos EPA, tal y como podemos ver en la siguiente tabla, casi el doble que a nivel estatal. Sector que a nivel global ha sido en menor medida afectado.



Fuente: NASTAT

		Total	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
2020	I	284,3	10,3	76,7	14	183,3
	II	271,5	9,6	71,5	15	175,4
	III	279,4	9,7	78,3	15,5	175,9
	IV	278,4	8,1	76,1	17,8	176,5
2021	I	277,7	6	76,6	19,6	175,5
% sobre el total			2,2	27,6	7,1	63,2

Población ocupada por sector de actividad. Navarra I trimestre año 2021 y año 2020.

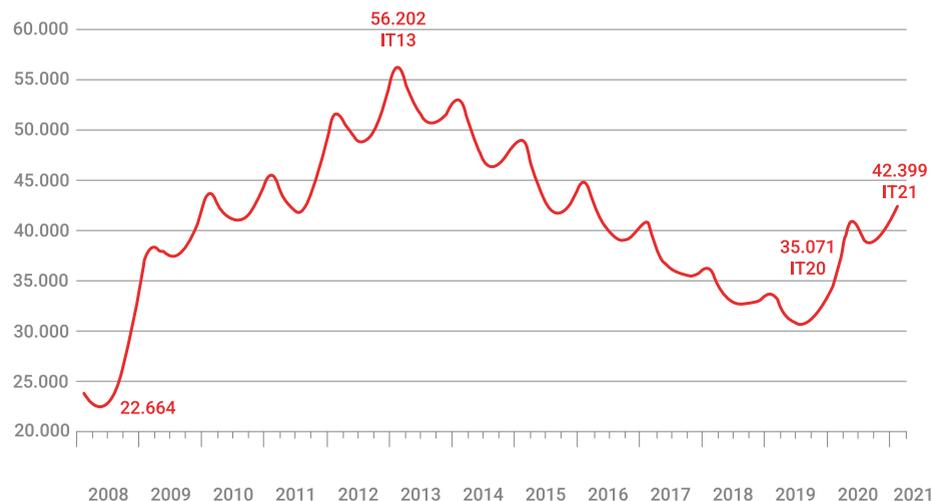
Fuente: Instituto de Estadística de Navarra.

2.3. La situación del empleo

Una vez analizada la situación de la economía de Navarra analizaremos más en profundidad el impacto en el empleo, señalando los focos de atención sobre los cuales se ha cimentado el presente Plan de Empleo.

Aumento del desempleo, el efecto de la crisis

La principal característica de las crisis es el aumento significativo del desempleo. Será, por tanto, prioritaria la intervención en este ámbito dentro del presente Plan de Empleo. Una característica, la rapidez, en los tres primeros meses de la pandemia (marzo-abril-mayo) se alcanzó la cifra de 41.137 personas desempleadas (paro registrado). Tal y como apunta el informe "La evolución del empleo en Navarra. Balance 2020", el desempleo en términos de media anual durante 2020 llega registrar 38.624 personas paradas y, según la EPA, 31.200 personas desempleadas. No obstante, si nos comparamos con el resto del estado, durante 2020 Navarra registró la tasa de desempleo más baja un 10,1 % cuya media fue del 15,5 %.



Evolución del desempleo registrado. Valores absolutos (medias trimestrales).

Fuente: Elaboración Observatorio de la Realidad Social de Navarra a partir de los datos de SISPE (Sistema de Información de los Servicios Público de Empleo). Observatorio de la Realidad Social (Gobierno de Navarra).

La media de personas registradas como paradas en el primer trimestre de 2021 fue de 42.399, lo que supone un incremento con respecto al mismo trimestre de 2020 del 20,9 % y del 6,9 % con respecto al trimestre anterior.

Pero lo acontecido en este mes de mayo arroja cifras positivas. Viene a confirmar una tendencia positiva y rompen con el incremento del desempleo que se registró en los primeros meses del año que acabamos de señalar. Es el tercer mes en el que se produce un descenso del desempleo, concretamente -3.185 personas desempleadas menos, así Navarra como último dato registra 38.560 personas paradas lo que supone un -7,6 % menos que el mes anterior y un -6,3 % menos que en mayo de 2020. Comparativamente Navarra en este mes es la segunda comunidad autónoma en la que más desciende el paro.

Evolución desigual del desempleo según grupos de población, asimetría del impacto en las personas.

Grupos prioritarios: jóvenes, inmigrantes, mujeres, personas sin formación profesional específica.

El aumento del desempleo está teniendo una incidencia desigual entre los distintos grupos de personas según su sexo, edad, nacionalidad o nivel de estudios. Los grupos que los sucesivos análisis señalan como los más afectados son grupos de intervención prioritaria y preferente en el presente Plan de Empleo.

Jóvenes y personas mayores de 54 años

El crecimiento interanual del desempleo en personas desempleadas menores de 25 años aumenta en el primer trimestre de 2021 un 54 % y entre quienes tienen 25 y 34 años un 23,7 %. Ambos grupos de edad suponen más del 40 % del paro registrado en Navarra.

No obstante el último dato disponible, mayo 2021, arroja un dato algo más alentador: el descenso del desempleo entre las personas de menos de 25 años ha sido uno de los más altos, - 17,8 %; y el de 25-34 años, de un -9 %.

Otro elemento de especial relevancia por lo que supone es que los y las desempleadas mayores de 54 años suponen el 23,7 % del desempleo total según el último dato del mes de mayo.

Mujeres

Durante 2020, como en la crisis anterior en términos de desempleo, se produce un proceso de igualdad a la baja entre hombres y mujeres. Sin embargo, se da una mayor incidencia de la crisis en el empleo entre las mujeres trabajadoras y es que se producía un incremento de la población inactiva de 6.600 personas, de las que 5.100 son mujeres tomando como referencia un momento de especial virulencia de la crisis con los datos de la segunda EPA 2020. Esta inactividad laboral venía marcada en gran parte por la asunción de labores de cuidados a las personas que están asumiendo, prioritariamente, las mujeres en esta crisis sanitaria.

Población extracomunitaria.

El paro ha aumentado entre la población con nacionalidad extracomunitaria en un año de crisis sanitaria más de un 36 %. No obstante, al igual que sucedía con los jóvenes, este mes de mayo, aunque de momento casi de manera "simbólica", arroja una cifra positiva: en este grupo se ha reducido un -8,6 % el paro registrado.

	Total	Hombres	Mujeres	Evolución de la población inactiva (25-64 años) según sexo. Variación valores absolutos y tasas de variación (IIIT19-IIIT20).
2008	69.700	19.500	50.200	
2013	63.600	20.900	42.600	
2019	59.900	22.000	37.800	
2019 (IIIT)	62.200	22.900	39.200	
2020 (IIIT)	68.800	24.400	44.300	
Var. IIIT19-IIIT20	6.600	1.500	5.100	Fuente: Elaboración OBRS a partir de los datos EPA y afiliación a la Seguridad Social (medias anuales y trimestrales). Informe: "Transformaciones e incidencia del Covid-19 en el empleo en Navarra". Diciembre 2020.
Var. % IIIT19-IIIT20	10,6%	6,6%	13,0%	

Si tomamos como referencia la última cifra disponible, el paro registrado en el mes de mayo, según nos apunta el último informe mensual de empleo del Observatorio de la Realidad Social de Navarra, los datos van confirmando una tendencia clara cuando se produce un descenso del paro; esta reducción se concentra en mayor medida entre los hombres. En cifras, en mayo el número de hombres en desempleo se ha reducido un -9,5 %, frente al - 6,3 % de mujeres; y durante el último año, el descenso del desempleo masculino ha supuesto una reducción del -11,5 %, frente al -2,3 % de las mujeres. Distribución del desempleo desigual, el desempleo tiene mayoritariamente nombre de mujer, el 59,4 % de las personas paradas en Navarra son mujeres concretamente 22.890 frente al 40,6 % de hombres, 15.670 desempleados.

Personas sin formación profesional específica

Este grupo de personas sigue aumentando su peso sobre el total del desempleo, representando ya más del 71 % del total, y tal y como apunta el informe trimestral de empleo del Observatorio de la Realidad Social de Navarra, esta proporción se mantiene estable en el tiempo. Dato relevante: 7 de cada 10 personas desempleadas en Navarra no cuenta con un nivel de estudios superior a la primera etapa de secundaria. Ésta es, sin duda, la “variable” que más diferencias marca.

Si tomamos como referencia el último dato disponible en el mes de mayo, el paro en este perfil, personas con estudios hasta primera etapa de secundaria, descienden en -1.140. Sin embargo, en términos relativos, el paro con respecto al mes anterior entre las personas con Bachillerato (-14,3 %) y con FP Grado Superior (-8,2 %) se reduce en mayor medida.

Paradas/os de larga duración. Prolongación del tiempo en desempleo

En la actualidad el PLD representa en el primer trimestre de 2021, a más de la mitad de las personas desempleadas de Navarra. Y es que el hecho de que la pandemia se haya alargado en el tiempo ha supuesto una cronificación de la situación de desempleo de muchas personas. Teniendo como referencia el primer trimestre de 2021 para este colectivo se produce un incremento interanual de 88,1 %.

¿Quiénes son las/os paradas/os de larga duración? Con el último dato, mayo 2021, el 63,4 % de este grupo son mujeres y el 29,8 % tienen 55 o más años, en concreto 6.547 personas. Además, hay que destacar que los mayores incrementos interanuales del paro de larga duración se han dado entre los más jóvenes +133,4 % y entre las personas con nacionalidad extracomunitaria +129,1 %.

		May-20		May-21		Variación may20-may21	
		Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Sexo	Hombres	5.543	35,0%	8.039	36,6%	3.496	77,0%
	Mujeres	8.447	65,0%	13.941	63,4%	5.494	65,0%
	Total	12.990	100%	21.980	100%	8.990	69,2%
Edad	<30	1.634	12,6%	3.813	17,3%	2.179	133,4%
	30-44	3.406	26,2%	6.470	29,4%	3.064	90,0%
	45-54	3.062	23,6%	5.150	23,4%	2.088	68,2%
	>=55	4.888	37,6%	6.547	29,8%	1.659	33,9%
	Total	12.990	100%	21.980	100%	8.990	69,2%
Nacionalidad	Española	10.663	82,1%	17.215	78,3%	6.552	61,4%
	Extranjera	2.327	17,9%	4.765	21,7%	2.438	104,8%
	Comunitaria	927	7,1%	1.558	7,1%	631	68,1%
	Extracomunitaria	1.400	10,8%	3.207	14,6%	1.807	129,1%
	Total	12.990	100%	21.980	100%	8.990	69,2%

Desempleo de larga duración según sexo, edad y nacionalidad (mayo20 y mayo21)

Fuente: Elaboración Observatorio de la Realidad Social de Navarra a partir de los datos SISPE (Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo). Observatorio de la Realidad Social (Gobierno de Navarra). “Evolución del Empleo en Navarra”.

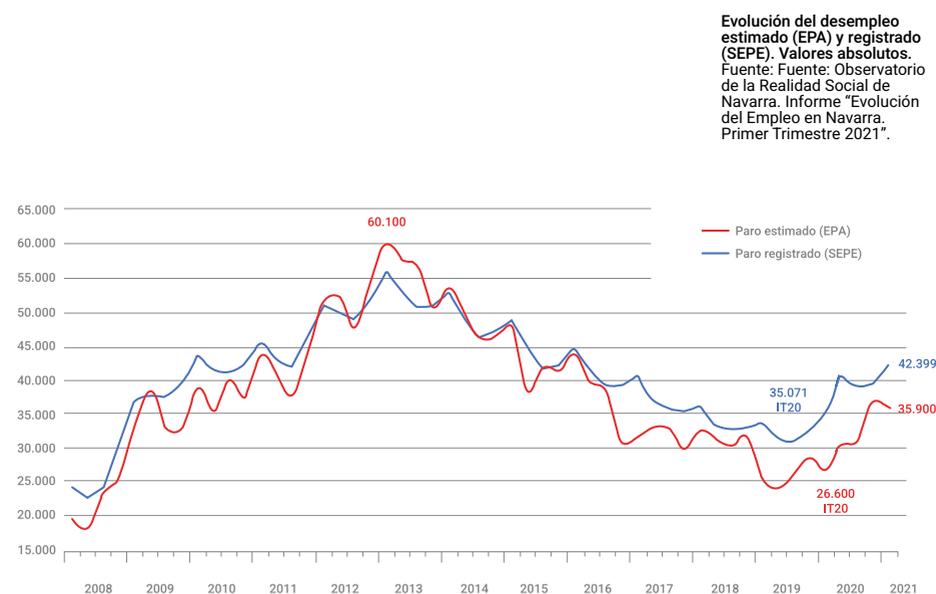
Exponemos los datos concretos de las características de las personas desempleadas tomando como referencia el primer trimestre 2021 (abril 2021)

		Abs.	%
Sexo	Hombres	17.798	42,0%
	Mujeres	24.601	58,0%
	Total	42.399	100%
Edad	<25	5.063	11,9%
	25-34	8.465	20,0%
	35-44	9.871	23,3%
	45-54	9.586	22,6%
	>=55	9.415	22,2%
	Total	42.399	100%
Nacionalidad	Española	33.109	78,1%
	Extranjera	9.290	21,9%
	Comunitaria	2.688	6,3%
	Extracomunitaria	6.602	15,6%
	Total	42.399	100%
Nivel formativo alcanzado	Hasta primera estapa de Secundaria	30.010	70,8%
	Bachillerato	2.942	6,9%
	FP Grado Medio	2.952	7,0%
	FP Grado Superior	2.734	6,4%
	Universitarios	3.761	8,9%
	Total	42.399	100%
Desempleo larga duración	No	20.671	48,8%
	Sí	21.729	51,2%
	Total	42.399	100%
Tiempo en desempleo	<= 1 mes	3.659	8,6%
	1-3 Meses	5.083	12,0%
	3-6 Meses	5.704	13,5%
	6-12 Meses	7.290	17,2%
	1-2 Años	11.342	26,7%
	>2 Años	9.321	22,0%
Total	42.399	100%	

Principales características de las personas desempleadas (absolutos y %) IT21

Fuente: Elaboración. Observatorio de la Realidad Social (Gobierno de Navarra). Informe: "Evolución del Empleo en Navarra". Primer Trimestre 2021.

Resulta interesante hacer una comparativa entre el paro registrado en abril en el SNE-NL, 42.399 personas, y el paro estimado por la EPA durante el mismo periodo que lo determina en 35.900 personas. No obstante, en ambos casos, la variación con respecto al mismo trimestre del año anterior es negativa. EPA señala un aumento del 35 % y, en el caso del paro registrado, de un 20,9 %. Son parámetros que normalmente no coinciden y la rapidez de lo que acontece en esta crisis, entre otros muchos factores, hace que esta diferencia sea algo mayor que en años precedentes a la crisis.



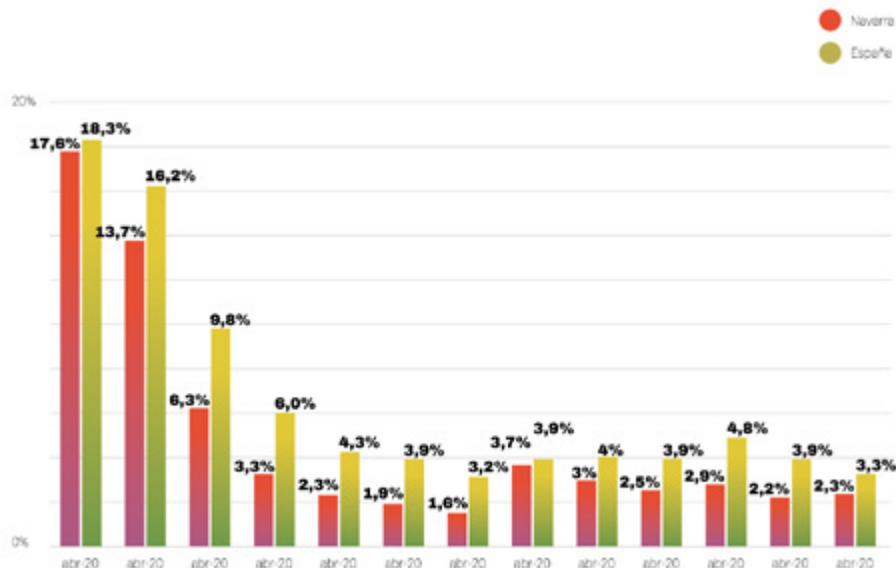
Otros elementos importantes del desempleo los sistemas de protección y la situación después de la finalización de los ERTE

Debilidad de los sistemas de protección

La tasa de cobertura por desempleo en Navarra persiste en su tendencia descendente situándose en abril de 2021 en el 47,2 %. Seguimos teniendo los niveles más bajos a nivel estatal, concretamente 12,4 puntos por debajo de la media. Otro aspecto importante es el peso de las prestaciones de carácter no contributivo sobre el total, suponiendo en el mes de abril el 45,2 % del total (41 % subsidios y 4,2 % Rentas Activas de Inserción). Consecuentemente las prestaciones contributivas continúan descendiendo de manera significativa a lo largo de estos meses.

Incertidumbre ante la finalización de los ERTE

El peso de las personas en ERTE sobre el total de la afiliación a la Seguridad Social en Navarra desciende y se queda en un 2 % en mayo, lo que convierte a Navarra en la quinta comunidad con menor porcentaje. El mismo informe del Observatorio de la Realidad Social de Navarra vuelve insistentemente, a pesar de estas cifras, a remarcar la previsible transformación de estos ERTE en ERE. Uno de los supuestos a los que debe hacer frente este Plan de Empleo desde su objetivo de cohesión social y "no dejar a nadie atrás".



Porcentaje de población en ERTE sobre el total de la afiliación (Navarra y España)

Fuente: Elaboración Observatorio de la Realidad Social de Navarra a partir de datos del Mministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. "Evolución del Empleo en Navarra. Abril 2021".

El empleo

Acabamos mayo con "buenas" cifras en cuanto a la contratación

Este último mes de mayo se han registrado 29.159 contratos. Suponen un incremento del 8,6 % sobre abril 2021, pero el dato más relevante, supone más de un +104 % de incremento anual. Hay que tener presente este dato dentro de un año excepcional, como señala el último informe del Observatorio de la Realidad Social de Navarra, en el que la contratación llegó a reducirse casi en un 60 % por los efectos de la crisis sanitaria.

¿Qué tipos de contrato crecen más de mayo 2020 a mayo 2021?

- La contratación temporal con un incremento del 105,7 %.
- El contrato a tiempo parcial: +195,1 %.
- Los contratos de empresas de trabajo temporal crecen un +120,6 %.
- Los contratos de muy escasa duración, con 7 o menos días de duración, que llegan a crecer casi un 200 %.

Todos ellos son elementos que hacen sin duda mella en la calidad en el empleo, un punto importante sobre el que trabaja el presente Plan de Empleo de Navarra.

¿En qué actividades se contrata más? La asimetría en el impacto de la crisis

- Con respecto al año anterior, las actividades en las que mayor incremento de contratos son, de nuevo, "actividades sanitarias", "hostelería y servicios de alojamiento", "servicios a empresas" y "fabricación de vehículos a motor".
- Aunque las cifras de contratación dan cuenta de la reactivación económica, todavía queda mucho camino por recorrer, camino que impulsaremos con el presente plan hasta llegar a la cifra de contratos que registrábamos en años precedentes a la crisis. Ha habido una importante destrucción de empleo durante la crisis que vamos poco a poco recuperando.

La destrucción de empleo. Datos de Seguridad Social

Navarra es la sexta comunidad, tomando como referencia el último trimestre 2021, con menor destrucción anual de empleo. Pero las cifras caen en el primer trimestre de 2021, se registran 285.154 personas afiliadas, lo que supone un descenso del -1,1 % trimestral y un descenso anual del -0,08 % por debajo de la media estatal que registra una bajada el -1,4 %.

Evolución trimestral de la afiliación a la Seguridad Social. Valores absolutos

Fuente: Elaboración Observatorio de la Realidad Social de Navarra a partir de los datos del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. "Evolución del Empleo en Navarra. I Trimestre 2021".



Si tomamos como referencia el mes de mayo, obtenemos un balance más positivo, lo que da muestra de la tendencia hacia la recuperación; si bien insistimos, las cifras están todavía alejadas del marco que teníamos previo a la crisis sanitaria en nuestra comunidad.

Los datos de mayo, el número medio de personas afiliadas a la Seguridad Social en Navarra, se sitúa en las 291.919; por tanto, un 0,91 %

más que en abril y un 3,31 % más que en mayo de 2020. De hecho, el empleo, a través de la afiliación de la Seguridad Social, alcanza la cota máxima de la serie histórica. De cualquier forma, tal y como apunta el último análisis mensual de empleo del Observatorio de la Realidad Social de Navarra, no hay que olvidar que aproximadamente 5.800 personas contabilizadas como afiliadas siguen en ERTE.

¿A quién afecta en mayor medida la destrucción de empleo? I Trimestre 2021

La destrucción de empleo ha tenido especial incidencia entre las personas sin estudios o con educación primaria, cuya ocupación se reduce en un año en un 45 %. Para las mujeres la situación global sigue siendo peyorativa y la tasa de empleo se encuentra 10 puntos por debajo de la masculina.

Caracterización de las personas ocupadas y variación anual (IT20-IT21)

Fuente: Elaboración Observatorio de la Realidad Social de Navarra a partir de los datos de la EPA (INE). "Evolución del Empleo en Navarra. I Trimestre 2021".

		Abs.	%
Sexo	Hombres	17.798	42,0%
	Mujeres	24.601	58,0%
	Total	42.399	100%
Edad	<25	5.063	11,9%
	25-34	8.465	20,0%
	35-44	9.871	23,3%
	45-54	9.586	22,6%
	>=55	9.415	22,2%
	Total	42.399	100%
Nacionalidad	Española	33.109	78,1%
	Extranjera	9.290	21,9%
	Comunitaria	2.688	6,3%
	Extracomunitaria	6.602	15,6%
Total	42.399	100%	
Nivel formativo alcanzado	Hasta primera etapa de Secundaria	30.010	70,8%
	Bachillerato	2.942	6,9%
	FP Grado Medio	2.952	7,0%
	FP Grado Superior	2.734	6,4%
	Universitarios	3.761	8,9%
	Total	42.399	100%
	Desempleo larga duración	No	20.671
Sí		21.729	51,2%
Total		42.399	100%
Tiempo en desempleo	<= 1 mes	3.659	8,6%
	1-3 Meses	5.083	12,0%
	3-6 Meses	5.704	13,5%
	6-12 Meses	7.290	17,2%
	1-2 Años	11.342	26,7%
	>2 Años	9.321	22,0%
	Total	42.399	100%

Por ocupaciones: se ha concentrado en ocupaciones del sector agrícola, ganadero y forestal, que registran una bajada anual del 28,9 %, de nuevo en las ocupaciones de "dirección y gerencia" (-12,6 %), en las ocupaciones de servicios de restauración, personales y protección, y venta, y en "ocupaciones elementales", un descenso del 6,5 %.

Por "tipo" de empresa: ha sido especialmente relevante la incidencia de la crisis entre las personas dedicadas a un "negocio familiar" (-25 %) o miembros de una cooperativa (-23,1 %) en su variación anual. Hay que señalar la reducción de empleo en el sector público -15,2 % y aquellas/os que tienen un contrato temporal, -11,5 %.

Ocupación	Absolutos		%		Tasa de variación anual
	IT 20	IT 21	IT 20	IT 21	
Dirección y gerencia	10.300	9.000	3,6%	3,2%	-12,6%
Técnicas y profesionales científ. e intelectuales	54.800	57.400		20,7%	4,7%
Técnicas; profesionales de apoyo	31.500	33.900	11,1%	12,2%	7,6%
Empleos contables, administrativos y otros empleados de oficina	28.400	27.200	10,0%	9,8%	-4,2%
Trab. los servicios de restauración, personales, protección y venta	54.200	49.000	19,1%	17,6%	-9,6%
Trab. cualif. sector agrícola, ganadero, forestal	9.000	6.400	3,2%	2,3%	-28,9%
Artesanía y trabaj. cualif industrias manufactureras y construcción	34.400	36.800	12,1%	13,3%	7,0%
Operadores instalaciones y maquinaria; y montadores	34.900	33.400	12,3%	12,0%	-4,3%
Ocupaciones elementales	26.300	24.600	9,3%	8,7%	-6,5%
Total	284.300	277.700	100%	100%	-2,3%

Caracterización del empleo y variación anual (IT20-IT21)

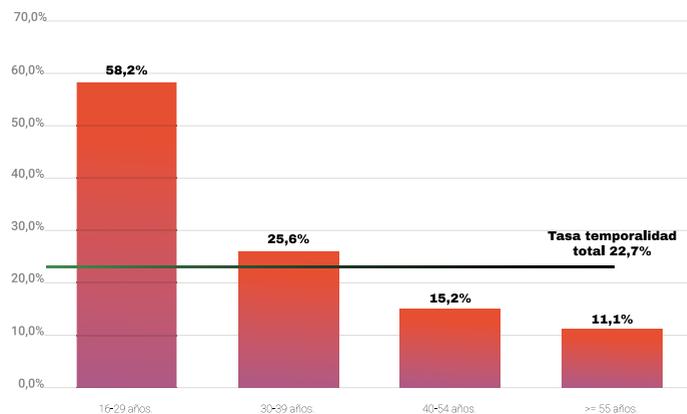
Fuente: Elaboración Observatorio de la Realidad Social de Navarra a partir de los datos de la EPA (INE). "Análisis del Empleo. I Trimestre 2021".

	Absolutos		%		Tasa de variación anual	
	IT 20	IT 21	IT 20	IT 21		
Situación Profesional	Trabaj. por cuenta propia	45.400	40.600	16,0%	14,6%	-10,6%
	Empleadores/as	12.800	12.600	4,5%	4,5%	-1,6%
	Empresario/a sin asalaría dos o trabaj/a indepen.	31.000	26.700	10,9%	9,6%	-13,9%
	Miembro de una cooperativa	1.300	1.000	0,5%	0,4%	-23,1%
	Ayuda en la empresa o negocio familiar	400	300	0,1%	0,1%	-25,0%
	Asalariados/as: Total	238.900	236.900	84,0%	85,3%	-0,8%
	Asalariado/a sector público	49.200	41.700	17,3%	15,0%	-15,2%
	Asalariado/a sector privado	189.700	195.300	66,7%	70,3%	3,0%
	Total	284.300	277.700	100%	100%	-2,3%
Tipo de contrato	Indefinido	178.100	183.200	62,6%	66,0%	2,9%
	Temporal	60.700	53.700	21,4%	19,3%	-11,5%
	Total	238.900	236.900	84,0%	85,3%	-0,8%
Tipo de jornada	Jornada a tiempo completo	241.700	231.000	85,0%	83,2%	-4,4%
	Jornada a tiempo parcial	42.600	46.700	15,0%	16,8%	9,6%
	Total	284.300	277.700	100%	100%	-2,3%

Otras transformaciones en el empleo

Una transformación relacionada con las condiciones de trabajo es el incremento del trabajo en el domicilio (teletrabajo o semipresencial) que sigue con la tendencia descendente que se inició en 2020. Según la EPA, en el primer trimestre del año en Navarra trabajan de esta forma ocasionalmente -o más de la mitad de la jornada en su domicilio-, en torno a 23.500 personas, lo que supone un 8,5 %. En todo caso el informe del Observatorio de la Realidad Social de Navarra pone de manifiesto que Navarra es la comunidad en donde menor peso tiene este tipo de trabajo.

La temporalidad en el sector público, la temporalidad entre las trabajadoras y la de las/os jóvenes. En el I trimestre de 2021, la temporalidad del sector público a pesar de la bajada que registra sigue siendo casi del 37 %, 17 puntos por encima de la registrada en la empresa privada. Pero, tal y como apunta el último informe trimestral de empleo del Observatorio de la Realidad Social de Navarra, dicha temporalidad afecta especialmente a las mujeres, dato relevante en este sentido, casi una de cada dos mujeres que trabaja en la Administración pública lo hace con un contrato temporal. **En el caso de la población joven esta tasa de temporalidad roza el 60 %.**

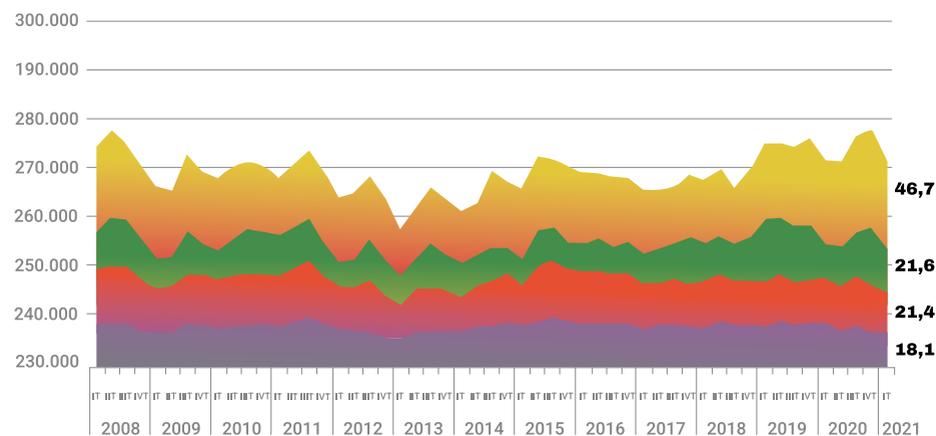


Tasa de temporalidad según edad (Itr21)

Fuente: Elaboración Observatorio de la Realidad Social de Navarra a partir de los datos de la EPA (INE). "Evolución del Empleo en Navarra. I Trimestre 2021".

Evolución de la tasa de temporalidad por sector (público o privado) y sexo

Fuente: Elaboración Observatorio de la Realidad Social de Navarra a partir de los datos de la EPA (INE). "Evolución del empleo en Navarra. I Trimestre 2021".



● Sector privado hombres ● Sector público hombres
● Sector privado mujeres ● Sector público mujeres

Las mujeres siguen teniendo, además, una presencia mucho mayor en la contratación a tiempo parcial, la raíz de muchas de las brechas de género en el empleo. En el primer trimestre de 2021 la tasa de parcialidad de las mujeres casi llega al 30 % mientras que la de los hombres no llega al 6 %.

2.4 La situación de las empresas

La tercera parte esencial de este diagnóstico son las empresas. Las empresas, como generadoras de empleo y progreso, deben ser un foco de atención específico y fundamental en este diagnóstico.

Ha resultado imprescindible analizar la situación en la que se encuentra nuestro tejido productivo y de servicios para articular el presente plan sobre la base de las necesidades y las prioridades más urgentes de éstas y articular una mirada a largo plazo que nos permita fortalecer en todos los sentidos el refuerzo y mantenimiento de nuestro tejido empresarial.

La anterior crisis económica hizo que el tejido empresarial de nuestra Comunidad Foral se redujera en 12.804 empresas en un periodo de 6 años según el DENA (Directorio de Empresas de Navarra. NASTAT). Se inicia una recuperación con la que alcanzamos en 2017 las casi 38.500, cifra que apenas ha variado en los últimos tres años.

Si bien lo acontecido en la crisis de 2008 es muy diferente a lo que está ocurriendo al albur de la actual crisis sanitaria y no se pueden establecer si quiera paralelismos, es un hecho que esta crisis está tocando de lleno a la viabilidad de muchas empresas.

Con el último dato disponible visibilizamos una "foto" del tejido empresarial de Navarra por zonas y tamaño, una visión de la situación anterior al inicio de la crisis sanitaria.

Personas asalariadas	Nº de empresas	Noroeste	Pirineo	Pamplona	Tierra Estella	Navarra media oriental	Ribera alta	Tudela
Ninguna	20.910	2.054	575	11.750	1.260	974	1.671	2.626
De 1 a 2	9.399	965	222	5.212	555	459	713	1.273
De 3 a 5	3.179	332	43	1.841	172	153	219	419
De 6 a 9	1.452	152	25	870	77	59	88	181
De 10 a 19	1.270	134	15	757	74	51	89	150
De 20 a 49	817	88	12	471	38	30	84	94
De 50 a 99	249	19	3	145	10	8	31	33
De 100 a 249	145	13	3	87	8	3	17	14
250 ó más	62	4	-	41	-	1	9	7
Total	37.483	3.761	898	21.174	2.194	1.738	2.921	4.797

Empresas por estratos de empleo y zona. 1 De enero de 2020

Fuente: DIRCE. NASTAT. 1 Enero 2020

• Importante concentración de empresas en las zonas de Pamplona y Comarca y mayor presencia de pequeñas empresas.

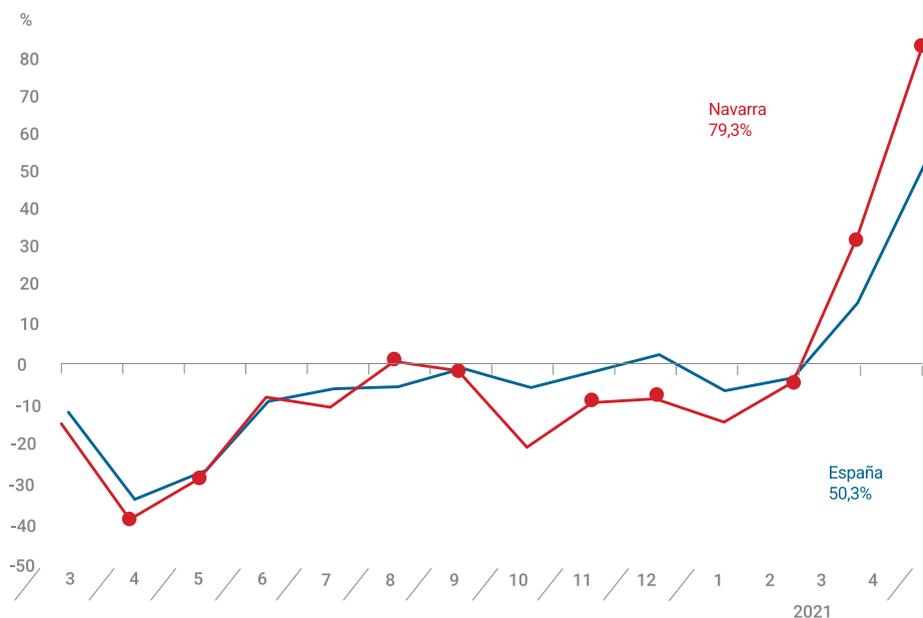
• Por sectores; en torno al 80 % de las empresas pertenecen al sector servicios. La industria por su parte representa el 9,0 % del tejido empresarial y la construcción en torno al 11 %.

El impacto Covid-19

Analizaremos algunos indicadores básicos:

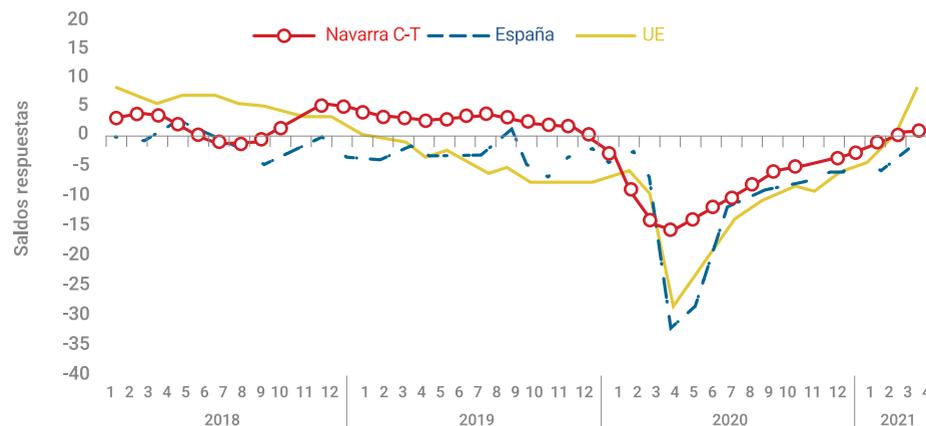
• **Índice de Producción Industrial:** El Índice General de Producción Industrial de Navarra (IPIN) se incrementa en abril 2021 un 79,3 % en términos interanuales y el índice general, sin tener en cuenta la rama Energía, sube un 84,8 %; en España lo hace un 50,3 %. Un crecimiento muy por debajo que el de Navarra. Esta tasa sitúa a Navarra como la comunidad autónoma con mayor crecimiento. En el primer trimestre acumulado, enero-abril de este año, la actividad industrial aumenta un 14,1 % respecto al mismo periodo de 2020.

Dicho incremento se debe fundamentalmente al incremento en: Material de transporte +419,1 % e Industrias Metálicas, +109,7 %, y, en menor medida, la rama Energía +52,1%. Otras Industrias Manufactureras aumentan un 49,1 %; Papel, madera y muebles un 32,8 %; y la Industria Agroalimentaria un 4,5 %.



Índice de producción industrial. Resumen último periodo. España. Navarra.

Fuente: Elaboración Nastat basados en la información proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Abril 2021.



Indicador de Clima Industrial

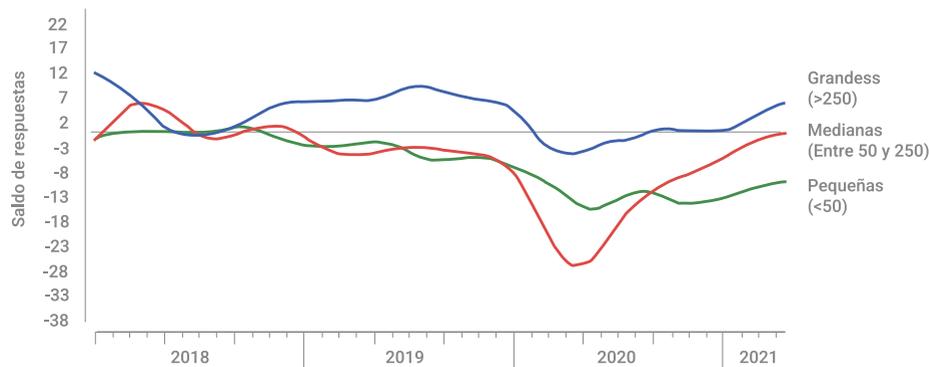
Fuente: Navarra: Nastat; España: Ministerio de Industria, Turismo y Comercio; UE: Eurostat (Comisión Europea).

• La confianza empresarial sobre la actividad de la industria en Navarra, medida a través del Indicador del Clima Industrial (ICI1), refleja valoraciones más optimistas respecto a febrero que muestran señales de recuperación al igual que para el conjunto de España y la Unión Europea.

Otros servicios

• Desde un punto de vista sectorial la confianza mejora en todas las ramas salvo en la rama Minerales y Metales; y en las ramas Papel e Impresión y Productos metálicos. Los Bienes de Consumo reflejan señales de ligera recuperación en abril, mientras que los Bienes Intermedios muestran opiniones más pesimistas. Por último, los Bienes de Inversión mantienen un perfil de estabilidad.

Diferencias por tamaño. Las medianas y grandes empresas reflejan las opiniones más optimistas, las pequeñas empresas -por el contrario- mantienen un perfil similar al registrado en el periodo anterior.

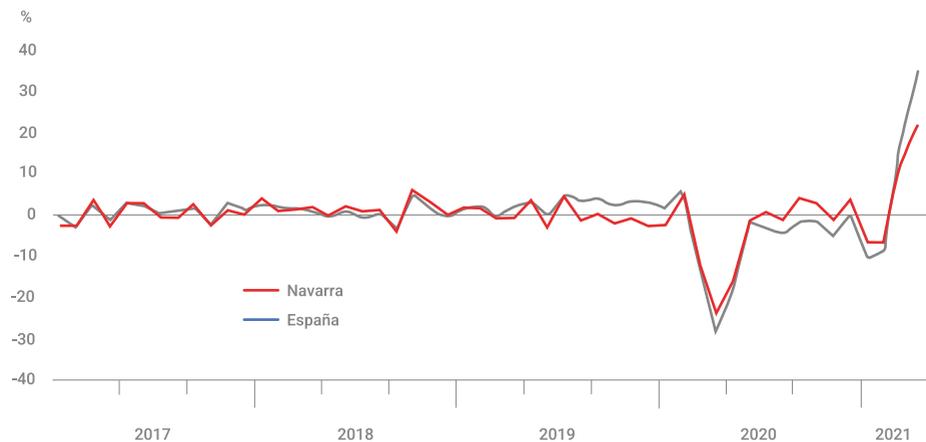


Indicador de Clima Industrial según tamaño de la empresa (Ciclo-tendencia)

Fuente: Instituto de Estadística de Navarra, Nastat

• **Índice de Comercio Minorista:** La actividad comercial en Navarra en abril de 2021 crece un 28,1 % con respecto al mismo mes de abril de 2020; en España, lo hace todavía más, un 38,5 %. No obstante, el crecimiento del empleo en el sector para el mismo periodo es del 0,4 % en Navarra y para el conjunto de España no

hay variación. No obstante, si comparamos esta cifra en Navarra con datos previos a la pandemia, concretamente dos años atrás, la actividad es un 10 % más baja respecto al mismo mes de 2020, dos puntos y tres décimas superior a la tasa alcanzada en los cuatro primeros meses del año.

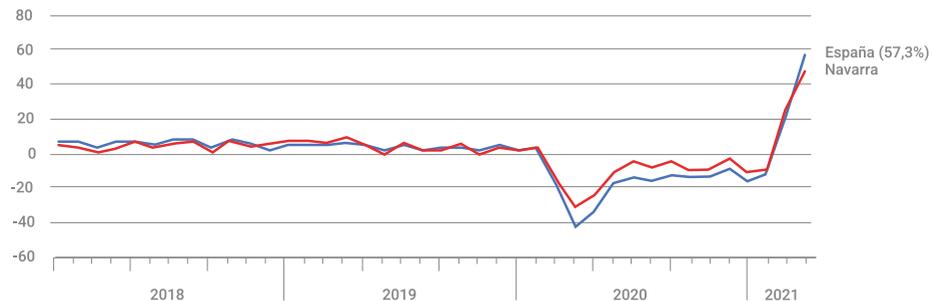


Variación interanual del comercio al por menor.

Fuente: Elaboración NASTAT a partir de Índices de Comercio al por Menor (INE). Datos provisionales.

• **Índice de Actividad del Sector Servicios:** La cifra de negocios del sector servicios aumenta en abril un 47,8 % con respecto a abril de 2020 y disminuye un 2,3 % respecto al mes de marzo. En España, el crecimiento anual todavía es mayor, concretamente un 57,3 % Este aumento denota la tendencia de recuperación que estamos evidenciando y supone, en este caso, situarse en niveles similares a los de abril de 2019. Por sectores, la hostelería registra un crecimiento de su cifra de negocios muy

significativo del 466,3 % en su variación anual pero disminuye un 13,2 % respecto a marzo; el comercio aumenta un 44,6 %; y otros servicios, un 58,1 %. Dentro de este último grupo crecen además todas las ramas: Información y comunicaciones; Actividades profesionales, científicas y técnicas; Actividades administrativas y servicios auxiliares; Transporte y almacenamiento; y Hostelería.



Evolución del indicador de actividad del sector servicios. Índice general evolución hasta abril 2021. Navarra y España

Fuente: elaboración NASTAT a partir de datos INE.

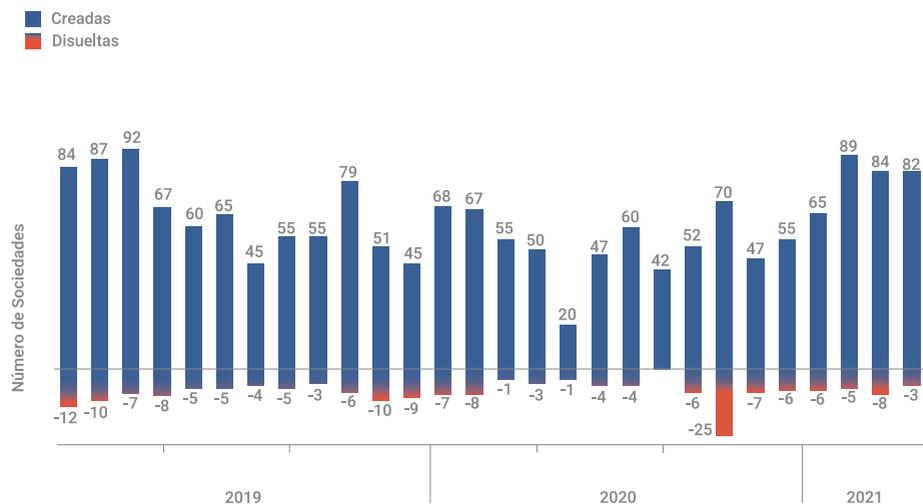
Evolución de las empresas

Evolución sociedades mercantiles

En abril de 2021 se crean 82 sociedades mercantiles en Navarra, 32 más que supone un incremento anual del 64,0 %. El capital suscrito para la constitución de las nuevas sociedades suma un total de 1.462 miles de euros, frente a los 371 miles de euros del año anterior, aumenta un 294,1 %. Únicamente se registran 3 sociedades disueltas.

Sociedades Mercantiles creadas y disueltas en Navarra (cifras absolutas)

Fuente: Elaboración propia a partir de Estadística de Sociedades Mercantiles (INE)



• A cierre 2020, hay registradas en Navarra 17.352 empresas en las cuentas de cotización a la Seguridad Social. Ello supone un descenso del -2,3 % con respecto a 2019, concretamente según esta fuente, se han cerrado en este periodo 414 empresas. En España, este descenso ha sido mayor del 3,3 %. (DIRCE)

• Asimetría en el impacto. El sector servicios es el que más empresas pierde, concretamente 396; la industria, 18. El único sector que crece en número de empresas, según esta fuente, el sector agrario con 13 empresas más registradas.

• Según el último dato de enero de 2021 se registraron 110 empresas menos que en diciembre de 2020. La tendencia, por tanto, del debilitamiento del tejido empresarial continúa.

• Según el informe "Informe Economía Navarra. Situación y Perspectivas" se apunta a que los datos reflejan que el tejido empresarial ha sufrido y está sufriendo las consecuencias de la pandemia y que, si bien no se puede todavía valorar el impacto final, apunta a que serán seguramente autónomas/os y microempresas, los que más dificultades van a tener para sobrevivir en este entorno tan incierto.

Autónomas/os

Afiliación Autónomas/os

En Navarra, según los últimos datos disponibles, las/os autónomas/os suponen un 16,4 % con respecto al total de afiliaciones a la Seguridad Social. En un año, de mayo 2020 a mayo 2021, las/os autónomas/os en Navarra crecen un 1,7 % y también crecen respecto al mes de abril en 0,7 %.

El impacto Covid-19 en la empresa (según la encuesta Nastat I trimestre 2021)

• La situación. El 90 % de las empresas afirma estar abierta en el primer trimestre 2021. El 66,3 % han estado abiertas con su actividad habitual y el 23,3 % con la actividad modificada por Covid-19. No llega al 4 % las empresas que están cerradas y más del 6 % ha tenido que llevar a cabo algún cierre temporal. Y de nuevo se refleja la asimetría en el impacto, el sector que más empresas tiene cerradas es el sector servicios.

• Las ventas. Según el informe NASTAT publicado sobre dicha encuesta el 21,4 % de las empresas ya habrían recuperado el nivel de ventas normal. El 43,9 % piensa que lo hará en 2021, a partir del segundo trimestre; un 25,4 %, en 2022; y un 9,3 %, a partir de 2023.

Por sectores, la recuperación de ventas ha sido mejor en las empresas de industria y construcción; servicios lo habría hecho en menor proporción. El 39,0 % de las empresas de la Industria y el 46,3 % de las empresas de construcción, creen que recuperarán su volumen de ventas normal en el año 2021, a partir del segundo trimestre, frente al 53,3 % en servicios.

• El informe concluye afirmando que el sector servicios es el que presenta mayor lentitud en el repunte de la actividad.

• El mantenimiento de plantilla. En el primer trimestre de 2021 el 81,5 % de las empresas ha mantenido su plantilla, lo que supone un aumento respecto al 77,2 % del trimestre anterior. Las perspectivas sobre el empleo en el corto plazo son mejores que las observadas en el último trimestre 2020: el 89,8 % de las empresas prevé mantenerlo; el 6,9 %, reducirlo; y el 3,2 %, aumentarlo. Por sectores de actividad, la expectativa menos favorable corresponde al sector servicios.

¿Cómo están las empresas?

Más allá de las estadísticas queremos incluir información acerca de su estado sobre la base de encuestas dirigidas directamente a ellas. Así destacamos lo más relevante de la Encuesta el Impacto Covid-19 sobre la situación de las empresas (NASTAT Noviembre 2020) en primer lugar, y de la última encuesta III El Espejo de la Realidad Empresarial Navarra (ERENA) de Navarracapital.es.

La nota “media” que dan las empresas en el mes octubre-noviembre 2020, de su situación económica es de 6,01 (escala de 1 a 10). No obstante, hay una gran diferencia por ramas de actividad, haciendo evidente, al igual que los datos anteriormente expuestos, la asimetría del impacto en función a la actividad. (ERENA)

Sector de actividad de la empresa	Valoración de la situación económica de tu empresa	Valoración media de la situación económica de su empresa por rama de actividad.
Automoción	5,95	Fuente: II Encuesta a Empresas de Navarra. III Edición del Espejo de la Realidad Empresarial de Navarra, ERENA. Navarracapital.es Noviembre 2020. III *El tamaño de la muestra no es representativa por rama de actividad. No obstante los datos permiten observar tendencias. Hemos eliminado el sector primario debido a los pocos cuestionarios existentes para dicha rama de actividad.
Industria Agroalimentaria	6,04	
Energía y Renovables	6,37	
Hostelería, Comercio y Turismo	5,26	
Salud	6,43	
Industrias Culturales y Creativas	4,00	
Otras Industrias	6,51	
Construcción	5,77	
Servicios a Empresas	6,17	
Resto de Servicios	5,86	
Administración Pública	6,44	
Total	6,01	

• Solo suspenden su propia situación económica con un “4” de media las empresas del sector de Industrias culturales y recreativas, el resto aprueba. Las diferencias entre ramas son más significativas que en años anteriores. (ERENA)

• Asimetría del impacto también por tamaño: situación diferencial y negativa de la empresa muy pequeña de hasta 5 trabajadoras/es que apenas llega al aprobado. Se observa una tendencia clara que conforme la empresa aumenta tamaño mejora la situación económica de la empresa. Dato que viene a confirmar la tendencia observada en las estadísticas oficiales. (ERENA)

No obstante la situación de mayo a noviembre ya mejoraba de manera significativa.

I Encuesta a Empresas de Navarra Febrero-Marzo 2020	"Encuesta el impacto Covid-19 en la Empresa Navarra" Mayo 2020	II Encuesta a Empresas de Navarra Noviembre 2020
6,9	4,6	6,01

Valoración media de la situación económica de la empresa.

Fuente: III Edición del Espejo de la Realidad Empresarial de Navarra, ERENa. Navarracapital.es Noviembre 2020. III. Encuesta el Impacto Covid-19. Mayo 2020 y I Encuesta a Empresas de Navarra. Febrero-Marzo 2019.

• Las empresas de Navarra, además, según este estudio (ERENa), han tenido que abrir nuevas vías de negocio para adaptarse a la situación. El 78,4 % de las empresas navarras ha implementado o está en proceso de acometer cambios para adaptarse a la nueva situación abriendo nuevas vías, productos o mercados, y además lo ha hecho más que en mayo.

3 ■

Objetivo general y objetivos estratégicos

El presente Plan de Empleo constituye el marco de referencia para establecer los principios, las líneas y las prioridades de la política de empleo en Navarra en los próximos años. Éste ha de ser necesariamente:

- Un **Plan flexible**, con capacidad de adaptación a los cambios. Definiendo para ello un sistema de evaluación que permita en su caso hacer adaptaciones, correcciones, incluir medidas o acciones nuevas, extender otras, etc.

- **La Gobernanza del Plan** estará fijada en el marco de diálogo social de Navarra, concretamente en el mismo órgano en el que se ha acordado, el Consejo de Diálogo Social que será quien asuma su seguimiento y evaluación.

- Ha de alinearse con la **nueva Estrategia Española de Activación para el Empleo**, con la Estrategia de Especialización Inteligente de Navarra (S3), el Plan Reactivar Navarra y la misma Agenda 2030, coordinando las políticas públicas, posibilitando poder aprovechar al máximo las oportunidades del Fondo de Recuperación Europeo y fortaleciendo la Resiliencia y la competitividad de los sectores estratégicos de Navarra.

Como no puede ser de otra manera este Plan de Empleo se construye en torno a un objetivo general y éste se desarrolla a través de una serie de objetivos estratégicos. Comenzamos definiendo el objetivo general del Plan.

Objetivo general:

La mejora del empleo y la salud laboral en Navarra, la eliminación de las desigualdades, disminuyendo las brechas de género, el desempleo especialmente en los colectivos con más dificultades y mejorando su protección, aumentando la cantidad y la calidad del empleo existente, atendiendo prioritariamente a los grupos más afectados por la crisis sanitaria y a las empresas, especialmente a las PYMEs, para la mejora de su competitividad, apostando por el crecimiento de las empresas, favoreciendo el autoempleo, la creación de empresas y fomentado de manera transversal y específica la igualdad de oportunidades.

Dicho objetivo general se delimita y concreta en los siguientes objetivos estratégicos:

Objetivos estratégicos

- Disminuir el desempleo y evitar la destrucción de empleo.
- Aumentar la competitividad de las empresas y fortalecer el tejido empresarial navarro.
- Disponer de un plan de choque y anticipación para favorecer el empleo de las personas con más dificultades y el fortalecimiento de las empresas más afectadas por la crisis.
- Fomentar, mejorar y extender el modelo de FP dual.
- Disminuir la siniestralidad laboral y mejorar las condiciones laborales.
- Potenciar la igualdad entre mujeres y hombres ante el empleo y tener en cuenta la perspectiva de género y la evaluación del impacto de género en el desarrollo del Plan.
- Fomentar el empleo de calidad.
- Mejorar la empleabilidad de las personas.
- Fomentar y desarrollar la competencia de aprendizaje permanente a lo largo de la vida.

- **Fomentar la capacitación de las personas hacia la transformación digital y la economía circular en consonancia con la Agencia de Capacidades europea.**
- **Avanzar en la modernización del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare y en la creación de un nuevo servicio a empresas.**
- **Trabajar el emprendimiento, la vocación empresarial y el conocimiento fiscal en las aulas en etapas formativas tempranas.**
- **Direccionar todo el plan hacia un cambio del modelo productivo cimentado en la transformación digital, y la economía verde y hacia la cohesión territorial y social de la Comunidad Foral.**

Estos objetivos están en consonancia con las grandes “políticas” con las que se pretende alinear el presente plan. Así, en el siguiente cuadro mostramos la relación de estos objetivos con los objetivos de la S3, el Plan Reactivar Navarra y la Estrategia Española de Activación para el Empleo (Agenda 2030). Nuestra meta es mostrar cómo el presente Plan de Empleo de Navarra se encuadra dentro del marco europeo, estatal y autonómico en cuanto a políticas de empleo se refiere.

Para trabajar estos objetivos estratégicos hemos organizado el plan en torno a 5 grandes ámbitos estratégicos de intervención. En cada uno se trabajan uno o varios objetivos estratégicos, y estos a su vez se desarrollan en áreas de intervención, objetivos específicos y medidas. Además algunos objetivos estratégicos, por su contenido, se desarrollan en distintos ámbitos estratégicos o temáticos.

1. Competitividad de las empresas y apoyo al mantenimiento del tejido productivo con especial atención a sectores en crisis.

2. Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral.

3. Igualdad.

4. Relaciones Laborales y calidad en el empleo.

5. Plan de Políticas Activas de Empleo 2021-2024.

6. Educación para el emprendimiento, educación empresarial y fiscal en la Educación Obligatoria y Superior.



Relaciones laborales y calidad en el empleo.

- Fomentar el empleo de calidad y el empleo inclusivo.

Plan de Políticas Activas de Empleo 2021-2024.

- Disminuir el desempleo y evitar la destrucción de empleo.
- Crear empleo de calidad y fomentar el empleo inclusivo.
- Mejorar la empleabilidad de las personas.
- Fomentar y desarrollar la competencia de aprendizaje permanente a lo largo de la vida.
- Fomentar la capacitación de las personas hacia la transformación digital y la economía circular en consonancia con la Agencia de Capacidades Europea.
- Avanzar en la modernización del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare y en la creación de un nuevo servicio a empresas.

Educación para el emprendimiento, educación empresarial y fiscal en la educación.

- Trabajar el emprendimiento, la vocación empresarial y conocimiento fiscal en las aulas en etapas formativas tempranas.

Dentro de los Objetivos Estratégicos del Plan de Empleo, hay uno que es de carácter transversal, junto con el abordaje de la igualdad de género, y se desarrolla a través del resto de objetivos, y es el objetivo de: “direccionar todo el plan hacia un cambio del modelo productivo cimentado en la transformación digital, la economía verde y hacia la cohesión territorial y social de la C.F”.

Al igual que delimitamos el objetivo general y los objetivos estratégicos del plan, se hace necesario especificar en este apartado los grupos de personas y las empresas sobre los que este Plan de Empleo va a incidir de manera especial, que son aquellos más afectados por la crisis sanitaria. En el caso de las personas hablamos de grupos que, además, tenían de partida mayores dificultades en el ámbito del empleo. Estos grupos son: los jóvenes, migrantes, personas con discapacidad, formación elemental o básica, paradas/os de larga duración, personas en situación o riesgo de exclusión social y mujeres. Son grupos a los que esta crisis ha supuesto en muchos casos una cronificación y/o intensificación de sus situaciones.

En el marco de las empresas debemos señalar un grupo prioritario de intervención para este Plan de Empleo, la PYME. Si bien la rama de actividad ha sido, tal y como se ha evidenciado, un elemento diferenciador en cuanto al grado y a la intensidad de la afección de la crisis, el tamaño es una variable que determina, por lo general, situaciones de mayor debilidad; disponen, por lo general, de menos “herramientas” para afrontar la situación; y presentan en muchos casos situaciones de partida más complejas.

4.

Ámbitos estratégicos de actuación

4.1. Competitividad de las empresas y apoyo al mantenimiento del tejido productivo con especial atención a sectores en crisis

Objetivos estratégicos
que se trabajan en este ámbito:

1.

Evitar la destrucción de empleo.

2.

Aumentar la competitividad de las empresas y fortalecer el tejido empresarial navarro.

3.

Disponer de un plan de choque y anticipación para favorecer el empleo de las personas con más dificultades y el fortalecimiento de las empresas más afectadas por la crisis.

4.

Fomentar, mejorar y extender el modelo de FP Dual.

Es importante comenzar definiendo qué entendemos por competitividad, y para ello vamos a tomar una definición referente:

...La competitividad empresarial consiste en la capacidad que tiene una empresa de hacer las cosas mejor que su competencia, ya sea en términos de producto, producción, costes, calidad, etc., de manera que, al final, suponga una ventaja a la hora de hacer su negocio más rentable.

La mejora competitiva de las empresas deberá favorecer la sostenibilidad empresarial así como la social, permitiendo que todos los miembros de nuestra sociedad experimenten el mejor nivel posible de participación, seguridad y salud; también deberá tener en cuenta las personas que integran la organización, donde se fomente la formación y la participación de los trabajadores/as en la estrategia de la empresa, donde la gestión de la igualdad y la prevención de los riesgos laborales sean un factor básico y transversal; y por ende, apostar por el empleo de calidad en su relación directa con esa mejora competitiva...

Las propuestas de este apartado se dirigen a avanzar en el corto y medio plazo hacia un modelo productivo sostenible. Ello implica cambios significativos en la organización y funcionamiento de las empresas, que deben pasar de un modelo de competitividad basado de forma mayoritaria en la reducción de costes y precios, a otro orientado hacia la innovación y a la cualificación profesional de las plantillas, la inversión productiva, los productos y servicios de mayor valor añadido y la calidad del empleo.

Para la consecución de estos objetivos estratégicos se plantean las siguientes ÁREAS DE INTERVENCIÓN:

A1. Empresas y Sectores en crisis.

A.2. PYMEs.

A.3. Doble transformación digital, economía circular y verde.

A.4. Competitividad general, internacionalización e I+D+i.

A.5. Formación Profesional.

Cada una de estas áreas se concreta en una serie de objetivos específicos y medidas. Dichos objetivos específicos suponen la concreción o el "aterrizaje" de los objetivos estratégicos del plan.

Detallamos, a continuación, el desarrollo de cada área de intervención en objetivos específicos y medidas.

Las medidas aquí propuestas irán dirigidas a las empresas viables que, en líneas generales, garanticen el mantenimiento del empleo en función de sus posibilidades.

Área de intervención 1. Empresas y sectores en crisis

OBJ. EST.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
01. 02. 0.3.	Apoyar e impulsar la activación de los sectores más afectados por la crisis: hostelería y el de todas las empresas dependientes y su cadena de valor, turismo, actividades culturales y recreativas, transporte de viajeras/os, artes gráficas, parte de la industria agroalimentaria, etc. Prestando especial atención a microempresas y autónomas/os.	<ul style="list-style-type: none"> Mejora y simplificación de la gestión de la web www.navarraemprende.com de cara a las personas usuarias y hacer mayor difusión de la misma. Elaboración y difusión de la "Cartera de Servicios de Emprendimiento" para toda la Comunidad Foral de Navarra. Difusión específica entre los centros de FP de Navarra y el ámbito universitario. Definición y aplicación de un sistema de detección de necesidades de emprendimiento e implicación de todos los agentes clave. Seguimiento del sistema a través de reuniones de coordinación entre SNE-NL y las entidades que en Navarra trabajan el emprendimiento.
01. 0.3.	Evitar el cierre de empresas con viabilidad y evitar la destrucción de su empleo.	<ul style="list-style-type: none"> Creación del programa de reactivación o servicio adaptado a empresas en crisis*. Incentivos para el relevo generacional. Aumento de los créditos de Sodena, Sonagar y Elkargi para empresas y equiparación de sus condiciones a las del ICO. Reconversión de parte de la deuda ICO en préstamos participativos. Disponer de un fondo complementario para empresas en crisis. Intermediaciones con entidades financieras para impulsar-facilitar la obtención de créditos especialmente de las empresas más pequeñas. Facilitar la liquidez de las empresas. Ayudas-partidas presupuestarias para la contratación de consultoras/es (autónomas/os o pymes) que apoyen el fortalecimiento de las empresas en crisis especialmente para PYMES.
0.2.	Disponer de un sistema de análisis permanente de la situación de las empresas en Navarra.	<ul style="list-style-type: none"> Diseño y puesta en marcha de un sistema permanente de análisis de la situación de las empresas en Navarra como mecanismo fundamental para la adaptación de las políticas públicas dirigidas a ellas.
0.2.0.3.	Optimizar el aprovechamiento de los programas europeos, ordinarios y extraordinarios, para fortalecer nuestra economía.	<ul style="list-style-type: none"> Coordinación entre departamentos relacionados con el empleo para el mejor aprovechamiento de los programas europeos.

*El objetivo es apoyar a las empresas con viabilidad a que puedan salir de su situación con una respuesta rápida y adaptada a sus necesidades, en algunos casos se centrará en temas de asesoramiento en materia de mercados, internacionalización, etc.; y en otros, apoyo financiero, etc. El objetivo es tener medidas ágiles de choque que eviten el cierre y la destrucción de empleo y en avanzar hacia "formatos abiertos" de convocatorias, subvenciones, etc., a para su mayor adaptación a las empresas y los sectores.

En el diagnóstico ya se deja patente un momento crítico para las empresas con la finalización de los ERTES y la devolución de los créditos ICO, para ello proponemos medidas de anticipación para afrontar esta situación de la mejor manera posible.

Área de intervención 2. PYMES

El objetivo es doble: favorecer su crecimiento y mejorar el nivel de uso de recursos, servicios y convocatorias públicas que puedan impulsar su crecimiento, competitividad, internacionalización, etc.

En el tejido navarro el peso de la microempresa, tal y como hemos visto en el diagnóstico, es muy importante para el desarrollo de la economía de Navarra, ya que supone en torno a un 82 % del total de las empresas de la comunidad. En Navarra, la crisis de 2008 ya provocó una atomización de éstas llegando a datos preocupantes, en algunas zonas la media del número de trabajadoras/es llegó a ser de 4. Esta crisis puede agravar y/o cronificar esta situación, es por tanto necesario fortalecer la PYME desde su crecimiento. En este sentido, hay dos formas de crecer: a través de un crecimiento orgánico, interno, que por lo general es más lento; y una segunda opción a través del crecimiento inorgánico de fusiones entre empresas, alianzas y colaboraciones.

Otro objetivo es aumentar el nivel de uso de ayudas públicas por parte de las PYMEs. La trazabilidad para la consecución de este objetivo sería, en primer lugar, que tengan un mayor conocimiento de todas ellas; en segundo lugar, que sean más flexibles en los “tiempos”; que se pudieran solicitar cuando la empresa lo necesite y no al revés; y más ágiles y sencillas en la solicitud, respuesta y justificación.

De manera transversal el reto es, además, apoyar a las PYMEs que generan redes de colaboración y que contribuyan al desarrollo sostenible del entorno local.

OBJ. EST.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
0.2.	Hacer más “accesibles” las convocatorias, ayudas y subvenciones en materia de competitividad, innovación, etc. A las Pymes.*	<ul style="list-style-type: none"> • Mejora de la centralización de la información de todas las ayudas, subvenciones y/o convocatorias a las que pueden acceder. • Organizar gobernanza colaborativa para difusión de las ayudas. • Simplificación administrativa. • Campañas de información y/o difusión y visibilización de ayudas-servicios-convocatorias especialmente dirigidas a PYMES. • Avance hacia modelos de convocatorias, ayudas y subvenciones; más “abierto” en los tiempos y más ágil en su gestión, con menos límites para micropymes y con atención a las limitaciones por CNAE, cadena de valor, etc., desde su solicitud hasta su tramitación. Realización de un informe de buenas prácticas para la flexibilización de convocatorias.
0.2.	Apoyar el crecimiento empresarial tanto orgánico como inorgánico de nuestras empresas buscando el incremento del tamaño medio y su sostenibilidad en el mercado.	<ul style="list-style-type: none"> • Seguir avanzando en el desarrollo de proyectos para el crecimiento inorgánico, fusiones de micro empresas dedicadas a actividades similares y especialmente de zona.
	Apoyar las pymes e iniciativas empresariales con arraigo en el entorno local.	<ul style="list-style-type: none"> • Incentivo al inicio de actividad en localidades fuera de la Comarca.

Área de intervención 3. Doble transformación digital, economía circular y verde

Es necesario abordar el aumento de la competitividad de las empresas desde la transformación digital, el impulso de la empresa 4.0. y el desarrollo de la economía verde incluyendo necesariamente a las personas, el capital humano de las empresas.

La transformación digital es imprescindible para todas las empresas: pequeñas, medianas y grandes. Es imprescindible llevarlo a cabo para seguir siendo relevantes y competitivos a medida que el mundo se vuelve cada vez más digital. En la actualidad, la capacidad de alinear productos, operaciones, comercial y marketing con un “modelo operativo principalmente centrado en el cliente” determina el éxito de una empresa. Para transformar digitalmente las operaciones y las experiencias de los clientes, las empresas aplican la tecnología a estas partes del negocio, asegurándose de que están orientadas al cliente y guiadas por los conocimientos. La transformación digital es un hecho, no una opción y, por ello, deberemos facilitar en la medida de lo posible que nuestro tejido empresarial vaya por delante en una materia tan importante como ésta, garantizando la formación de los/as trabajadores/as y favoreciendo su participación en todos los procesos con el objetivo de acompañar esta transformación con la adaptación de las personas al cambio, sin dejar a nadie atrás.

Podríamos definir digitalización como: “la transformación económica y social promovida por la adopción masiva de tecnologías digitales para generar, procesar y tratar la información”. No podemos ignorar el impacto en el empleo, en las condiciones laborales, en la empleabilidad y en los salarios. La transformación digital y la economía conectada tienen el potencial de destruir empleos y de crear otros nuevos. Es necesario referirse a los retos que suponen las “brechas digitales”, 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 minimice el riesgo y abra ventanas de oportunidades.

La Economía Verde, según el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), es “aquella que da lugar al mejoramiento del bienestar humano e igualdad social, mientras que se reducen significativamente los riesgos medioambientales y la escasez ecológica”.

Esta definición recoge, por tanto, que la Economía Verde no solo afecta al ámbito económico, sino también al social y al ambiental. Así, empresas, mercados, inversores y la sociedad en general deben apostar por un desarrollo sostenible que les permita garantizar la rentabilidad a largo plazo al tiempo que contribuyen al bienestar social y medioambiental.

Asimismo, a través del presente plan se fomentará la mejora de la competitividad de la empresa a través de las personas, trabajando en la difusión e implantación del modelo organizativo basado en la participación de las personas, fomentando la transparencia, participación y comunicación en las organizaciones.

OBJ. EST.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
0.2.	Impulsar la modernización de los sistema de gestión de las empresas como base para la doble transformación; impulsar la cultura empresarial basada en la confianza, transparencia, en la información, participación, etc.	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo a la implementación de nuevos sistemas de gestión innovadores y que posibiliten la doble transformación digital y verde*1*2.
0.2.	Impulsar la transformación digital de las empresas, así como la formación de las plantillas.	<ul style="list-style-type: none"> • Ayudas-apoyo a la transformación digital y tecnológica de las empresas especialmente de PYMEs incluyendo como una ayuda más las vinculadas a la recualificación-adaptación de las personas trabajadoras con perspectiva de zona. • Convocatoria de ayudas a la inversión 4.0 • Realización de informes de "impacto" en las personas y las organizaciones de las políticas públicas de apoyo a la doble transformación digital y verde. (Observatorio de la Realidad Social de Navarra). Evaluación del impacto que está teniendo en el empleo, en las personas y en las distintas zonas. • Impulso de la digitalización de la industria y de las infraestructuras industriales.
0.2.	Impulsar el desarrollo de nuevas empresas, productos y servicios digitales en Navarra.	<ul style="list-style-type: none"> • Medidas de apoyo al desarrollo y fortalecimiento del sector TIC en Navarra. • Compra pública innovadora. • Medidas de atracción, mantenimiento y retención del talento digital en Navarra.en las empresas, etc.).
0.2.	Potenciar las capacidades de las empresas para aprovechar la potencialidad de la economía circular y la energía verde, disminuyendo el impacto ambiental.	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo a la adaptación de las empresas hacia sistemas de gestión basado en la economía circular, incluidas las vinculadas a la formación- cualificación de las plantillas. • Mejora de las ayudas para la adecuación de las empresas a las normativas exigibles en materia medioambiental a nivel europeo. • Medidas de apoyo a la economía circular en empresas (sustitución de materiales contaminantes por otros alternativos en las empresas, etc.).

*1 En nuestra Comunidad y nuestro país la "vieja" estructura piramidal en las empresas está muy presente y el objetivo de estos nuevos sistemas de gestión es que cambien la forma de organización; donde se prime la creatividad, la participación de todos los componentes de la empresa, estructuras más orientadas a proyectos con organigramas más planos. Sistemas basados en la mejora de la competitividad de las empresas en gran medida a través de las personas que son, además, la base para poder acometer la doble transformación digital y verde.

*2. Se habla de que en el medio plazo la digitalización va a eliminar puestos de trabajo descalificados. Es por ello necesario anticiparse a esta situación. Se está analizando cómo se podrá dar la situación de que en un futuro próximo tengamos personas trabajadoras, desempleadas y "personas no insertables", personas con bajo nivel formativo en la mayoría de los casos. Elementos que se abordaN en el ámbito de intervención referido a las Políticas Activas de Empleo.

Área de intervención 4. Competitividad general, internacionalización e I+D+i

OBJ. EST.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
0.2.	Mejorar el nivel de I+D+i de la empresa navarra impulsando la participación de actores clave con las universidades y centros tecnológicos.	<ul style="list-style-type: none"> • Ayudas a la internacionalización de las empresas, especialmente la PYME y, en particular, la de las zonas rurales. • Fomento de la internacionalización de las empresas en las zonas rurales. • Incremento de la inversión pública en innovación y desarrollo tecnológico, acercarnos a la inversión en I+D+i de la UE.
		<ul style="list-style-type: none"> • Vinculación de las medidas y acciones en materia de mejora de competitividad, innovación e internacionalización en la cualificación-recualificación de las personas. • Medidas para el desarrollo de la "innovación" de las empresas dentro de Navarra. Potenciar el desarrollo del valor añadido de las empresas, diseño, tecnología, etc., en Navarra. • Fomento de la cultura innovadora.
0.2.	Favorecer la creación y el desarrollo de las empresas innovadoras de base tecnológica (EIBT).	<ul style="list-style-type: none"> • Medidas de atracción, retención y retorno del talento demandado por las empresas, centros de investigación y universidades. Impulso de la estrategia NEXT. • Ayudas a la creación de nuevas empresas EIBT (CEIN). • Fomento del intraemprendimiento.
		<ul style="list-style-type: none"> • Ayudas para el crecimiento de Start up . • Desarrollo de un ecosistema inversor en Navarra. • Fomento del cambio de cultura empresarial integrando a las personas en la innovación digital. (Área de intervención 4.5.)
0.2.	Mejorar el nivel de internacionalización de la empresa Navarra.	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de internacionalización de Navarra: reforzar los recursos económicos y humanos dedicados a ayudas a las empresas en su internacionalización.
0.2.	Mejorar las infraestructuras y comunicaciones clave y mejorar la movilidad y el acceso a los recursos y al empleo, contribuyendo al crecimiento sostenible de Navarra facilitando el desarrollo equilibrado.	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollos; Tren de prestaciones, Canal de Navarra, red de carreteras, Banda Ancha, Estrategia Logística 2018, Plan de Transporte, etc. • Avance en el desarrollo de las infraestructuras para la consolidación de la actividad industrial y captación de nuevo tejido. • Modernizar las infraestructuras industriales.
		<ul style="list-style-type: none"> • Mejora y modernización de las infraestructuras del sector agroalimentario. • Extensión de la red a toda Navarra especialmente a las zonas rurales y distintos polígonos industriales y empresas. Consideración y tratamiento de las infraestructuras de comunicaciones como un servicio de interés general, al que debe tener acceso toda la población.

OBJ.EST.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
0.2.0.3.	Impulsar la transformación y modernización de las cadenas de suministro (empresas) de los sectores estratégicos en Navarra y, en particular, de la automoción.	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo a la transformación y modernización industrial de la cadena de suministro del sector de automoción y de otros sectores. • Definición de acciones que contribuyan a un posicionamiento estratégico de los sectores de la Comunidad Foral como forma de anticipación a cambios futuros.
0.2.	Aumentar y mejorar los niveles de ejecución de la formación en las empresas como elemento estratégico para la mejora de su competitividad.	<ul style="list-style-type: none"> • Lanzar una campaña de información y sensibilización que informe en el seno de las empresas, especialmente PYMEs, en la gestión, utilización y aprovechamiento de todos los recursos para la formación, que informe a los trabajadores/as sobre los derechos que tienen para su formación continuada y reciclaje y motive a las/os trabajadoras/es en la importancia de la formación permanente. • Incentivos a las empresas a que autoricen permisos individuales de Formación para el Empleo.
0.2.0.3.	Fortalecer los sectores.	<ul style="list-style-type: none"> • Continuar con las ayudas para fortalecer el sector de energías renovables en Navarra. • Ayudas a la inversión en la industria.
0.2.0.3.	Atraer nuevas empresas y facilitar un mayor desarrollo de las existentes dentro de Navarra.	<ul style="list-style-type: none"> • Medidas tendentes a facilitar un mayor desarrollo empresarial del tejido existente dentro de la Comunidad Foral. Atraer a nuevas empresas con valor añadido a Navarra. • Medidas tendentes a favorecer una discriminación positiva hacia la implantación de empresas ubicadas en zona rurales.

OBJ. EST.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
0.2.0.3.	Alinear las políticas de empleo, con la política industrial y de desarrollo económico, con las personas para contribuir a la competitividad de nuestro sistema productivo y para dar una respuesta integral a las nuevas realidades del sector.	<ul style="list-style-type: none">• Impulso de espacios estables de comunicación, colaboración y coordinación entre el ámbito de la formación, del empleo, del tejido productivo y los agentes sociales donde se aborden de forma integral: inversiones, de I+D+i, conectividad, digitalización, medidas para evitar la deslocalización de empresas, etc.
0.2.0.3.	Fomentar la transferencia del conocimiento para el apoyo y desarrollo de la competitividad de Navarra.	<ul style="list-style-type: none">• Fortalecimiento de los centros de conocimiento (universidades y centros tecnológicos).

Área de intervención 5. Formación profesional

OBJ. EST.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
0.4.	Avanzar en una programación de la FP más adaptada a las necesidades del tejido productivo navarro con la participación de los agentes sociales.	<ul style="list-style-type: none"> • Creación de un grupo de trabajo entre el Departamento de Educación y los agente económicos y sociales en el que se traten temas como el grado de implantación de la FPE acreditable a través de los centros de FP, la mayor adaptación de la oferta formativa de FP a las necesidades del mercado de trabajo, la evaluación de la FP, etc. • Mejora y flexibilización de la oferta de recualificación, modularidad, cursos de especialización, acreditación y FPE acreditable para dar respuesta adaptada a las necesidades del tejido productivo navarro.
	Fomentar y extender el modelo de FP dual.	<ul style="list-style-type: none"> • Campañas de información a las empresas acerca del modelo dual. • Extensión de la modalidad a más especialidades vinculadas a las necesidades del tejido productivo y de servicios de Navarra. • Dotar a la FP dual de los recursos necesarios complementarios para su fomento y desarrollo dentro del marco normativo autonómico y estatal.

4.2. Prevención de riesgos laborales y salud laboral

La reducción de la siniestralidad y llegar a la siniestralidad “0” es el camino de trabajo al que se quiere dirigir de manera prioritaria este plan. Hay que tener presente también que el trabajo en materia preventiva redonda directamente además de en la seguridad y salud de los/las trabajadores/as, en un incremento de la competitividad de las empresas. Y es que todas las áreas de intervención de este plan están directamente relacionadas.

Mejorar la salud laboral es un objetivo que incumbe a empresas, a la parte social y a la Administración como garante del derecho a la protección de la salud.

¿Cuál es la situación de partida en Navarra?

La comunidad de Navarra presenta un índice de incidencia superior a la media, concretamente ocupamos el segundo puesto en índices de incidencia de accidentes en el puesto de trabajo por CC.AA. Hay que tener en cuenta el mayor peso de la industria en nuestra comunidad, un sector donde se suelen dar los mayores índices de incidencia. No obstante, no es una razón explicativa única, ya que hay comunidades con un importante peso también de este sector con mucha menor incidencia.

Una tendencia al alza que se inicia en 2012.

El aumento de los índices de incidencia en todo el Estado, incluida Navarra, comienza en 2012, tal y como muestra la siguiente tabla pero Navarra aumenta de manera más acelerada que el resto de las CC.AA.

Índice de incidencia de accidentes por cada 100.000 Habitantes-España por años.

Año	Navarra	España	Año	Navarra	España
2001	790	734	2011	364	363
2002	692	705	2012	281	294
2003	640	638	2013	287	300
2004	596	613	2014	307	311
2005	572	601	2015	315	319
2006	568	604	2016	340	330
2007	561	591	2017	351	333
2008	512	521	2018	370	332
2009	417	426	2019	373	294
2010	387	400	2020	307	235

Fuente: Ministerio de Trabajo.

No obstante, en este último año se muestra una disminución cercana a la media. Este descenso se explica, en parte, por la disminución de las personas expuestas y del tiempo de exposición debido a la bajada de la actividad laboral, sobre todo en los meses más duros del confinamiento. No obstante, el objetivo sigue siendo mejorar en comparación con el resto de los territorios.

Índices de incidencia por Comunidades Autónomas.

	2019	2020
Baleares	43,09	28,68
Navarra	37,32	30,74
Castilla la Mancha	36,20	31,90
La Rioja	33,78	28,28
Andalucía	33,58	26,95
Extremadura	31,54	26,54
País Vasco	31,20	25,89
Murcia	30,42	27,05
Asturias	29,76	24,65
Castilla y León	29,53	24,83
Galicia	29,50	22,76
Aragón	29,23	27,83
Canarias	28,27	20,01
C. Valenciana	27,98	23,40
Cantabria	27,72	24,63
Cataluña	27,53	21,16
Madrid	23,84	18,03
Total	29,49	

Fuente: Ministerio de Trabajo.

Por todo ello creemos que la siniestralidad laboral debe abordarse de manera prioritaria y urgente en el presente Plan de Empleo.

Este Plan de Empleo ha de incardinarse en este tema con el ámbito de referencia de políticas de salud laboral más próximo, el IV Plan de Salud Laboral 2021-2024 que está en fase de elaboración.

Objetivos estratégicos
que se trabajan en este ámbito:

5. **Disminuir la siniestralidad laboral y mejorar las condiciones laborales.**

Para la consecución de este objetivo estratégico se plantean las siguientes ÁREAS DE INTERVENCIÓN:

A.1. Siniestralidad.

A.2. Cultura Preventiva. Trabajar la salud laboral de manera preventiva.

Área de intervención 1. Siniestralidad

OBJ. EST.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
	Reducir la siniestralidad laboral en Navarra.	<ul style="list-style-type: none"> • Implantación del delegado/a territorial de prevención como elemento estratégico para reducir la siniestralidad laboral especialmente para su intervención en la PYME y en aquellas empresas que no disponen de delegada/o de prevención.^{1*} • Actuaciones de sensibilización e información, estudios y análisis, foros de trabajo, etc., para abordar la salud laboral a través de los agentes económicos y sociales. • Continuación, impulso y mejora en la dotación de recursos a las empresas para invertir en instalaciones y equipos seguros haciendo especial hincapié en la PYME y en las nuevas exigencias que han venido con la pandemia.
	Mejorar el trabajo de la inspección como instrumento esencial para reducir la siniestralidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Velar por la dotación suficiente de los recursos para la Inspección. • Mejora de la coordinación entre la Inspección y los agentes económicos y sociales en el ámbito de la Comunidad Foral. • Impulso de la aplicación de protocolos de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.
	Reducir los accidentes "in itinere".	<ul style="list-style-type: none"> • Estudiar la posibilidad de desarrollar un Plan de Movilidad en Navarra. • Estudio de los accidentes "in itinere" dentro del Plan de Seguridad Vial de Navarra. • Medidas tendentes a reducir los accidentes "in itinere".

*1. La figura del "Delegado/a territorial de Prevención de Riesgos Laborales" que realice, previa acreditación, funciones de concienciación, información, asesoramiento en materia preventiva, en empresas de entre 10 y 100 trabajadoras/es. Existen en nuestra comunidad más del 90 % de empresas pequeñas o muy pequeñas donde es necesario trabajar.

Área de intervención 2. Cultura preventiva. Trabajar la salud laboral de manera preventiva

OBJ. EST.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
	<p>Impulsar entornos de trabajo seguros, sanos y saludables.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo y fomento de la cultura preventiva en el ámbito empresarial y en la sociedad en general a través de acciones de sensibilización e información. Campañas de sensibilización a empresas y trabajadoras/es. • Fomento de empresas saludables y aquellas que apuestan por el bienestar corporativo; mejora de la salud, bienestar y seguridad de las/os trabajadoras/es de una manera sostenible. • Apoyo a la acción sindical en materia de Prevención de Riesgos Laborales en las empresas.
	<p>Impulsar la cultura preventiva en Navarra.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo del desarrollo de la cultura preventiva desde los centros educativos. • Estudio sobre la posibilidad de crear un centro ergonómico y psicosocial en colaboración con las Universidades para estudiar la problemática, los mejores métodos para prevenirlos, conocimiento de riesgos laborales nuevos y emergentes y su prevención vinculados a las nuevas formas de organización y a los requerimientos Covid-19, etc. Trabajo de la Salud laboral desde la investigación y la prevención. * • Medidas tendentes a disminuir los riesgos ergonómicos y psicosociales y a trabajarlos de manera preventiva.

* De las enfermedades profesionales registradas, la mayor parte obedecen a trastornos músculo-esqueléticos, el 95 % de ellas tiene este origen. Por ello, la ergonomía debe jugar un papel fundamental. Por su parte los riesgos psicosociales debido, entre otras cuestiones, a los importantes cambios en la organización del trabajo que ha implicado la pandemia, están creciendo y se prevé que lo van a hacer de manera significativa. En este sentido sería bueno estudiar al menos la posibilidad de crear un centro ergonómico y psicosocial que abordara esta problemática e investigara sobre los mejores métodos y trabajara de manera preventiva estos ámbitos en colaboración con las Universidades.

4.3. Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

La promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo es un derecho fundamental tanto en nuestra Constitución como en el marco europeo y mundial, pero es también una condición esencial de una economía innovadora, competitiva y próspera. Una democracia plena exige la igualdad de género y la plena participación de las mujeres en todos los ámbitos, especialmente en el laboral. Para ello es necesario contar con políticas y estrategias públicas de incorporación del enfoque de género que den respuesta a las necesidades existentes. La persistencia de la desigualdad entre hombres y mujeres en las sociedades democráticas indica la existencia de déficits que debemos atender y corregir.

Este punto del Plan de Empleo está dirigido a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en el empleo fundamentalmente, y concretamente, en el acceso, las condiciones, la permanencia y la promoción en el mismo, prestando especial atención a mujeres con mayor vulnerabilidad y favoreciendo la conciliación corresponsable. No obstante, la igualdad en el ámbito del empleo se debe abordar necesariamente de una manera amplia. La Agenda 2030 establece objetivos muy claros en este sentido: extender el liderazgo femenino a todos los niveles de toma de decisiones en la vida política, económica y pública, asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades en el empleo, fortalecer políticas públicas y aprobar leyes que promuevan la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres a todos los niveles. Además, la Agenda 2030 desciende a cuestiones más concretas como la de superar las dificultades para acceder a la financiación de proyectos, o la de fomentar la participación de mujeres dentro de especialidades STEM. A título ilustrativo, respecto a esta última cuestión, hay que señalar que el peso de mujeres en carreras tecnológicas en nuestro país es únicamente de un 28 % y de un 7 % en ingenierías.

Así este plan pretende aterrizar en acciones concretas. La consecución de dichos objetivos fundamentales, que redundan en temas y ámbitos que trascienden en ocasiones al empleo, pero que se hace imprescindible abordar ya que están directamente relacionados.

Es importante para entender los ámbitos de trabajo y medidas que pretende abordar este plan, exponer elementos clave de la situación actual.

El Covid-19 afecta de lleno a las mujeres, más carga en los cuidados, menos presencia en el empleo. Hacer frente a la situación de excepcionalidad producida por el estado de alarma implicó la suspensión de la actividad educativa presencial a todos los niveles. Se decretó el cierre temporal de los centros de día para personas mayores dependientes o los servicios de estancia en régimen diurno en residencias y centros de día para personas con discapacidad, etc., lo que provocó que muchas personas trabajadoras, en su mayoría, mujeres, tuvieran que asumir el trabajo de los cuidados. Esta situación puso de relieve que son las mujeres las que se hacen cargo, en la mayoría de los casos, de los cuidados que permiten sostener la vida de las personas. La pérdida o reducción del tiempo dedicado al empleo de las mujeres ha virado hacia una situación de "inactividad" por la asunción de dicho trabajo de cuidados a las personas a lo largo de toda la pandemia. Se ha producido una "transición del empleo a la inactividad en el caso de las mujeres", lo que implica graves retrocesos en el avance hacia la igualdad de las mujeres. Insistimos que en que el fenómeno de la pandemia retrata una situación de desigualdad hacia las mujeres que ya existía antes pero que ésta ha empeorado.

El fin de la fase de confinamiento más dura ha dado paso, además, a una nueva realidad con cambios muy importantes y las consecuencias más negativas de la crisis están recayendo sobre las mujeres: incremento del desempleo concentrado en las mujeres; las medidas y restricciones que afectan a sectores como la hostelería, comercio y turismo tienen también mayor afección entre las mujeres; aumento de la temporalidad, etc., lo que conlleva carreras profesionales discontinuas, más cortas y provoca que la brecha salarial sea mayor. A todo esto, hay que añadir la alta tasa de parcialidad en los contratos que recae en las mujeres y que, en buena medida, son algo no voluntario.

Para abordar todo ello, impulsar la igualdad en el seno de las empresas es un elemento clave que abordaremos de manera concreta en este Plan de Empleo. Conforme a la normativa vigente, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, se deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

La normativa en materia de igualdad en el ámbito laboral se inició con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y fue modificada mediante el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, teniendo su desarrollo reglamentario a través del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El espíritu de la normativa apunta a que todas las empresas deben contar con medidas que serán negociadas como, por ejemplo, la implantación paulatina de Planes de Igualdad llegando a las empresas de 50 o más personas en 2022. Nos encontramos con que la ley obliga a negociar el Plan de Igualdad entre las empresas y la representación legal de las personas y trabajadoras. Si las empresas o centros de trabajo no cuentan con representación, la negociación se hará exclusivamente con una comisión integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector. Este desarrollo reglamentario supone un nuevo avance para la consecución de la igualdad de género en el ámbito laboral. No obstante, para el correcto desarrollo de estas normativas es necesario dotar de los medios suficientes.

Será por tanto necesario facilitar en el marco de este Plan de Empleo, el cumplimiento efectivo de este marco legal en las empresas más pequeñas, especialmente en aquellas en las que no hay RLT y en aquellas especialmente afectadas por la pandemia y que están pasando por situaciones económicas complejas. Así, una cuestión importante en este Plan de Empleo es impulsar el cumplimiento normativo. Y es que aunque la norma obliga desde 2007 a las empresas de 250 personas a la realización y aplicación de Planes de Igualdad, sin embargo, en Navarra, actualmente, de las 59 empresas de más de 250 personas en plantilla únicamente el 20,3 % disponen de un Plan de Igualdad registrado.

Los acuerdos colectivos registrados en REGCON en Navarra 2020

Tamaño Empresa	Planes Vigentes	Número de empresas	% cumplimiento	Fuente: REGCON
Más de 250 trabajadores	12	59	20,3%	
Entre 100-250	30	156	19,2%	
Entre 50-99	21	230	9,1%	
Menos de 49	28	37.010	0,07%	
Total	91	37.455	0,2%	

En este apartado los objetivos estratégicos del plan que se trabajan son los siguientes:

- Potenciar la igualdad entre mujeres y hombres ante el empleo y tener en cuenta la perspectiva de género y la evaluación del impacto de género en el desarrollo del plan.

Como herramientas que garantizan el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, en particular en el empleo.

- Fomentar el empleo inclusivo con perspectiva de género. Para conseguir un avance efectivo en las principales situaciones de desigualdad o factores tales como el acceso al empleo, carreras profesionales, situaciones de segregación horizontal y vertical, acceso a posiciones de mando intermedio y posiciones directivas, la transparencia en materia retributiva como garantía de la igualdad salarial.

Planteamos un desarrollo de estos objetivos estratégicos a través de las siguientes áreas de intervención, objetivos específicos y acciones:

Área de intervención 1. Planes de Igualdad, brechas de género y conciliación corresponsable.

La conciliación corresponsable es una línea importante y debe planificarse, favorecerse en el seno de los Planes de Igualdad. Ello implica cambios importantes en el enfoque y estereotipos fuertemente arraigados en el conjunto de la sociedad y, por ende, en los agentes sociales como pertenecientes a las mismas.

Área de intervención 2. Transversalidad de género.

Área de intervención 1. Planes de igualdad, brechas de género y conciliación corresponsable

OBJ.EST.TR.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
0.5. Y O. 6	Impulsar la reducción de las brechas laborales y la conciliación corresponsable.	<ul style="list-style-type: none"> • Estudio del establecimiento de incentivos a las empresas que faciliten la adaptación de jornada tanto para hombres como para mujeres. • Medidas para incentivar la adaptación de jornada en las empresas tanto para hombres como para mujeres. • Fomento de planes de conciliación corresponsable en empresas, en el contexto de las medidas o los Planes de Igualdad. • Plan de ayudas económicas que contribuya a completar las medidas excepcionales para garantizar la conciliación corresponsable y a disminuir las brechas laborales. Fomento de las ayudas estables para la conciliación corresponsable. Estudiar la ampliación de los supuestos recogidos en la Orden Foral 159/2020 y extender las ayudas. <ul style="list-style-type: none"> • Adaptar las ayudas del Departamento de Derechos Sociales para que puedan llegar a más familias (aumentar el tope de renta, flexibilizar requisitos, incrementar cuantía, etc.). • Avance en la gratuidad de los servicios de los cuidados en todos los ámbitos. Conciliación corresponsable bajo la ampliación de los servicios para los cuidados. • Desarrollo en el marco del Consejo de Diálogo Social, y del Plan Corresponsables (estatal) en la Comunidad Foral. • Transformación e impulso de los Pactos Locales y Foral por los cuidados.
0.5. Y O. 6	Ampliar el permiso por nacimiento en familias monoparentales.	<ul style="list-style-type: none"> • Impulsar la ampliación por nacimiento hasta las 32 semanas en familias monoparentales (financiación por parte del Gobierno de la parte de S.S. de las 16 semanas de la cotización a cargo de la empresa y el trabajador así como las 16 semanas de prestación en aquellas empresas a las que se llegue un acuerdo en el marco de negociación pertinente).
0.5. Y O. 6	Facilitar el acceso al empleo de mujeres víctimas de violencia de género.	<ul style="list-style-type: none"> • Estudiar la creación de una mesa para abordar el empleo de las mujeres víctimas de violencia de género. Crear una cadena, red de recursos, hacer conciertos con empresas a nivel nacional para facilitar la inserción, incluso traslados entre CC.AA., etc.
0.5. Y O. 6	Romper las brechas de género en la elección de especialidades formativas a todos los niveles.	<ul style="list-style-type: none"> • Impulso decidido a la formación en especialidades STEM de las mujeres de Navarra a todos los niveles, FPE, FP y universitaria.

OBJ. EST. TR.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
0.5. Y O. 6	Impulsar la aplicación de medidas y planes de igualdad en las empresas especialmente en las pymes y fomentar la ruptura de las brechas de género en el empleo.	<ul style="list-style-type: none"> • Agente-delegada/o de igualdad como figura para impulsar la creación e implantación de los planes de igualdad y su obligado cumplimiento especialmente en las PYMES sin RLT*. • Acciones para observar y proponer mejoras en el proceso de implantación de Planes de Igualdad y reglamentos para la igualdad retributiva en las empresas en Navarra. • Elaboración primeros Planes de Igualdad. • Intensificación de campañas de sensibilización para el cumplimiento normativo de Planes de Igualdad. • Apoyo a la puesta en marcha de medidas definidas en los Planes de Igualdad. • Incentivar el cumplimiento de la normativa en materia de Planes de Igualdad e impulso de la conciliación de la vida laboral y familiar en todas las ayudas, contrataciones, convocatorias públicas, etc.
0.5. Y O. 6	Disminuir la especialafección en mujeres de los efectos del covid-19 especialmente en autónomas.	<ul style="list-style-type: none"> • Ayudas a mujeres autónomas.
0.5. Y O. 6	Impulsar el liderazgo y el emprendimiento femenino.	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción del empoderamiento femenino en la creación de empresas. • Fortalecer el liderazgo de las mujeres en el ámbito empresarial. • Incentivar proyectos emprendedores liderados por mujeres. (PAE. Objetivo 4.5.).

* Identificación y asignación de funciones a una persona en el seno de las empresas como responsable-agente de igualdad que asegure el trabajo y las responsabilidades de las distintas instancias, personas, comisiones o grupos en el cumplimiento de la normativa. Así mismo sería la persona que toda la empresa conoce y dirige sus comentarios, sugerencias o quejas en la materia.

Negociar, desarrollar y hacer seguimiento de los Planes de Igualdad en las empresas donde no existe RLT, instar a acabar con la segregación educacional, profesional y ocupacional a través de la negociación colectiva, promover la protección y defensa frente a la desigualdad y discriminación por razón de género y diversidad sexual, fomentar el reconocimiento y el valor de los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados, promoviendo la corresponsabilidad, potenciar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios, promover el uso de la tecnología y digitalización para promover el empoderamiento de las mujeres, proponer la incorporación a las mesas negociadoras de la perspectiva de género, haciendo especial hincapié en las medidas necesarias para reducir exponencialmente la desigualdad de género, acoso laboral, violencia machista, etc.

Área de intervención 2. Transversalidad de género

OBJ. EST.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
05.	Abordar la transversalidad de género desde el análisis de la información y la evaluación.	<ul style="list-style-type: none"> • Introducción de la variable sexo y el análisis de género en las estadísticas, informes y estudios en materia de empleo. • Realización de estudios específicos y con carácter periódico; situación de las mujeres navarras en el ámbito empresarial, etc. • Impulso de una cultura evaluadora del impacto de género tanto internamente en la Administración como en los proyectos desarrollados a través de las entidades colaboradoras.
0.5 Y 0.6.	Trabajar desde la información, sensibilización y formación la igualdad de oportunidades.	<ul style="list-style-type: none"> • Formación, información y sensibilización en todos los ámbitos, también en el seno de las direcciones de las empresas, en materia de igualdad. Visibilizar los Planes de Igualdad como una oportunidad para hacer a la empresa más competitiva e igualitaria. • Formación en igualdad a la RLT para la negociación de Planes de igualdad. • Avanzar en el desarrollo de programas para trabajar desde la infancia la corresponsabilidad y la igualdad haciendo especial hincapié en la elección de estudios no sesgada por género. • Disponer de un espacio en la web dedicado a la igualdad en el ámbito laboral que sea referente para agentes.
0.5 Y 0.6.	Incorporación del INAI en la Comisión de Igualdad del Consejo del diálogo social.	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción e impulso de políticas igualitarias en el ámbito empresarial y el mercado de trabajo. • Formación para entidades empresariales y sindicales para la negociación de Planes de Igualdad y la aplicación de la transversalidad de género en el marco de las empresas. • Mejora de la coordinación.

4.4. Relaciones laborales y calidad en el empleo

Objetivos estratégicos
que se trabajan en este ámbito:

6.
Fomentar el empleo de calidad y el empleo inclusivo.

En esta área de intervención el objetivo se centra fundamentalmente en poner en valor las medidas acordadas en la Revisión del Acuerdo Intersectorial de Navarra sobre relaciones laborales, principalmente en su punto 12 en el que se proponen una serie de aspectos ya acordados en el ámbito bipartito para que puedan desarrollarse en el ámbito tripartito con participación de la Administración pública. En este sentido, el presente Plan de Empleo supone el marco más importante para su desarrollo. Las cuestiones que se definen para trabajar en el marco tripartito son:

- 1. Reactivación del Consejo del Diálogo Social.** En este sentido el presente Plan de Empleo materializa dicha reactivación en un instrumento con impacto directo en el mercado de trabajo navarro, las empresas y la ciudadanía.
- 2. Recuperación de la figura del delegado de prevención de riesgos laborales.** Cuestión que se aborda en el presente plan en el área de intervención relativa a Prevención de Riesgos Laborales.
- 3. Formación.** En este sentido se solicita al Gobierno de Navarra la elaboración de unos planes específicos de formación para trabajadores donde se mejoren las competencias de las personas para poder desarrollar y desplegar un mayor talento en las empresas de Navarra. Asimismo, se considera primordial definir unos itinerarios de formación específica para directivos que permitan dotar a las empresas de unas estructuras directivas lo suficientemente bien formadas para afrontar los retos que el entorno cambiante propone diariamente. Todo ello se aborda de manera específica en el punto 4.5. del presente Plan de Empleo en lo que se define como el Plan de Políticas Activas de Empleo.

Dentro de esto punto también se demanda la apuesta por la Formación Profesional Dual. En concreto se solicita al Gobierno de Navarra que establezca una serie de comisiones prácticas con todos los agentes involucrados para poder desplegar un modelo de FP Dual en Navarra completamente ajustado a las necesidades de la realidad empresarial y que facilite la vertebración del territorio foral. El presente Plan contempla el desarrollo de esta demanda dentro del punto 4.1. relativo a la competitividad de las empresas.

4. Transformación Digital. En concreto se solicita al Gobierno de Navarra la elaboración, definición y financiación de una serie de proyectos tractores basados en este tipo de tecnologías que, liderados por la iniciativa privada, permitan cultivar y atesorar el conocimiento necesario para, posteriormente, poder desplegarlo de una forma “universal” en todo el tejido empresarial de la comunidad. Este punto también se desarrolla en el presente Plan de Empleo, se contempla como un área estratégica dentro del punto relativo a la competitividad.

5. Procesos de Reestructuración. A este respecto la revisión del Acuerdo Intersectorial de Navarra solicita una colaboración con la Administración para impulsar la elaboración de planes de viabilidad frente a la eventualidad de cierre de actividades empresariales cuya desaparición en Navarra genere un importante nivel de desempleo o quebranto económico para la comunidad. Este elemento, en concreto, al igual que el anterior se aborda y desarrolla en un punto específico dentro de la competitividad: “empresas y sectores en crisis”.

6. Medio Ambiente. En concreto en este tema se demanda al Gobierno de Navarra su implicación en la definición y elaboración de planes de movilidad en las empresas y centros de trabajo con el fin de mejorar las políticas medioambientales y los daños que se producen a través de los accidentes “in itinere”. Punto desarrollado también en el marco del presente Plan de Empleo en el área relativa a Prevención de Riesgos Laborales. Como acabamos de concretar, el presente documento da respuesta a todas demandas definidas en el marco de la revisión del Acuerdo Intersectorial de Navarra para el ámbito tripartito con Gobierno de Navarra.

Para la consecución de este objetivo estratégico se plantean las siguientes ÁREAS DE INTERVENCIÓN:

A.1. Calidad de empleo.

A.2. Relaciones laborales.

Área de intervención 1. Calidad en el empleo

OBJ. EST.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
	<p>Mejorar la calidad en el público. Fomentar la contratación pública responsable.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Avanzar en la reducción de la temporalidad en la Administración Pública en Navarra, en línea con el acuerdo estatal para la mejora en el empleo de la función pública, reducción al 8 % y especificar las medidas que este acuerdo se están adoptando. • Establecer criterios de calidad en el empleo de la Administración Pública. • Fomentar mecanismos de control y seguimiento para el cumplimiento de la Ley Foral de Contratos Públicos para que dicha contratación se realice teniendo en cuenta aspectos de índole social (garantía del empleo respecto al cumplimiento de los convenios colectivos, aspectos medioambientales) y no sólo económicos.
	<p>Avanzar en la mejora del empleo de calidad en el ámbito de lo privado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Intensificar la lucha contra el fraude laboral de acuerdo con el principio de 'tolerancia cero' con el fraude. Impulsar mecanismos para combatir las malas prácticas en ámbitos como la economía irregular, plataformas digitales, contratación fraudulenta, incumplimiento normativo en materia de igualdad, etc., así como cualquier otro incumplimiento de la normativa laboral. • Creación de la Mesa contra el Fraude y el Trabajo Sumergido con los agentes económicos y sociales, el Gobierno de Navarra y la Inspección. • Establecer criterios de calidad en el empleo y campañas para su difusión en empresas y la sociedad en general. • Complementos a los ERTes.
	<p>Mejorar la calidad del empleo en el ámbito de la economía de los cuidados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Incremento del apoyo de la tecnología que permita incrementar su productividad, reducir los costes y la penosidad. • Proyectos para impulsar la "dignificación" general del sector en todos los ámbitos. • Medidas para mejorar la competitividad de las empresas del sector de los cuidados. • Medidas para dignificar y potenciar el sector de los cuidados en Navarra como "nicho" de empleo para la recualificación de las personas. (Proyectos piloto para reducir la economía sumergida).
	<p>Conseguir más calidad en el empleo joven.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Refuerzo del sistema de becas para que quienes deseen matricularse en la Universidad puedan hacerlo con independencia de sus recursos para sostenerse económicamente. • Medidas para impulsar que las primeras experiencias laborales de las personas jóvenes sean de calidad. • Incentivo a empresas que prioricen el contrato en prácticas ante la beca en la primera experiencia laboral de un joven recién titulado. • Establecer recomendaciones o guías para que se aseguren unas prácticas de calidad: Una contraprestación económica suficiente, tutorización efectiva, limitación y control horario, acceso por parte de la RLT a toda la información relativa a quienes estén desarrollando la beca, etc.· • Impulso en la contratación de recién titulados de contratos de trabajo "ordinarios".

OBJ.EST.TR.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

MEDIDAS

Impulsar el uso del contrato de relevo en Navarra.

- Estudio del uso del contrato de relevo en Navarra.
- Fomento del contrato de relevo. Potenciar que los contratos de relevo sean para personas de hasta 30 años, que el contrato de relevo sea a jornada completa y por tiempo indefinido.
- Ayudas a las empresas que rejuvenezcan sus plantillas a través del contrato de relevo, y formalicen contratos estables a jóvenes con una remuneración que supere los 14.000 euros anuales. Complementando el coste de las cotizaciones sociales que tiene la nueva regulación del contrato de relevo con respecto a la anterior regulación.
- Incremento de la ayuda si el contrato de relevo es a una mujer.

Área de intervención 2. Relaciones laborales

OBJ. EST.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
	Tener más y mejor información sobre la evolución de la calidad del empleo y de los marcos de negociación colectiva.	<ul style="list-style-type: none">• Elaboración de un informe periódico analizando la negociación colectiva en Navarra, según las necesidades detectadas en el seno del Consejo del Diálogo Social.• Creación de un espacio tripartito de trabajo con los integrantes del Consejo del Diálogo Social y la Inspección para hacer un seguimiento del cumplimiento normativo en materia de igualdad, salud laboral, etc.
	Impulsar el reparto de trabajo.	<ul style="list-style-type: none">• Análisis para la definición concreta de medidas o acciones tendentes a fomentar en las empresas la aplicación de sistemas de reducción de tiempo de trabajo, limitaciones de jornada máxima y reducción o supresión de horas extraordinarias, etc.
	Impulsar el derecho a la desconexión digital.	<ul style="list-style-type: none">• Medidas de sensibilización y difusión de recomendaciones/criterios a incluir en los convenios/acuerdos, etc., para garantizar el derecho a la desconexión digital.

4.5. Plan de Políticas Activas de Empleo

4.5.1 El punto de partida

Para elaborar las políticas activas de empleo (PAE) se hace necesario conocer el punto de partida, la situación del empleo en Navarra, pero también el “impacto” que han tenido las últimas PAE puestas en marcha, así como un marco de referencia clave la S3, el Plan Reactivar Navarra y el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

La situación del empleo en Navarra

La definición y diseño del Plan de Políticas Activas de Empleo de Navarra 2021-2024 responde al compromiso del Gobierno de Navarra y de los agentes económicos y sociales con los retos de la nueva realidad económica y social que afronta nuestra Comunidad muy marcada en la actualidad por el impacto del Covid-19. Un impacto que, tal y como refleja el estudio del Observatorio de la Realidad Social de Navarra “Evolución del Empleo en Navarra. Balance 2020”, va a tener dimensiones difícilmente calculables en diversos ámbitos entre los que destaca el laboral.

El inicial contexto de partida con el que se comenzó a trabajar el nuevo diseño de PAE 2020-2024 a inicio de 2020 se vio “interrumpido” por la crisis sanitaria en marzo de ese año. Esta crisis dejaba un panorama empresarial, social y de empleo diferente que había que afrontar desde las mismas PAE. En este sentido, y en el contexto actual, las prioridades cambian y se hace necesario continuar el trabajo poniendo el foco de atención en la disminución del desempleo en los colectivos y personas más afectadas/os por la pandemia por un lado, y a impulsar un fortalecimiento del tejido empresarial más afectado, por otro.

Este nuevo contexto ha provocado cambios generales importantes que influyen en las PAE : una aceleración del proceso de transformación digital a todos los niveles, y la extensión de la economía verde. Dos elementos fuertemente relacionados que plantean un reto importante y necesario, la cohesión social, que todas las personas y empresas puedan afrontarlo en las mejores condiciones y con los mejores instrumentos. A ello se le une otro cambio importante en las nuevas formas de relacionarnos, cambio en el estilo de vida, y en las preferencias de consumo.

El Plan de Políticas Activas de Empleo apuesta por un diálogo social que ha de ser abierto y constante. El diálogo social como cauce de desarrollo de la política de empleo y de los acuerdos territoriales que cobran si cabe más relevancia ante una situación de crisis como la actual.

Los agentes sociales y económicos deben tener una participación activa en la planificación, seguimiento, y evaluación de las PAE, tal y como lo tienen en casi todos los países de la UE.

La crisis sanitaria ha dejado una profunda huella en el mercado de trabajo que es necesario evidenciar para poder ser lo más eficaces y eficientes posibles en la definición del presente Plan de Políticas Activas de Empleo-PAE. En este sentido, desde el Observatorio de la Realidad Social, se han hecho distintos análisis sobre la situación del empleo en Navarra, que está permitiendo monitorizar los efectos del Covid-19, y cuyos principales focos de atención queremos destacar en el presente informe centrado principalmente en los últimos datos disponibles.

El impacto en el desempleo, el primer punto importante.

Según los últimos datos disponibles, el paro registrado en el mes de mayo arroja una buena cifra en comparación con meses anteriores, baja en 3.185 personas lo que supone un descenso del -7,6 % respecto a abril. En su comparativa anual también ha habido un descenso importante, concretamente de un -6,3 %. No obstante el impacto Covid-19 es evidente, si hacemos una comparativa con el desempleo en febrero 2020, mes previo al estallido de la crisis sanitaria, el desempleo aumenta un 13,5 %. Además, la crisis sanitaria agudiza y cronifica la situación de grupos que tenían de partida una peor situación frente al empleo tal y como vamos a ver.

¿A quién afecta más el desempleo?

A las mujeres. La variación mensual del desempleo por sexo refleja un mayor descenso del número de hombres parados -9,5 %, frente al descenso del -6,3 % en el caso de las mujeres. En términos anuales, la variación es más desigual si cabe; el número de desempleadas desciende un -2,3 % y el de parados un -11,5 %. Clara distribución desequilibrada del desempleo global por sexo. A finales de mayo, el 59,4 % de las personas paradas en Navarra son mujeres (22.890) frente al 40,6 % de hombres (15.670).

A las/os paradas/os de larga duración. Aunque la variación mensual (abril-mayo 2021) es de -6 % dentro de este colectivo, el dato global sitúa que del total de personas desempleadas casi el 60 %, concretamente 21.980 personas son paradas/os de larga duración, personas que llevan en desempleo más de un año. A lo largo del último año (mayo 2020-mayo 2021) el desempleo en este grupo aumenta en un 69,2 %. Dato preocupante que pone de manifiesto el efecto que la crisis sanitaria ha tenido cronificando determinadas situaciones. Además, dentro de este grupo, hay que destacar una mayor presencia de mujeres, el 63,4 % son mujeres, el de personas con 55 o más años, un 29,8 % del total, y otros dos datos relevantes; los mayores incrementos interanuales del paro de larga duración se han dado entre las/os más jóvenes +133,4 %, y entre las personas con nacionalidad extracomunitaria +129,1 %.

A las/os jóvenes. El mayor descenso mensual del desempleo se ha dado en el grupo de personas jóvenes de menos de 25 años, con un descenso en mayo del -17,8 %. No obstante el impacto en este colectivo ha sido uno de los más elevados; respecto al mes de febrero de 2020 el paro en jóvenes aumenta un 31,1 %, cuando el crecimiento medio del desempleo ha sido del 13,5 %.

A la población con nacionalidad extracomunitaria. Éste está siendo uno de los grupos a los que más está afectando el desempleo. El dato comparativo mensual es positivo también, un -7,9 % pero la comparativa anual es negativa, de mayo 2020 a mayo 2021 el desempleo aumenta en un 4,5 % para este grupo mientras que en el caso de personas con nacionalidad española se produce un descenso del -8,9 %.

A personas con escaso nivel de estudios. En este caso empezamos por una cifra clarificadora, el 71,4 % del desempleo en este mes sigue siendo de personas con un nivel de estudios hasta la primera etapa de educación secundaria. No obstante, en la comparativa mensual, se produce un descenso el -7,1 %.

A las personas paradas sin empleo anterior. Éste es otro de los grupos a los que la pandemia ha afectado especialmente; desde el inicio de la crisis el desempleo crece de manera importante entre quienes no han tenido nunca un empleo. Un dato, desde mayo de 2020 a mayo 2021 el desempleo aumenta en este grupo más de un 27 %, ello a pesar de que en este último mes se ha reducido en un -8,3 %.

Situación desigual por zonas. Las comarcas con mayores índices de desempleo en el mes de mayo siguen siendo Ribera 11,3 %, Prepirineo 10,4 %, Ribera Estellesa y el área metropolitana de Pamplona 9,9 % y por su parte Pirineo sigue registrando la tasa más baja, un 4,3 %.

“Comportamiento” desigual por actividad. El mayor descenso mensual del paro en este mes de mayo se ha dado en los servicios de comidas y bebidas, las actividades relacionadas con el empleo, entre las que se incluyen las ETTs, el sector primario, el comercio al por menor, la Administración pública, la industria de la alimentación y los servicios de alojamiento.

Si hablamos de desempleo resulta imprescindible hablar de la **cobertura de la prestación por desempleo**. Los últimos datos disponibles correspondientes en este caso al mes de abril de 2021 indican una tendencia descendente de la tasa de cobertura por desempleo en Navarra del -6,4 %, con 17.350 beneficiarias, y con una tasa de cobertura del 47,2 %. Navarra tiene así los niveles más bajos a nivel estatal, concretamente 12,4 puntos por debajo de la media de España. Y, además, las prestaciones de carácter no contributivo adquieren un peso relevante sobre el total, suponiendo en el mes de abril el 45,2 % del total (41 % subsidios y 4,2 % Rentas Activas de Inserción).

El impacto en el empleo

La contratación. La crisis sanitaria incide de manera directa en la destrucción de empleo. No obstante, tal y como vienen indicando distintos informes del Observatorio de la Realidad Social de Navarra, “en Navarra se produce en menor medida que en otras Comunidades Autónomas” y, además, la reactivación económica en Navarra en el mes de mayo se empieza a evidenciar de manera clara. Lo vemos en primer lugar en contraste con los últimos datos de contratación; en mayo 2021 se registran 29.159 contratos lo que supone un incremento del 8,6 % mensual e, importante dato, un incremento del +104,4 % con respecto al mes de mayo de 2020. Teniendo presente que en 2020 la contratación se redujo en casi un 60 % debido a la crisis.

La calidad en la contratación. Es importante, además de analizar los datos totales, ver el tipo de contratos que se están formalizando. Datos muy relevantes en este sentido, la contratación temporal en el último año se incrementa en un +105,7 %, el contrato parcial en un 195,1 % y los contratos hechos a través de ETTs lo hace en más de un 120 %. Además, se evidencia un incremento de contratos con una duración de 7 días o menos, en este caso el incremento se eleva casi al 200 %. Son cifras a las que habrá que prestar especial atención y elementos sobre los que el presente PAE trabajará.

En qué actividades se contrata más. De nuevo son distintas ramas de servicios las que encabezan el “ranking” de actividades económicas en las que más contratos se han realizado en el último año, de mayo 2020 a mayo 2021; concretamente, actividades sanitarias, 2.011 contratos; hostelería y servicios de alojamiento, 1.986 contratos; servicios a empresas, 1.896 contratos; y la primera rama industrial dentro de este “listado”, la fabricación de vehículos de motor con 1.740 contrataciones. Datos que evidencian -como hemos dicho al inicio-, que la reactivación de la Comunidad Foral es una realidad (o similar) pero queda camino por recorrer, tal y como recoge el informe “Evolución del Empleo en Navarra. Mayo 2021”, todavía queda margen para la recuperación de niveles previos a la crisis. Un dato que el mismo informe destaca para evidenciar esa distancia que nos queda por recorrer; en mayo de 2021, a pesar de que se han formalizado un 13,2 % más de contratos que en el mismo periodo del año anterior, la cifra total se sitúa en 128.894 muy por debajo todavía de los 156.977 (-17,9 %) registrados en 2019.

La afiliación a la Seguridad Social. Para analizar el impacto en el empleo, los datos de afiliación a la Seguridad Social son clave. El mes de mayo registra 291.919 personas afiliadas a la S.S., 2.646 más que en el mes anterior, un +0,91 %; y en su comparativa anual se registran 9.342 personas afiliadas más lo que supone un incremento del 3,31 %. Quizá ésta sea una de las cifras más positivas, tal y como apunta el informe del Observatorio de la Realidad Social de Navarra mencionado con anterioridad; los niveles de empleo en este mes superan los niveles anteriores a la crisis. Un dato relevante en este sentido, el dato de mayo 2021 supone un 1,1 % de afiliaciones más que en febrero 2020, mes previo a la pandemia.

Este mes ha sido, tal y como se apunta en los distintos análisis, el cuarto mes consecutivo en el que se crea empleo además de manera importante. No obstante, si nos comparamos con la media del Estado, los índices tanto mensuales como anuales en Navarra son algo más bajos; a nivel estatal, el incremento mensual en mayo en afiliación a la Seguridad Social es de un 1,11 % y un 3,83 % de mayo 2020 a mayo 2021.

Otro elemento positivo, los contratos fijos discontinuos muestran por primera vez signos de “recuperación”; concretamente se ha producido un incremento del +12,7 % con respecto al mes de abril en este tipo de contratación hasta llegar a las 142.507 personas con este contrato.

El mismo informe “Evolución del empleo en Navarra 2021” nos advierte de que los últimos datos del mes de mayo, aunque son en general muy positivos (cifras en las que se une la caída importante del paro con la cifra máxima histórica de afiliaciones a la Seguridad Social), debemos tomar con cautela por distintas cuestiones sobre las que, además, las APE definidas en este Plan pretende abordar.

- En primer lugar hay que articular políticas que acompañen el impulso necesario para tener las cifras de desempleo que teníamos antes de la pandemia. Y es que uno de los objetivos clave de este Plan es la reducción del desempleo.

- Otro elemento central del PAE, la debilidad de determinados colectivos ante el mercado de trabajo, y tal y como literalmente indica el informe; “se afianza la idea de que el desempleo cada vez tiene un rostro más reconocible; mujer, inmigrante, relativamente joven y con escasa formación”. Grupos prioritarios de intervención sobre los que se han dirigido gran parte de las políticas aquí definidas.

- La incertidumbre de cómo van a evolucionar los ERTE bajo los que todavía en Navarra se cubren a 5.748 personas. En el informe se señala cómo una parte importante de ellas/os, sin determinar cuantitativamente el número, tendrán dificultades para reincorporarse a su actividad. En este sentido las políticas de Empleo han de ser un instrumento de utilidad en caso necesario.

- La mayor desigualdad que deja esta crisis, el incremento de la precaridad (en número y en condiciones objetivas, tal y como indica el informe), el incremento de los contratos parciales temporales, el significativo aumento de personas paradas de larga duración, el desempleo juvenil, el mayor desempleo para las mujeres y las personas con nacionalidad extranjera, etc.

Todo ello, tal y como se apunta, hace que las brechas, en sentido amplio, dentro del mercado laboral se hayan hecho más grandes y, además, la tendencia es ir en aumento. En este contexto la articulación de las Políticas Activas de Empleo, muy focalizada a los grupos y a las personas más afectadas, es ahora si cabe más necesario.

En el informe se concluye apuntando retos en el corto-medio plazo a los que el presente Plan pretende acompañar y, en algunos casos, incidir y actuar de manera directa:

1.

"Motivar a las personas y guiar con empatía el cambio social, empresarial y cultural. Ello va a exigir un modelo de liderazgo diferente, más resiliente y con mayor capacidad adaptativa."

2.

"El incremento de la flexibilidad laboral... La capacidad de combinar flexibilidad con seguridad y empleos atractivos pondrá en valor unas empresas sobre otras."

5.

"Potenciar la inclusión laboral y social de los colectivos que se están quedando atrás en el ritmo de los cambios."

7.

"La salud laboral y la promoción de la salud son las claves para afrontar el inevitable envejecimiento de la población... La pandemia impulsó a las empresas y a los consumidores a adoptar con rapidez nuevos comportamientos que probablemente se mantengan... El trabajo a distancia y las reuniones virtuales... El comercio electrónico y otras transacciones virtuales... Ello producirá migraciones de trabajo de unas profesiones y cualificaciones a otras que debieran ser acompañadas. Es evidente que estos cambios conductuales están teniendo una marcada influencia en cómo se están conformando las nuevas ocupaciones y cualificaciones."

3.

"Acabar con la creciente desigualdad a partir de modelos retributivos y salariales más justos, equilibrados."

6.

"La digitalización... es una demanda transversal a todos los puestos de trabajo y se convierte, además, en una vía de mayor productividad y de mayor facilidad en la conciliación... Los procesos de alfabetización digital tienen la doble vertiente de ganancia competitiva para las empresas y garantías de igualdad ante un mundo en permanente cambio."

4.

"Potenciar la inclusión laboral y social de los colectivos que se están quedando atrás en el ritmo de los cambios."

Sobre esta realidad cambiante es sobre la que articulamos el presente Plan de Políticas Activas de Empleo en coordinación con el resto de planes existentes en Navarra, a nivel estatal y europeo.

El contexto social y político debe impulsar un modelo de desarrollo socio-económico europeo alineado con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, el Plan Reactivar Navarra y los fondos NEXT Generation EU. Así, el objetivo principal de este Plan consiste en tratar de trabajar, de manera específica y prioritaria, con las personas, los sectores y las empresas en los que ha impactado la crisis sanitaria con una mayor virulencia desde la coordinación con las políticas europeas, estatales y autonómicas.

Objetivos transversales de las políticas activas de empleo.

El contexto actual hace necesario abordar dos objetivos importantes: uno inicial, relacionado directamente con los recursos económicos: HACER UN REFUERZO FINANCIERO DE LAS PAE EN NAVARRA. Como acabamos de exponer, el aumento del desempleo ha sido una de las consecuencias más graves, un desempleo que se espera que siga aumentando al menos durante los dos próximos años, ésta y otras consecuencias de las crisis sitúan a las PAE como un instrumento esencial. En este sentido, para hacer efectiva la priorización de estas políticas y el fortalecimiento del SNE-NL, desarrollo de la red pública como eje fundamental y vertebrador del servicio y su desarrollo, es necesario incrementar el presupuesto destinado a ellas, la inversión pública.

Y otro objetivo transversal relacionado con la estrategia global, el contenido y con el camino que deben seguir las PAE ES LA REORIENTACIÓN DE LAS MISMAS PARA LA TRANSFORMACIÓN DEL MODELO PRODUCTIVO. Se trata de reorientar y priorizar los servicios y programas que presta el SNE-NL en la medida de lo posible hacia sectores estratégicos que refuercen un modelo productivo sostenible con el medio ambiente, responsable socialmente, con empleos de calidad, actividades y puestos de trabajo relacionados con lo tecnológico y la innovación, las energías limpias, la economía circular, el sector de los cuidados, la digitalización de las actividades productivas, etc., en línea con lo marcado a nivel europeo. El objetivo que se persigue con este plan es, que los programas y servicios vinculados a las PAE se alineen con la transformación productiva que se pretende.

4.5.1.2. Evaluación del acuerdo de PAE 2017-2020

Un punto de partida necesario para la definición del Plan PAE 2021-2024 consiste en conocer el nivel de implementación y el “impacto” del Acuerdo PAE 2017-2020, el último marco de desarrollo de políticas activas en Navarra. En este acuerdo se establecieron 4 grandes objetivos generales de trabajo: Crear empleo, Mejorar la empleabilidad, Fomentar la inserción y la igualdad y la Calidad del empleo.

El primer “eje”, Creación de empleo, en el que se definieron 60 medidas concretas se han finalizado un 68,33 % de las mismas. La mayoría de las que están por finalizar están en proceso de realización; y únicamente hay dos medidas que no se han iniciado: la constitución de un foro de economía solidaria, y un programa social para el empleo juvenil.

El área que tiene todas las acciones en fase de desarrollo son las acciones contempladas dentro del objetivo específico: Mejora de la competitividad empresarial. Las 11 medidas incluidas están actualmente en fase de desarrollo.

El segundo eje, Mejora de la empleabilidad, contiene 44 medidas concretas de las cuales han finalizado un 65,9 %. Al igual que en el caso anterior, las medidas que no han finalizado están en proceso de ejecución. Solo hay una medida: “Programas cofinanciados con la Dirección General de Justicia para el colectivo de personas ex reclusas” que no se ha iniciado.

El tercer eje, Inserción e igualdad, incluye 55 medidas de las cuales han finalizado por completo casi un 57 %. Aquí, la mayoría de acciones que no han finalizado están en proceso. En este eje hay cuatro acciones que no se han iniciado: Programa de Garantía Juvenil-Programa de economía social para el empleo juvenil; Impulsar la realización de prácticas ligadas a Certificados de Profesionalidad en empresas en países de la UE (a través de programas Europeos); Optimización de la contratación de jóvenes menores de 30 años en Entidades Locales; y Nueva medida experimental para la contratación de personas en desempleo destinada a determinados trabajos auxiliares para la Administración Pública.



Acceso Nivel de implementación acuerdo PAE 2017-2020.
(Escanea o pulsa el código QR)

En el eje de Calidad en el empleo que incluye únicamente dos medidas, una ya está finalizada: potenciar un empleo más estable a través de las medidas de fomento de la contratación, y la otra en proceso de realización: organización de jornadas y seminarios y otras acciones de sensibilización.

Así haciendo un balance de toda la estrategia en su conjunto tenemos que el nivel de finalización de medidas es del 65 %, un 28,55 % están en proceso de ejecución y un 6,45 % no se han iniciado.

4.5.2. La transversalidad, “accesibilidad” y la coordinación con otros planes y estrategias de carácter global a nivel europeo y de la propia Comunidad Foral de Navarra

La transversalidad de género y la “accesibilidad”.

En todas las actuaciones contenidas en el Plan de Políticas Activas de Empleo se debe abordar de manera transversal y específica la igualdad de oportunidades. En este sentido, seguimos las directrices definidas por distintos marcos normativos a nivel estatal, autonómico y europeo: La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres** que apuesta por llevar a cabo políticas activas que de forma integral y coordinada superen los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad de oportunidades. 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 de la vida. Por último, hacemos alusión a la Directiva europea 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, como un marco idóneo y fundamental para garantizar la igualdad de oportunidad y la no discriminación por cualquier razón.

La igualdad se contempla, por tanto, desde la definición misma de las P.A.E, y en su evaluación y seguimiento.

La “**accesibilidad**” a los recursos, medidas y servicios de manera equilibrada y justa desde un punto de vista **territorial** pero también desde el punto de vista de las personas. Y es que, con este Plan debemos avanzar para hacer efectivo el derecho subjetivo a la promoción y formación profesional. Un derecho definido de manera específica en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 4.2.: “Los trabajadores tienen derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad”.

Así con este plan pretendemos que las medidas aseguren el acceso a las mismas a todas las personas en igualdad de condiciones, y en su caso, de manera preferencial a personas en situación de vulnerabilidad, personas en situación o riesgo de exclusión social, desempleadas/os de larga duración, personas con discapacidad, jóvenes, etc., aplicando a ello un criterio de equidad y justicia que nos permita equilibrar e “igualar” el contexto social y las desigualdades.

En sintonía con directrices europeas y con otras estrategias, planes y políticas de Navarra. Agenda 2030

Las PAE también han de integrarse con el resto de políticas, servicios, recursos y planes de Gobierno de Navarra. El empleo es un tema que se aborda de manera “transversal” en muchas otras políticas como las vinculadas a Educación, Bienestar Social, Desarrollo Económico y Social, etc., y planes como el Plan de Discapacidad 2019-2025, el Plan Estratégico de Inclusión de Navarra 2018-2021 y otros del Gobierno de Navarra, por lo que también para su desarrollo habrá que tener en cuenta estos espacios. Específicamente, en estos momentos, el Plan PAE deberá integrarse con el Plan Reactivar Navarra con el objetivo de paliar los efectos más invasivos de la actual crisis sanitaria en las personas, el tejido productivo y de servicios de la Comunidad Foral.

A nivel estatal, el Plan PAE ha de incardinarse con el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, la nueva Estrategia de Empleo y el futuro Real Decreto en materia de Políticas Activas de Empleo. A nivel europeo, ha de estar en sintonía con la agenda 2030 y, de cara a afrontar la actual situación, deberá alinearse con las medidas que se definan en el marco de los Fondos Next Generation EU.

No empezamos de cero, **continuamos un camino** que Navarra inició hace años en torno a distintos Planes de Empleo y con la última referencia en esta materia, la Estrategia de PAE 2017-2020.

4.5.3. Grupos prioritarios para el acuerdo de Políticas Activas de Empleo

Se establecen como grupos prioritarios para las medidas de este Plan de Políticas Activas de Empleo los siguientes:

- **Personas jóvenes**
- **Personas migrantes**
- **Personas con discapacidad**

- **Personas con Formación Básica o Bachiller**

- **Paradas/os de larga duración**

- **Personas en situación o riesgo de exclusión social**

- **Mujeres**
Especialmente aquellas que están desempleadas o han pasado a la "inactividad" laboral por cuidado de personas en la pandemia y aquellas pertenecientes a los sectores más castigados, servicios culturales y recreativos, alojamientos turísticos y hostelería.

4.5.4. Objetivos

Objetivos estratégicos y áreas de intervención.

Resulta imprescindible marcarnos de inicio unos objetivos estratégicos de trabajo, y las áreas en las que se han de abordar de manera específica cada uno de ellos, para posteriormente abordar el establecimiento de objetivos específicos, medidas concretas, indicadores y responsabilidades en su ejecución. **Definiendo así las PAE desde el inicio con una trazabilidad que permita su evaluación y seguimiento.**

Los objetivos estratégicos marcados y sus áreas de intervención son:

1. Crear más empleo de calidad y disminuir el desempleo en Navarra.

Áreas de intervención:

- Fomento del emprendimiento y el empleo autónomo.
- Fomento de la economía social.
- Fomento del empleo en la empresa; incentivos a la contratación de colectivos específicos.
- Creación de empleo de calidad en la contratación pública.
- Servicios a empresas. Acercamiento a las empresas.

3. Facilitar el empleo inclusivo y la igualdad de oportunidades.

Áreas de intervención:

- Fomento del empleo de personas con discapacidad.
- Fomento del empleo de personas con especiales dificultades de inserción.
- Impulso del Plan de Choque por el Empleo joven.
- Igualdad de oportunidades.

2. Mejorar la empleabilidad y potenciar la autonomía de las personas.

Áreas de intervención:

- Programas coordinados (orientación, formación, capacitación, seguimiento y acompañamiento a la inserción) e individualizados que pongan la orientación en el centro.
- Competencias Profesionales transversales y Formación Profesional para el Empleo.

4. Avanzar en la estrategia, evaluación y transformación digital de SNE-NL.

Áreas de intervención:

- Transformación Digital.
- Evaluación.
- Desarrollo de la estrategia general del SNE-NL.

5. Coordinar el Plan de Políticas Activas de Empleo con el resto de estrategias y políticas de Gobierno de Navarra.

Áreas de intervención:

- Coordinación entre políticas activas y políticas sociales.
- Coordinación en materia de Formación Profesional para el Empleo.
- Coordinación del plan de Políticas activas con otros planes y agentes.

Objetivos estratégicos, áreas, objetivos específicos, medidas, indicadores de evaluación y calendarización

Un objetivo de trabajo esencial de las PAE, en consonancia con las directrices y dictámenes europeos, es la evaluación, seguimiento y control. Para ello consideramos necesario abordar esta cuestión desde el inicio, desde el diseño mismo, relacionando los objetivos generales y las áreas, con objetivos específicos, medidas, indicadores, la calendarización y el establecimiento de responsabilidades.

No obstante, las PAE se construyen con el objetivo de ser un “instrumento vivo” que pueda ser modificado y/o adaptado, en su caso, en función de necesidades. En este sentido, la actual crisis sanitaria ha puesto de manifiesto esta necesidad de que planes y estrategias estén “vivos” y tengan capacidad de adaptarse a cualquier cambio.

Objetivo estratégico 1:
crear más empleo de
calidad y disminuir el
desempleo en Navarra.

Área de intervención 1. Fomento del emprendimiento y el empleo autónomo

OBJ.EST.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
O.E.1.1.1.	Continuar fomentando el emprendimiento y la iniciativa empresarial, mejorando la red y la cartera de servicios de emprendimiento de Navarra.	<ul style="list-style-type: none"> Mejora y simplificación de la gestión de la web www.navarraemprende.com de cara a las personas usuarias y hacer mayor difusión de la misma. Elaboración y difusión de la "Cartera de Servicios de Emprendimiento" para toda la Comunidad Foral de Navarra. Difusión específica entre los centros de FP de Navarra y el ámbito universitario.
O.E.1.1.2.	Priorizar y agilizar los servicios de emprendimiento dirigidos a personas afectadas por el Covid-19.	<ul style="list-style-type: none"> Priorización de todos los servicios de emprendimiento para estos colectivos.
O.E.1.1.3.	Dignificar, poner en valor y fomentar la cultura del emprendimiento entre la ciudadanía, especialmente, entre las/os jóvenes y las personas con especiales dificultades de inserción.	<ul style="list-style-type: none"> Acciones de sensibilización y pre-emprendimiento especialmente adaptadas a las necesidades de las personas. Campaña de difusión para poner en valor el trabajo autónomo como una salida laboral, poniendo de manifiesto sus ventajas y valores añadidos.
O.E.1.1.4.	Incrementar las empresas y los puestos de trabajo a través del impulso del emprendimiento.	<ul style="list-style-type: none"> Servicio de asesoramiento, información, apoyo y acompañamiento a personas emprendedoras. Subvenciones a la promoción y consolidación del emprendimiento y el trabajo autónomo. Fomento del uso de la capitalización del desempleo.
O.E.1.1.5.	Incrementar el número de empresas "consolidadas" creadas por emprendedores.	<ul style="list-style-type: none"> Potenciación y mejora del servicio de acompañamiento de negocios de emprendedores durante la fase de implantación y consolidación, especialmente entre las personas jóvenes y las personas con más dificultades de inserción. Creación y puesta en marcha de instrumentos de testaje antes de la creación de la empresa.

- Definición y aplicación de un sistema de detección de necesidades de emprendimiento e implicación de todos los agentes clave. Seguimiento del sistema a través de reuniones de coordinación entre SNE-NL y las entidades que en Navarra trabajan el emprendimiento.

- Definición y puesta en marcha de un proyecto DE MENTORAS/ES EN RED.

- Creación de foros de emprendedores para conocerse, fomentar el asociacionismo, la cooperación y la generación de redes de colaboración.

OBJ. EST.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
O.E.1.1.6.	Desarrollar las competencias de emprendimiento en las personas trabajadoras y traslado del emprendimiento-trabajo por cuenta propia como una vía más de acceso al mercado de trabajo. Transversalización del emprendimiento en el trabajo de orientación laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Continuación y "mejora", desde la simplificación y la flexibilidad de la oferta formativa, para capacitar a nuevos profesionales para crear, desarrollar y gestionar empresas dentro de los servicios de orientación y emprendimiento. • Creación de un sistema de detección de necesidades formativas, diseño, planificación y difusión de la oferta formativa conjuntamente con los agentes clave: asociaciones profesionales del empleo autónomo, EELL, consorcios, asociaciones empresariales, etc.
O.E.1.1.7.	Mejorar la coordinación de las acciones de emprendimiento de la Comunidad Foral de Navarra a nivel local para evitar la despoblación y favorecer el desarrollo económico de las zonas.	<ul style="list-style-type: none"> • Creación un grupo motor de coordinación de las acciones de emprendimiento contempladas en los planes de desarrollo económico comarcales.
O.E.1.1.8.	Facilitar la conciliación laboral, personal y familiar de las personas autónomas.	<ul style="list-style-type: none"> • Ayudas para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las personas autónomas.
O.E.1.1.9.	Ayudas a las/os emprendedoras/es.	<ul style="list-style-type: none"> • Ayudas a las inversiones y a la contratación.
O.E.1.1.10.	Garantizar la calidad en el empleo de los puestos de trabajo creados fruto de las medidas de emprendimiento y trabajo autónomo.	<ul style="list-style-type: none"> • Criterios y cláusulas de calidad en el empleo en las subvenciones, evaluación y seguimiento de los mismos.

Área de intervención 2. Fomento de la economía social

OBJ.EST.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
O.E.1.2.1.	Incrementar el número de personas socias trabajadoras en las Cooperativas de Trabajo Asociado y Sociedades Laborales.	<ul style="list-style-type: none"> Fomento de la entrada de personas socias trabajadoras en las Cooperativas de Trabajo Asociado y Sociedades Laborales. Fomento del crecimiento de las Cooperativas de Trabajo Asociado y Sociedades Laborales a través de la incorporación de nuevas personas socias trabajadoras.
O.E.1.2.2.	Incrementar el número de Cooperativas de Trabajo Asociado y Sociedades Laborales.	<ul style="list-style-type: none"> Fomento de la creación de nuevas Cooperativas de Trabajo Asociado y Sociedades laborales.
O.E.1.2.3.	Favorecer la creación, consolidación y mejora de la competitividad de las Cooperativas de Trabajo Asociado y Sociedades Laborales, haciendo especial hincapié en zonas rurales.	<ul style="list-style-type: none"> Apoyo al asesoramiento y a las inversiones de las Cooperativas de Trabajo Asociado y Sociedades Laborales para la creación, consolidación y mejora de su competitividad, haciendo especial hincapié en las zonas rurales.
O.E.1.2.4.	Mejorar la cualificación y el desarrollo de competencias profesionales en las empresas de Economía Social.	<ul style="list-style-type: none"> Análisis de necesidades formativas de las empresas de Economía social. Diseño, gestión y ejecución de acciones formativas específicas para personas trabajadoras de empresas de Economía Social y a personas desempleadas encaminadas a la incorporación a este tipo de empresas
O.E.1.2.5.	Fomentar la Economía Social como modelo de emprendimiento y como modelo empresarial.	<ul style="list-style-type: none"> Acciones de sensibilización y promoción de la Economía Social hacia el ecosistema emprendedor y el tejido empresarial de la Economía Social.

OBJ. EST.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
O.E.1.2.6.	Garantizar la calidad en el empleo de los puestos de trabajo creados fruto de las medidas de fomento del empleo en la Economía Social.	• Criterios y cláusulas de calidad en el empleo y seguimiento de los mismos.
O.E.1.2.7.	Evitar cierres de empresas, especialmente afectadas por el Covid-19, a través de su reconversión en empresas de Economía Social.	• Servicios de información y asesoramiento. Colaboración con asociaciones y entidades.

Área de intervención 3. Fomento del empleo en la empresa incentivos a la contratación de colectivos específicos

OBJ.EST.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
O.E.1.3.1	Incrementar las contrataciones estables de empleo joven.	<ul style="list-style-type: none"> Incentivos a la contratación de jóvenes, potenciando especialmente la incorporaciones de mujeres en puestos STEM.
O.E.1.3.2	Incrementar las contrataciones estables de mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> Fomento de la contratación de mujeres en sectores donde están subrepresentadas Fomento de la contratación de mujeres especialmente afectadas por la crisis sanitaria, provenientes de sectores como la hostelería, el comercio y las industrias culturales y recreativas. Incentivar en mayor medida los incentivos a la contratación de mujeres en los grupos en los que están más afectadas por el desempleo.
O.E.1.3.3	Incrementar las contrataciones estables de personas paradas de larga duración mayores de 45 años.	<ul style="list-style-type: none"> Incentivos a la contratación de personas desempleadas de larga duración mayores de 45 años y aquellas/os afectadas/os especialmente por la pandemia. Incentivar en mayor medida los incentivos a la contratación de mujeres en los grupos en los que están más afectadas por el desempleo.
O.E.1.3.4.	Incrementar las contrataciones estables de personas en situación de vulnerabilidad, incentivando, en mayor medida, la contratación de jóvenes y mujeres en zonas rurales.	<ul style="list-style-type: none"> Incentivos a la contratación de EELL dirigidos a colectivos especialmente vulnerables: jóvenes, DLD, perceptores de RG, etc.
O.E.1.3.5	Incrementar las contrataciones estables de personas con Estudios Básicos y/o Bachiller.	<ul style="list-style-type: none"> Incentivos a la contratación de personas sin Formación Profesional para el Empleo.
O.E.1.3.6.	Incrementar las contrataciones estables de personas con discapacidad en las empresas ordinarias.	<ul style="list-style-type: none"> Incentivos a la contratación de personas con discapacidad en la empresa.

OBJ.EST	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
O.E.1.3.7.	Aumentar la utilización de los incentivos a contratación por parte de la PYME de zona.	<ul style="list-style-type: none">• Campaña de difusión entre las PYMEs navarras, especialmente de zona, dando a conocer todos los incentivos a la contratación existentes en el SNE-NL.• Decálogo de mínimos para garantizar la calidad en el empleo generado. Bases de lo que se va a incentivar y cómo.• Criterios y cláusulas de calidad en el empleo y seguimiento de los mismos.
O.E.1.3.8.	Asegurar de manera general el empleo de calidad, estable y sostenible generado a través de los incentivos a la contratación.	<ul style="list-style-type: none">• Revisión de los incentivos a la contratación para fomentar la estabilidad y la calidad en el empleo.

Área de intervención 4. Creación de empleo de calidad en la contratación pública

OBJ.EST.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
O.E.1.4.1.	Evaluación del cumplimiento de la reserva de contratos.	<ul style="list-style-type: none"> Definición de un sistema de seguimiento y control de la reserva de contratos de Gobierno de Navarra y de los principales Ayuntamientos de Navarra. Realización de controles anuales sobre el cumplimiento de la reserva de contratos en toda la contratación pública y de los principales Ayuntamientos de Navarra.
O.E.1.4.2.	Aumentar la contratación por parte de la Administración y de las empresas de personas con discapacidad.	<ul style="list-style-type: none"> Realizar sesiones de información y sensibilización hacia la contratación de personas con discapacidad dentro de los cursos de formación a profesionales que trabajan el empleo y la licitación pública.
O.E.1.4.3.	Evaluar el impacto de las cláusulas sociales en la creación de empleo de calidad para colectivos vulnerables en la Administración Pública.	<ul style="list-style-type: none"> Diseñar y/o impulsar a través de un observatorio la realización de evaluaciones de "contabilidad" social para medir el impacto en la reserva de contratos y en las cláusulas sociales en los concursos públicos.
O.E.1.4.4.	Incrementar la contratación de colectivos en situación de vulnerabilidad y/o dificultades de inserción en la contratación pública. Incremento de la creación de cláusulas sociales en la contratación pública.	<ul style="list-style-type: none"> Definición de una GUÍA DE RECOMENDACIONES de criterios en la contratación pública y para los concursos públicos. Difusión de los mismos entre todas las áreas y Administraciones que operan contrataciones en Navarra, que la variable económica no sea prioritaria, valorar el salario medio de las empresas que acceden, primar el cumplimiento de los objetivos de Desarrollo sostenible, establecer recomendaciones sobre límites a la subcontratación y subrogación, potenciar el reparto de trabajo, etc.
O.E.1.4.5.	Fomentar la participación de Pymes, el empleo de calidad y la creación de empleo en zonas rurales a través de la contratación pública y los concursos públicos.	<ul style="list-style-type: none"> Definición e impartición de cursos de formación dirigidos a profesionales que definan procedimientos para la licitación pública y pliegos para la contratación pública. Impulso de la colaboración entre empresas para el acceso a los concursos de contratación pública. Difusión de los concursos públicos entre el tejido empresarial navarro especialmente entre las PYMES. Colaboración con las Entidades Locales para favorecer la creación de empleo de calidad en la contratación pública.

Área de intervención 5. Servicios a empresas. Acercamiento a la empresas

OBJ.EST.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
O.E.1.5.1.	Mejorar la calidad de los servicios a empresas y ampliar el servicio de intermediación con empresas y, específicamente, la comunicación de las empresas con el SNE-NL.	<ul style="list-style-type: none"> • Redefinición del modelo de servicios a empresas para facilitar más y mejores intermediaciones y mejorar la relación con empresas, especialmente PYMEs, diferenciando actividades y zonas. • Simplificación de los procesos y los procedimientos. • Plan de acción, transformación y potenciación pública para alcanzar dicho objetivo. • Mejora de la comunicación del SNE-NL en general y de la Agencia de Empresas del SNE-NL en particular con las empresas de Navarra <ul style="list-style-type: none"> • Inclusión de la prospección a empresas en los equipos del SNE-NL para detectar necesidades formativas, de empleo y dar a conocer la cartera de servicios del SNE-NL, la formación para el empleo, los Certificados de Profesionalidad, etc. • Seguimiento y evaluación de los servicios a empresas, medición de las interacciones entre la parte pública y las empresas, etc.
O.E.1.5.2.	Visibilizar y dar a conocer a SNE-NL como instrumento de utilidad para empresas. Aumentar el número de empresas que conocen y utilizan los servicios de SNE-NL.	<ul style="list-style-type: none"> • Generación de redes y canales de comunicación efectivas y útiles de cara a las empresas y a las personas usuarias.
O.E.1.5.3.	Impulsar la colaboración con empresas como apuesta estratégica para el acercamiento del SNE-NL a las empresas y viceversa.	<ul style="list-style-type: none"> • Fomento de la colaboración con asociaciones empresariales, agentes clave, clúster, colegios profesionales, etc. para difundir la cartera de servicios de SNE-NL. • Simplificación y mejora de los procesos de intermediación con empresas y desarrollo de aplicativos informáticos. • Definición, puesta en práctica de un nuevo modelo de prospección de empresas.

Objetivo estratégico 2:
mejorar la empleabilidad
y potenciar la autonomía
de las personas.

Área de intervención 1. Programas coordinados (orientación, formación, capacitación, seguimiento y acompañamiento a la inserción) e individualizados que pongan la orientación en el centro

OBJ.EST.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
O.E.2.1.1.	Mejorar e impulsar el modelo de orientación profesional a lo largo de la vida situando a éste en el centro de las PAE.	<ul style="list-style-type: none"> • Impulso y fortalecimiento del sistema de orientación propio del SNE-NL (Red pública de orientación). Ampliar plantilla de orientadoras del SNE-NL y, ampliar y desarrollar los servicios de orientación impartidos directamente por el SNE-NL. • Fomento de la individualización de los procesos y las "respuestas" a través de itinerarios individualizados que potencien la autonomía de las personas haciendo hincapié en los grupos con más dificultades. • Transversalización del emprendimiento en la orientación; sensibilización, trabajo con referentes, apoyo a la identificación de proyectos individuales y colectivos, etc. • Explotación de la base de datos "orientasare" para la determinación de perfiles mayoritarios, diseñar acciones "ad hoc", dimensionar correctamente las PAE, y poder trabajar de manera proactiva. • Participación de la orientación en la definición del resto de las PAE. • Diseño e impulso en la orientación de acciones de impacto directo en las competencias profesionales y personales accesibles digitalmente que permitan una mejora inmediata de la carta curricular. <ul style="list-style-type: none"> • Mejora, adaptación y estabilización de la plantilla de profesiones de la orientación laboral. • Formación y jornadas de trabajo dirigidas a profesionales con un enfoque sectorial para la mejora y adaptación continua de su cualificación. • Mejora y desarrollo de nuevas herramientas-soportes para la orientación: herramientas de perfilado, matriz de familias profesionales, catálogo de ocupaciones, etc. • Trabajo con empresas y asociaciones empresariales a nivel sectorial y territorial para la definición de itinerarios de empleabilidad para puestos de difícil cobertura y/o de nueva creación. • Acuerdo con el Observatorio de la Realidad Social para la elaboración de informes de empleo útiles para profesionales de la orientación como los estudios de nuevas ocupaciones, demandas formativas por sectores productivos, etc. • Fomento de la elección de las mujeres en cursos, titulaciones, certificados de especialidades STEM, electrónica, fabricación mecánica, programación, etc., como vía de acceso para su reincorporación al mercado laboral.
O.E.2.1.2.	Fortalecer la estructura y la Red de Orientación de Navarra.	<ul style="list-style-type: none"> • Mejora y coordinación en el uso de "orientasare". • Mejora de la orientación y de metodologías de trabajo con perspectiva de género. • Protocolo de coordinación del trabajo entre profesionales del SNE-NL y entidades colaboradoras para seguir criterios comunes. <ul style="list-style-type: none"> • Difusión entre la ciudadanía en general, de la cartera de servicios de orientación y las entidades que componen la Red de Orientación y generar espacios para la transferencia de conocimiento entre el ámbito empresarial y todo el personal técnico orientador. (OBJETIVO 5) • Generación de espacios de trabajo con todas las entidades y agentes que trabajan en el marco de la orientación.

OBJ.EST	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
O.E.2.1.3.	Impulsar dentro de la Cartera de servicios de SNE-NL la orientación profesional a personas trabajadoras en activo.	<ul style="list-style-type: none">• Reforzar y desarrollar el Servicio de orientación a trabajadoras/es dentro de la cartera de servicios de SNE-NL, atendiendo especialmente los temas de recualificación, desarrollo profesional, acreditación de la experiencia, itinerarios de capacitación para la mejora de la empleabilidad, etc, con metodologías específicas. <p>* Este objetivo y esta medida son de carácter general e incluyen al resto de objetivos y medidas que se describen a continuación.</p>

Área de intervención 2. Competencias profesionales transversales y formación profesional para el empleo

OBJ. EST.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
O.E.2.2.1.	Mejorar la empleabilidad extendiendo la formación al conjunto de la población trabajadora, desempleada y ocupada, impulsando el aprendizaje permanente e impulsando la participación de las/os trabajadoras/es, especialmente aquellas personas con escaso nivel formativo, en situación o riesgo de exclusión social, migrantes y paradas/os de larga duración.	<ul style="list-style-type: none"> Adaptación y mejora de todo el sistema de formación y capacitación
O.E.2.2.2.	Planificar y diseñar la formación en función de las demandas y necesidades, con una perspectiva territorial de manera que se obtenga un mayor impacto directo en el empleo.	<ul style="list-style-type: none"> Diseño de acciones formativas en función a necesidades concretas detectadas, optimizando y racionalizando la oferta formativa, atendiendo a las necesidades sectoriales y territoriales. (Acuerdo con el Observatorio de la Realidad Social). Formación dirigida a sectores y profesionales especialmente azotados por la crisis. Formación en "ámbitos estratégicos", sectores vectores de la S3 y especialidades STEM. Relanzamiento e impulso de los oficios tradicionales. Formación en oficios tradicionales (soldadura, fontanería, encofrado, conductoras/es, etc.). Formación en competencias transversales, habilidades sociales, competencias emprendedoras, cooperación, etc. Plan de Choque y extensión de competencias digitales a la población trabajadora navarra. Formación relacionada con el liderazgo y la gestión de personas. Formación en competencias lingüísticas, en idiomas comunitarios (inglés, francés, alemán, etc.) para la mejora de la empleabilidad, facilitando la acreditación de niveles en el marco común europeo de referencia, y en programas formativos de la competencia lingüística en Euskera. Avanzar en la incorporación de la modalidad dual en programas de formación para el empleo; impulso de la formación con compromiso de contratación; contratos de formación y aprendizaje, y cualquier modalidad de puesta en práctica de los conocimientos adquiridos en la empresa como puente a la inserción final en el mercado laboral. Metodologías que combinen formación y consultoría. Incorporará métodos que combinen formación y consultoría.

OBJ. EST.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
O.E.2.2.3.	Mejorar los niveles y la calidad de la ejecución.	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor flexibilización y adaptación de las convocatorias de formación. • Mayor simplificación de procesos y gestión de la FPE, mejora de su operatividad y mayor capacidad de adaptación a la realidad socio laboral. • Promoción del uso efectivo del derecho individual a la formación. • Flexibilización de las condiciones a cumplir en la oferta formativa en zonas. Facilitar más volumen de formación en zonas rurales. • Impulso de la formación en la PYME: Apoyo a las empresas, especialmente a las PYMEs para utilizar los fondos de Formación; generar proyectos para gestionar fondos de formación y/o realizar diagnósticos de necesidades formativas. Impulso de la utilización del crédito de formación por parte de las empresas, especialmente por las PYMEs. Coordinación y colaboración con la delegación de FUNDAE en Navarra. <ul style="list-style-type: none"> • Diseño de PAE dirigidas a recualificar profesionales para ocupar puestos de difícil cobertura en empresas de zona. • Medidas para facilitar el desarrollo de acciones formativas en entornos de trabajo u otros espacios cuando no puedan ser desarrollados en aulas. • Combinación de acciones formativas del Catálogo con acciones formativas fuera de Catálogo vinculado a necesidades de los sectores y zonas. • Apoyo a los centros que imparten FPE, su adaptación a los nuevas necesidades y, específicamente, al desarrollo y exigencias de la formación on line.
O.E.2.2.4.	Mejorar el alcance, extendiendo la formación a todos los territorios y a todos los grupos.	<ul style="list-style-type: none"> • Priorización de la participación de personas especialmente afectadas por la pandemia en la oferta formativa. • Programas de recualificación profesional de trabajadoras/es en desempleo en sectores con gran impacto de la crisis. • Medidas de extensión de la formación para el empleo a todos los grupos garantizando la igualdad de oportunidades desde el acceso mismo. Adaptación de metodologías, condiciones, horarios, acciones de sensibilización, etc. • Mejora de los niveles de cualificación de los grupos con mayor necesidad: jóvenes, paradas/os de larga duración, personas sin FPE, migrantes, personas en situación o riesgo de exclusión social, etc. • Impulso de los programas mixtos de formación y empleo. • Impulso de la participación de mujeres en formación vinculada a sectores donde está infrarrepresentada. Formación con compromiso de contratación de mujeres donde están subrepresentadas. • Flexibilidad en relación con metodologías y herramientas en la oferta formativa. <ul style="list-style-type: none"> • Avance en el desarrollo de proyectos singulares vinculados a necesidades sectoriales o empresariales y con impacto directo en el empleo. • Identificación, análisis e introducción de nuevas metodologías formativas: Proyectos de mentoring vinculados a la formación, coaching, gamificación, etc. • Optimización y racionalización de la oferta formativa atendiendo a las necesidades territoriales. • Creación de espacios de formación transversal en todas las zonas y comarcas de Navarra para dar cobertura a trabajadoras/es y empresas. • Evaluación y medición del impacto obtenido por la participación en la formación tanto para la mejora de competencias personales como para la evaluación en puesto (Objetivo4). • Ampliación y desarrollo de los servicios de formación impartidos directamente por el SNE-NL.

Objetivo estratégico 3: Facilitar el empleo inclusivo y la igualdad de oportunidades.

Área de intervención 1. Fomento del empleo de personas con discapacidad

OBJ.EST.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
O.E.3.1.1.	Impulsar la activación, orientación e inserción de las personas con discapacidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio de orientación, activación e inserción especializado para las personas con discapacidad. • Integración del Plan de Discapacidad de Navarra en el presente plan PAE. (objetivo 5) • Colaboración entre las entidades responsables de realizar los procesos de orientación y los Centros Especiales de Empleo (CEE).
O.E.3.1.2	Mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad.	<ul style="list-style-type: none"> • (*) Impulso de programas de empleo inclusivo para personas con discapacidad. • Formación específica para personas con discapacidad y adaptación de metodologías dentro de la formación ordinaria. • Formación en competencias digitales básicas, STEM y oficios. <p>* La meta siempre es priorizar su incorporación en el mercado de trabajo y de manera prioritaria dentro la empresa ordinaria.</p>
O.E.3.1.3.	Impulsar el desarrollo de un empleo de calidad en el mercado de trabajo protegido para las personas con discapacidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Fomento del empleo y la calidad del mismo en los CEE; complemento 25 % salarios SMI para especiales dificultades. • Promoción, seguimiento, evaluación de la reserva de contratos. (objetivo 1). • Favorecer la consolidación y el crecimiento de los CEE sin ánimo de lucro.
O.E.3.1.4.	Reforzar la inclusión laboral de calidad de las personas con discapacidad en el mercado ordinario: fomento de las medidas de tránsito en los recursos de empleo.	<ul style="list-style-type: none"> • Incentivos a la contratación de personas con discapacidad. (objetivo 1). • Mejora del control y seguimiento de las situaciones de excepcionalidad y adopción de medidas alternativas por parte de las empresas. • Coordinación de los servicios de integración laboral de los Centros Especiales de Empleo en su relación con las empresas- mercado ordinario. • Realización de campañas de información y sensibilización para fomentar la contratación de las personas con discapacidad en el mercado ordinario. • Fomento en el acompañamiento en el empleo para personas con discapacidad. • Medidas de apoyo al trabajo autónomo para personas con discapacidad (objetivo 1). • Fomento y apoyo de programas que trabajen desde el empleo con apoyo en el mercado ordinario tanto en su adaptación al puesto como en el mantenimiento de dicho empleo. • Incentivos a la transformación de contratos temporales de trabajadores con discapacidad en empresa ordinaria. • Financiación para la adaptación de puestos de trabajo.

Área de intervención 2. Fomento del empleo de personas con especiales dificultades de inserción

OBJ. EST.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
O.E.3.2.1.	Priorizar la cartera de servicios de SNE-NL para las personas con especiales dificultades de inserción.	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis y adaptación de todos los programas y servicios a estos colectivos. • Priorización de la cartera de servicios de SNE-NL para las personas con especiales dificultades de inserción.
O.E.3.2.2.	Impulsar la activación y orientación de las personas con especiales dificultades de inserción.	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio de orientación y activación para el empleo específico para personas en situación o riesgo de exclusión social • Transferencia del ERSISI-programa AUNA para toda Navarra: itinerarios específicos para cada persona. Se trata de aprovechar estos proyectos para articular itinerarios individualizados "ad hoc" para personas en situación o riesgo de exclusión social. • Refuerzo y mejora de la coordinación con el Departamento de Políticas Migratorias y Justicia, Extranjería y todos los agentes que trabajan en Navarra con migrantes. Trabajar de manera coordinada con el objetivo de ofrecer un servicio integral, individualizado y personalizado a las personas migrantes que dé respuesta a sus necesidades independientemente de que ámbito u área sean éstas. • Reforzar la calidad de la orientación a personas migrantes en temas como la homologación de títulos e información sobre recursos y servicios específicos para el colectivo. El objetivo es trabajar una orientación adaptada a personas migrantes, focalizando la atención en aspectos que les afectan especialmente, como la homologación de títulos, información sobre recursos de vivienda y/o servicios en esta materia, conocimiento normativo sobre el mercado de trabajo, etc.
O.E.3.2.3.	Mejorar la empleabilidad de las personas con especiales dificultades de inserción.	<ul style="list-style-type: none"> • Refuerzo de los programas de alta intensidad para personas con especiales dificultades de inserción (Programas de Empleo Inclusivo). • Promoción de la adquisición de competencias transversales y competencias prelaborales, especialmente las digitales facilitando su "accesibilidad" en todos los sentidos. • Formación específica para personas en situación de vulnerabilidad para el aprendizaje de un "oficio" (Objetivo 2). • Acciones de formación en competencias lingüísticas de castellano para migrantes. El objetivo es abordar la mejora de su empleabilidad desde aquellos elementos prioritarios e iniciales, como puede ser el idioma, para a partir de ahí trabajar itinerarios de empleabilidad adaptados. • Facilitar la accesibilidad para la adquisición de competencias (becas, flexibilidad de la formación, equipaciones, etc.)

OBJ. EST.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	
O.E.3.2.4.	Fomentar la incorporación al empleo protegido de las personas en situación de vulnerabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Fomento de la creación de empresas de inserción. • Favorecer la consolidación, el crecimiento y la calidad en el empleo de las empresas de inserción sociolaboral; ayudas a las inversiones, recursos técnicos, salarios y S.S. • Evaluación del cumplimiento de la Ley de contratos públicos y la reserva de mercado del 6%, conjuntamente a EIS y CEE (Objetivo 1). • Mejora de la calidad de los itinerarios personalizados de inserción de las EIS. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fomento del empleo de calidad de las personas en situación o riesgo de exclusión social a través de EIS • Mejora de la incorporación al empleo de calidad de las personas vulnerables a través de entidades locales.
O.E.3.2.5.	Fomentar la incorporación al empleo ordinario de las personas en situación de vulnerabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Incentivos al empleo de calidad de personas en situación de vulnerabilidad (objetivo 1) y apoyo para favorecer la consolidación de estos empleos. El objetivo, en todos los casos, es direccionar los incentivos de empleo buscando un empleo de calidad para estos colectivos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de programas piloto de fomento del empleo de calidad en servicios de atención a la persona. Avanzar en proyectos que aborden la calidad del empleo en el sector de los servicios de atención a personas. Dignificar un sector en una doble dirección, la/el empleado/a y el/la perceptor/a del servicio.
O.E.3.2.6.	Fomentar el emprendimiento inclusivo.	<ul style="list-style-type: none"> • Programa piloto de emprendimiento inclusivo (personas en situación o riesgo de exclusión social). Se trata de abordar programas de emprendimiento con personas en riesgo de exclusión que con un apoyo adaptado y específico, pudieran trabajar por cuenta ajena dentro de sectores con potencial desarrollo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptación de recursos y herramientas para el emprendimiento en estos colectivos.
O.E.3.2.7.	Mejorar la coordinación y cooperación entre Departamentos y áreas implicadas (Educa-ción, Empleo, Servicios Sociales, Entidades Locales, etc.) para la mejora de la atención y seguimiento a las personas más vulnerables.	<ul style="list-style-type: none"> • Espacios de coordinación y trabajo conjunto para mejorar la atención a colectivos más vulnerables, personas en situación o riesgo de exclusión social y a personas migrantes (S.S., Empleo, etc.). (objetivo 5). Todo ello para ofrecer al usuario un servicio integral adaptado a sus necesidades. 	

Área de intervención 3. Impulsar el Plan de Choque por el Empleo joven

OBJ.EST.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
O.E.3.3.1.	Incrementar y mejorar el uso de los servicios de orientación e itinerarios personalizados de empleo entre las/los jóvenes.	<ul style="list-style-type: none"> • Campaña de información y difusión de la cartera de servicios entre centros educativos y agentes clave que trabajan con personas jóvenes. • Visibilizar los servicios de empleo para jóvenes, haciendo especial hincapié en el servicio de orientación laboral. Se trata de que las/os jóvenes hagan un mayor uso del servicio de orientación laboral y sientan dicho espacio como un espacio para jóvenes adaptado a sus necesidades. • Diseño y puesta en marcha de un programa para la vinculación de la orientación laboral de FP y Universidades con la Orientación Profesional para el empleo del SNE-NL y el abordaje del servicio de emprendimiento a jóvenes de manera coordinada con las universidades y centros de FP. (Objetivo 5). • Análisis de las personas jóvenes inscritas como demandantes de empleo que no estén en el Programa de Garantía Juvenil: analizar su disponibilidad para el empleo. • Aumento del número de jóvenes que se registran en Garantía Juvenil y avanzar para poder cumplir con la recomendación europea: que cada joven pueda recibir una oferta en un periodo de cuatro meses a partir de su inscripción. <ul style="list-style-type: none"> • Refuerzo de la orientación profesional dirigida a las/los jóvenes desde el servicio público con perspectiva territorial. Un objetivo importante de trabajo en este sentido es posibilitar que personas jóvenes se puedan emplear en sus municipios y zonas como elemento prioritario para el futuro desarrollo de las zonas rurales de Navarra. • Promoción de las lanzaderas de empleo para jóvenes. • Acciones de orientación-información laboral "on line" dirigidas a jóvenes que están trabajando fuera de Navarra. Orientación laboral para la retención, mantenimiento y retorno del talento. Vinculación al programa "Next"; retorno del talento. • Fomentar la movilidad laboral europea entre las/os jóvenes: programa EURES.
O.E.3.3.2.	Mejorar la cualificación del colectivo joven para su adaptación a las necesidades del mercado de trabajo atendiendo especialmente a las personas jóvenes en situación de vulnerabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Recualificación de jóvenes hacia especialidades STEM haciendo especial hincapié en las mujeres con perspectiva territorial. • Recualificación de jóvenes hacia oficios tradicionales con demanda en el mercado de trabajo con perspectiva territorial. • Desarrollo de las competencias transversales en las personas jóvenes: digitales, lingüísticas, personales, etc. vinculado a las necesidades de las zonas. De nuevo se trata de aplicar la perspectiva territorial de vinculación de las personas jóvenes al territorio. • Impulso y desarrollo de la formación con compromiso de contratación. • Programas mixtos y de segunda oportunidad para jóvenes, especialmente adaptados para jóvenes sin formación profesional específica y en situación o riesgo de exclusión social. Vinculación a itinerarios personalizados: cata de oficios, escuela de aprendices, contratos de formación-aprendizaje, formación con compromiso de contratación. <ul style="list-style-type: none"> • Acciones para el retorno al sistema formativo de jóvenes sin Formación Profesional Específica. (objetivo 5) • Potenciación de Escuelas Taller: Priorizar zonas, proyectos de desarrollo sostenible, etc. y eliminación de la brecha de género. • Incentivos a la contratación de personas jóvenes como investigadores. (Objetivo 1). • Fomento del desarrollo de perfiles profesionales mixtos, polivalencia, entre las/os jóvenes para mejorar su empleabilidad. (Objetivo 2).

OBJ. EST.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
O.E.3.3.3.	Mejorar la inserción de las personas jóvenes haciendo especial hincapié en aquellos colectivos con más dificultad de permanencia o de acceso al empleo.	<ul style="list-style-type: none">• Análisis, mejora, seguimiento y evaluación de las Prácticas no Laborales (Objetivo 1).• Fomento de la contratación estable de menores de 30 años en entidades locales. (Objetivo 1).• Fomento de los incentivos a la contratación estable de jóvenes (objetivo 1).• Fomento de los contratos en prácticas y de la Formación Profesional Dual por medio del contrato para la formación y el aprendizaje.• Proyectos de mentoring en empresas con jóvenes para el apoyo para la adquisición de competencias digitales de la plantilla de más edad: jóvenes como impulsores de la transformación digital en las empresas.• Fomento del contrato de relevo.• Acciones para facilitar las prácticas de jóvenes fuera de Navarra.• Aumento de la intermediación pública del SNE-NL haciendo especial hincapié en el colectivo joven. (Objetivo 1).
O.E.3.3.4.	Impulsar el emprendimiento joven.	<ul style="list-style-type: none">• Fomento del emprendimiento joven, especialmente en las zonas rurales, vinculado a las necesidades del territorio, emprendimiento social, innovación social, modelos de negocio digital, etc. (Objetivo 1).

Área de intervención 4. Igualdad de oportunidades

OBJ.EST.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
O.E.3.4.1.	Aplicar la transversalidad de género al conjunto de políticas activas de empleo.	<ul style="list-style-type: none"> • Transversalidad de género en todo el plan. Incluir indicadores de impacto de género para cada medida contemplada. (objetivo 4) • Coordinación del trabajo con el INAI. (Objetivo 5). • Formación en materia de igualdad y políticas activas de empleo a todos los agentes implicados en el plan. • Evaluación del impacto de género dentro del sistema de evaluación y seguimiento de las PAE. <ul style="list-style-type: none"> • Incorporación de indicadores de género sobre el uso de la cartera de servicios del SNE-NL. • Revisión de toda la cartera de servicios de SNE-NL para comprobar el cumplimiento con la transversalidad de género.
O.E.3.4.2.	Impulsar la ruptura de la segregación por género en la elección de especialidades.	<ul style="list-style-type: none"> • Fomento de la formación igualitaria para la participación de mujeres en sectores productivos con mayor brecha.
O.E.3.4.3.	Mejorar la empleabilidad de las mujeres e impulsar la ruptura de las brechas de género.	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción de la mejora de la empleabilidad de las mujeres en el ámbito rural a través de la capacitación en TICs y el empoderamiento para reducir la brecha digital de género. (Objetivo 2) • Reorientación de mujeres desempleadas hacia ocupaciones masculinizadas (sector transporte, agrario, talleres de reparación, etc.) como vía de reducción de la brecha de género. (Objetivo 2) <ul style="list-style-type: none"> • Fomento de la elección de mujeres de titulaciones STEM y otras ramas de formación técnicas (electrónica, fabricación mecánica, programación, etc.) como vía de acceso al mercado laboral (Objetivo 2-Objetivo 4).
O.E.3.4.4.	Mejorar la empleabilidad de las mujeres víctimas de violencia de género.	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación específica atendiendo a las necesidades de las mujeres víctimas de violencia de género. Metodologías "ad hoc". • Programas específicos integrales. Proyectos que aborden una atención integral en distintos campos como el empleo, pero también la vivienda, el sociosanitario, etc. • Incentivos a la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.

OBJ. EST.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
O.E.3.4.5.	Facilitar políticas activas para el fomento de la conciliación corresponsable.	<ul style="list-style-type: none"> • Nuevas ayudas de conciliación para trabajadoras/es por cuenta ajena. • Participación en el grupo interdepartamental de conciliación responsable de Gobierno de Navarra. El objetivo es trabajar en este marco para poder avanzar en la propuesta de medidas y acciones más allá de este mismo Plan de PAE. • Apoyo y mejora de las medidas de conciliación para el acceso a la FPE.
O.E.3.4.6.	Fomentar la igualdad de oportunidades en la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción de la visualización de referentes femeninos en el ámbito empresarial y profesional. • Impulso de campañas de difusión de buenas prácticas en materia de igualdad de oportunidades, en áreas de formación y empleo y sus efectos positivos para las empresas. • Incentivos a la contratación de mujeres jóvenes en puestos científicos y tecnológicos.
O.E.3.4.7.	Fomentar el cumplimiento normativo en materia de igualdad de oportunidades.	<ul style="list-style-type: none"> • Fomento del cumplimiento de la legislación sobre planes de igualdad en las contrataciones y subvenciones del SNE-NL. • Cumplimiento de la Ley sobre planes de igualdad a nivel interno del SNE-NL. • Formación en género a profesionales que trabajan en el ámbito de la FPE y la orientación, tanto de entidades colaboradoras como del SNE-NL. Trabajar especialmente la segregación ocupacional y vertical.
O.E.3.4.8.	Disponer de análisis y estudios.	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de la perspectiva de género en todos los análisis y estudios sobre el empleo y el mercado de trabajo. Acuerdo Observatorio. (Objetivo 5) • Desarrollo de estudios, análisis y diagnósticos específicos en materia de empleo e igualdad de oportunidades en función a las necesidades; estudios y diagnóstico de brechas y desigualdades existentes en el mercado de trabajo, etc.

Objetivo estratégico 4: Avanzar en la estrategia, evaluación y transformación digital del SNE-NL.

Área de intervención 1. Transformación digital

OBJ. EST.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
O.E.4.1.1.	Avanzar en la transformación digital del SNE-NL en todas las áreas y servicios para aumentar su implantación, intermediación con la sociedad y fortalecer el servicio público.	<ul style="list-style-type: none"> • Auditoría para identificar el nivel de digitalización del organismo con el objetivo de planificar y diseñar la transformación digital en base a ello. • Implantación de un modelo de atención omnicanal; modelo de atención telefónica, ventanilla virtual, uso de chatbot para FAQs, etc. • Integración de las bases de datos propias y vinculación con las estatales. Por ejemplo, la de Seguridad Social para el diseño de políticas "ad hoc". Análisis de datos, integración de sistemas y unificación de información para mejorar el análisis y la explotación de datos y, obtener información de cara a la mejora del desarrollo de la estrategia y la toma de decisiones del SNE-NL. • Desarrollo de proyectos digitales innovadores: gestión de firma biométrica, creación de una plataforma o aplicación informática de recomendaciones y asesoramiento de empleo, canal de recopilación y acceso a recursos de contenidos audiovisuales, agenda de formación formal y no formal que integre la oferta del organismo, etc. <ul style="list-style-type: none"> • Diseño de un NUEVO sistema digital para la intermediación laboral. (Objetivo 1). Aquí el planteamiento es abordar dos objetivos fundamentales: mejorar la accesibilidad a la intermediación pública tanto para usuarios/os como empresas; y aumentar el número y la calidad de la intermediación pública. • Mejora y modernización de las aplicaciones ya existentes y creación de otras nuevas que impliquen una mejora de la accesibilidad por parte de las personas usuarias. • Simplificación y digitalización de procedimientos y procesos de trabajo con el objetivo también de mejorar la accesibilidad. • Formación a profesionales del organismo que acompañe la transformación digital del organismo.

Área de intervención 2. Evaluación

OBJ. EST.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
O.E.4.2.1.	Desarrollar e impulsar el Plan de Evaluación del SNE-NL; evaluación del avance y trabajo del SNE-NL desde la perspectiva de un mayor acercamiento y adecuación de sus servicios hacia la sociedad, y hacia la generación de un modelo de evaluación integrado de Políticas Activas de Empleo.	<ul style="list-style-type: none"> • Metodología de evaluación y seguimiento de la orientación común al SNE-NL y entidades colaboradoras que incluya una evaluación del impacto en la persona, en su inserción, en la mejora de su empleabilidad y en el retorno social del servicio. • Modelo de evaluación de la formación para el empleo que incorpore criterios de pertenencia, eficacia, eficiencia e impacto. • Evaluación común del trabajo en materia de emprendimiento del SNE-NL y de las entidades colaboradoras. • Evaluación de la puesta en marcha del nuevo modelo de intermediación laboral y del sistema digital implantado para ello. <ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de las medidas de fomento del empleo. • Creación de un espacio dentro de la web para difundir y hacer transparentes los resultados del Plan de Evaluación del Organismo. • Incluir el impacto de género en todo el plan de PAE (Objetivo 3) • Evaluación de la percepción que las/os usuarios (personas trabajadoras y empresas) tienen sobre los servicios prestados por el SNE-NL como elemento de mejora continua.

Área de intervención 3. Desarrollo de la estrategia general de SNE-NL

OBJ.EST.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
O.E.4.3.1.	Desarrollar e impulsar el Plan Estratégico de SNE-NL.	<ul style="list-style-type: none"> • Alineación-vinculación del Plan Estratégico de SNE-NL con la nueva Estrategia de Activación para el Empleo. El objetivo es conseguir incluir y/o adaptar las políticas activas definidas en la futura Estrategia de Activación para el Empleo dentro del presente Plan. • Refuerzo financiero de las PAEs y del ámbito público dentro del SNE-NL. • Seguimiento, evaluación y adaptación del Plan Estratégico del SNE-NL: Definición de KPIs (Indicador clave de desempeño. Key Performance Indicators) en cada una de las líneas estratégicas y seguimiento anual de los mismos (recursos utilizados, cumplimiento de plazos, etc). • Potenciación de la participación de los interlocutores sociales en el Sistema de Gobernanza; garantizar la participación de los interlocutores sociales en el modelo de planificación, seguimiento, control y evaluación de los programas vinculados a las PAEs, etc. • Desarrollo de una estrategia de comunicación hacia la ciudadanía, para dar más visibilidad y poner el valor el trabajo de SNE-NL, revisar los canales de comunicación con demandantes de empleo, trabajadores y trabajadoras y empresas (Objetivo 1).• Seguimiento del Plan de Políticas Activas de Empleo. • Evaluación del Plan de Políticas Activas de Empleo.

**Objetivo estratégico 5:
Coordinar el Plan de
Políticas Activas de
Empleo con el resto de
estrategias y políticas de
Gobierno de Navarra.**

Área de intervención 1. Coordinación entre políticas activas y políticas sociales

OBJ. EST.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
O.E.5.1.1.	Potenciar el trabajo conjunto de los Servicios de Empleo con los Servicios Sociales y ofrecer una intervención integral de los servicios públicos.	<ul style="list-style-type: none">• Impulso de la transferencia del ERSISI, proyecto AUNA para hacer más eficaces y eficientes las políticas dirigidas a colectivos en situación o riesgo de exclusión social. (Objetivo 3).• Desarrollo de los protocolos de derivación, de trabajo conjunto y de trasvase de información entre ambos sistemas.• Coordinación del Plan de PAE con el Plan de Inclusión, con el Plan de Discapacidad y con la Estrategia Gitana de Navarra. El objetivo es que las medidas y acciones en materia de empleo y, específicamente, de políticas activas de empleo de estos Planes se desplieguen en el presente Plan. <ul style="list-style-type: none">• Coordinación con la mesa de empleo inclusivo para desplegar las medidas del Plan de inclusión.• Coordinación con la ANADADP (Agencia Navarra para la Autonomía y Desarrollo de las Personas).• Impulso y dignificación del sector de atención a la dependencia desde el ámbito local. (Objetivo 3). Se trata de trabajar en el impulso del sector desde lo local, como generador de empleo en este ámbito y partiendo de la dignificación de las condiciones de empleo de quienes en él se emplean y la mejora del servicio de quienes lo reciben.

Área de intervención 2. Coordinación en materia de formación profesional para el empleo

OBJ.EST.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
O.E.5.2.1.	Mejorar la coordinación y el trabajo conjunto con el Departamento de Educación para ser más eficientes con todos los recursos relacionados con la empleabilidad y la cualificación profesional, desde el desarrollo integral de todos los servicios públicos.	<ul style="list-style-type: none"> • Definición de acuerdos de colaboración en materia de orientación laboral; generación de espacios de trabajo conjunto entre orientadoras/es con empresas para aportar la perspectiva sectorial y de empresa, intercambio de metodologías, etc. • Trabajo en la mesa de coordinación conjunta para garantizar el cumplimiento del Acuerdo de Cogestión en materia de Formación Profesional para el Empleo acreditable y acreditación de la experiencia. • Planificación de manera conjunta de toda la FPE acreditable para disponer un catálogo único de toda la oferta formativa mejorando en alcance la eficacia y eficiencia. • Potenciación e impulso de acciones de coordinación específica entre Agentes Sociales, Empleo y Educación para la prospección, planificación, seguimiento y evaluación del conjunto de la oferta formativa de Formación Profesional para el Empleo. <ul style="list-style-type: none"> • Impulso de la Formación Profesional para el Empleo acreditable en base al trabajo conjunto de la mesa de coordinación. • Impulso de los procesos de acreditación de la experiencia en base al Plan de Formación Profesional para el crecimiento económico y social y la empleabilidad. • Fomento de la elección de las mujeres de titulaciones STEM, y otras ramas de Formación Profesional técnicas (electrónica, fabricación mecánica, programación...etc.) como vía de acceso al mercado laboral.

Área de intervención 3. Coordinación el plan de políticas activas con otros planes y agentes

OBJ. EST.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
O.E.5.3.1.	Mejorar la coordinación con distintos organismos públicos de Navarra: Instituto Navarro de Juventud, INAI, DG Políticas Migratorias, FUNDAE, Desarrollo Económico, entidades locales, etc. para una implantación integral de los servicios públicos.	<ul style="list-style-type: none"> • Participación y coordinación del SNE-NL en otros planes del Gobierno de Navarra y Administraciones locales y estatales. • Foros de trabajo para abordar temas y proyectos "compartidos". • Coordinación con el Instituto Navarro de la Juventud, Asociaciones juveniles, etc. En este ámbito, se trata en una parte importante, de mejorar la visibilidad y accesibilidad de los recursos de orientación y formación a personas jóvenes. • Fomento de la colaboración con entidades locales para ofrecer a la ciudadanía una intervención integral e individualizada desde el ámbito local. En el ámbito de la coordinación de entidades locales, se trata en una parte importante, de hacer más visibles y accesibles las PAE en el ámbito de lo local, donde existe una mayor proximidad con la ciudadanía, jóvenes, personas en situación de riesgo o exclusión social, etc. <ul style="list-style-type: none"> • Acuerdo con la FUNDAE para conseguir mayor nivel de ejecución de los recursos de formación disponible. • Coordinación con el INAI para el despliegue de las medidas en materia de igualdad de oportunidades del Plan de Políticas Activas de Empleo. • Fomento de la colaboración público-privada desde el liderazgo público del SNE-NL.
O.E.5.3.2.	Mejorar la coordinación con distintos organismos públicos estatales: SEPE, Servicios de Empleo de otras CC.AA., etc.	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo de coordinación con el SEPE en todos los ámbitos de trabajo comunes, herramientas, metodologías, etc. • Intercambio de buenas prácticas y formas de trabajo.

4.5.5. Trazabilidad y seguimiento de las políticas activas de empleo

La evaluación de la calidad e impacto.

¿Qué debemos evaluar?

El nivel de implementación, el cumplimiento de los tiempos y la ejecución por un lado. La parte más cuantificable y medible, pero también la calidad y sobre todo el “impacto” conseguido.

¿Qué indicadores utilizaremos?

Los indicadores han de definirse junto a la propia medida y al inicio. En función a las particularidades de cada medida se han de delimitar de manera concreta. No obstante han de incluir en la medida de lo posible, el nº de acciones o medidas implementadas, el nº de personas-empresas-entidades beneficiarias y el nivel de cumplimiento de los “tiempos” y las ejecuciones. **Estos serían los indicadores puramente “cuantitativos”.**

En un segundo nivel estarían los indicadores o sistemas de evaluación de calidad y/o impacto, cuyo objetivo es verificar si se están cumpliendo el objetivo u objetivos para el que ha sido diseñada cada acción. En este caso se podrán definir instrumentos como encuestas, instrumentos cualitativos, grupos de discusión, análisis, etc.

La evaluación del plan.

La finalidad de la evaluación será la de hacer control y seguimiento del nivel de cumplimiento de los objetivos y medidas del Plan, poniendo de manifiesto que se trata de un plan flexible, teniendo presente la evolución del mercado de trabajo y la coyuntura socio laboral del momento.

El procedimiento de trabajo. Para este trabajo se definirán reuniones específicas, al menos una vez cada dos meses, pudiéndose planificar más reuniones en función a las necesidades. Se hará una evaluación completa, al menos a mitad del periodo. Se determina además el compromiso de dar cuenta públicamente del nivel de ejecución de las PAE aplicando así el criterio de transparencia de las Políticas Públicas.

La metodología de evaluación se sustentará sobre un instrumento excel-y/o programa digital construido “ad hoc”- en el que para cada medida se definirá y hará seguimiento de los siguientes campos: objetivo estratégico, objetivo específico, marco de intervención concreto de la medida, indicadores de medida, colectivo destinatario, entidad responsable, presupuesto y calendarización por años (2021-2024).

Se aplicará la **transversalidad de género** a toda la evaluación tanto desde un punto de vista cuantitativo como cualitativo. Los indicadores se desagregarán por sexo y las evaluaciones de impacto incluirán el impacto de género.

Con esta metodología se pretende que el trabajo de evaluación y seguimiento se sustente en un soporte digital que facilite el trabajo y lo haga operativo y práctico de cara a medir el nivel de implementación, pero también de cara a poder articular, en caso necesario, cambios y/o adaptaciones.

La evaluación permanente se hace para que las PAE sean un “instrumento vivo” que pueda ser modificado y/o adaptado, en su caso, en función a los resultados que se vayan obteniendo o a nuevas necesidades que puedan ir surgiendo.

4.5.6. Anexos

Glosario de términos

Es importante **consensuar un glosario de términos básicos** a los que se hace referencia de manera constante en el presente Plan de Políticas Activas de Empleo para que se entienda de manera concreta de qué hablamos cuando usamos cada uno de ellos:

Términos relativos a la estructura sobre la que se ha construido el plan

Objetivos estratégicos: Se hace referencia al primer nivel de objetivos (5) sobre el que se cimenta el Plan de Políticas Activas de Empleo.

Objetivos específicos: Se hace referencia al objetivo u objetivos en los que se concreta cada objetivo general.

Área de intervención: Áreas temáticas sobre las que se organizan el desarrollo de los objetivos específicos y las medidas.

Medidas: Las intervenciones concretas que sirven para dar cumplimiento a cada uno de los objetivos específicos.

Términos relacionados con la evaluación y seguimiento del plan

Indicador: Expresión cuantitativa o cualitativa de una variable que permite describir algún aspecto de la intervención y ayuda a valorar lo alcanzado en relación con un parámetro de referencia.

Fuente de verificación del indicador: Medios a través de los cuales se obtiene la información para constatar, conocer y verificar el cumplimiento de los indicadores.

Calendarización: tiempo previsto para la puesta en marcha y/o realización de cada una de las medidas.

Entidad-persona responsable: La entidad, área, departamento, servicio o persona concreta en la que recae la responsabilidad de llevar a cabo cada medida, y la de recoger y recopilar los indicadores de medida sobre su nivel de ejecución e "impacto".

Términos relacionados con el contenido; empleo y mercado de trabajo

Ocupación: Conjunto de funciones, obligaciones y tareas que desempeña una persona en su trabajo o puesto de trabajo independientemente de la rama de actividad donde se lleve a cabo, y que exigen habilidades, aptitudes y conocimientos semejantes; que utilizan un conjunto de normas, técnicas y medios semejantes respondiendo a un mismo nivel de cualificación.

Empleo: Actividad normalmente regular que una persona efectúa, siguiendo instrucciones, para un/a empleador/a a cambio de remuneración y bajo un contrato de trabajo (CEDEFOP).

Puesto de trabajo: Tarea o conjunto de tareas, deberes y responsabilidades que constituyen la actividad laboral regular de una persona, realizadas con técnicas, normas y medios específicos en una entidad concreta (INEM, 1995).

Cambio del modelo productivo: Nos encontramos ante una nueva oportunidad (y necesidad) de transformación industrial. Se trata de aprovechar el momento para progresar como economía y como sociedad y caminar hacia una estructura productiva que genere riqueza y bienestar con equidad, desarrollo y eficacia energética, ambiental y socialmente sostenible acorde con el sostenimiento de la vida y del planeta; calidad de las relaciones laborales, empleo de calidad frente a la precariedad y respeto de las relaciones laborales; competitividad basada en las inversiones tecnológicas que aumentan la productividad.

Prospectiva, flexibilidad y rápida capacidad de adaptación son algunos de los nuevos factores de competitividad de la nueva era a la que nos enfrentamos. Es necesario dotar a la empresa de estas capacidades y para ello el trabajo conjunto entre la Administración e industria se antoja fundamental. Políticas económicas y fiscales adecuadas e inversiones por parte del Estado, coordinadas con las políticas públicas de empleo y formación, competitividad basada en las inversiones tecnológicas que aumentan la productividad. Una colaboración indispensable para lograr esta anhelada transformación que garantizará una salida sólida de la actual crisis y una comunidad preparada ante los retos de este siglo.

Agilidad para la reactivación y el cambio de capacidades, una recuperación económica verde e inclusiva, un salto en la calidad productiva a través de una industria intensiva en I+D+i, una industria digital, construir el talento necesario para el cambio, un impulso al sector exterior que, de nuevo, será el motor de recuperación; políticas expansivas con foco a la eficiencia y la innovación, y todo ello, potenciando el cambio desde un ecosistema colaborativo.

Empleo de calidad: Un empleo estable, correctamente retribuido, en unas condiciones seguras y saludables, con la formación adecuada y desarrollado en un entorno de confianza, transparencia e igualdad. Un empleo que garantiza un trabajo y una vida digna y lleva implícito el cumplimiento y respeto a los derechos laborales y sindicales, la no discriminación, la seguridad y la salud en el trabajo.

Transformación digital: La transformación digital es un proceso que integra la tecnología digital en todos los aspectos del negocio y que requiere de cambios fundamentales en el ámbito de la tecnología, la cultura, las operaciones y la entrega de valor. Para aprovechar mejor las tecnologías emergentes y su rápida expansión en las actividades humanas, las empresas deben reinventarse y transformar radicalmente todos sus procesos y modelos. La transformación digital requiere un cambio de enfoque al perímetro de la empresa y centros de datos más ágiles que puedan respaldar ese entorno. También implica mudar la tecnología anterior, que puede ser costosa de mantener para la empresa, y modificar la cultura empresarial de manera que respalde la aceleración que trae consigo la transformación digital.

Una transformación que aborde la cohesión social y garantice el empleo y el respeto por el cumplimiento de los derechos de las personas trabajadoras.

Economía verde: La Economía Verde, según el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), es “aquella que da lugar al mejoramiento del bienestar humano e igualdad social, mientras que se reducen significativamente los riesgos medioambientales y la escasez ecológica”. Y sus principales objetivos son: la mejora del bienestar social, la lucha por la equidad en la sociedad, combatir la escasez y disminuir la amenazas al medio ambiente. El uso eficiente de los recursos, la disminución de las emisiones de carbono y la responsabilidad social. El incremento de los recursos públicos destinados a la lucha contra las emisiones de carbono, así como la creación de empleos verdes. Y la apuesta decidida por la eficiencia energética y la biodiversidad. Una economía en donde las empresas asuman su responsabilidad y sirva como base para una transición hacia otro modelo.

Cohesión social: Un atributo de las sociedades que implica el reparto del trabajo y la riqueza, todos los derechos para todas las personas, la igualdad de oportunidades para que la población pueda ejercer sus derechos fundamentales y asegurar su bienestar, sin discriminación de ningún tipo y atendiendo a la diversidad. Desde una perspectiva colectiva, la cohesión social supone la existencia de personas que se sienten parte de una comunidad, participan activamente en diversos ámbitos de decisión y son capaces de ejercer una ciudadanía activa. La cohesión social también implica el desarrollo de políticas públicas y mecanismos de solidaridad entre individuos, colectivos, territorios y generaciones. (Programa EUROsocial).

Cohesión territorial: Un principio para las actuaciones públicas encaminadas al logro de objetivos como crear lazos de unión entre los miembros de una comunidad territorial (cohesión social) y favorecer su acceso equitativo a servicios y equipamientos (reparto del trabajo y la riqueza, equidad/justicia espacial). Configurar un auténtico proyecto territorial común (identidad) partiendo del respeto a la diversidad, sus derechos y capacidad de decisión y a las particularidades. Articular y comunicar las distintas partes del territorio y romper las actuales tendencias hacia la polarización y desigualdad entre territorios aprovechando las fortalezas y rasgos inherentes de cada uno de ellos. Se trata, además, de buscar la cohesión o coherencia interna del territorio, así como la mejor conectividad de dicho territorio con otros territorios vecinos. (Reflexiones en torno al libro verde de la Comisión de las Comunidades Europeas).

Transversalidad de género: La transversalidad de género es una estrategia eficaz para el avance en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres y supone contribuir a eliminar desigualdades de género, corregir procedimientos y métodos de trabajo e impulsar tendencias de cambio social. No se trata de una aplicación esporádica de medidas puntuales, sino de la aplicación de políticas transversales de género que supongan un cambio estructural y social. (Ministerio de Igualdad. Gobierno de España).

Impacto de género: La definición de impacto de género hace referencia al análisis sobre los resultados y efectos de las normas o las políticas públicas en la vida de mujeres y hombres, de forma separada, con el objetivo de identificar, prevenir y evitar la producción o el incremento de las desigualdades de género.

Diálogo social: El diálogo social comprende todo tipo de negociaciones, consultas o información entre representantes de los gobiernos, las personas empleadoras y las/los trabajadoras/es sobre temas de interés común relativos a las políticas económicas y sociales. El principal objetivo del diálogo social es la promoción del consenso y de la implicación democrática de los principales actores en el mundo del trabajo. Las estructuras y los procesos exitosos del diálogo social solucionan importantes temas económicos y sociales, alientan el buen gobierno, mejoran la paz y la estabilidad social y laboral e impulsan el progreso económico.

El diálogo social es un componente fundamental del modelo social europeo. Permite a los interlocutores sociales (representantes de las empresas y de las personas trabajadoras) contribuir activamente, también mediante acuerdos, a la elaboración de la política social y laboral europea. (*Comisión Europea).

Estadísticas

Tasa de desempleo: Es el cociente entre el total de paradas/os y el total de activas/os. Se expresa en porcentaje. (INE).

Tasa de actividad: Es el cociente entre las/os activas/os de 16 y más años y la población de esas edades. Se expresa en porcentaje (INE).

Tasa de ocupación: Porcentaje de ocupadas/os respecto de la población activa.

Formación profesional para el empleo

Competencias profesionales: Conocimientos, habilidades y saber hacer que se aplican y que han de dominarse en una situación profesional determinada conforme a las exigencias de la producción y el empleo.

Sistema nacional de cualificaciones y formación profesional: Conjunto de instrumentos y acciones necesarios para promover y desarrollar la integración de las ofertas de la Formación Profesional, a través del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, así como la evaluación y acreditación de las correspondientes competencias profesionales, de forma que se favorezca el desarrollo profesional y social de las personas y se cubran las necesidades del sistema productivo.

Catálogo nacional de cualificaciones: Es el instrumento del Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional que ordena las cualificaciones profesionales, susceptibles de reconocimiento y acreditación, identificadas en el sistema productivo en función de las competencias apropiadas para el ejercicio profesional.

Formación profesional para el empleo: Conjunto de instrumentos y acciones que tienen por objeto impulsar y extender entre las empresas y las/os trabajadoras/es ocupadas/os y desempleadas/os una formación que responda a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento.

Acreditar: Reconocer las competencias profesionales adquiridas por las personas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación.

Certificado de profesionalidad: Acreditación oficial, y con validez en todo el territorio nacional, para quienes hayan superado las correspondientes pruebas de evaluación de las competencias profesionales adquiridas mediante las Acciones de Formación Profesional para el Empleo, Programas de Formación y Empleo, Contratos de Aprendizaje y para la Formación, la experiencia laboral u otras vías no formales de formación, sin que ello constituya regulación del ejercicio profesional (RD 1506/2003, de 28 de noviembre, por el que se establecen las directrices de los Certificados de Profesionalidad).

Competencia profesional: Capacidad de aplicar los conocimientos, destrezas, actitudes y comportamientos necesarios para el ejercicio de una actividad profesional, según las normas exigidas por el sector. (CEDEFOP)

Módulo formativo: Bloque coherente de formación asociado a cada una de las unidades de competencia que configuran la cualificación.

Información: Acción a través de la cual una persona usuaria puede encontrar respuesta sobre cualquier consulta que plantee relacionada con la formación profesional y/o el empleo.

Asesoramiento: Conjunto de interacciones que se dan entre un/a profesional de la orientación y la persona usuaria, con el fin de facilitar la toma de decisiones en relación a un plan de desarrollo personal, formativo y/o profesional.

4.6. Educación para el emprendimiento, educación empresarial y fiscal en la educación obligatoria

El Objetivo ESTRATÉGICO que se trabaja en este ámbito es:

- Implementar la vocación empresarial y conocimiento fiscal en las aulas en etapas formativas tempranas.

La Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, actualmente vigente y por la cual se regula en España la actividad de emprendimiento, establece en sus artículos 4 y 5, la recomendación de que se promuevan en los currículos de Educación Primaria, Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Formación Profesional la incorporación de objetivos, competencias, contenidos y criterios de evaluación de la formación orientados al desarrollo y afianzamiento del espíritu emprendedor; a la adquisición de competencias para la creación y desarrollo de los diversos modelos de empresas, y al fomento de la igualdad de oportunidades y del respeto al emprendedor y al empresario, así como a la ética empresarial. Lo mismo ocurre en las enseñanzas universitarias en las que se insta a promover iniciativas de emprendimiento.

La "Estrategia España Nación Emprendedora" establece, por lo que respecta a la adquisición de habilidades asociadas con el emprendimiento y la innovación (espíritu crítico, creatividad, liderazgo, apertura hacia el cambio, colaboración y comunicación, competencias

técnicas y digitales), que se aborden a través de clases extraescolares, grupos de trabajo, retos y charlas con emprendedoras/es, innovadoras/es y científicas/os.

Es evidente, que tanto la Ley 14/2013 como la actual "Estrategia España Nación Emprendedora", recomiendan y dejan a la voluntad de los diferentes ámbitos educativos (educación obligatoria, bachillerato y FP y Universidades) la incorporación de conocimientos relacionados con la vocación empresarial, el emprendimiento y el conocimiento fiscal.

Este Plan de Empleo quiere ir un paso más allá adquiriendo el compromiso en Navarra de trabajar por encima de las recomendaciones de la normativa estatal, obligándonos a trabajar en la inclusión efectiva de estos conocimientos de una manera obligatoria en los currículos de todos los niveles educativos obligatorios, situando así a nuestra comunidad, como una sociedad avanzada y referente en el ámbito de la promoción empresarial.

Para la consecución de este objetivo estratégico se plantean las siguientes ÁREAS DE INTERVENCIÓN:

A.1. Trabajo de la vocación empresarial y fiscal en el aula.

Área de intervención 1. Trabajo de la vocación empresarial y fiscal en el aula

OBJ.EST.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
O.E.5.2.1.	Trabajar la vocación empresarial y conocimiento fiscal en las aulas en todas las etapas formativas.	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporación a los currículos de Educación Primaria y Secundaria Obligatoria, en las áreas o materias obligatorias de los cursos de las etapas citadas, de una o varias unidades didácticas referenciadas a la competencia de ciudadanía y a la competencia emprendedora para el curso 2022-2023. *1 • Programas de formación permanente del profesorado con contenidos referidos al emprendimiento, la iniciativa empresarial y la creación y desarrollo de empresas, así como la fiscalidad y el papel dentro del sistema de financiación pública y privada. • Incorporación de metodologías didácticas necesarias para que el profesorado incorpore en su día a día dinámicas pedagógicas que favorezcan afianzar el espíritu emprendedor y la iniciativa y valores empresariales. • Acuerdos con organizaciones empresariales para garantizar la presencia de empresarios/as en todas las aulas en edades tempranas. con el objetivo de fomentar la vocación empresarial y el conocimiento fiscal en cuanto al impacto en la economía de una sociedad. • De manera transversal, a través de estas medidas, se trabajará en la ruptura de estereotipos de género en determinadas profesiones, se favorecerá el aumento de participación de mujeres en profesiones STEM, se fomentará el aumento de mujeres en la creación y dirección de empresas, así como se sensibilizará en materias de igualdad, conciliación laboral, etc.

*1 Las unidades didácticas incluidas en un área o materia obligatoria de las etapas de primaria y secundaria obligatoria tratarán temas relacionados con: el papel de la empresa en la sociedad, la figura del /la empresario/a como motor de la economía, conocimientos de fiscalidad en cuanto a la contribución que los impuestos tienen en la financiación del sistema público, junto con los conceptos de solidaridad del sistema y de la redistribución de la riqueza. Estos contenidos se relacionan con las competencias Ciudadana y Emprendedora que, junto a otras seis competencias, aparecerán en el perfil de salida del nuevo currículo diseñado por el Ministerio de Educación y Formación Profesional (MEFP), clave para dar continuidad, coherencia y cohesión a la progresión de los estudiantes durante la enseñanza básica, y para garantizar su formación integral en la esfera personal, emocional e intelectual y social y afectiva, contribuyendo a la consecución de los objetivos planteados por la LOMLÓE para la educación básica.

Todo ello, justificado por la apuesta clara del Gobierno de Navarra y de los agentes económicos y sociales que entendemos se debe realizar en materia de inclusión de la "Educación Empresarial" en las aulas con el objetivo de conseguir una sociedad avanzada, emprendedora y líder en cuanto a talento y generación de iniciativas que contribuyan a construir una comunidad desarrollada y sostenible.

5.

Evaluación y seguimiento

La evaluación, seguimiento y control del presente Plan de Empleo es un punto esencial. Para ello consideramos necesario abordar esta cuestión desde el inicio, desde la construcción misma del plan que se ha hecho relacionando objetivos, áreas de intervención, medidas, indicadores de medidas, calendarización y establecimiento de responsabilidades.

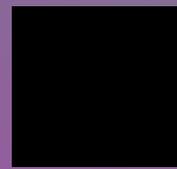
La evaluación del presente plan se construye a dos niveles: un primer nivel con indicadores a nivel cuantitativo; y un segundo nivel con evaluaciones de impacto en determinadas medidas e, incluso, en el abordaje de objetivos completos.

La perspectiva de género se aplicará de manera transversal en los indicadores de primer nivel, pero también de manera específica, con evaluaciones de impacto de género.

La “gobernanza” de la evaluación estará en manos del reiterativo Consejo de Diálogo social que será el encargado de hacer el seguimiento del cumplimiento de objetivos y puesta en marcha de medidas. Se convocará al menos un Consejo trimestral con este fin.

En este punto hay que volver a recalcar que este plan es un “instrumento vivo” que podrá adaptarse en su caso, en función a las necesidades que se vayan produciendo.

Así mismo la evaluación se trabajará bajo la óptica de la transparencia de las políticas públicas y, al menos, una vez al año, se dará cuenta tanto a la ciudadanía en general, como al Parlamento de Navarra en particular, del nivel de ejecución y los resultados del mismo.

A large, bold, black number '6' is positioned on the left side of the page. It is set against a background of a stylized map of Navarre, which is colored in shades of purple and pink. The map is partially obscured by a large, semi-transparent green and blue gradient that covers the right side of the page.

Presupuesto y memoria económica

El presupuesto y memoria económica del presente plan se ha construido a través de un cuadro de mando en el que se relaciona para cada objetivo estratégico y medidas con un presupuesto por años desde 2021 a 2024.



Presupuestos Plan de Empleo de Navarra.
(Escanea o pulsa el código QR)

A large, bold, black number '7' is positioned on the left side of the page. It is set against a background of a large, irregular, organic shape that transitions from yellow at the top to orange and then red at the bottom. The overall background of the page is a solid blue color.

Gobernanza del plan de empleo

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 del mismo 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 departamentos y áreas implicadas en el citado plan.

Es voluntad del Consejo del Diálogo Social y del mismo Gobierno procurar alcanzar el máximo consenso social y político con el presente Plan de Empleo, ya que se trata de un plan que persigue hacer frente a la actual situación de crisis y volver a posicionar a Navarra, a la ciudadanía y las empresas, en la senda del pleno empleo y el crecimiento económico, bajo la senda del cambio del modelo productivo, la cohesión social y la doble transformación digital y verde.

Al menos una vez al año, y siempre que lo requiera, se dará cuenta de la marcha y los resultados del Plan de Empleo al Parlamento de Navarra.

planempleonavarra.com