

V PACTO LOCAL POLO EMPREGO

SANTIAGO DE COMPOSTELA

2024 – 2027



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
METODOLOXÍA.....	5
DIAGNÓSTICO DO MERCADO DE TRABALLO.....	6
ALIÑAMENTO	18
MARCO DE REFERENCIA.....	24
ESTRUCTURA DO PACTO.....	26
MISIÓN	26
VISIÓN.....	27
OBXECTIVOS	27
PRINCIPIOS TRANSVERSAIS	28
LIÑAS ESTRATÉXICAS	29
Liña estratéxica LE1 Apoiar ás persoas para o emprego.....	31
Liña estratéxica LE2 Impulsar o desenvolvemento económico e o emprego.....	38
Liña estratéxica LE3 Transición do modelo productivo cara a sostenibilidade.....	42
Liña estratéxica LE4 Rede de axentes e colaboración público-privada.....	45

En abril do ano 2006 asínase, polos axentes socioeconómicos máis relevantes da nosa cidade, o primeiro Pacto polo Emprego de Santiago. Un documento programático que marcaba as liñas estratéxicas de actuación en materia de emprego, formación para persoas desempregadas, emprendemento e fomento empresarial para a cidade.

O 11 de setembro do ano 2008 actualízase o texto existente, sendo subscrito o segundo Pacto Local polo Emprego 2008 – 2011, pola USC, as Asociacións Empresariais da Cidade (Cámara de Comercio, Asociación Empresarios Polígono do Tambre, Asociación de Empresarios de Hostalaría), CCOO e UXT, e a Plataforma polo Emprego.

Posteriormente, o 4 de decembro de 2012, coa participación dos mesmos axentes económicos e sociais, asínase o terceiro Pacto Local polo Emprego 2012 – 2014.

O 27 de outubro de 2015, o Concello de Santiago abre un amplo proceso colaborativo a través de diferentes espazos participativos (mesas temáticas e de debate para o Emprego) que culminan coa aprobación da Estratexia de Emprego de Santiago de Compostela para o período 2015-2020.

Na actualidade, faise necesario xerar un novo marco estratéxico para o Emprego baseado nas necesidades presentes da cidadanía que, como instrumento de planificación e optimización, dea resposta aos desafíos que afronta Santiago: o desemprego estrutural, en especial o dos sectores con maiores dificultades de inserción (o autoemprego e o emprendemento), a atención aos sectores produtivos tradicionais e o impulso aos novos e potentes sectores produtivos emerxentes. Todo isto co obxectivo de mellorar a vida da cidadanía e dotar á cidade de emprego estable e de calidade.

O V Pacto Local polo Emprego 2024-2027 é un compromiso activo, do Departamento de Emprego do Concello de Santiago de Compostela, por facer do emprego un elemento para a efectiva integración e inclusión social da cidadanía.

Este Pacto estrutúrase en catro liñas estratéxicas, que á súa vez se desagregan en obxectivos e metas con accións concretas con impacto no territorio e que, seguro, se irán complementando e actualizando a partir das iniciativas que xurdirán tanto desde espazos municipais como desde o tecido sociocomunitario. ■

METODOLOXÍA PARA A ELABORACIÓN

A metodoloxía empregada para a elaboración do Pacto partiu dunha análise da situación da realidade e a problemática do mercado de traballo en Santiago. Para iso analizáronse diferentes indicadores do contexto sociodemográfico, así coma da dinámica do mercado de traballo local, permitindo realizar un diagnóstico da situación actual e identificar os colectivos máis vulnerables en relación co acceso e o mantemento do emprego.

Dito diagnóstico, xunto á identificación da normativa e das tendencias nacionais e europeas, como poden ser os aspectos relativos aos Fondos Next Generation e o Plan de Recuperación, Transformación e Resiliencia ou as políticas desenvolvidas baixo o paraugas do Plan Anual para o Fomento do Emprego Digno 2023 (PAFED 2023), permitiu identificar os principios vertebradores da presente Estratexia, aliñando todas as medidas definidas co contexto actual e poñendo o foco, de maneira especial, naqueles colectivos máis vulnerables .

Para a definición do conxunto do V Pacto, tanto das medidas concretas como dos obxectivos estratéxicos e do propio diagnóstico, seguiuuse un modelo participativo. Así, desde o Departamento de Emprego mantívose un traballo de interlocución, coordinación e aliñamento con diversos Departamentos municipais como son: os Departamento de Benestar Social e Xuventude, para identificar as necesidades e os programas de apoio aos colectivos vulnerables; e, os departamentos de Comercio e Promoción Económica, co obxectivo de que a estratexia sexa capaz de responder á realidade demográfica e socioeconómica da cidade.

Todo o traballo de análise e definición estratéxica someteuse ao acordo e ás achegas dos axentes económicos e sociais de Santiago. ■

DIAGNÓSTICO DO MERCADO DE TRABALLO

1. ANÁLISE DA SITUACIÓN SOCIOLABORAL E DE INCLUSIÓN SOCIAL EN SANTIAGO DE COMPOSTELA

1.1. Datos de poboación, emprego e desemprego

A cidade de Santiago de Compostela conta cunha poboación censada de 98.179 persoas (Instituto Galego de Estatística, 2023), polo que na última década tivo lugar un incremento poboacional de preto de 3000 persoas (2,62%). Se atendemos ás cifras da comarca de Santiago o incremento de poboación censada foi algo maior (3,48%), chegándose en 2022 ás 170.237 persoas.

Población	2012	2022	Diferencia
Santiago de Compostela	95671	98179	2,62%
Ames	29331	32095	9,42%
Boqueixón	4417	4188	-5,18%
Brión	7369	8069	9,50%
Teo	18454	18918	2,51%
Val do Dubra	4234	3783	-10,65%
Vedra	5043	5005	-0,75%
Comarca de Santiago	164519	170237	3,48%
Galicia	2781498	2690464	-3,27%

Censo de Poboación – Padrón Municipal de Habitantes
I.G.E. - Instituto Galego de Estatística

Como se observa, tanto a cidade como a comarca de Santiago incrementaron a súa poboación na última década, a diferenza do que sucede en Galicia no seu conxunto. Esta importancia poboacional vese ampliada se temos en conta outros concellos da área metropolitana da cidade que superan o ámbito comarcal (Rianxo, O Pino, Oroso, Padrón, etc), así como o feito de que Santiago é a cidade con maior poboación flotante de toda Galicia. Así, segundo os últimos datos dispoñibles do Instituto Galego de Estatística (2021), a poboación real que fai vida na cidade por desprazamentos increméntase nunhas 15.000 persoas. Estes desprazamentos prodúcense fundamentalmente por estudos (Santiago é unha cidade universitaria) e traballo. A desagregación trimestral de 2021 mostra que a carga poboacional aumenta progresivamente. Se ben, tendo en conta que estes datos son dunha época condicionada por restricións aos desprazamentos debido á pandemia Covid e que, superada esa etapa se recuperou o turismo, os datos actuais deben ser considerablemente maiores.

Santiago	Carga de poboación	Residentes	Turismo	Segundas vivendas	Estudios	Traballo	Saúde
2021/I	104882	98731	116	12	1896	3292	835
2021/II	106314	98874	976	-124	1876	3851	861
2021/III	113408	99017	4549	2170	3130	3810	732
2021/IV	115393	99160	2283	-366	9605	3915	796

Carga da poboación estacional dos concellos de Galicia
I.G.E. - Instituto Galego de Estatística

O paro rexistrado (demandantes de emprego parados) en novembro de 2023 en Santiago de Compostela, segundo os datos do Servizo Público de Emprego de Galicia, foi de 4.060 persoas. Esta cifra é similar á do mes anterior, outubro, de 4.124 persoas paradas, e claramente inferior á de novembro de 2022, en que se rexistraron 4.509 persoas paradas. Das 4.060 persoas paradas en novembro de 2023, a maioría eran mulleres (2.279, o que supón 56,13%), representando os homes (1.781) 43,87%.

Paro rexistrado (nov 2023) - Santiago	Homes	Mulleres
4509	1781	2279

Servizo Público de Emprego de Galicia – SEPE

Seguindo cos datos do Servizo Público de Emprego, a distribución das 4.060 persoas paradas en novembro, atendendo ao sector económico (CNAE) é a seguinte: 73 en agricultura e pesca (1,8%); 183 industria (4,51%); 201 construción (4,95%); 3.154 servizos (77,69%); e 449 sen emprego anterior (11,06%). Por tanto, o sector servizos é predominante na economía da cidade.

Os datos da Enquisa de Poboación Activa (EPA) poden ter a nivel municipal, segundo se indica no Instituto Galego de Estatística, elevados erros de mostraxe. En calquera caso, os datos de Santiago no terceiro trimestre de 2023 son os seguintes: 2.200 persoas paradas (4,33% da poboación activa), das cales 600 son homes (27,3%) e 1.600 mulleres (72,7%); 48.600 persoas están ocupadas (95,67% da poboación activa).

ción activa), das cales 23.400 son homes (48,1%) e 25.100 mulleres (51,6%); por outra banda, 33.700 persoas están inactivas (39,89% do total), das cales 15.900 son homes (47,2%) e 17.700 mulleres (52,5%).

Segundo a EPA, nese trimestre as persoas ocupadas distribúense deste xeito: 28.000 no sector privado (57,61%); 13.900 no sector público (28,6%); e 6.600 persoas empresarias con ou sen asalariadas (12,3%). Atendendo ao sector económico, as persoas ocupadas de Santiago están: 42,800 no sector servizos (88%); 3.300 no sector industria (6,8%); 1.300 no sector construción (2,67%); e 1.100 no sector agrícola (2,57%). ■

EPA (III-2023) - Santiago	Total	Homes	Mulleres
Persoas activas	50800	24000	26800
Persoas paradas	2200	600	1600
Persoas ocupadas	48600	23400	25100
Persoas inactivas	33700	15900	17700

Enquisa de Poboación Activa – Instituto Nacional de Estatística

1.2. Colectivos máis vulnerables, desfavorecidos e con maior desemprego.

Dentro da poboación de colectivos vulnerables e prioritarios nas políticas activas de emprego destacamos, a nivel xeral: mulleres; menores de 30 anos; maiores de 45 anos; e inmigrantes. As potenciais dificultades agrávanse cando se cruzan estas e outras variables nunha persoa, incrementándose as posibilidades de discriminación e o risco ou exclusión social e laboral. Nos últimos anos, tanto os servizos sociais como as entidades do terceiro sector que traballan con colectivos vulnerables resaltan o incremento da atención a persoas inmigrantes (a modo de exemplo, na súa memoria de 2022 Cáritas Santiago sinalaba que por primeira vez as persoas atendidas eran maioritariamente inmigrantes). Segundo os últimos rexistros do INE (2022) en Santiago hai 5.458 persoas estranxeiras censadas, o que supón 5,56% da poboación e implica unha subida de entre 1 e 2 puntos porcentuais na última década. A estes datos habería que engadir a poboación inmigrante en situación irregular e, ademais, ter en conta á poboación inmigrante que reside en concellos limítrofes pero que desenvolve gran parte da súa vida persoal e/ou laboral en Santiago (como exemplo, só o concello de Ames xa ten 1.729 inmigrantes).

Seguindo con estes datos do INE de 2022, as mulleres son maioría na poboación inmigrante de Santiago (2.988, é dicir, 54,7%). Por idades, o grupo maioritario de inmigrantes de sitúa entre os 40 e os 49 anos. Por zonas xeográficas, destaca a poboación procedente de América (2.873, 52,63%). En canto ao emprego, a nivel municipal non dispoñemos de estatísticas oficiais recentes, pero serve de referencia a estatística a nivel galego: segundo a EPA (2023, T3), a taxa de paro da poboación estranxeira é do 17,68%, duplicando a taxa de desemprego da poboación local (8,63%), e sendo aínda máis alta nas mulleres inmigrantes (21,01%).

Este dato permítenos enlazar co colectivo de mulleres, que claramente ten unha situación de vulnerabilidade e desigualdade no mercado laboral, de modo especial-

mente gravoso cando se cruzan determinadas variables de nacionalidade, idade, estudos etc. Anteriormente xa mencionamos varias estatísticas locais que reflicten o maior desemprego nas mulleres, polo que resaltaremos aquí que, os datos do SEPE de novembro de 2023, mostran unha estatística habitual de maior temporalidade nas contratacións de mulleres (supoñen 52,6% das contratacións temporais). Por outra banda, segue existindo unha brecha salarial por razón de xénero, para o que tamén podemos remitirnos aos últimos datos que recolle o INE/IGE sobre os salarios en Galicia (2021): a media salarial das mulleres é de case 5.000 euros menos con respecto á media dos homes.

O terceiro colectivo ao que facemos referencia é ao de menores de 30 anos. A nivel xeral, as dificultades deste colectivo veñen dadas pola situación de transición en que se atopan, a falta de oportunidades, a escasa formación ou o desaxuste cos requirimentos formativos das empresas, e a precariedade no emprego. As taxas de paro seguen sendo moi elevadas. Podemos tomar de referencia os datos en Galicia, segundo a EPA (T3): a taxa de paro das persoas entre 16 e 19 anos é de 33,44%, a das persoas entre 20 e 24 anos é de 22,2% e as que están entre 25 e 29 anos é 14,3%. Todas estas estatísticas superan a taxa xeral de paro do 9,3%. Por outra banda, en ditos grupos de idade tamén se manifesta a brecha de xénero, xa que o paro para as mulleres de entre 16 e 19 anos é do 41,86% (fronte 28,97% para os homes), para as mulleres de entre 20 e 24 anos é do 22,56% (fronte 21,87% para os homes); excepcionalmente, entre os 25 e os 29 anos a taxa de paro é superior nos homes (da 15,3% fronte 13,2% das mulleres). A EPA non ofrece datos desagregados de Santiago, pero si da provincia de Coruña, o que nos permite aproximarnos á realidade deste colectivo: a taxa de paro das persoas entre 16 e 19 anos é de 40,6%, a das persoas entre 20 e 24 anos é de 15,3% e das que están entre 25 e 29 anos é 11,8%. Tamén superan a taxa media de paro 8,1% na provincia e tamén ofrecen datos similares en canto ás diferenzas de xénero.

Por último, facemos referencia ao colectivo de maiores de 45 anos. Neste grupo hai

dificultades graves de acceso/reincorporación ao mercado laboral polo idadismo, a falta de formación actualizada e os problemas para a reciclaxe profesional. Tamén temos que referirnos a Galicia, e a provincia da Coruña, para as referencias nas taxas de paro: a taxa media é relativamente baixa na franxa de 45-49 anos (6,6% en Galicia, 5,2% en Coruña), aínda que se ve incrementada no caso das mulleres (9% en Galicia, 7,5% en Coruña); dos 50 a 59 anos a taxa media de paro supera en Galicia, e Coruña, 8%, sendo superior sempre no caso das mulleres; entre os 60 e 64 anos a taxa desce ao 7,4% en Galicia e o 6% en Coruña, aínda que no caso das mulleres o paro supera o 9%.

Para finalizar, cabe resaltar que hai realidades de desemprego e vulnerabilidade que están invisibilizadas en moitas estatísticas oficiais, polo que as poboacións ás que nos estamos referindo e que deberían recibir atención son potencialmente maiores (inmigración en situación irregular, persoas non rexistradas en oficinas de emprego, afectas por drogodependencias, persoas LGTBI, minorías étnicas, persoas con discapacidade, persoas de orixe estranxeira, etc). Por outra banda, a baixa cualificación é unha variable que caracteriza á moitas das persoas en desemprego e que afecta transversalmente aos colectivos vulnerables mencionados neste apartado. De feito, segundo o “Informe sobre o paro de longa duración” (Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade da Xunta de Galicia, 2023) o perfil da persoa parada de longa duración en Galicia (máis de 365 días rexistrada como demandante de emprego) é o dunha persoa de baixo nivel educativo (até a ESO), que ademais é muller, leva rexistrada máis de 2 anos como demandante, ten máis de 54 anos, nacionalidade española, e traballou e busca emprego no sector servizos (comercio). ■

1.3. Necesidades de formación de colectivos vulnerables e afastados do mercado laboral en Santiago de Compostela

A nivel xeral, as baixas cualificacións dificultan a inserción no mercado laboral e afectan especialmente a aqueles colectivos máis vulnerables. O “Informe sobre o paro de longa duración” (Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade da Xunta de Galicia, 2023) constata que nas persoas paradas de longa duración predominan aquelas que teñen “ata ESO sen título” e “ESO con título”. Neste mesmo estudo móstrase que nas persoas paradas de longa duración, en todos os niveis formativos, o paro é superior nas mulleres que nos homes.

En novembro de 2023 en Santiago de Compostela, segundo datos extraídos da web do Instituto Galego das Cualificacións (Xunta de Galicia), 33% das persoas paradas tiña ata o certificado de escolaridade e 16,7% tiña a ESO, polo que case 50% das persoas paradas da cidade ten baixas cualificacións. De todos os xeitos, tamén hai que sinalar que 24,4% das persoas paradas ten estudos universitarios.

Facemos referencia específica aquí aos colectivos vulnerables que mencionamos no punto 1.2, seguindo a mesma fonte do Instituto Galego das Cualificacións, con respecto ao paro de Santiago en novembro de 2023:

- Mulleres. 30,45% teñen de formación ata o certificado de escolaridade; 14,66% a ESO; 10,97% o Bacharelato; 14,66% a Formación Profesional; e, 29,18% estudos universitarios. En calquera caso, resulta rechamante que a principal brecha de xénero prodúcese nos estudos superiores, FP e estudos universitarios, superando en 12 puntos porcentuais as mulleres paradas aos homes parados.
- Menores de 30 anos. As persoas menores de 30 que teñen até o certificado de escolaridade representan 5,25% das persoas paradas; 1,31% as que teñen a ESO;

o 1,45% as que teñen o Bacharelato; 1,33% as que teñen FP; e, 7,76% as que teñen titulación universitaria.

- Maiores de 45 anos. As persoas maiores de 45 que teñen ate o certificado de escolaridade representan 18,27% das persoas paradas; 11,08% as que teñen a ESO; 7,14% as que teñen o Bacharelato; 7,18% as que teñen FP; e, 10,24% as que teñen titulación universitaria.

- Inmigrantes. Para este colectivo atendemos aos últimos datos detallados de formación polo INE, que se recollen tamén no Informe sobre os traballadores estranxeiros no mercado laboral galego (Xunta de Galicia, 2009). Aí indícase que a porcentaxe de persoas estranxeiras con estudos superiores era moi inferior ao da poboación nativa galega (prácticamente a metade), mentres que esas porcentaxes eran notablemente superiores nas baixas cualificacións con respecto á poboación galega. De igual modo, neste informe indícase que as ocupacións maioritarias da poboación estranxeira están en empregos asociados a baixas cualificacións (hostalaría, construción), polo que os salarios tamén están nos segmentos máis baixos.

Como indicamos anteriormente, estes datos de persoas desempregadas sempre se poden quedar curtos en canto a que hai importantes bolsas de poboación desempregada non rexistradas nos servizos de emprego: persoas que están a realizar estudos académicos e non se inscriben como demandantes; persoas con desafección ou desanimadas; persoas que realizan coidados a familiares; persoas en situación irregular; etc.

No Estudo sobre necesidades para o acceso ao emprego das persoas e colectivos de difícil inserción laboral no Concello de Santiago de Compostela (Concello de Santiago, 2023) a necesidade de formación é un dos aspectos máis sinalados polas persoas participantes dos grupos de discusión do estudo (persoas desempregadas de colec-

tivos con dificultades de inserción). Estas persoas indican que é necesario impulsar unha formación para o emprego adaptada ás demandas empresariais, así como ás características das propias persoas desempregadas, variando as preferencias individualmente; tamén mencionan a formación para o uso de ferramentas dixitais na procura de emprego, así como mellor información e orientación laboral.

Por tanto, atendendo a estas demandas, tendo en conta os colectivos prioritarios e coas perspectivas de emprego mencionadas, podemos concluír que é necesario ofrecer unha formación en sectores “tradicionais” (servizos/construción), pero tamén promover a formación en especialidades TIC, tendo en conta a dixitalización transversal da economía.

No caso das persoas inmigrantes, hai que ter en conta que nalgúns casos contan con formación previa non homologada ou non homologable, polo que necesitan reciclarse e adquirir competencias adaptadas ás necesidades do mercado laboral local; e tamén adquirir as competencias lingüísticas nos idiomas oficiais. ■

1.4. Sectores con maior potencial de creación de emprego.

Santiago de Compostela ten unha economía na que destaca o sector servizos. Segundo datos de 2022 do Instituto Galego de Estatística, das 9.818 empresas que hai en Santiago, case 85% son do sector servizos, máis 8% do sector construción, máis 4% do sector industria e máis de 2% do agrícola. A Seguridade Social ofrece os seguintes datos de afiliacións por sectores (outubro 2023): 36.665 no sector servizos; 2.987 en industria; 1.811 en construción; e 446 en agricultura. Esta importancia do sector servizos evidénciase na oferta comercial e turística da cidade, o que promove determinadas ocupacións asociadas. En calquera caso, Santiago ten unha economía diversificada, con industria e unha crecente presenza de tecnoloxía e startups. A proxección cara ao futuro da cidade baséase en sectores estratéxicos e emerxentes como o biotecnolóxico, o biomédico, o da industria 4.0 e o dixital/TIC.

Segundo o estudo Diagnose para a elaboración da Estratexia de Xestión do Talento en Santiago de Compostela (Concello de Santiago, 2023), atendendo ás principais empresas da cidade e a súa área metropolitana, as da industria manufactureira son as que achegan un maior número de traballadores/as (30,6%), seguidas das do sector da información e as comunicacións (16,5%), e aparecendo en terceiro lugar as do sector comercial (15,8%). Como se recolle neste estudo, resulta significativo que as empresas TIC ocupen o segundo posto en número de traballadores/as, particularmente cando aínda teñen un peso inferior ao 5% tanto en número de empresas como en volume de facturación.

En conclusión, aínda cando sectores “tradicionalis” como o comercio, a hostalería ou a construción poden destacar na xeración de emprego, o potencial do sector dixital/TIC xa se está manifestando na cidade e ten perspectivas de crecemento. O estudo Galicia Dixital: o Sector TIC de Galicia (Xunta de Galicia, 2023) resalta que a creación de emprego no sector tecnolóxico galego creceu un 5,1 % en 2022 con respecto ao ano anterior, alcanzando os 21.803 empregados, e que segue crecendo cada ano o volume de facturación e o número de empresas do sector en Galicia. Estes datos son aplicables a Santiago onde as TIC teñen cada vez máis relevancia, son demandadas a nivel transversal polo empresariado e están a emerxer polos de especialización dixital e biotecnolóxica na cidade. ■

ALIÑAMENTO

AXENDA 2030 (OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE)

A Axenda 2030 propónse a consecución dos Obxectivos de Desenvolvemento Sostible entre os que destaca o oitavo (ODS 8), dedicado ao traballo decente e ao crecemento económico. Este obxectivo, na súa meta 8.5 propónse para 2030 lograr o pleno emprego produtivo e o traballo decente para todas as mulleres e os homes, en especial entre a mocidade e as persoas con discapacidade; así mesmo, coa súa meta 8.6 preténdese reducir considerablemente a proporción das persoas mozas que non están empregadas e non cursan estudos nin capacitación. Outros dos Obxectivos relevantes en relación ao emprego son: o décimo (ODS 10), dedicado á redución das desigualdades, que se propón como meta 10.2 potenciar e promover a inclusión social, económica e política de todas as persoas, independentemente da súa idade, sexo ou discapacidade, e o once (ODS 11) sobre cidades sostibles, inclusivas, seguras e resilientes, que se propón como meta 11.8 apoiar os vínculos económicos, sociais e ambientais positivos entre as zonas urbanas, periurbanas e rurais.

Con data de 12 de setembro de 2022 o Concello de Santiago aproba en Pleno o Plan de Acción da Axenda Urbana 2030 de Santiago de Compostela (axendaurbana-2030santiago.gal).

A presente estratexia alíñase con estes obxectivos e o plan de Acción ao centrar as súas medidas na mellora da calidade do emprego e poñer especial énfase na atención aos grupos con maior vulnerabilidade e en risco de exclusión social. ■

PIAR EUROPEO DE DEREITOS SOCIAIS

O Piar Social Europeo establece 20 principios e dereitos (agrupados en tres capítulos sobre: igualdade de oportunidades e acceso ao mercado de traballo, condicións de traballo xustas e protección e inclusión social) claves para apoiar un mellor funcionamento estrutural dos mercados de traballo.

Entre estes principios destacan: o primeiro, de Educación, formación e aprendizaxe permanente, para adquirir capacidades que permitan participar plenamente na sociedade e xestionar con éxito as transicións no mercado laboral. O segundo, de Igualdade de xénero, para garantir a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes no mercado de traballo e a carreira profesional. O cuarto, de Apoio activo para o emprego, co que recibir asistencia personalizada e oportuna co fin de mellorar as perspectivas de emprego ou traballo autónomo; ou o dezasete, de Inclusión das persoas con discapacidade, principio que pretende a súa participación no mercado laboral. ■

PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN E RESILIENCIA

O plan pretende transformar o sistema produtivo cara a unha economía ecolóxica, dixital, resiliente e mellor adaptada aos retos actuais e futuros a través dos Fondos Next Generation UE. En materia de emprego, o seu compoñente 23 de “Políticas públicas para un mercado laboral dinámico, resiliente e inclusivo” pretende reducir o desemprego estrutural e o paro xuvenil, reducir a temporalidade e corrixir a dualidade do mercado laboral, aumentar o investimento en capital humano, modernizar os instrumentos de negociación colectiva e aumentar a eficacia e eficiencia das políticas públicas de emprego.

Para iso, preténdese garantir que os Servizos Públicos de Emprego sexan capaces de: proporcionar un apoio efectivo; favorecer a transición cara a contratos indefinidos, en particular, mediante a simplificación do sistema de incentivos á contratación; mellorar o apoio ás familias; reducir a fragmentación do sistema nacional de asistencia ao desemprego: reducir o abandono escolar prematuro e mellorar os resultados educativos; incrementar a cooperación entre os sectores educativo e empresarial con vistas a mellorar as capacidades e cualificacións demandadas no mercado laboral, especialmente, no ámbito das tecnoloxías da información e a comunicación; apoiar o emprego mediante medidas encamiñadas a preservar os postos de traballo; mellorar a protección por desemprego; e, mellorar o acceso á aprendizaxe dixital. ■

ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE APOIO ACTIVO AO EMPREGO 2021-2024

A nova estratexia española contempla un amplo reforzo das Políticas Activas de Empleo tanto a nivel conceptual como orzamentario. Ademais, propónse a activación e mellora da empregabilidade da poboación nova, o emprego como instrumento de inclusión social, unha oferta formativa dirixida ás necesidades do mercado e abordar as políticas desde unha dimensión sectorial e local. Por iso, prioriza os colectivos das persoas mozas, as mulleres, persoas en situación de desemprego de longa duración e as persoas traballadoras en ERTE.

A Estratexia Española de Apoio Activo ao Empleo 2021-2024 susténtase en cinco piares: o acompañamento, a empregabilidade sostible, a avaliación, a eficiencia e proximidade e a cohesión e equidade; a través dos que se perseguen cinco obxectivos estratéxicos: un enfoque centrado nas persoas e nas empresas, a coherencia coa transformación produtiva, a orientación cara a resultados, a mellora das capacidades dos Servizos Públicos de Empleo e a gobernanza e cohesión do Sistema Nacional de Empleo.

Ademais, nela defínense as características fundamentais que rexen as novas políticas activas de emprego: personalización de servizos, modernización dos servizos de emprego, políticas activas aliadas das empresas e a produtividade, impulso do emprendemento e o autoemprego con garantías, políticas panca para a transformación produtiva, mellora das capacidades e acompañamento ao longo da vida laboral, sistema público de emprego estable e profesional, avaliación para a eficacia e compromiso de traballo decente. ■

PLAN GARANTÍA XUVENIL 2021-2027 DE TRABALLO DIGNO PARA AS PERSOAS MOZAS

O Plan Garantía Xuvenil Plus 2021-2027 de traballo digno para as persoas mozas, inscríbese no Plan Estratéxico Mocidade Avanza.

Para conseguir os obxectivos de mellora da empregabilidade e do emprendemento das persoas mozas, o plan susténtase sobre a orientación e o seguimento personalizado das usuarias e usuarios en todas as actuacións de apoio; a formación dirixida á adquisición de competencias e a mellora da experiencia profesional, tendo en conta as necesidades de transformación do modelo produtivo; a mellora das oportunidades de emprego a través de incentivos dirixidos, especialmente, ás persoas que necesiten unha especial consideración; igualdade de oportunidades; emprendemento e fomento da iniciativa empresarial e mellora da xestión. ■

PLAN ANUAL DE FOMENTO DO EMPREGO DIGNO 2023

Configura o marco normativo para a coordinación e execución das políticas de activación para o emprego, co fin de que os servizos públicos de emprego deseñen e xestionen as súas propias políticas.

Ademais, este plan deséñase co fin de reducir o desemprego; aumentar a activación e redución dos períodos de desemprego; mellorar a participación dos servizos públicos de emprego na cobertura de vacantes e mellorar o grao de satisfacción das persoas empregadoras e das demandantes cos servizos prestados polos Servizos Públicos de Emprego.

A estrutura do plan realízase conforme ao desenvolvemento dos obxectivos estratéxicos e específicos enumerados no RD 1069/2021 e os seis eixos que marca a Lei 2/2023 de Emprego.

O Plan Anual de Fomento do Emprego Digno 2023 articularase ao redor de 6 Eixos.

Nestes eixos, integraranse os obxectivos en materia de políticas activas de emprego e o conxunto dos servizos e programas desenvolvidos polos servizos públicos de emprego: Orientación; Formación; Oportunidades emprego; Igualdade de oportunidades no acceso ao emprego; Emprendemento e Mellora do marco institucional do sistema nacional de emprego.

A nivel galego, cabe destacar o Plan Galicia Emprega de incentivos á contratación e á formación na empresa ordinaria, que ten como obxectivo favorecer a contratación de persoas desempregadas na empresa ordinaria (e entidades sen ánimo de lucro), especialmente daquelas que teñen maiores dificultades de inserción laboral, cunha liña de incentivos á contratación e cunha liña de incentivos ás accións formativas no centro do traballo. Tamén, cómpre destacar, o Plan Galego de Formación para o Emprego e as súas Estratexias: impulso ao emprego autónomo (Axenda Impulso Autónomo Horizonte 2027); a estratexia galega de Economía Social; e, a Estratexia de Seguridade e Saúde no Traballo de Galicia: Horizonte 2027 (ESSTG27). ■

MARCO DE REFERENCIA

En canto ao ámbito normativo as referencias do Plan son as seguintes:

O Real Decreto-lei 32/2021, do 28 de decembro, de medidas urxentes para a reforma laboral, a garantía da estabilidade no emprego e a transformación do mercado de traballo, tendo como obxectivos principais a redución da temporalidade no emprego e a estabilidade nas relacións laborais.

A Lei Orgánica 3/2022, do 31 de marzo, de ordenación e integración da Formación Profesional, que transforma o Sistema de Formación Profesional para conseguir que toda a formación sexa acreditable, acumulable e capitalizable.

A Lei 3/2023, do 28 de febreiro, de Emprego, consolida o dereito das persoas e das empresas para recibir unha carteira común de servizos que, entre outras cousas, permitirá que dispoñan dun perfil dixital individualizado e un itinerario personalizado de inserción ou reinserción laboral. Todo iso sen esquecer que, esta nova lei prevé reforzar a atención aos colectivos máis vulnerables para evitar a súa exclusión da recuperación económica e permitir a creación de novas oportunidades laborais. Así mesmo, establece un eixo de emprendemento con actividades dirixidas a fomentar a iniciativa empresarial, o traballo autónomo, a economía social, a actividade empresarial e a dinamización e impulso do desenvolvemento económico local. Dótase ás políticas activas de emprego dunha dimensión local, establecendo novas fórmulas de colaboración coas Administracións locais (art. 7). Este instrumento permitirá impulsar algunhas das medidas deste Pacto Local polo Emprego, para racionalizar o uso dos recursos públicos e atender, preferentemente, aos colectivos con maiores dificultades de acceso ao emprego, dentro dos criterios establecidos a nivel estatal e autonómico.

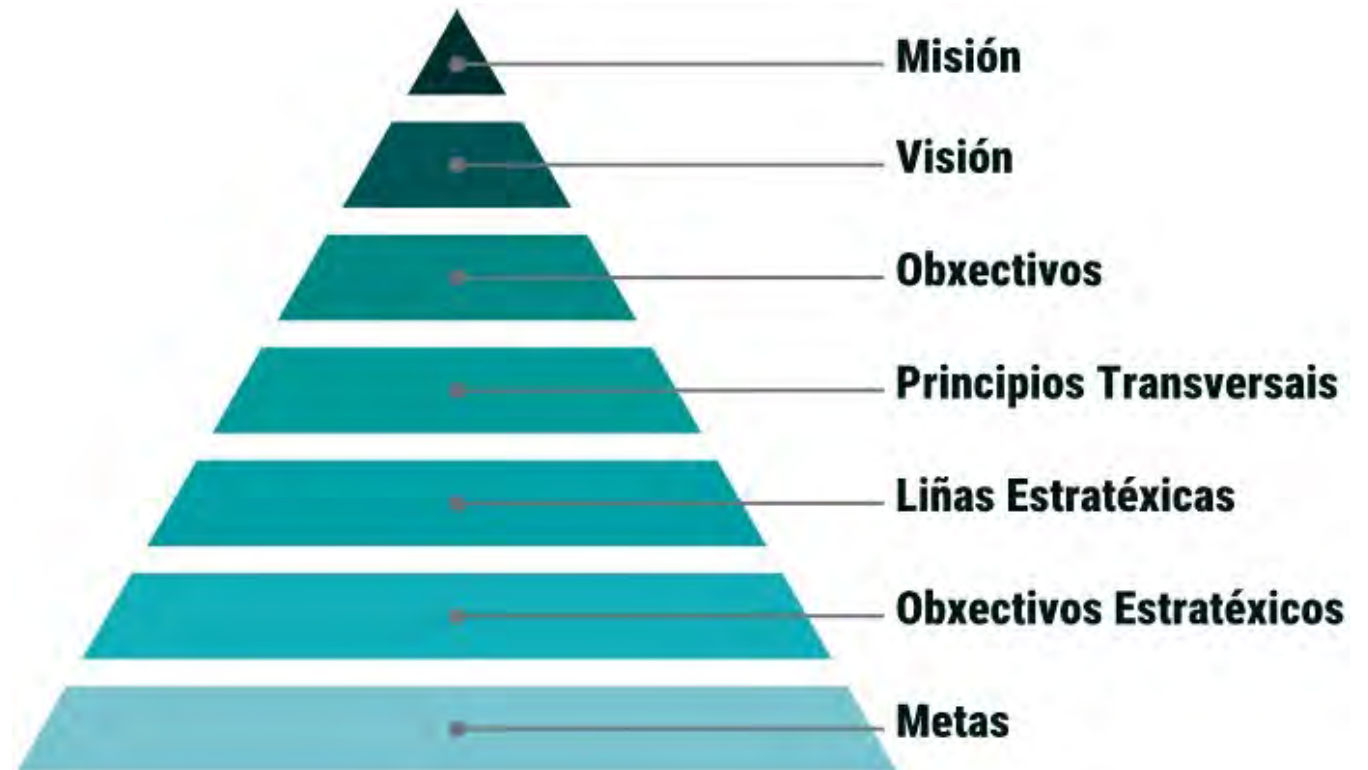
Estes instrumentos legais, estratéxicos e financeiros, cos seus respectivos recursos de apoio á creación de emprego, o emprendemento e a consolidación e expansión

empresarial, (especialmente en relación coa innovación, a dixitalización e a transición enerxética) constitúen marcos de referencia imprescindibles para este Pacto Local polo Emprego, o cal á súa vez vincúlase co xa citado Plan de Acción Local Axenda Urbana 2030 da cidade Santiago de Compostela, co Plan Estratéxico do Talento de Santiago de Compostela (2024-2035), e co Acordo de colaboración para a reindustrialización empresarial e a promoción do asentamento de empresas e captación de proxectos de investimento. Funcionando ,todos eles, como os principais instrumentos estratéxicos locais para lograr o impulso que a cidade require para alcanzar novas cotas de desenvolvemento económico e social. ■

ESTRUCTURA DO PACTO

MISIÓN

Mellorar a política municipal de promoción produtiva e laboral. Contribuír á creación e mantemento de emprego xusto, decente e de calidade, e o emprendemento sostenible e inclusivo, acompañando a todas as persoas ao longo da vida laboral a través da orientación e a formación, e colaborando activamente cos axentes e as empresas na incorporación do talento para mellorar a súa competitividade.



VISIÓN

Un mercado de traballo que ofrezca oportunidades laborais para todos e todas, con políticas activas de emprego que se anticipen aos retos do futuro do traballo e que permitan integrar, a nivel local, os recursos públicos procedentes de todos os niveis da administración que afectan ao emprego e ao desenvolvemento local, e asentando as bases que permitan implantar unha actividade económica produtiva e sostible; apoiando ás pemes, aproveitando o coñecemento e a experiencia, aplicando a innovación e a dixitalización, adaptando e fortalecendo os recursos endóxeos e o tecido produtivo existente, así como atraendo investimentos, empresas e talento. ■

OBXECTIVOS

O Pacto Local polo Emprego busca integrar e coordinar as actuacións dos distintos actores esenciais na vida económica e laboral do municipio, aproveitando as súas capacidades para complementar e reforzar as actuacións públicas co fin de alcanzar maiores niveis de desenvolvemento económico e social na cidade, para con iso:

- Mellorar os niveis de emprego, a súa calidade e estabilidade tras o impacto da pandemia do COVID 19.
- Potenciar a atención ás persoas a través da personalización de servizos.
- Potenciar o ecosistema de Formación Profesional que se adapte ás necesidades da cidade.

- Acompañar e facilitar a participación sostible e estable de todos/as no mercado laboral.
- Facilitar o acceso e mantemento do emprego ás persoas con especiais dificultades de inserción.
- Reforzar as capacidades da Axencia Local de Emprego.
- Proporcionar un contexto favorable para o emprendemento e o emprego autónomo.
- Impulsar a Economía Social para a xeración dun tecido económico, inclusivo e sostible. ■

PRINCIPIOS TRANSVERSAIS

As bases sobre as cales se sustentan o conxunto das liñas estratéxicas e medidas expostas neste Pacto Local polo Emprego, están conformadas polos seguintes principios transversais:

1. Pleno emprego decente, de calidade e produtivo. Débese de aspirar a alcanzar o pleno emprego promovendo o traballo produtivo, decente e de calidade, permitindo ás persoas traballadoras dispoñer das condicións adecuadas para o desenvolvemento dos seus proxectos de vida. Ademais, facilitarase o acceso aos servizos e programas de activación no territorio, priorizando ás persoas con maiores dificultades no acceso ao emprego.

2. Desenvolvemento inclusivo e sostible. É necesario favorecer que o crecemento

económico se base na sustentabilidade nas súas tres vertentes, ambiental, social e económica, incrementando a capacidade de resiliencia da economía compostelá e favorecendo unha transformación social cara a maiores graos de inclusión e redución das desigualdades sociais.

3. Fomento da igualdade de xénero. Deben de terse en conta as desigualdades de xénero á hora de levar a cabo as políticas e actividades do Pacto, favorecendo un proceso de transformación cara a maiores cotas de igualdade a través das actividades levadas a cabo.

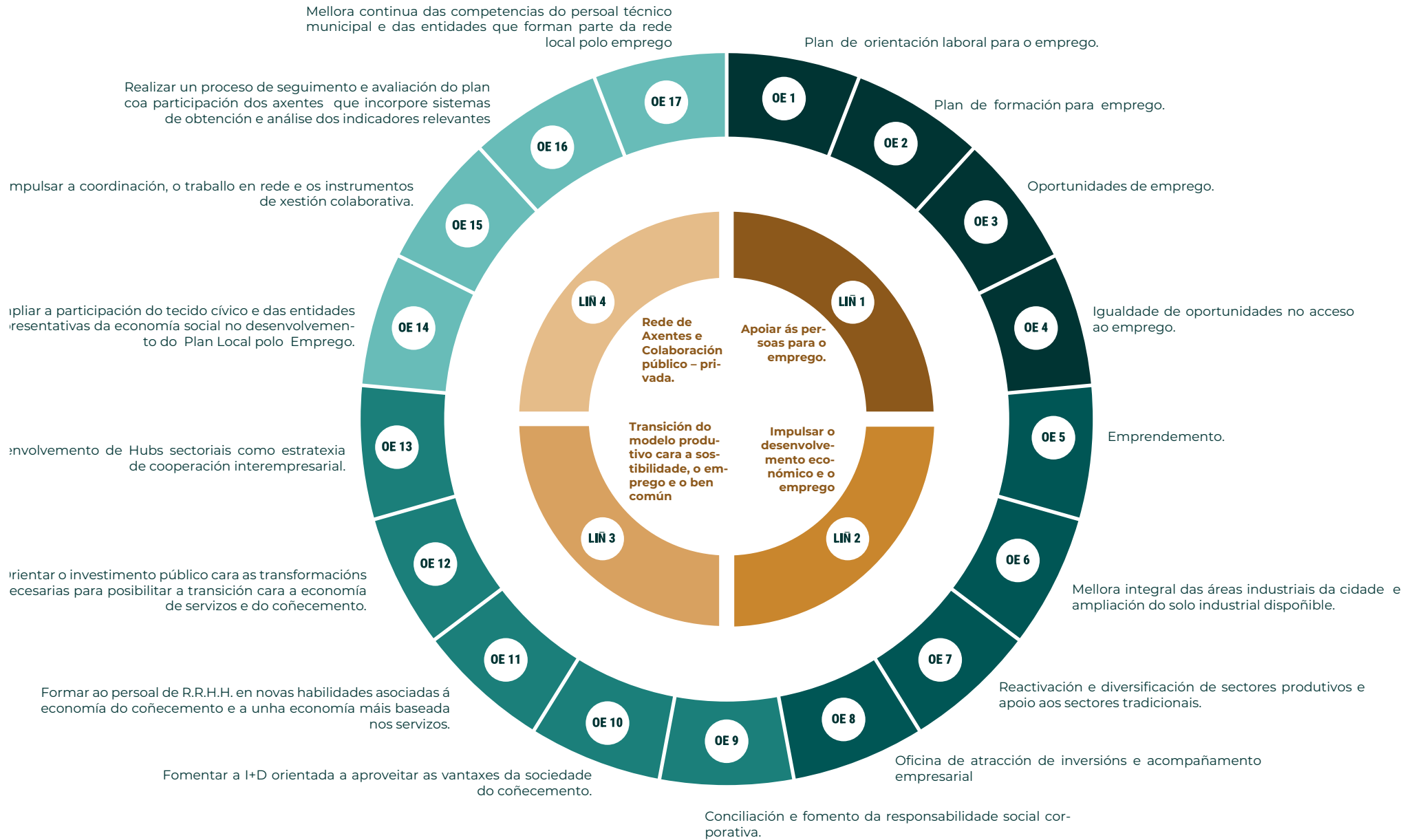
4. Transformación social e concertación. As actividades do Pacto Local polo Emprego non só deben de expoñerse de forma illada para abordar problemas concretos. Requírese que éstas en conxunto se desenvolvan desde un marco de transformación social e económica do municipio en dirección aos obxectivos e escenarios de futuro expostos a través da concertación co resto de administracións públicas a nivel local, provincial, autonómico, estatal e europeo, desenvolvéndose a través da colaboración público-privada.

5. Innovación, dixitalización e transición a unha economía verde. Avanzar cara a unha economía máis competitiva, sostible e de alto valor engadido mediante o desenvolvemento de novos sectores económicos e a adaptación dos sectores tradicionais.

6. Transparencia e bo goberno. As actividades do Pacto deben de estar sometidas aos principios de transparencia e bo goberno, establecéndose indicadores que respondan á necesidade de avaliación dos resultados das políticas levadas a cabo co fin de mellorar a súa eficiencia. Á súa vez, os indicadores deben de estar dispoñibles en acceso aberto para a cidadanía. ■

LIÑAS ESTRATÉXICAS

En base a esta misión, defínense 4 liñas estratéxicas concretadas en 17 Obxectivos Estratéxicos desenvolvidos a través de 72 metas, tal e como se expón a continuación:





Liña estratéxica LE1. Apoiar ás persoas para o emprego.

Desenvolver, no marco da Lei 3/2023 de Emprego, novas vías de colaboración co Servizo Público de Emprego de Galicia, que permitan impulsar, en Santiago, un Plan integral de emprego mediante a utilización de instrumentos como o contrato-programa plurianual que contemple todas as actuacións no ámbito das políticas activas de emprego (orientación laboral, formación para o emprego e intermediación laboral e emprendemento), a desenvolver na cidade.

OE1. Plan de orientación laboral para o emprego.

Comprende as actuacións de información, orientación profesional, motivación, asesoramento, diagnóstico e determinación do perfil profesional e de competencias, deseño e xestión da traxectoria individual de aprendizaxe, procura de emprego, intermediación laboral.

Así mesmo, comprende as actuacións de prospección de necesidades e prestación dos servizos de emprego ás empresas.

- **Meta 1.** Reforzar os servizo de información e orientación laboral existentes na cidade, facendo operativo o dereito á atención personalizada, a titorización individual e o asesoramento continuado.
- **Meta 2.** Mellorar as ferramentas de diagnóstico da empregabilidade para determinar os ámbitos de mellora de cada persoa e para avanzar na personalización da atención.
- **Meta 3.** Incorporar nos procesos de orientación a construción do proxecto profesional como estratexia metodolóxica para axudar ás persoas no seu desenvolvemento profesional.

- **Meta 4.** Fortalecer os recursos de prospección e intermediación laboral existentes na Axencia Local de Colocación para multiplicar a detección e xeración de oportunidades no mercado de traballo como elemento facilitador da empregabilidade.
- **Meta 5.** Reforzar o achegamento dos servizos de orientación ás persoas máis vulnerables, con especial atención ás residentes nos barrios e parroquias rurais.
- **Meta 6.** Mellorar a cualificación dos profesionais de orientación e do persoal técnico dos servizos de emprego municipais e das entidades colaboradoras.

OE2. Plan de formación para emprego.

Garantir a existencia dunha oferta formativa accesible, que prepare ás persoas en situación de desemprego para que poidan desenvolver ocupacións especialmente demandadas no mercado laboral.

Inclúe as actuacións de formación para o emprego, dirixidas á aprendizaxe, formación, recualificación ou reciclaxe profesional e de formación en alternancia coa actividade laboral, incluídos os programas públicos de emprego e formación, que permitan á persoa beneficiaria adquirir competencias ou mellorar a súa experiencia profesional, para mellorar a súa cualificación e facilitar a súa inserción laboral.

- **Meta 7.** Deseño de programas formativos específicos e adaptados para os colectivos con especiais dificultades para o acceso e mantemento do emprego e para o desenvolvemento da súa empregabilidade. Estes colectivos son: as persoas mozas (especialmente con baixa cualificación), persoas en desemprego de longa duración, persoas con discapacidade, persoas con capacidade intelectual límite, persoas con trastornos do espectro autista, persoas LGTBI (en particular trans), per-

soas maiores de corenta e cinco anos, persoas migrantes, persoas beneficiarias de protección internacional e solicitantes de protección internacional nos termos establecidos na normativa específica aplicable, persoas vítimas de trata de seres humanos, mulleres con baixa cualificación, mulleres vítimas de violencia de xénero, persoas en situación de exclusión social, persoas xitanas ou pertencentes a outros grupos poboacionais étnicos ou relixiosos, persoas traballadoras que proveñen de sectores en reestruturación, persoas afectadas por drogodependencias e outras adiccións, persoas vítimas do terrorismo (así como persoas cuxa garda e tutela sexa ou fose asumida polas Administracións públicas), persoas descendentes en primeiro grao das mulleres vítimas de violencia de xénero e, persoas adultas con menores de dezaseis anos ou maiores dependentes a cargo (especialmente se constitúen familias monomarentais e monoparentais).

- **Meta 8.** Actualización permanente da oferta formativa existente na cidade. Que permita modernizar as distintas modalidades do sistema formativo para adaptala ás demandas cambiantes do mercado , especialmente no ámbito das TIC e a IA, a través da creación dun ecosistema de relanzamento económico desde a aposta polo capital humano e o talento.
- **Meta 9.** Fomentar a creación de espazos de traballo conxunto e innovadores entre o persoal docente do sistema de formación profesional da cidade, para avanzar na integración do sistema de formación profesional exposta no novo marco normativo da LOIFP, e a conexión do Catálogo de Especialidades Formativas do SEPE co novo Catálogo Nacional de Estándares de Competencias, establecendo as necesarias correspondencias entre ambos.
- **Meta 10.** Fortalecer o despregamento da formación dual nos ámbitos da formación profesional para o emprego e na formación universitaria (Lei Orgánica do Sistema universitario).

- **Meta 11.** Fomentar a presenza de organizacións e empresas locais, especialmente pemes, na “Alianza Europea para a Formación de Aprendices”, co obxectivo de experimentar novos instrumentos que faciliten a transición da educación e a formación, ao traballo. Combinando a formación na empresa coa educación escolar.

OE3. Oportunidades de emprego.

Inclúe as actuacións que teñen por obxecto incentivar a contratación, a creación de emprego ou o mantemento dos postos de traballo. Tamén inclúe as dirixidas a facilitar a mobilidade laboral ou promover a contratación en sectores de actividade diferentes daqueles nos que se traballou habitualmente.

- **Meta 12.** Establecer un Plan de emprego municipal especialmente dirixido a colectivos con alto grao de vulnerabilidade no emprego a través da realización de obras ou servizos de interese xeral. Abrindo novas vías de colaboración co Servizo Público de Emprego de Galicia, mediante a utilización de instrumentos como o contrato-programa plurianual.
- **Meta 13.** Promover un Plan de emprego novo da cidade de Santiago, co obxectivo de proporcionar oportunidades de emprego a persoas mozas de idades comprendidas entre os 16 e os 29 anos, na execución de proxectos inspirados nos programas mixtos de emprego e formación.
- **Meta 14.** Mellorar a resposta ás necesidades do mercado laboral, promovendo a mobilidade laboral en sectores en procesos extintivos ou afectados pola estacionalización, creando novas oportunidades de mobilidade da man de obra a través da recualificación e os incentivos á contratación.
- **Meta 15.** Fortalecer os recursos da Axencia Local de Colocación, como servizo

público local de emprego, para a xestión das ofertas de emprego existentes na cidade. Incorporando novos servizos como: a xestión colectiva de contratacións en orixe; a mobilidade laboral transnacional; ou, o autoemprego, servindo tanto de escaparate para os seus servizos como para promover as relacións entre persoas emprendedoras e investidoras.

OE4. Igualdade de oportunidades no acceso ao emprego.

Garantir a igualdade de oportunidades e non discriminación no acceso ao emprego. Comprende as actuacións dirixidas a aqueles colectivos que teñen maior dificultade no acceso ou permanencia no emprego, con especial consideración á situación das persoas con discapacidade, das persoas en situación de exclusión social, das persoas con responsabilidades familiares e das mulleres vítimas de violencia de xénero.

En particular, terase en conta de maneira activa o obxectivo da igualdade de trato entre mulleres e homes para garantir, na práctica, a plena igualdade no acceso, permanencia e promoción no emprego, así como a conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

- **Meta 16.** Establecer un Plan de mellora da conciliación da vida familiar e laboral que inclúa formación, flexibilización de xornadas, traballo en remoto, promoción da igualdade entre homes e mulleres e o reforzo dos servizos de atención á infancia, maiores e dependencia.
- **Meta 17.** Promover iniciativas que afloren a economía somerxida e reduzan o fraude fiscal e, que fomenten a contratación regular das mulleres que están na economía informal.
- **Meta 18.** Promover programas singulares de inserción sociolaboral que faci-

liten a reincorporación ao traballo tras un período de inactividade por coidado de familiares.

- **Meta 19.** Diminuír a segregación horizontal, favorecendo a incorporación das mulleres a actividades nas que están subrepresentadas, a través da súa participación en cursos de formación para o emprego ou de reciclaxe naquelas profesións nas que están subrepresentadas, nas que existe maior demanda de emprego e nos sectores emerxentes.

- **Meta 20.** Informar, sensibilizar e formar en igualdade os axentes económicos, traballando cos estereotipos de xénero sobre as capacidades de mulleres e homes para o desempeño de determinadas ocupacións, a dispoñibilidade e o absentismo de ambos os sexos, a diversificación laboral, etc. e mostrando referentes e experiencias de boas prácticas laborais que contribúan a romper a segregación laboral

OE5. Emprendemento.

Comprende as actividades dirixidas a mellorar a produtividade local, a xeración de emprego e a dinamización e diversificación da actividade económica da cidade, apostando pola innovación, a tecnoloxía, a cultura e a economía circular, equilibrando o peso dos sectores económicos en PIB, emprego e VAB, a través do fomento da iniciativa empresarial, o traballo autónomo e a economía social.

- **Meta 21.** Fomentar a cultura emprendedora e o emprendemento a través do asesoramento, formación e acompañamento para a posta en marcha de novas iniciativas empresariais, así como o desenvolvemento de programas de apoio ás empresas e o traballo autónomo (mocidade, colectivos vulnerables,...) para lograr o seu crecemento e consolidación.

- **Meta 22.** Ampliar e fomentar a creación de espazos de traballo flexibles e colaborativo para o emprendemento (coworking, viveiros, coliving, cohousing, centros de creación de empresas, incubadoras, lounge, etc.)
- **Meta 23.** Posta en marcha dunha incubadora de industrias culturais e creativas mediante a creación dunha cooperativa de servizos culturais que permita a xeración de sinerxías entre integrantes, compartir servizos xerais, promover proxectos conxuntos, etc.
- **Meta 24.** Promover programas de colaboración coa universidade para potenciar o emprendemento en sectores innovadores entre a comunidade universitaria.
- **Meta 25.** Promover programas de colaboración cos Centros de Formación profesional para potenciar o emprendemento entre o seu alumnado e egresado.
- **Meta 26.** Crear unha Rede de entidades públicas e privadas para o emprendemento local, co obxectivo de construír un ecosistema emprendedor que conecte ao persoal empresario, investigador e ás entidades para facilitar os procesos emprendedores de nosa cidade.
- **Meta 27.** Desenvolvemento dun programa de emprendemento verde dedicado ao medio natural, enerxías renovables, eficiencia enerxética, ecoinnovación, ecodeseño ou optimización de recursos naturais e Santiago.
- **Meta 28.** Crear oportunidades para que as empresas da 'economía social' se poñan en marcha e medren. Para aumentar a súa visibilidade, mellorar o recoñecemento do seu traballo e o seu potencial para a xeración dun tecido económico, inclusivo e sostible.
- **Meta 29.** Creación dunha aceleradora urbana de empresas de economía social que respondan aos retos urbanos de Santiago (turismo sostible, patrimonio cultural, economía de proximidade, mobilidade urbana sostible, cidade conectada, cidade saudable, economía dos coidados, etc.) ■



Liña estratéxica LE2. Impulsar o desenvolvemento económico e o emprego.

Fortalecer a economía local a través dunha planificación que aproveite as fortalezas da cidade e centre os seus esforzos na mellora das infraestruturas industriais, e o impulso da competitividade e a produtividade empresarial.

OE6. Mellora integral das áreas industriais da cidade e a ampliación do solo industrial dispoñible.

Comprende as medidas e actuacións dirixidas a modernizar os polígonos para convertelos en focos de atracción de investimentos e novas empresas, de fortalecemento do tecido produtivo, e de fomento da actividade económica e o emprego.

- **Meta 30.** Garantir a calidade das infraestruturas dos polígonos industriais, mellorando as infraestruturas para que sexan ambientalmente sostibles, utilizando enerxías limpas e renovables, apoiando a simbiose industrial.
- **Meta 31.** Promover a creación de novo chan industrial adaptado ás necesidades actuais das empresas manufactureiras, garantindo o exclusivo uso industrial (Zona Empresas Industriais), con expresa prohibición á ubicación de centros comerciais e de ocio.
- **Meta 32.** Impulsar o Biopolo Sionlla (Polo Biotecnolóxico de Galicia), e promover a creación de novos Hubs sectoriais (Industria madeira, agroalimentario, tecnolóxico, etc.).
- **Meta 33.** Posta en marcha de accións dirixidas a mellorar o transporte e a mobilidade nas áreas industriais.

OE7. Reactivación e diversificación de sectores produtivos e apoio aos sectores tradicionais.

Impulsar a reactivación e a diversificación produtiva da economía local, que necesita contar con condicións de contorna adecuadas para o estímulo da actividade empresarial, agregando valor pola incorporación de tecnoloxía e coñecemento nos procesos produtivos.

- **Meta 34.** Impulsar accións encamiñadas á modernización e mellora dos sectores produtivos tradicionais (turismo, comercio, loxística etc.)/ etc.) co fin de promocionalos e mellorar a súa vantaxe competitiva para fomentar o emprego.
- **Meta 35.** Impulsar o comercio de proximidade, con axudas e investimentos para revitalizar e facer máis atractivos os espazos vinculados ao pequeno comercio, e a creación da Oficina de apoio e transformación dixital “+ComercioSCQ”
- **Meta 36.** Promover un Plan de promoción do sector da artesanía, que implemente medidas para a modernización de talleres, compra de materiais e maquinaria, acceso á dixitalización, promoción da artesanía, substitución xeracional, e creación de redes de artesanía.
- **Meta 37.** Programa de mellora das infraestruturas da Praza de Abastos para que sexan ambientalmente sostibles, e implementación dunha plataforma en liña na que as persoas comerciantes poderán vender os seus produtos e servizos.
- **Meta 38.** Impulsar accións de dinamización de sectores claves como a alimentación sostible, a economía circular e a economía dos coidados, a cultura ou a restauración.
- **Meta 39.** Promover a diversificación do turismo, enfocándoo ao turismo de

calidade de orixes consolidadas. Fomentar o turismo cultural e ambiental alternativo.

- **Meta 40.** Promover os servizos complementarios ao turismo e promover a hostalería e a restauración especializadas, por produto ou público, que permita situar a Santiago como referente gastronómico de calidade a escala local e internacional.

OE8. Oficina de atracción de inversións e acompañamento empresarial

Xestionar a procura e captación de investimentos, tanto de potenciais novos investidores, coma de empresas que xa operen no mercado español ou internacional, e que contemplan posibles reinvestimentos ou ampliacións da súa actividade.

- **Meta 41.** Potenciar un servizo de atención, acollida e acompañamento a empresas, a proxectos de investimento e tamén a proxectos de economía social e solidaria, até a súa total implantación.
- **Meta 42.** Promocionar a cidade de Santiago para a atracción de investimentos e proxectos industriais estratéxicos, á vez que se acompaña ás nosas empresas e persoas emprendedoras na súa expansión cara ao exterior.
- **Meta 43.** Impulso de Agrupacións industriais locais ao redor das oportunidades que crean sectores de actividade con máximo potencial competitivo como o biotecnolóxico, o turismo ou a sanidade, asegurando unha atención prioritaria a factores como o desenvolvemento de infraestruturas, os servizos e a base de coñecementos, así como apoiando o desenvolvemento de proxectos estratéxicos vinculados a estes sectores.

OE9. Conciliación e fomento da responsabilidade social corporativa.

Poñer o foco de atención na responsabilidade social corporativa e apostar por estratexias de conciliación real das persoas empregadas, favorecendo o equilibrio da vida persoal, familiar e laboral.

- **Meta 44.** Desenvolver programas de apoio ás empresas en sustentabilidade ambiental e impacto social.
- **Meta 45.** Ofrecer un servizo de asesoramento técnico a empresas para a implantación de plans de igualdade de oportunidades entre homes e mulleres e plans de conciliación da vida laboral, persoal e familiar.
- **Meta 46.** Desenvolver actuacións específicas que fomenten a corresponsabilidade entre mulleres e homes nas familias, e no seo das empresas.
- **Meta 47.** Impulsar e desenvolver un sistema profesional de coidados, a través da contratación de coidadoras e coidadores profesionais para garantir as necesidades de conciliación das familias con fillas e fillos menores de 14 anos ao seu cargo.
- **Meta 48.** Fomentar o emprendemento feminino, e o acceso das mulleres a postos de responsabilidade na empresa.
- **Meta 49.** Reserva de contratación pública do 3% ao 5% a empresas de inserción e centros especiais de emprego. ■



Liña estratéxica LE3. Transición do modelo produtivo cara a sostibilidade, o emprego e o ben común.

Orientar a economía cara á sustentabilidade, o emprego e o ben común necesita, seguir apoiando a transición á sociedade do coñecemento e dos servizos, e xerar as condicións propicias para situar a cidade como referente nos campos do emprendemento, a innovación, o desenvolvemento tecnolóxico, a nova economía urbana e a transformación dixital.

OE10. Fomentar a I+D orientada a aproveitar as vantaxes da sociedade do coñecemento.

Aumentar os retornos económicos obtidos polos Centros Tecnolóxicos e Centros de Investigación, fomentando a relación e transferencia de coñecementos entre os distintos axentes do sistema ciencia-tecnoloxía-empresa.

- **Meta 50.** Atraer talento, investimentos e oportunidades de negocio asociados aos ámbitos da tecnoloxía e a innovación.
- **Meta 51.** Fomentar a dixitalización das empresas mediante a incorporación de novas tecnoloxías, como o Big Data ou a intelixencia artificial, logrando unha maior competitividade.
- **Meta 52.** Fomentar a creación de redes e incrementar a contribución da investigación pública á innovación no sector produtivo local.
- **Meta 53.** Fomentar a creación de novas empresas de base tecnolóxica.

OE11. Formar o persoal de R.H. en novas habilidades asociadas á economía do coñecemento e a unha economía máis baseada nos servizos.

A formación continua pode orientarse cara a especialización laboral nalgún ámbito concreto, a reciclaxe profesional ou a ampliación do abano de competencias. É necesario apoiar o desenvolvemento profesional con recursos permanentes, abertos a toda a cidadanía, que permitan a adaptación aos requirimentos cambiantes do mercado de traballo, así como aos novos obxectivos profesionais das persoas.

- **Meta 54.** Impulsar recursos que promovan as competencias para o emprendemento.
- **Meta 55.** Fomentar a retención do talento local na cidade, colaborando con empresas, universidades e centros de investigación para crear programas de retención que inclúan beneficios e oportunidades de crecemento.
- **Meta 56.** Favorecer o desenvolvemento de centros tecnolóxicos, como estruturas de apoio ao sector empresarial da cidade, promovendo a colaboración empresarial para a posta en marcha de proxectos de desenvolvemento industrial e empresarial que vaian en beneficio do interese xeral co fin de favorecer o acceso das empresas a proxectos de innovación tecnolóxica, así como a transferencia efectiva de resultados de investigación.

OE12. Orientar o investimento público cara as transformacións necesarias para posibilitar a transición cara a economía de servizos e do coñecemento.

Santiago dispón dun importante tecido produtivo nalgúns sectores tractores, que serán clave para abordar a transición ecolóxica e a transformación dixital da economía. Entre eles cabe destacar, aínda que non de forma exclusiva, a automoción, o

sector madeireiro, o da saúde, o sector biotecnolóxico ou o sector TIC, entre outros.

Comprende a articulación de mecanismos que permitan dotar á industria de resiliencia para facer fronte aos novos retos existentes e contribuír a alcanzar unha mellora da súa competitividade.

- **Meta 57.** Incentivar a colaboración público-privada vinculada á tecnoloxía, o emprendemento dixital e a nova economía urbana.
- **Meta 58.** Proporcionar un clima de investimento favorable, prestando apoio e desenvolvendo as accións colectivas de internacionalización para grupos de empresas en colaboración coas organizacións representativas das empresas e outras entidades públicas e privadas, fomentando a cooperación empresarial.
- **Meta 59.** Favorecer a participación das empresas locais en feiras e eventos internacionais de maneira que se optimicen estas actividades, tanto en termos de resultados comerciais para as empresas como de mellora da imaxe empresarial de Santiago de Compostela no exterior.

OE13. Desenvolvemento de Hubs sectoriais como estratexia de cooperación interempresarial.

- **Meta 60.** Biopolo Sionlla (Hub Biotech).
- **Meta 61.** Santiago Hub Tecnolóxico
- **Meta 62.** Economía verde (Hub de tecnoloxía verde).
- **Meta 63.** Smart City e Goberno dixital (Hub Gov-Tech). ■



Liña estratéxica LE4. Rede de Axentes e Colaboración público – privada.

Fortalecer o traballo en rede e a colaboración público–privada para contribuír ao desenvolvemento dos obxectivos recollidos no Pacto Local polo Emprego.

É necesario establecer vías de colaboración, nun marco temporal continuado, con outras administracións e entidades, baseadas nunha toma de decisións compartida e coordinada entre as partes, establecendo mecanismos de control e seguimento dos obxectivos e metas expostos con vistas á mellora da súa eficacia e resultados.

OE14. Ampliar a participación do tecido cívico e das entidades representativas da economía social no desenvolvemento do Plan Local polo Emprego.

- **Meta 64.** Ofrecer a posibilidade a todo tipo de entidades de iniciativa social, en especial ao movemento veciñal, de colaborar coas medidas do Plan neste ámbito, na súa divulgación, na detección de necesidades e problemáticas, na captación de persoas usuarias e proporcionando apoio social informal, entre outras.
- **Meta 65.** Convidar á colaboración na rede a todas as organizacións locais que traballen con persoas menores de 30 anos: centros de ESO e FP (a través dos departamentos de orientación), asociacións xuvenís, etc. Colaborar con estes axentes intermedios para que canalicen información e recursos de carácter sociolaboral cara á xente nova.
- **Meta 66.** Ofrecer a posibilidade ás asociacións representativas das cooperativas, as sociedades laborais, os centros especiais de emprego, as empresas de inserción e o sector asociativo da economía social a colaborar coas medidas do Plan neste ámbito.
- **Meta 67.** Consolidar unha rede de entidades públicas e privadas sen ánimo de

lucro co obxectivo de evitar duplicidades, maximizar os recursos e a eficiencia das accións e proxectos.

OE15. Impulsar a coordinación, o traballo en rede e os instrumentos de xestión colaborativa.

- **Meta 68.** Creación de espazos de encontro presenciais e virtuais para a cooperación entre o persoal técnico das distintas Administracións e entidades que traballan no apoio ao emprego, o autoemprego, a economía social e colaborativa e todos os ámbitos recollidos neste plan.
- **Meta 69.** Habilitar un sistema integrado de rexistro de información das actividades do Plan, de uso común para todos os axentes.
- **Meta 70.** Promover a coordinación entre os recursos sociolaborais integrados na rede e os dependentes da Xunta de Galicia e da Administración periférica do Estado que actúan no nivel local.

OE16. Realizar un proceso de seguimento e avaliación do plan coa participación dos axentes que incorpore sistemas de obtención e análise dos indicadores relevantes

- **Meta 71.** Incorporar a avaliación da situación do mercado de traballo local a través do Observatorio Urbano de Santiago de Compostela
- **Meta 72.** Establecer espazos de participación para a avaliación e o seguimento do Plan Local polo Emprego.
- **Meta 73.** Establecer protocolos de coordinación nos que se identifique o papel

dos diferentes axentes. Establecer os termos formais do acceso das persoas usuarias á acción combinada destas áreas.

OE17. Mellora continua das competencias do persoal técnico municipal e das entidades que forman parte da rede local polo emprego

- **Meta 74.** Accións formativas e posta a disposición de manuais e guías sobre as actitudes, habilidades e competencias de carácter psicosocial precisas para a intervención personalizada que caracteriza ás estratexias propostas.
- **Meta 75.** Promoción da aprendizaxe cooperativa apoiándose na colaboración entre o persoal técnico municipal e das entidades.
- **Meta 76.** Organizar accións formativas de tipo obradoiro, con carácter práctico e apegado á realidade do traballo. Impartidas por persoas con perfís próximos aos das persoas formadas, con experiencia concreta nese ámbito de traballo.
- **Meta 77.** Realizar campañas efectivas, ben enfocadas ao público obxectivo e á situación que se pretende superar.
- **Meta 78.** Formar para un uso non sexista da linguaxe e das imaxes en todos os elementos informativos e comunicativos do Plan e do departamento de emprego. ■

