



Incorpora la experiencia de los planes precedentes

El Gobierno aprueba el *Plan Anual de Fomento del Empleo Digno (PAFED) 2025*

- Por primera vez incorpora indicadores cuantitativos por colectivos de atención prioritaria y se establece una reserva presupuestaria para las medidas de mayor éxito
- Se ha diseñado en colaboración con los agentes sociales y las comunidades autónomas
- El seguimiento se materializará a través de un cuadro de mando que se actualizará trimestralmente

15 de julio de 2025.- El Consejo de Ministros ha aprobado, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social el *Plan Anual de Fomento del Empleo Digno (PAFED) 2025*.

El Plan Anual de Fomento del Empleo Digno (PAFED), junto con la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo y el Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo (SISPE) constituyen los instrumentos de coordinación y ejecución de las políticas de apoyo activo al empleo en toda España. Se trata de una base a partir de la que los diferentes servicios públicos de empleo deben diseñar y gestionar sus propias políticas.

El Plan Anual concreta los objetivos a alcanzar en el año tanto en el conjunto de España como en cada una de las distintas Comunidades Autónomas y los indicadores que se van a utilizar para valorar el grado de consecución de dichos objetivos, partiendo de la experiencia de la evaluación de los Planes de 2023 y 2024.

Fruto de la colaboración

Este Plan 2025 ha sido elaborado con la participación de las Comunidades Autónomas. También se ha dado participación a los Agentes Sociales que participan en la Comisión Ejecutiva que han podido hacer aportaciones.



Se ha diseñado en paralelo a la nueva Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2025-2028, de modo que se han incorporado los 8 objetivos estratégicos y los 20 objetivos operativos incluidos en la misma.

Las Comunidades Autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal han propuesto para su inclusión, en el conjunto de los 6 ejes del Plan Anual 2025, un total de 91 servicios y programas distintos, de los que 60 son comunes y 31 corresponden a diferentes comunidades autónomas.

Novedades del PAFED 2025

En 2025 se establecen, por primera vez, objetivos cuantitativos por colectivos de atención prioritaria. Los colectivos que se tienen en cuenta son: jóvenes, mujeres, jóvenes y mujeres con baja cualificación, parados de larga duración, mayores de 45 años, personas con discapacidad y personas vulnerables. Estos objetivos se han definido con indicadores cuantitativos de los servicios prestados por los servicios públicos de empleo.

También se ha diseñado una nueva estructura de indicadores adaptados a la Estrategia 2025-2028. Todas las medidas descritas en el Plan contarán con sus correspondientes indicadores, definidos específicamente para su seguimiento y evaluación.

Además, a partir de 2025, la información relativa al seguimiento del PAFED a través del cuadro mando se publicará con frecuencia trimestral:

1. Indicador de mejora de la empleabilidad: en la mayor parte de las Comunidades Autónomas las combinaciones de servicios que suponen un mayor impacto en la empleabilidad de las personas atendidas son principalmente aquellas combinaciones entre formación, itinerario y tutorización.

Dichas combinaciones de servicios, se actualizarán anualmente basándose en las evidencias de las distintas evaluaciones.

Con el fin de realizar seguimiento sobre los esfuerzos que se están realizando desde la Comunidad Autónoma, se propone un indicador que mide la proporción de personas que tienen registrada esa combinación de



servicios (diferente en cada Comunidad Autónoma) frente al total de personas atendidas en el mismo período de tiempo.

2. Consolidación de las redes de orientación y prospección: las evaluaciones del PAPE 2121, 2022 y PAFED 2023, ponen de manifiesto que la empleabilidad mejora con la calidad de la atención prestada, y esta calidad está directamente relacionada con la consolidación de las redes de orientación profesional. Este Plan Anual incentiva esa consolidación, y contempla un indicador para medirla.

Los incentivos a la utilización de medidas eficaces en la mejora de la empleabilidad, se asignarán mediante una reserva de eficacia en los fondos a distribuir en futuros ejercicios.

Se establece un objetivo global de mejora de la empleabilidad, de al menos el 10 %, relacionado con la prestación y el seguimiento de las prestaciones descritas. Es necesario medir no sólo los resultados obtenidos por los servicios públicos de empleo, sino también los esfuerzos realizados para conseguir dichos resultados.

En este sentido, se propone un conjunto de 3 indicadores que serán evaluados de manera conjunta:

- Ratio de demandantes por personal orientador y prospector
- Escala de personal orientador o prospector establecida
- Porcentaje de personas orientadoras y prospectoras con contrato indefinido o posición consolidada sobre el total de personas orientadoras y prospectoras.

3. Seguimiento de la formación: tanto en los casos de las personas empleadas como desempleadas.

4. Seguimiento presupuestario: se propone un indicador mensual acumulado, que establezca el porcentaje de ejecución presupuestaria realizado.

En este ámbito, se plantea una **reserva de eficacia**. Una vez identificadas las atenciones con mayor impacto, se incentivará su utilización mediante una reserva de eficacia que se fijará en un porcentaje en las cantidades a



distribuir para su ejecución por los Servicios Públicos de Empleo en Conferencia Sectorial.