

ESPAÑA

PROGRAMA OPERATIVO

**FONDO SOCIAL
EUROPEO**

2007-2013

PAÍS VASCO



PROGRAMA OPERATIVO PAIS VASCO

R
E
I
N
O

D
E

E
S
P
A
Ñ
A



FONDO SOCIAL EUROPEO 2007-2013



INDICE

CAPITULO 0: PREAMBULO	3
CAPITULO I: DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN	6
1.1. Análisis de la situación	6
1.2. Conclusiones generales del diagnóstico: Análisis DAFO	19
CAPITULO II: ESTRATEGIA ADOPTADA E IDENTIFICACIÓN DE PRIORIDADES	21
2.1. Eje 1	21
2.2. Eje 2	23
2.3. Complementariedad con otros fondos	29
CAPITULO III: EJES PRIORITARIOS	33
3.1. EJE 1	33
3.1.1. Tema prioritario 62	34
3.1.2. Tema prioritario 63	35
3.2. EJE 2	41
3.2.1. Tema prioritario 66	41
3.2.2. Tema prioritario 70	42
3.2.3. Tema prioritario 71	42
3.3. EJE 5	50
3.3.1. Tema prioritario 85	50
3.3.2. Tema prioritario 86	50
CAPITULO IV: DISPOSICIONES DE APLICACIÓN	51
CAPITULO V: PLAN DE FINANCIACIÓN	73
CAPITULO VI: EVALUACIÓN EX ANTE Y PLAN DE EVALUACIÓN	74
ANEXO I: CUADROS Y GRÁFICOS	77
ANEXO II: TABLA RESUMEN DEL PROGRAMA OPERATIVO.....	89

CAPÍTULO 0: PREÁMBULO

El Gobierno Vasco, comprometido con la Estrategia Europea por el Empleo, y en consonancia con las directrices emanadas de la Comunidad Europea y el Plan Nacional de Reforma ha establecido unas líneas de intervención acordes con los ámbitos especificados en el Reglamento 1081/2006 de Fondo Social Europeo y enmarcadas en el Objetivo de Competitividad Regional y Empleo que se integra en el Marco Estratégico Nacional de Referencia para el periodo de programación 2007-2013.

El momento para la programación de la actividad cofinanciada por el FSE para el periodo 2007-2013 no ha podido resultar más propicio, ya que ha coincidido con la elaboración de los dos principales hitos de planificación estratégica del Gobierno Vasco en políticas de empleo: el Plan Interinstitucional de Empleo 2007-2010 y el Plan para la Inserción Laboral de las personas con discapacidad 2007-2010.

Siete principios básicos han inspirado la programación de la actividad cofinanciada por el FSE:

1. La coherencia con las líneas estratégicas del Plan Interinstitucional de Empleo 2007-2010 y del Plan para la Inserción Laboral de las personas con discapacidad 2007-2010.
2. La coherencia con las líneas estratégicas de LANBIDE-SERVICIO VASCO DE EMPLEO y con el reparto competencial entre instituciones (autonómicas, forales y locales) establecido en el anteproyecto de LEY VASCA DE EMPLEO
3. La complementariedad con lo programado por el Servicio Público de Empleo Estatal con quien mantuvimos dos reuniones de colaboración
4. La importante reducción de los fondos comunitarios en este periodo y por ende, el principio de concentración
5. El principio de adicionalidad de los fondos, de modo que contribuyera al máximo a adicionar la intervención
6. El compromiso con la igualdad y la perspectiva de género desde el inicio de la programación
7. La consolidación de lecciones aprendidas en el programa operativo 2000-2006 y en las iniciativas de empleo y recursos humanos, y en especial, aquello vinculado con la personalización de los servicios de empleo, la necesidad de conexas servicios sociales y servicios de empleo, el apoyo a la red de economía solidaria, la adaptación de las herramientas al colectivo inmigrante, los servicios de empleo on line, la auditoría de género en los servicios a consolidar...

Y por supuesto, las principales directrices en materia de empleo comunitarias y nacionales: la Estrategia de Lisboa y Gotemburgo, la Estrategia Europea para el Empleo, las Directrices Integradas para el Crecimiento y el Empleo, las recomendaciones de empleo formuladas para España por la Comisión, las Orientaciones estratégicas comunitarias en materia de cohesión, el Programa Nacional de Reformas y el Marco Estratégico Nacional de Referencia así como el Informe de Estrategia sobre Protección Social e Inclusión Social y los resultados de la evaluación ex ante.

En el diagnóstico que realizamos previo a la programación concluimos de modo resumido que hemos tenido una muy favorable evolución de la economía y del mercado de trabajo, destacando importantes logros en el incremento de la tasa de actividad, descenso de la tasa de paro, crecimiento de la inmigración e incremento del nivel educativo de la población. Sin embargo, obtenemos peores resultados en las mujeres, mantenemos bolsas de paro enquistado, crecemos en temporalidad del empleo, bajamos en índice de actividad emprendedora, detectamos un envejecimiento poblacional que debemos compensar con un incremento de la población activa y nos vemos cada vez más influenciados por la globalización y sus efectos de deslocalización y revolución tecnológica.

En base a ello, el objetivo general que hemos definido para nuestro Plan de Empleo ha sido “Contribuir a lograr el pleno empleo, estable y de calidad y favorecer un mercado de trabajo inclusivo que coadyuve a la cohesión social y territorial”. Este objetivo se ha materializado en los siguientes ejes de actuación:

- Eje 1. Incrementar la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo, promoviendo el empleo femenino de calidad
- Eje 2. Mejorar la empleabilidad de las personas jóvenes y su capacidad de acceder a empleos de calidad
- Eje 3. Incrementar las oportunidades de empleo de la población de más edad, favoreciendo su empleabilidad
- Eje 4. Promover políticas de gestión de la edad y estrategias de envejecimiento activo
- Eje 5. Garantizar el acceso al mercado laboral de las personas inmigrantes en condiciones de igualdad
- Eje 6. Promover la calidad en el empleo y reducir la presencia de la economía sumergida
- Eje 7. Fomentar el autoempleo y la economía social, en particular en el sector de servicios a la persona
- Eje 8. Reforzar el carácter preventivo de las políticas de empleo y reducir el impacto negativo de las deslocalizaciones y reestructuraciones empresariales
- Eje 9. Optimizar los recursos e instrumentos al servicio de la política de empleo
- Eje 10. Promover acciones de coordinación en esferas esenciales para el logro de los objetivos de la política de empleo

En cuanto al Plan de Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad, se ha definido como objetivo general “Contribuir a la mejora de los índices de empleabilidad de las personas con discapacidad” y como líneas estratégicas:

- Hacer del empleo una oportunidad real para las personas con discapacidad, como instrumento de integración social y contribuyendo a la mejora de las tasas de empleo
- Sensibilizar y apoyar al tejido empresarial para la creación de oportunidades laborales para las personas con discapacidad
- Consolidar el papel del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco como tractor y referente de buenas prácticas respecto a la contratación de personas con discapacidad

Por ello, de los 61 millones de euros de ayuda del FSE prevista para el periodo 2007-2013, 29 millones van a destinarse a actuaciones a ejecutar por el propio Gobierno Vasco, y que se resumen en las siguientes:

- Los servicios de orientación para el empleo de LANBIDE, que está suponiendo una auténtica revolución de las políticas activas de empleo por la aplicación de itinerarios integrales de inserción con prescripción de recursos a cada persona para la mejora de su empleabilidad
- Los recursos para la inserción laboral de personas con discapacidad
- La tutorización y formación de personas emprendedoras
- El programa AUZOLAN como instrumento de inserción por lo económico de las personas perceptoras de renta básica

y 32 millones a actuaciones promovidas por las Diputaciones Forales, los Ayuntamientos y las organizaciones sociales no lucrativas. Estas actuaciones fueron adjudicadas mediante Orden de convocatoria del Consejero de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, de 5 de octubre de 2006, de participación de los proyectos que se acojan a la convocatoria para el acceso a la cofinanciación del FSE que se enmarquen en el Programa Operativo de la Comunidad Autónoma del País Vasco 2007-2013, publicada el 20 de octubre de 2006. De modo resumido puede decirse que :

- Los proyectos de las Diputaciones Forales y de los Ayuntamientos están relacionados con el apoyo a la promoción de nuevas empresas, el asesoramiento y apoyo a las pequeñas empresas (incluyendo herramientas de igualdad), ayudas a la mejora de la competitividad de las empresas familiares, incorporación en las empresas de la Responsabilidad Social Corporativa y prevención de la temporalidad...
- Los proyectos de las organizaciones sociales están centrados en la generación de estructuras de inserción social y laboral de colectivos en riesgo o en exclusión social; apoyo a la consolidación de estructuras de economía solidaria (empresas de inserción...); creación de un centro integral de recursos –tecnología asistiva- para la inserción laboral de personas con discapacidad; y un programa de integración de inmigrantes en el medio agrario y litoral

Por último mencionar que en todo el proceso de programación se ha tenido en cuenta la perspectiva de género, formando parte de la comisión de evaluación de los proyectos a adjudicar una miembro de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer y habiéndose reformado todos los proyectos en función de la evaluación de género realizada tras la concesión.

El Anexo II incorpora una tabla resumen del Programa Operativo que recoge de modo sintético los ejes en los que se va a actuar, la previsión del número de beneficiarios, de las personas contratadas y de las empresas que se esperan crear, así como una indicación de la tipología de actuaciones que integrarán este PO. No obstante hemos de indicar que el cuadro esta concebido en términos informativos y en caso de existir alguna discrepancia prevalecerá el texto del Programa Operativo.

CAPÍTULO I: DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN

1.1. Análisis de la situación

Evolución económica y estructura sectorial

La economía vasca ha mostrado una evolución muy positiva en el tiempo a lo largo de los últimos diez años. Así, y desde la crisis registrada en el período 1992-1993, la economía vasca ha registrado incrementos positivos y sostenidos en su actividad real que, además, y desde 1996, han sido no inferiores al 2%, asistiéndose a una reactivación en los últimos años.

La evolución de la distribución del PIB por sectores económicos en los últimos diez años ha mostrado un comportamiento desigual. En este sentido, el único sector que ha experimentado un descenso sostenido de su importancia en el PIB regional corresponde al sector primario. Por lo que se refiere al sector industrial, éste sigue teniendo un peso relativo importante en el total de la economía vasca y cercano al 30%. Mientras, resulta interesante comprobar el peso creciente desde 1999 tanto del sector servicios como especialmente del sector de la construcción.

Además, el balance económico de los últimos años se refuerza con la información aportada por la “La Cuenta Satélite de la Producción Doméstica” elaborada por el EUSTAT, cuyo objetivo es contabilizar el aporte de hombres y mujeres a la economía del territorio, mediante su producción doméstica. Los datos que ofrece esta cuenta en su último análisis, correspondiente al año 2003, son que el valor añadido bruto de la producción doméstica no contabilizada en el PIB es de un 32,8%, de la cual un 75% es realizada por las mujeres.

La evolución extraordinariamente positiva de la actividad productiva en la CAPV de los últimos años ha tenido un reflejo directo en la evolución del empleo que ha experimentado un incremento sostenido, de forma que, según los datos facilitados por el Eustat, en 2006 se alcanza un máximo histórico en el número de ocupados, concretamente cifrado en 954,2 miles de personas.

Un análisis del comportamiento de la ocupación por grandes sectores económicos muestra importantes diferencias entre los mismos (Fuente: Eustat, Encuesta de la Población Activa - PRA). Así, y con relación al empleo primario, éste ha registrado una notable y continua caída, pasando así de representar 19,7 miles de personas en 1998 a 12,5 en el 2006. Esta tendencia contrasta notablemente con el incremento sostenido registrado en la ocupación terciaria, de forma que si en 1998 464,4 miles de personas trabajaban en el sector, en el 2006 éste daba empleo a 616,4 miles. Mientras, el empleo industrial ha registrado un descenso continuo en sus niveles de ocupación desde el máximo registrado en el 2001 (donde el sector dio empleo a un total de 260,4 miles de personas), de forma que en el 2006 un total de 244,5 miles de personas desarrollan su actividad en el sector. Un comportamiento relativamente similar puede observarse en el caso del sector de la construcción, el cual ha registrado un máximo de ocupación en el 2003 (87,4 miles de personas) tras el cual se observa un ligero descenso. En cualquier caso, este sector da en 2006 empleo a un total de 80,7 miles de personas, esto es, un 27,1% más que en 1998.

El análisis del peso porcentual que supone cada uno de los grandes sectores en el total de la ocupación vasca permite comprobar que, tomando como referencia el período de tiempo comprendido entre 1998 y el 2006, se observa una creciente terciarización del empleo ocupado, de forma que si en 1998 éste representaba el 59,2% del total, en el 2006 su peso relativo se ha incrementado hasta el 64,6%. Este importante crecimiento relativo del empleo terciario ha sido a costa fundamentalmente tanto del empleo industrial como del primario.

Finalmente, los datos de ocupación por sexo y sector de actividad reflejan que las mujeres tienen un peso muy importante en el sector servicios, mientras que tienen una presencia comparativamente muy inferior en el resto de sectores. De tal forma, considerando que como media un 42,4% de las personas ocupadas son mujeres en 2006, este porcentaje se eleva hasta el 55,8% en el sector servicios, mientras que se sitúa en una tasa del 8,3% en la construcción, del 20,7% en la industria y

del 23,2% en la agricultura. En esta línea, resulta muy significativo comprobar que un 85,1% de las mujeres se encuentran ocupadas en el sector servicios. (ver Anexo: Cuadro 1)

Actividad emprendedora

Según los datos del informe GEM-REM (Global/Regional Entrepreneurship Monitor, 2004), el índice de actividad emprendedora de la CAPV revela que el 5,29% de la población adulta de la CAPV (entre 18 y 64 años) está involucrada en la creación de nuevas iniciativas empresariales. Este dato es superior al 5,15% correspondiente a la media española pero alejado del 9,38% correspondiente a la media de los 38 países participantes en el proyecto GEM. Por territorios, la actividad emprendedora en Araba y Gipuzkoa es sensiblemente menor que la de Bizkaia, (4,63%, 3,42% y 6,33%, respectivamente). El informe GEM 2005 presenta una situación más pesimista en lo que se refiere a la actividad emprendedora de la CAPV puesto que ese año se sitúa por debajo de la media española, es decir, no se ha superado la tendencia recesiva del 2004.

La información disponible permite comprobar que si en la CAPV la dinámica creadora de empresas no es muy elevada, ese menor volumen de creación de nuevos negocios se ve ampliamente compensado por una mayor garantía de supervivencia de nuestro tejido empresarial.

Con respecto al perfil de la persona emprendedora vasca, en la CAPV hay una mujer emprendedora por cada tres hombres emprendedores, ratio éste muy por debajo del de la mayoría de los países de nuestro entorno. La mayor parte de las mujeres que lanzan una idea empresarial lo hace tras detectar una oportunidad de negocio, frente a consideraciones ligadas con la necesidad. La CAPV presenta importantes carencias en cuanto al apoyo público brindado a las mujeres emprendedoras, especialmente en todo lo relativo a la conciliación vida laboral- vida familiar.

Anualmente se crean en la CAPV una media de 19.000 unidades de negocio de las cuales poco más del 40% abandona sus actividades económicas en los cinco años siguientes a su constitución. Las razones que se apuntan para explicar su mortalidad van desde la aceptación de un empleo por cuenta ajena hasta la inviabilidad del proyecto por falta de una adecuada planificación, falta de formación y recursos de la persona emprendedora, etc.

Evolución de la población y mercado de trabajo

La población de la CAPV se situó en el año 2006 por encima de los 2,13 millones de habitantes. Desde el año 2000 en adelante, se observa un crecimiento positivo de la población, de forma que la cifra de población correspondiente al 2006 es la máxima desde 1991. En este sentido, se aprecia un incremento sostenido de las tasas de natalidad (9,2% en 2003, máximo histórico de la década). Sin embargo, y dado el progresivo envejecimiento de la población vasca, este incremento en las tasas de natalidad no ha podido compensar crecimientos vegetativos negativos. Finalmente, se aprecia un saldo migratorio positivo (fundamentalmente procedente de terceros países) desde el año 2000 y que contrasta notablemente con los saldos negativos característicos de años anteriores.

Población potencialmente activa

La población potencialmente activa de la CAPV ha mostrado en el período 1998-2006 una ligera pero continuada tendencia creciente, de forma que si en 1998 se podían contabilizar un total de 1.793,5 miles de personas, en el 2006 esta cantidad se había incrementado hasta contabilizar 1.822,9 miles de personas, manteniéndose prácticamente constante el porcentaje de mujeres en un 51,4 % a lo largo de dicho periodo. No obstante, hay que destacar el envejecimiento progresivo de la población potencialmente activa. Así, el grupo de más edad (> 45 años) experimenta un importante incremento, mientras el grupo más joven (16-24 años) se reduce paulatinamente (87.000 personas menos en el periodo).

Por otra parte, se observa un incremento de los niveles de instrucción y cualificación: el colectivo de población con estudios primarios o menores ha sido el único que ha ido perdiendo efectivos, siendo

la tendencia claramente la contraria en el caso de los colectivos con estudios universitarios. (ver Anexo: Gráfico 1)

Tasas de actividad

En el año 2006 la tasa de actividad de la CAPV experimentó una media de 54,6%, observándose un leve incremento en el período 1998-2006, aunque la evolución es irregular (leve reducción en los dos últimos años). Por sexo, la población masculina mostró en el año de referencia una tasa de actividad del 64,4%, frente a un 45,2% correspondiente a la población femenina, constatándose un ligero aumento en este último caso. Cuando se introduce la variable edad, las diferencias se hacen más amplias, si cabe (85,3% en el colectivo de edad intermedia, 25-44 años frente a tasas en torno al 35%-37% para las personas más jóvenes y las de mayor edad). (ver Anexo: Cuadro 2)

Tasas de paro

El mercado de trabajo de la CAPV muestra una notable mejoría de las tasas de paro en los últimos años, debida en gran parte a la favorable evolución económica experimentada. Así, si en 1998 la tasa de paro observada en la CAPV era del 17,8%, este índice se redujo paulatinamente hasta ser de tan sólo el 4,1% en 2006. Cabe destacar, particularmente, la drástica reducción de la tasa de paro femenina observada en los últimos años; de hecho, ha pasado de superar el 16% en 2001 a tan sólo un 4,5% en 2006, estrechándose de manera muy significativa la distancia respecto de la tasa de paro masculina (3,7%). Por segmentos de edad, se observa una reducción acusada en todos ellos, si bien la tasa de paro juvenil sigue muy por encima de la media (8,2% para las personas de 16 a 24 años frente a 4,7% y 2,2% en los segmentos de 25-44 años y más de 44 años, respectivamente). (ver Anexo: Cuadro 3)

Población ocupada

La población ocupada de la CAPV ha mantenido un crecimiento regular a lo largo del período 1998-2006, lo cual ha llevado a alcanzar un máximo histórico, alcanzando en 2006 la cifra de 954.200 personas. (ver Anexo: Cuadro 4). En el último año es el empleo femenino el que, en realidad, registra el incremento ya que el volumen de población ocupada masculina permanece estable (549,9 y 404,3 miles de hombres y mujeres ocupados/as, respectivamente).

Respecto a los niveles de instrucción de la población ocupada, se observa una notable mejoría de los mismos. Además existe un creciente predominio de la ocupación en el sector terciario, siendo particularmente llamativa la proporción de mujeres (85,3% de las mujeres trabajan en los servicios frente al 49,5% de hombres). (ver Anexo: Gráfico 2). Por otro lado, el crecimiento de la población ocupada se concentra en el colectivo asalariado, en el que se encuadran la gran mayoría de las personas ocupadas, rondando en ambos sexos el 80% aunque con una ligera mayor presencia de esta tipología entre las mujeres (86%). Por el contrario, la proporción de trabajadores/as autónomos/as es mayor entre los hombres (15%) que entre las mujeres (9%).

Población parada

El número de personas paradas ha descendido de forma continuada en el período de referencia, pasando de 169,5 miles en 1998 a 40,5 miles en 2006. Cabe destacar que el descenso ha sido más acusado en el colectivo femenino, tanto en términos relativos como absolutos, resultando en 2006 una distribución de la población parada muy equilibrada en razón de género (47% hombres y 53% mujeres). Por segmentos de edad cabe destacar un mayor descenso del desempleo entre las personas de 16 a 24 años, resultado también influido por la reducción del número de personas jóvenes que se integran en el mercado laboral.

El colectivo de personas desempleadas de baja cualificación, de larga duración - especialmente el femenino- y personas que buscan empleo por primera vez son los grupos que han experimentado un mayor descenso porcentual en el volumen de población de personas desempleadas (ver Anexo: Gráfico 3).

La población parada de baja cualificación, de larga duración - especialmente el colectivo femenino - y la que busca empleo por primera vez es la que ha experimentado un mayor descenso porcentual en el número de personas desempleadas. (ver Anexo: Gráfico 4)

El colectivo de parados/as de larga duración de la CAPV está compuesto principalmente por personas jóvenes de entre 25 y 34 años (32,9% del total) y con niveles de instrucción primarios (32,6%). No obstante, conviene subrayar la existencia de un elevado porcentaje de personas paradas de larga duración (hasta un 29,5%) que cuenta con estudios de carácter universitario. En cuanto a la experiencia laboral, se observa que la gran mayoría de la población parada de larga duración de la CAPV ha trabajado anteriormente (hasta un 83,3% de los mismos). En cualquier caso, es posible apreciar una relación creciente entre edad y presencia relativa de paro de larga duración sobre el total de personas paradas. Así, mientras un 20,7% de los parados/as de entre 16 y 24 años lleva más de un año buscando empleo, esta proporción se eleva crecientemente hasta alcanzar el 60,2% en el estrato de parados/as de 45-54 años y el 52,8% en el de 55-64 años.

Las tres principales vías en la búsqueda de empleo utilizadas por la ciudadanía vasca en situación de desempleo corresponde a contactos con las oficinas de empleo públicas, consultas de ofertas de empleo en medios de comunicación y, por último, consultas con familiares y amistades (76,1%, 63,0% y 55,9% de los casos, respectivamente). Por otro lado, el colectivo de personas paradas vascas (especialmente las mujeres) busca preferentemente un empleo en su municipio o Territorio Histórico, el 39,8% estarían dispuestas a cambiar de residencia, el 74,3% estarían dispuestas a recibir ingresos inferiores a los correspondientes a su cualificación, el 78,8% trabajaría en una categoría inferior y el 85,2% consideraría la posibilidad de trabajar a tiempo parcial. La posibilidad de trabajar a tiempo parcial es más señalada por las mujeres en comparación con los hombres, lo que no resulta extraño teniendo en cuenta que responde a una necesidad práctica de las mujeres para responder a los mandatos de género. Sin embargo, dadas las condiciones actuales de las contrataciones a tiempo parcial y, teniendo en cuenta objetivos estratégicos de igualdad, aconsejar el fomento de este tipo de contratos para promocionar el empleo de las mujeres debe hacerse con cuidado, ya que puede contribuir a la precarización del mismo.

Población inactiva

Según la información disponible correspondiente a 2006, en la CAPV existen un total de 828,2 miles de personas inactivas mayores de 16 años, lo que en términos porcentuales supone una tasa de inactividad del 45,4%, donde las mayores tasas de inactividad corresponden a las mujeres en comparación con los hombres (54,8% frente al 35,6%, respectivamente). (ver Anexo: Gráfico 5). Por su parte, las tasas de inactividad más elevadas corresponden a la población ocupada de 45 años o más edad y a la más joven (63,6% y 62,3%, respectivamente), lo que contrasta con la situación de los grupos de edad entre 25 y 44 años (14,9%). (ver Anexo: Gráfico 6). Asimismo, se observa una relación inversa entre la población inactiva y los niveles de instrucción de la misma. (ver Anexo: Gráfico 7). De esta forma, la mayor parte de personas inactivas son mujeres (67,1%), con una edad superior a los 45 años (52,8%) y con estudios primarios (48,8%). Por su parte, el análisis del estado civil refleja que son precisamente las personas casadas (y entre ellos especialmente las mujeres casadas) las que componen el grupo mayoritario de inactividad de la CAPV.

No obstante, en este apartado convendría completar los análisis habituales del concepto de inactividad. El Eustat, además de la Encuesta de la Población en Relación con la Actividad, cuenta con otra clasificación de la actividad más cercana al concepto de trabajo (considerado en su globalidad), diferenciando entre personas con actividad laboral, personas con actividad no laboral y personas inactivas. Es decir, esta clasificación divide a las personas en relación con la actividad, independientemente de que ésta sea de tipo laboral o no laboral. De este modo, a pesar de que en el proceso hacia la igualdad de la situación de mujeres y hombres desde 1985 hasta el 2006 se ha producido una tendencia creciente de la proporción de hombres entre las personas con actividad no laboral, aún en el 2005, ocho de cada diez personas que se dedican a estudiar o a tareas del hogar

sin intención de entrar en el mercado laboral son mujeres. Por el contrario, en el grupo de personas paradas estrictas, tres de cada cuatro personas son hombres. El 92% de las mujeres forman parte de la población con actividad, de las cuales más de la mitad tienen actividad no laboral. Por lo que respecta a los hombres, sin embargo, el 77,3% es población activa, de los cuales 80,4% tiene una actividad laboral. Por otro lado, nueve de cada diez personas sin actividad son personas jubiladas estrictas, pensionistas o incapacitadas.

Calidad del empleo

El mercado de trabajo vasco sigue caracterizado por niveles muy elevados de temporalidad a pesar del descenso experimentado en las tasas durante los últimos diez años, particularmente en el último cuatrienio (la proporción de personas con contrato temporal ha pasado de 28,6% en 1996 a 27,9% en 2001 y un 25,3% en 2006; la de personas sin contrato de un 6,7% en 1996 a un 3,4% en 2006).

Las variables de sexo y edad introducen diferencias significativas a este respecto: hasta un 27,76% de las mujeres trabajan con contratos temporales, frente a un 23,4% de los hombres. (datos para 2006). Por su parte, hasta un 6,5% de las mujeres trabajan sin contrato, porcentaje éste que sólo alcanza un 0,9% en el caso de los hombres (datos también referidos al 2006). De modo similar, sólo un 30% de menores de 25 años y un 67% correspondiente a la cohorte de 25-44 años, trabajan con contrato indefinido. No obstante, es interesante comprobar que durante los últimos cuatro años la temporalidad parece disminuir en todos los segmentos de edad y sexo, particularmente entre las personas más afectadas. (ver Anexo: Gráfico 8)

No obstante, se observa que el crecimiento de la contratación se concentra en la de tipo temporal (en 2006, llega a suponer más de un 90,6% del total, mayormente en forma de contratos eventuales y de obra y servicio). En particular, los contratos temporales a tiempo parcial suponen ya un 27,9% de los contratos registrados en el último año, con diferencias importantes entre sexos.

Los datos disponibles reflejan así mismo una mayor rotación contractual entre las mujeres y la población más joven. Hay también diferencias importantes según sectores de actividad y ocupaciones: los sectores de mayor rotación contractual corresponden a las actividades sanitarias y veterinarias, las actividades inmobiliarias y el sector del transporte; por ocupaciones, destacan los y las trabajadoras del sector servicios y en general los y las de menor cualificación. (Fuente: INEM, Elaboración: Observatorio del mercado de trabajo de Egailan).

Por otra parte, en los últimos años ha continuado el aumento en el número de contratos de puesta a disposición por parte de las empresas de trabajo temporal (ETTs), aunque a un ritmo muy inferior al del periodo anterior. La perspectiva sectorial muestra que el crecimiento de este tipo de contratos corresponde principalmente al sector servicios (destacando la hostelería) que agrupa casi un poco más de la mitad de los mismos. (Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales)

Debe apuntarse que estas situaciones conllevan una situación de inseguridad en la relación contractual, que junto con la penosidad de las labores realizadas, las exigencias cada vez más generalizadas de disponibilidad horaria o geográfica, la falta de medidas de seguridad e higiene en el trabajo, las remuneraciones salariales comparativamente bajas... hacen que debamos hablar de precariedad laboral.

No se deben olvidar, cuando hablamos de calidad del empleo, las diferencias salariales entre mujeres y hombres, ni las relacionadas con la segregación horizontal y vertical, ni tampoco las características de la presencia de las mujeres en la economía sumergida.

En este sentido se puede observar que la presencia de las mujeres en los puestos de decisión es mucho menor que la de los hombres. Según la Encuesta de Condiciones de Trabajo los hombres de entre 45 y 64 años son quienes ocupan en mayor medida puestos de dirección (un 8,8% de este colectivo), situándose a continuación los hombres de entre 30 y 44 años (7,1%). En comparación,

solamente un 1,9% de las mujeres de estos mismos segmentos de edad ocupa un puesto de mando. (ver Anexo: Cuadro 5)

Por el contrario, la presencia de las mujeres es relativamente superior en los puestos técnicos y profesionales, con tasas que van desde el 20% de las mujeres de 45 a 64 años a tasas del 31% para las mujeres de entre 16 y 29 años, frente a porcentajes de entre el 15 y el 19% para los hombres.

Por lo que respecta al nivel salarial, la proporción de población asalariada con ingresos salariales mensuales inferiores a 1.200 euros es siempre mayoritaria entre las mujeres. Además, a medida que aumenta la edad crece la diferencia observada entre hombres y mujeres en la proporción de referencia (11,2 puntos en las personas menores de 30 años, 22,8 en las de 30 a 44 años y 27,3 en las de más de 45 años). (ver Anexo: Gráfico 9)

Estas diferencias salariales obedecen, en parte, a la reseñada menor presencia de las mujeres en los puestos de dirección. En esta línea, se observa una relación positiva entre la edad y el porcentaje de hombres que afirma haber accedido a mecanismos de promoción en la empresa, alcanzando niveles del 42,3% entre los hombres de 45 a 64 años. Por el contrario, la proporción de mujeres que ha promocionado se mantiene mucho más estable en los distintos grupos de edad, oscilando entre el 17,9% de las más jóvenes y el 22% de las mayores, con cifras siempre inferiores a la de los hombres. Por lo tanto, los jóvenes y las mujeres son los que más dificultades tienen para promocionar en sus empresas. (ver Anexo: Cuadro 6)

Otros datos subrayan también la importante discriminación en términos salariales para con las mujeres. Así, y según los resultados de un estudio publicado por EMAKUNDE, el salario medio mensual de las mujeres era un 24 por 100 inferior al de los hombres, donde este porcentaje es ligeramente peor que la media europea (donde el sueldo de las europeas representa el 84 por 100 del de sus homólogos masculinos, aún con importantes diferencias por países).

Siniestralidad laboral

Durante los últimos años se ha producido en el País Vasco una disminución en el número de trabajadores que han sufrido accidentes en jornada de trabajo con baja, según los datos disponibles en el *Anuario de Estadísticas Laborales y Sociales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, excepto en 2005 que se ha producido un pequeño incremento.

Tipo	2001	2002	2003	2004	2005
leves	51.129	50.958	48.105	43.662	44.303
graves	500	490	439	385	394
mortales	64	78	72	63	63

Fuente: Anuario Estadístico. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Niveles educativos y cualificación del capital humano

La tasa de abandono escolar prematuro, es decir, el porcentaje de jóvenes de 18 a 24 años que no permanecen en el sistema educativo una vez finalizada la educación secundaria obligatoria, es en la CAPV la más baja del Estado; esta tasa se cifra en 12,4% en 2004 frente al 30,4%. La evolución observada en los últimos años en la CAPV ha sido, además, positiva ya que este indicador se cifraba en un 15,1% en 2001. La desagregación por sexos ofrece también resultados reseñables ya que la tasa de abandono escolar en las mujeres es significativamente más baja que la de los hombres (8,1% frente al 16,5%). Según datos del ISEI-IVEI (Instituto Vasco de Evaluación e Investigación Educativa) en dicho año la media de los 15 países que conformaban la UE era del 18% si bien con la integración de los 10 nuevos países, el resultado se reducía al 15,9%. En las conclusiones del Consejo Europeo de Lisboa de 2000 se fijó un objetivo específico referido al abandono escolar consistente en alcanzar

para el año 2010 un 10%. La CAE se encuentra, por tanto, en buena posición para conseguir este objetivo.

En relación con el Informe Pisa 2003 los y las estudiantes vascas se sitúan en la media de la OCDE y, en comparación con el resto de España, el País Vasco se sitúa por encima en los tres ámbitos de comprensión lectora, matemáticas y ciencias. Por sexos, en la OCDE, los varones superan a las mujeres en 11 puntos y en el País Vasco prácticamente tienen el mismo rendimiento. En comprensión lectora, los alumnos vascos obtuvieron una media superior a la de la OCDE y a la de España, mientras que en resolución de problemas ha sido menor que la media de la OCDE pero más que la española. En conocimiento científico se sitúan 16 puntos por detrás de la media europea e igual que España.

El porcentaje de población adulta con, al menos, estudios secundarios se situaba en 2001 en el 57% por encima de la proporción registrada en el Estado (41%) pero por debajo de la existente como media en la OCDE (67%). Por lo que respecta a los estudios superiores, la proporción de individuos de entre 25 y 64 años que habían terminado con éxito los estudios terciarios llegaba en los países de la OCDE al 23%, situándose el Estado en un 24% y la CAE en un 24,7%.

En Euskadi, la evolución del periodo 1992-2004 indica que se ha producido un avance continuo en la tasa de formación permanente, pasando del 3,5% al 7,2% en 2004. Sin embargo, todavía se está lejos del objetivo europeo que cifra el porcentaje a alcanzar en 2010 en un 12,5%. La media de los 15 países miembros es del 10,1%.

Sociedad del Conocimiento

Hoy en día el conocimiento se está convirtiendo en pieza clave del motor socio-económico y de competitividad.

La importancia del capital humano en esta nueva sociedad del conocimiento es un factor incuestionable y la CAPV puntúa alto en cuanto al porcentaje de personas con una formación de tercer grado (36%).

Las empresas vascas van mejorando su situación tecnológica, aunque todavía les queda un buen trecho para alcanzar los estándares de las economías dinámicas de la Unión Europea, según los datos de Eurostat seguimos en la parte baja del tren tecnológico europeo. Según un estudio sobre la innovación en el País Vasco realizado por el EUSTAT en el año 2004, un 16,8% de las empresas vascas implantaron políticas innovadoras durante el periodo 2002-2004, pero este porcentaje se eleva cuando se tiene en cuenta sólo a las empresas con 10 o más personas empleadas (31.9%).

En cuanto al empleo creado en sectores de alta tecnología en la industria, hay que decir que la CAPV tiene una buena situación si se toma en cuenta la tecnología media y (el 9.5% de las personas ocupadas están ubicadas en actividades de media y alta tecnología), pero esta situación empeora mucho si se tiene en cuenta sólo la alta tecnología, situándose en posiciones por debajo de la media de la comunidad europea, en concreto, en una posición media baja en el ranking a nivel europeo.

Comparativa entre Territorios Históricos

En 2006 Bizkaia mostró la situación más desfavorable, en comparación con el resto de territorios históricos de la CAPV. En este sentido, y haciendo referencia a las tasas de actividad, Álava presentó la situación más ventajosa, experimentando una tasa del 57,6% frente al 56,6% y 52,6% de Gipuzkoa y Bizkaia, respectivamente. En cuanto a la tasa de paro, es Gipuzkoa el Territorio que registra el valor mínimo -2,9%- seguida de Alava -3,5%- y Bizkaia -5%. En términos evolutivos, Álava experimenta un ligero aumento cediendo a Gipuzkoa la mejor posición (ver Anexo: Gráfico 10).

Por otro lado las diferencias existentes entre las tasas de paro de hombres y mujeres a nivel autonómico se reproducen también a nivel de territorios. En este sentido, es Gipuzkoa, el territorio que experimenta una situación más ventajosa en 2006, siendo sus tasas de paro masculina y

femenina del 2,6% y 3,3%, respectivamente. Por su parte, Bizkaia mostró la situación más desfavorable experimentando en 2006 tasa de paro de hombres y mujeres del 4,7% y 5,3 respectivamente, frente a la situación más favorable de Álava que mostró unas tasas del 2,7% y 4,8%, respectivamente.

No obstante, en lo referente a la población ocupada, se observa que aunque ha crecido de modo continuado en los tres Territorios Históricos, Bizkaia es el territorio que experimentó un mayor crecimiento en términos porcentuales (24% en el periodo 1998-2006), seguido de Gipuzkoa (20%) y Alava (17%). De las personas ocupadas, la mayor parte trabajan en el sector terciario, siendo especialmente relevante el caso de Bizkaia con porcentaje en torno a los dos tercios de su población trabajadora. Por otro lado, Alava presenta las mayores proporciones de empleo en el sector industrial y primario. Por último, cabe destacar la mayor proporción de cooperativistas y trabajadores/as autónomos/as en Gipuzkoa, observándose en Bizkaia y Alava una mayor proporción de asalariados/as.

Comparativa entre la CAPV y el contexto estatal

Un análisis comparativo entre la realidad del mercado laboral en la CAPV y el resto de comunidades permite observar una mejor situación vasca considerando la tasa de paro, pero no así la tasa de actividad. En este sentido las tasas de actividad total y masculinas experimentadas en la CAPV reflejaron en 2006 una situación ligeramente desfavorable respecto a las experimentadas a nivel del Estado. Sin embargo, la tasa de actividad femenina en la CAPV mostró una situación levemente favorable (48,9% del indicador vasco frente al 47,9 estatal). En referencia al indicador de la tasa de paro, es posible observar una situación favorable a la CAPV, tanto para la tasa de paro total como para las tasas de paro masculina y, especialmente, la femenina, que en 2006 mostró un diferencial positivo de 2,7 puntos porcentuales respecto de la estatal. (ver Anexo: Gráfico 11)

Comparativa entre la CAPV y el contexto europeo

Un análisis de la situación del mercado laboral vasco respecto del contexto europeo¹ pone de manifiesto una clara mejora del empleo en la CAPV. Este hecho estaría debido, por un lado, a la coyuntura económica favorable experimentada en la CAPV y, por otro lado, a la integración de 10 nuevos países en la Unión Europea. Si bien mencionar que todavía queda camino por recorrer para la consecución de una convergencia total. Así, se observa que distintos indicadores como las tasas de empleo total (15-64 años) (66,5% vasco frente al 64,7% europeo) o la tasa de desempleo de larga duración son favorables a la CAPV, mientras que la tasa de actividad total se encuentra en una situación muy similar a la de la UE-25 (69,3% en el País Vasco y 70,5% en UE-25). Si embargo, el indicador de la tasa de empleo juvenil se mostró desfavorable a la CAPV (31,8% vasco frente al 36,9% europeo). Atendiendo a condiciones de género, se observa que, si bien las mujeres vascas siguen registrando peores indicadores laborales que los hombres vascos, y que los indicadores del colectivo femenino vasco son desfavorables con respecto a sus homólogas europeas, se está dando una clara convergencia tanto entre ambas regiones como entre hombres y mujeres. En lo que se refiere a la temporalidad en el empleo, la situación del CAPV, con una tasa de 28,7% en 2006 es claramente más desfavorable que la de la UE-25 con una tasa del 14,9%.(ver Anexo: Gráfico 12).

Algunos colectivos de especial atención para la política de empleo

En relación con **el colectivo de personas con discapacidad**, el Gobierno Vasco acaba de concluir un estudio sobre la "Situación real de las personas con discapacidad respecto al empleo". Los resultados indican que la tasa de actividad de la población con discapacidad es muy baja y se sitúa en el 47,1%, más de 22 puntos porcentuales por debajo de la registrada para el conjunto de la

¹ Se ha tenido en cuenta la discrepancia entre los datos Eurostat que representan las tasas en las edades entre 15 y 64 años (entre 16 y 64 años para España) y los datos del INE y EPA que se refieren a la población "de 16 y más años".

Comunidad Autónoma en 2003. La tasa de actividad resulta aún más baja en el caso de las mujeres (43% frente a 49,7% de los varones). Esto se asocia a las muy bajas tasas de actividad femeninas entre las menores de 25 años y en las mayores de 50 años.

Las personas desempleadas ascienden a 6.789 personas, el 13,1% del conjunto de personas con discapacidad. La incidencia del desempleo afecta al 27,8% de la población activa con discapacidad en la comunidad autónoma, una proporción muy elevada si la comparamos con la población general, con tasas que se sitúan por debajo del 10%. Los más jóvenes son los más afectados por el desempleo. La tasa de paro de los menores de 25 años es del 35,6%, baja al 30,3% en las personas entre 25 y 34 años, pasa al 27,6% en las de 35 a 49 años y se sitúa en el 25,9% en los mayores de 50 años, todavía, sin embargo, en cifras muy importantes. Por otra parte, si la tasa de paro se sitúa en el 25,5% en los varones, en el caso de las mujeres se eleva hasta el 32,1%. Las mujeres representan un 41,1% del total de personas con discapacidad desempleadas, cifra por encima de la proporción de mujeres activas (35,6%) y de mujeres con discapacidad (39%).

La población con discapacidad ocupada en la Comunidad Autónoma asciende a 17.613 personas, lo que sitúa el coeficiente de ocupación de la población con discapacidad vasca en el 34%, cifra muy baja si la comparamos con la de la población total de la Comunidad Autónoma, el 52,7%. Todo ello como consecuencia de la menor tasa de actividad y de la mayor tasa de desempleo. El coeficiente de ocupación femenino es del 29,2%, muy por debajo del 37,1% de los varones. Sólo una de cada tres personas ocupadas es mujer (33,5%). Los coeficientes de ocupación más elevados se observan entre la población de 25 a 49 años: 45% en las personas de 25 a 34 años, 43,1% en las de 35 a 49 años. En cambio, sólo la cuarta parte de las personas más jóvenes (24,8%) y de las de más edad (24,6% de los mayores de 50 años) están ocupadas.

Se observa, no obstante, un aumento significativo de la ocupación en la población con discapacidad en el último quinquenio. Si comparamos estos datos con el estudio del Ararteko de 2000, observamos que desde entonces el volumen de personas ocupadas con discapacidad ha experimentado un crecimiento del 43%. Este hecho, que se enmarca en el crecimiento general del nivel de ocupación de la población vasca, se asocia también al aumento del empleo en centros especiales de empleo, que ha experimentado un crecimiento del 51,4% respecto a 2000 y, cabe suponer, también a la eficacia de las políticas de integración en el mundo laboral de las personas con discapacidad.

Las ocupaciones en las que desarrollan su actividad las personas con discapacidad, pese a encontrarse más frecuentemente en categorías de menor cualificación, presentan un abanico lo suficientemente amplio, y con segmentos representativos en los niveles superiores como para demostrar que las personas con discapacidad (lógicamente, como en el conjunto de la población, no todas ellas), pueden desempeñar actividades de alto contenido y responsabilidad.

El estudio también ha permitido conocer la importancia de los centros especiales de empleo en el País Vasco: en torno a cuatro de cada diez personas con discapacidad empleadas se encuentran desarrollando su actividad en un centro de este tipo. Este fuerte desarrollo de los CEE tiene una vertiente claramente positiva: supone, por un lado, la cristalización de un esfuerzo significativo de muchas entidades y organizaciones de la iniciativa social por facilitar la integración de las personas con discapacidad; y además, las personas que trabajan en estos centros los valoran, en general, positivamente. Presenta, sin embargo, una vertiente menos favorable, con una reducida satisfacción de los trabajadores y trabajadoras respecto a la remuneración, así como a las posibilidades de promoción y, particularmente, con la identificación de ciertas dificultades para conjugar el desarrollo normal de su actividad, como centros productivos, con su labor facilitadora de transición al mercado laboral ordinario.

Esta situación requiere esfuerzos combinados en diferentes ámbitos para abordar sus múltiples vertientes. Por una parte, fomentar el aumento de la tasa de actividad de las personas con discapacidad y continuar desarrollando la formación y cualificación de estas personas. Por otra parte, reforzar las intervenciones de intermediación, mejorando las posibilidades de “conocimiento mutuo”

entre empresas y trabajadores/as con discapacidad y difundir, entre el empresariado y el conjunto de la sociedad, la existencia de una fuerza laboral motivada y cualificada, que puede adaptarse, en su caso con las ayudas necesarias, a las exigencias del mercado laboral.

La situación de desequilibrio existente en el acceso al empleo sitúa también entre los **colectivos en riesgo de exclusión** a jóvenes sin cualificación, mayores de 45 años, en situación de desempleo de larga duración y personas receptoras de ayudas sociales.

Abundando más en estos colectivos, según la Encuesta de pobreza y desigualdades sociales, 2004, del Departamento de Justicia, Empleo y SS del Gobierno Vasco, las situaciones de riesgo de pobreza inciden más intensamente en las personas que residen en hogares cuyo titular principal tiene las siguientes características: personas solas y familias monoparentales, personas jóvenes, personas sin estudios, así como:

- Mujeres. Las diferencias en la incidencia de la pobreza de mantenimiento y de acumulación en función del sexo resultan llamativas, en todos los casos en perjuicio de las personas residentes en hogares encabezados por mujeres. La incidencia de una u otra forma de pobreza es más de cinco veces superior en personas dependientes de una mujer (17,2% frente a 3,2% en el caso de un hogar cuya persona principal es un hombre).
- Las personas no ocupadas y las ocupadas no estables. El riesgo de pobreza, en sus diversas formas, se asocia también con claridad al desempleo. Así, un 29,7% de la población en hogares encabezados por una persona desempleada sufre la incidencia de alguna de las formas de pobreza. Se constata, sin embargo, que el riesgo de pobreza también es claramente superior a la media vasca tanto entre las personas inactivas como entre las ocupadas inestables, es decir la población asalariada con responsabilidades de hogar que trabajan con contrato temporal o, menos frecuentemente, sin contrato. Este impacto es especialmente fuerte, en la actualidad, entre la población dependiente de una persona ocupada con carácter no estable (13,2% frente a 7% en el caso de una persona principal inactiva).
- Los y las inmigrantes procedentes de países no de la UE

Importancia de la inmigración en el mercado laboral vasco

El número de personas inmigrantes residentes en la CAPV se ha elevado de forma muy destacada en los últimos años. El ejercicio de 2005 se cierra con un total de 57.400 personas extranjeras con tarjeta de residencia, cerca del triple de los 19.500 que había en 2001 (año de inflexión en el flujo de inmigrantes). (ver Anexo: Gráfico 13). Por su parte, los datos según sexo reflejan que algo más de la mitad de los extranjeros con tarjeta de autorización de residencia en el País Vasco son varones (52,2%), constatándose por tanto una tasa algo inferior de mujeres (47,8%). La tasa de mujeres inmigrantes por Territorios se mueve entre aproximadamente un 49% en Gipuzkoa y Bizkaia, y un 44% en Alava. (ver Anexo: Gráfico 14)

De forma paralela, también se ha incrementado muy significativamente el número de personas ocupadas extranjeras afiliadas a la Seguridad Social: las 31.744 afiliaciones de 2005 prácticamente triplican las 10.690 existentes en 2001. También es interesante subrayar que un 55% de las personas extranjeras residentes en la CAPV se encuentran dadas de alta en la Seguridad Social, lo que refleja que la mayor parte de estas personas llegan en edad laboral y con interés por incorporarse al mercado de trabajo. Hay que mencionar, asimismo, que en este caso la tasa de mujeres en el colectivo extranjero afiliado a la Seguridad Social se sitúa en un 40% (frente al 60% en el caso de los varones). En este sentido, considerando que un 47,8% de las personas extranjeras con tarjeta de residencia son mujeres, se puede concluir que, en comparación con los varones, las mujeres extranjeras residentes en la CAPV tienen una menor tasa de afiliación a la Seguridad Social

No todas las personas extranjeras que llegan a la CAPV con el propósito de trabajar pueden acceder a un puesto de trabajo. Según los datos de paro registrado del INEM, en diciembre de 2005 un total de 3.924 se encontraban en situación de paro, cifra que representa un 4,7% del total de personas paradas de la CAPV. (ver Anexo: Cuadro 8)

Por otra parte, 11.596 personas extranjeras se encuentran inscritas en Lanbide al cierre de 2005. Según sexo, la cifra de extranjeros varones inscritos en Lanbide se sitúa por encima de la de las mujeres (6.500 y 5.100, respectivamente), observándose no obstante un importante sesgo en esta variable según el origen de procedencia. Así, mientras la mayor parte de las personas demandantes africanas son varones, las demandantes de Latinoamérica son en su mayoría mujeres. (ver Anexo: Cuadro 9)

El perfil básico muestra que la mayoría de estas personas proceden de fuera de la UE (90,8%), que una gran parte ha cursado estudios primarios (59%), y que, de acuerdo con este nivel académico relativamente bajo, principalmente demandan empleos poco cualificados. La mayoría de las mujeres demandan puestos como el de mujer de limpieza, auxiliar de ayuda a domicilio o empleada del hogar. Por su parte, los hombres tratan de acceder a puestos como mozo, almacenero o peón de albañil.

Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

Ya se ha comentado cómo la tasa de paro de las mujeres se ha reducido de modo muy destacado en los últimos años, hasta el 4,5% en 2006. Este descenso se ha producido con similar intensidad en todos los intervalos de edad. No obstante, la tasa de paro de las mujeres de entre 16 y 24 años se sitúa en un 12,8%, tasa muy superior a la de las mujeres del resto del segmento de edades (entre el 1,4 y el 6,1%). También cabe apuntar que la tasa de paro de los hombres de entre 16 y 24 años se encuentra establecida en un 10,1%, por lo que, a efectos comparativos, se constata que las mujeres todavía tienen más dificultades en el proceso de búsqueda de su primer empleo. Desde el punto de vista de las propias mujeres la cuestión de género incide en su búsqueda de empleo: un 12,8% de las mujeres cree que ser mujer supone un problema en la búsqueda de trabajo y un 9,1% considera que las cargas familiares también tienen un efecto negativo (frente a tasas del 1,1% y 3,2%, respectivamente, en el caso de los hombres).

Por otra parte, se puede observar que la presencia de las mujeres en los puestos de decisión es mucho menor que la de los hombres. Por el contrario, la presencia de las mujeres es relativamente superior en los puestos técnicos y profesionales.

Por lo que respecta al nivel salarial, la proporción de población asalariada con ingresos salariales mensuales inferiores es siempre mayoritaria entre las mujeres. Además, a medida que aumenta la edad crece la diferencia observada entre hombres y mujeres en la proporción de referencia. Estas diferencias salariales obedecen, en parte, a la reseñada menor presencia de las mujeres en los puestos de dirección. Los datos nos dicen que el salario medio mensual de las mujeres era un 24 por 100 inferior al de los hombres.

Otra cuestión que conviene tener presente al considerar la situación laboral de las mujeres es la mayor dedicación de éstas a los trabajos no remunerados (labores del hogar, cuidados de las personas, etc.), lo que influye directamente en su menor tasa de actividad, ya que ésta se refiere exclusivamente a los trabajos remunerados. Esta circunstancia se evidencia al comprobar que las mujeres dedican a los trabajos domésticos una media de 3 horas y 53 minutos frente a sólo 1 hora y 47 minutos de los hombres². Igualmente, las mujeres emplean 1 hora y 59 minutos en el cuidado de las personas del hogar frente a 1 hora y 22 minutos por parte de los hombres. (ver Anexo: Cuadro 10)

Aunque los apartados anteriores se trata de ofrecer una panorámica general de la situación económica, convendría recordar que un diagnóstico exhaustivo de la evolución de la economía y en

² Tiempo medio por participante, es decir, considerando exclusivamente a los colectivos de población que llevan a cabo esta actividad.

concreto del mercado laboral, además de describir las diferencias observadas, debería profundizar en las causas de las desigualdades.

A este respecto hay que apuntar que las desigualdades de género en la sociedad –y, en este caso, en el funcionamiento del mercado laboral- derivan, principalmente, de la división sexual del trabajo, que tradicionalmente ha asignado el trabajo de mercado al hombre y el trabajo familiar-doméstico a la mujer

Esta división trae aparejados culturas, creencias y valores interiorizados por las propias mujeres, por el entorno empresarial y laboral, por el entorno familiar e, incluso, por el entorno institucional, que se traducen en comportamientos y estereotipos que se retroalimentan entre sí en un complejo sistema cuyos síntomas no siempre son reconocibles a simple vista. Valores y estereotipos sociales que afectan a las elecciones profesionales de hombres y mujeres, a la capacidad de empleabilidad de éstas, a la disposición del empresariado por contratarlas, a la menor valorización –en términos económicos y de reconocimiento- del trabajo que realizan, etc. Y sobre todo, de una organización social que reproduce estos valores y estereotipos y de una organización económica que se circunscribe al mundo del empleo y no del “trabajo” (Véase tercer párrafo de este documento, datos de la Cuenta Satélite de la Producción Doméstica elaborada por el Eustat).

A la hora de realizar un análisis de las causas de la desigualdad han de considerarse de un modo integral todos estos elementos, desentrañando los complejos elementos que éstas llevan asociadas. Por este motivo es esencial introducir elementos clave al análisis como uso de los espacios, uso y control del tiempo, división sexual del trabajo, acceso, uso y control diferenciado de los recursos por parte de las mujeres y los hombres, condición y posición de las mujeres y varones dentro del sistema social en función de los criterios anteriores (espacio, trabajo/empleo, recursos) e imaginario colectivo (valores, normas, estereotipos,...) que refuerza y retroalimenta la discriminación de género en el entorno social donde se va a realizar el proyecto.

Evidentemente, este tipo de análisis se traduce en un ejercicio complejo que necesita de enfoques más cualitativos que los que tradicionalmente se aplican y que trascienden la búsqueda de información en los datos estadísticos. Requiere de investigaciones, estudios y la utilización de otras fuentes secundarias y/o primarias más adaptadas y focalizadas al respecto³.

Oportunidades para mejorar la situación de hombres y mujeres

- El agudo envejecimiento poblacional presiona a favor de la incorporación de la mujer en el mercado laboral, convirtiendo este reto en prioridad en la actuación de la Administración Pública.
- Creciente sensibilización social y política sobre la necesidad de avanzar en la igualdad de oportunidades: Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, el IV Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV.
- Implantación creciente de medidas de acción positiva a favor de la mujer.
- Creciente enfoque preventivo en la política educativa, social y de empleo, que favorece la igualdad de oportunidades
- Reforzamiento de la orientación al empleo personalizada favorecedora de la inserción laboral de las mujeres
- Reforzamiento de la importancia de velar por la interacción entre diferentes políticas (empleo, familia, social, educación,...).
- Mayor conciencia sobre las discriminaciones salariales y de promoción de las mujeres

³ “Guía para la incorporación del enfoque de género en los programas de empleo y formación. Aprendiendo de la experiencia Equal” elaborada en el marco del proyecto Equal “Kideitu: un horizonte para la calidad de los sistemas de empleo y formación de la C.A. de Euskadi”.

- Sensibilización creciente sobre la responsabilidad de los agentes sociales a través de la negociación colectiva en materia de igualdad de oportunidades
- Protagonismo creciente de los instrumentos de mejora de la conciliación de la vida familiar y laboral
- Importancia creciente otorgada a la lucha contra la temporalidad y la falta de calidad del empleo
- Experiencias exitosas en igualdad de oportunidades
- Hincapié creciente de las directrices europeas en la necesidad de hacer más esfuerzos en pro de la igualdad de oportunidades y por incrementar la participación de la mujer en el mercado laboral.
- Necesidad de desarrollar un potente sector de servicios a la persona (Ley de Dependencia) lo que puede suponer un incremento de la disponibilidad de las mujeres para el trabajo y la promoción profesional, además de oportunidades de profesionalización para algún colectivo de mujeres realizando este trabajo de forma no remunerada o en economía sumergida.
- Fomento del trabajo a tiempo parcial siempre y cuando se constituya en una alternativa libremente elegida y se vele por unas condiciones óptimas en cuanto a seguridad, protección, carrera profesional,...; puede satisfacer simultáneamente necesidades de la oferta y de la demanda.
- Terciarización de la economía.

Amenazas para la plena participación de las mujeres y hombres en el mercado de trabajo

- Mercado laboral poco atractivo en términos de condiciones salariales, horarios, ...
- Elevada presencia femenina en la economía sumergida
- Patrones culturales fuertemente arraigados que excluyen a la mujer de determinadas ocupaciones
- Insuficiencia de compromisos de eliminación de las diferencias de género.
- Insuficientes redes de atención y conciliación de la vida laboral y familiar
- Reducido ratio de emprendizaje entre las mujeres en comparación con Europa (en la CAPV hay una mujer emprendedora por cada tres hombres emprendedores)
- Ausencia de visión a largo plazo de las propias mujeres en relación a su futuro económico y a la posibilidad de tener que afrontar circunstancias personales cambiantes
- Persistencia de pautas por las que la mujer se orienta a formaciones de baja empleabilidad
- Insuficiente transparencia en las empresas en relación a las desigualdades salariales, de promoción. Ausencia de datos sistemáticos al respecto.
- Insuficiente puesta en valor de profesiones con alta participación femenina.
- Insuficiente oferta de prácticas en empresas que permitan a la mujer adquirir una experiencia laboral
- Riesgo de pobreza y protección social deficiente en el colectivo femenino
- Persistencia de dificultades al acceso a un primer empleo para las mujeres

1.2. Conclusiones generales del diagnóstico: Análisis DAFO

Oportunidades/Fortalezas

- Positiva evolución económica de la economía vasca
- Creciente dinamismo en la demografía empresarial: desde el año 2000, el número de empresas ha aumentado a un ritmo medio anual del 1,7%, creando un saldo neto de 110.006 empleos
- Incremento de la afiliación a la Seguridad Social: los datos de 2005 reflejan que en la CAPV hay un total de 911.900 trabajadores afiliados a la Seguridad Social, esto es, 70.000 más que en 2001.
- Mejoras significativas del mercado laboral que posicionan a la CAPV por delante de Europa : descenso importante en las tasas de paro general y, también, femenino y juvenil; aumento importante de los niveles de ocupación con una importante creación de empleos. Aunque ligeros, se registraron, también, aumentos en la población potencialmente activa y en la población activa
- Creciente importancia de la inmigración en el mercado laboral vasco: el número de personas inmigrantes residentes en la CAPV se ha elevado de forma muy destacada en los últimos años. La importante aportación de la población inmigrante a las cifras de ocupación (incremento de 21.000 personas ocupadas en el quinquenio) ha contribuido también a la mejora en los niveles de actividad económica. También se ha incrementado muy significativamente el número de trabajadores extranjeros afiliados a la Seguridad Social.
- Incremento de los niveles de instrucción y cualificación en la población: el colectivo de población con estudios primarios o menores ha sido el único que ha ido perdiendo efectivos, siendo la tendencia claramente la contraria en el caso de los colectivos con estudios universitarios
- Reforzamiento del modelo asentado en el enfoque de servicio personalizado al cliente, ajustado a una complejización del colectivo a atender: el modelo de Lanbide, Servicio Vasco de Empleo cuya intervención se basa en la orientación personalizada permite una atención a las problemáticas particulares de los colectivos con mayor dificultad de inserción laboral. Esta estrategia, avalada desde Europa, subyace en la gran mayoría de experiencias exitosas de países de referencia por sus buenos indicadores de empleo
- Mejoras observadas en la órbita de la cohesión social: el desempleo de larga duración ha experimentado una clara mejoría y las perspectivas de empleo de los grupos más vulnerables ha evolucionado positivamente
- Coyuntura favorable a una progresiva asunción de un enfoque preventivo: el descenso de las tasas de desempleo permite abordar más fácilmente actuaciones de carácter preventivo y proactivo
- Buenos indicadores de inserción laboral de personas tituladas universitarias y de formación profesional: Las sucesivas encuestas de incorporación a la vida activa reflejan buenos resultados

Debilidades/Amenazas

- Dificultades del mercado laboral vasco para la integración de las mujeres: Aunque la trayectoria temporal ha sido positiva, las mujeres presentan tasas de actividad muy inferiores a las de los hombres. Comparativamente con Europa, las mujeres vascas registran también peores resultados
- La situación laboral comparada de mujeres y hombres refleja claras desventajas para las primeras, con acusadas diferencias salariales y de promoción: La igualdad efectiva de

oportunidades, uno de los principios rectores del Plan 2003-2006 está todavía lejos de ser una realidad. Los indicadores respecto al tipo de empleo (temporalidad indeseada, economía sumergida, horarios inadecuados, alta rotación contractual, menores salarios, menor protección social, etc.) muestran resultados muy desfavorables para las mujeres

- Subsisten desequilibrios y dificultades que afectan a determinados colectivos, exigiendo una sostenida intervención: persistencia de bolsas de paro enquistado, la tasa de paro juvenil supera ampliamente la media general, extensión de la precarización incluso entre los perfiles laborales cualificados, elevada inactividad y bajo nivel de ocupación entre las personas con discapacidad, continúa pendiente la cuestión de su integración en el mercado laboral normalizado, aumento del número de personas extranjeras trabajando pero su integración laboral plena es una asignatura pendiente.
- Elevada temporalidad que afecta particularmente a las mujeres: el mercado de trabajo vasco sigue caracterizado por niveles muy elevados de temporalidad. Son las mujeres las más afectadas: hasta un 36% de las mujeres trabajan con contratos temporales o sin contrato, frente a un 25% de los hombres. Los datos disponibles reflejan así mismo una mayor rotación contractual entre las mujeres y la población más joven
- La excesiva temporalidad junto con otras carencias en las condiciones en las que se desarrolla la actividad laboral, tanto por cuenta propia como por cuenta ajena, está produciendo disfunciones en el sistema productivo, provocando mucha rotación laboral, con lo que conlleva de despilfarro de experiencia y cualificación de las personas trabajadoras, agudización en las diferencias entre los trabajadores y trabajadoras fijos y temporales, llegando a provocar un descenso importante en la calidad de vida de las personas que padecen esta temporalidad. Esta temporalidad, sin embargo, se da en un contexto de índice alto de rigidez del empleo (dificultad para contratar temporalmente y para despedir) con un nivel medio de coste asociado al contrato.
- Desequilibrios espaciales significativos en materia de empleo: la distribución de las actividades económicas y en los grados de adecuación entre la oferta y la demanda de empleo, es muy desigual por territorios. Bizkaia, aunque con una evolución muy positiva, concentra los peores indicadores
- El riesgo de pobreza es muy superior en el colectivo de mujeres que en el de hombres: La distribución de las situaciones de riesgo de pobreza y de ausencia de bienestar sitúa a la mujer en una posición mucho más vulnerable
- La globalización supone un desafío creciente y plantea la necesidad de prever medidas para afrontar los efectos de la deslocalización de empresas: Las políticas de empleo deben adaptarse y dar respuesta también al fenómeno de la globalización
- El indicador de actividad emprendedora de la CAPV está muy por debajo del de los países europeos: El índice de actividad emprendedora es superior a la media española pero se sitúa alejado del observado en los países del entorno
- Déficit de relevo generacional: Euskadi debe enfrentar un agudo proceso de envejecimiento de la población que implica fuertes tensiones en el sostenimiento del estado de bienestar. La reducción de la tasa de paro no es suficiente para afrontar este reto; es preciso lograr un aumento de la población activa como requisito necesario para incrementar la tasa de empleo y, en consecuencia, la cifra de personas cotizantes
- Ausencia de previsión del impacto del cambio de dimensión de las empresas y la inversión tecnológica en el mercado laboral: El mercado económico y laboral cambiante exige anticipar las tendencias y poner en marcha instrumentos de adaptación a una nueva realidad

CAPÍTULO II: ESTRATEGIA ADOPTADA E IDENTIFICACIÓN DE PRIORIDADES

El Programa Operativo de FSE de la CAPV, atendiendo a la gran limitación de fondos previstos para este periodo, se va a concentrar en los ejes 1 y 2, en algunas de las líneas de actuación que se desprenden como prioritarias del diagnóstico realizado, atendiendo a principios de planificación estratégica, complementariedad con el programa plurirregional programado por el Servicio Estatal de Empleo y adicionalidad, esto es, aquellas actuaciones en las que la financiación comunitaria va a aportar un mayor valor añadido ya que adiciona de modo relevante el esfuerzo que actualmente se viene realizando en la CAPV. Los temas de transnacionalidad que puedan surgir en el desarrollo de las actuaciones del PO se incluirán dentro del eje correspondiente.

En lo que se refiere al **Eje 1**, los objetivos y actuaciones que se desarrollarán en este eje prioritario, según el artículo 3.1.a del Reglamento FSE, están relacionados con la Estrategia Europea por el Empleo, Prioridad 2 “Mejorar la adaptabilidad de los y las trabajadoras y de las empresas” y contribuyen así mismo al cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan Nacional de Reformas en los Ejes 6 “Mercado de trabajo y dialogo social” y 7 “Plan de fomento empresarial” y en general a las Directrices integradas para el crecimiento y el empleo 2,8,10, 13, 14, 15, 17, 18, 19 y 22. Así mismo se integra en el Objetivo estratégico 2 “Mejorar los conocimientos y la innovación a favor del conocimiento” y en el Objetivo estratégico 3 “Más y mejores empleos” del Marco Estratégico Nacional de Referencia.

En cumplimiento del principio de complementariedad con el Programa Plurirregional de Adaptabilidad y Empleo, no se incluyen actuaciones dirigidas a los objetivos específicos de “Mejorar las competencias de los/as trabajadores/as para poder adaptarse a los cambios y trabajar de forma más eficiente” y “Mejorar e incrementar esquemas de apoyo al sector privado para adaptarse a los cambios”. Los objetivos específicos a los que se dirige la estrategia de este Programa Operativo dentro del eje 1 son los de “Aumentar la iniciativa empresarial y la capacidad de las empresas a adaptarse al entorno haciendose más competitivas” y “Mejorar la productividad del tejido empresarial a través de la introducción de medias innovadoras en la organización laboral”.

Así, el análisis realizado ha permitido identificar las principales debilidades del tejido empresarial, caracterizado principalmente por el descenso en el ritmo de creación de empresas, el predominio de micropymes con serias necesidades en materia de mejora de su posición competitiva y de métodos y técnicas de gestión eficaces y modernas, y la escasa presencia de empresas innovadoras en sectores de alta tecnología. En consecuencia, en consonancia con las Directrices estratégicas de la Comisión, se considera clave proporcionar herramientas de estímulo al emprendizaje para acelerar el ritmo de creación de empresas (entre ellas también las de base tecnológica y/o innovadora) y de asesoramiento y formación a las pymes para mejorar la posición competitiva.

Por ello, y ante los datos del GEM, se ve prioritario el esfuerzo de promoción del espíritu empresarial, mediante la sensibilización de la población susceptible de insertarse en el mercado laboral por cuenta propia (estudiantes universitarios/as y de FP, personas en desempleo y todas aquellas personas emprendedoras que deseen poner en marcha una idea empresarial) especialmente aquella que menos participa en la actividad empresarial, como los y las jóvenes, las mujeres y las personas inmigrantes. Se incluyen así mismo actuaciones de sensibilización dirigidas a fortalecer el tejido empresarial ya existente.

Pero la motivación y las oportunidades para emprender deben ir acompañadas por la posesión de las habilidades y conocimientos necesarios para la puesta en marcha de nuevas empresas y negocios. Son muchas las personas expertas que citan como obstáculo a la creación de empresas la falta de capacidad o formación en gestión y profesionalización de la persona emprendedora. Por ello se incluirán estructuras de formación, asesoramiento y tutelaje de las personas emprendedoras durante la definición y desarrollo de sus proyectos empresariales. Se apoyarán de manera expresa el desarrollo de proyectos liderados por mujeres.

Por otra parte, los datos de demanda de empleo (tasa de empleo, de ocupación y paro) y de calidad-precariedad del empleo de nuestra Comunidad nos están indicando que la intervención debe situarse ya no sólo en el acceso al mismo (con especial esfuerzo y dedicación en los colectivos de difícil inserción), sino en la promoción del empleo estable y de calidad, y por ello, una de las líneas de intervención que se incluye en este Programa Operativo está relacionada con el fomento, la difusión y el asesoramiento a las empresas sobre nuevas formas de organización y gestión empresarial que les permita aumentar sus niveles de productividad.

Los retos a los que se enfrentan las empresas para mantener y aumentar la competitividad a los que las actuaciones del Programa Operativo van a intentar dar respuesta incluyen entre otros:

- La dimensión empresarial: es una de las limitaciones más importantes de las empresas vascas (93% son empresas de menos de 10 personas con una importante presencia de empresas de carácter familiar) puesto que condiciona el acceso a nuevos mercados, la capacidad de investigación e innovación, etc. Es necesario fomentar la colaboración entre empresas y la formación de redes empresariales.
- La capacidad de innovar: hasta ahora desde las pymes y micropymes se ha trabajado sobre todo en aumentar la productividad pero muy poco en la innovación en general, y menos en la innovación que no sea puramente I+D, cuando muchas veces se trata de promover la mejora continua que suponga un cambio en el modelo organizativo de la empresa.
- Capacidad de planificar: la mayor parte de las empresas vive inmersa en el día a día sin tiempo ni recursos para reflexionar y definir una estrategia a medio y largo plazo, imprescindibles para ser competitivo, por lo que hay que dotar a estas empresas con las herramientas y el apoyo necesarios para llevarlos a cabo.
- Déficit tecnológico: muchas de las pymes y micropymes no están tecnológicamente adaptadas.

En un marco de colaboración interinstitucional, y siguiendo las directrices de reparto competencial y coordinación presente en el anteproyecto de Ley Vasca de Empleo, una buena parte de las actuaciones se llevarán a cabo por las agencias de desarrollo local y empleo que se han constituido como instrumentos de los ayuntamientos para promover el empleo y el desarrollo social y económico. Van a ser los principales operadores, ya que la financiación europea hace posible una intervención que no podría hacerse sin ella. Con una trayectoria de más de dos décadas, las agencias han evolucionado desde un modelo de desarrollo y empleo basado en el trabajo con personas desempleadas y promotoras hasta un modelo más integrado en el que el trabajo con la empresa es una de las claves para el mantenimiento y mejora del empleo y para el desarrollo. La aportación de las agencias a este Programa Operativo consiste en acompañar a las empresas de sus zonas en la mejora de su competitividad y en el necesario cambio en la cultura organizacional para hacer frente a los retos arriba mencionados. En este contexto, la incorporación de las mujeres al empleo es y debe considerarse una ventaja competitiva que conlleva así mismo la incorporación de nuevos valores, de mayor efectividad, creatividad y rentabilidad.

En esta línea de promoción de nuevos valores empresariales, la Diputación Foral de Gipuzkoa va a experimentar el impulso de un programa novedoso de fomento de la responsabilidad social de las empresas (RSE) como componente de innovación organizativa para incrementar la productividad de las empresas y mejorar la calidad del empleo, en consonancia con las recomendaciones del Consejo Europeo en sus Directrices Integradas para el Crecimiento y el Empleo (2005-2008) y con la comunicación al Consejo Europeo de Primavera de marzo de 2005, en el que la Comisión reconoció que la RSE puede desempeñar una función clave a la hora de contribuir al desarrollo sostenible y reforzar al mismo tiempo el potencial innovador y la competitividad de Europa.

EJE PROGRAMA OPERATIVO	INDICADORES ESTRATÉGICOS	DEFINICIÓN	VALOR DE REFERENCIA	FUENTE	VALOR OBJETIVO 2010	VALOR OBJETIVO 2013
Eje 1 FOMENTO DEL ESPÍRITU EMPRESARIAL Y MEJORA DE LA ADAPTABILIDAD DE TRABAJADORES, EMPRESAS Y EMPRESARIOS	Tasa de creación de empresas	Proporción de empresas creadas durante un año, respecto a las compañías existentes el 1 de enero de ese mismo año	11,2%*	Directorio de Actividades económicas, 2005 Eustat. **	13%	14%
	Temporalidad de la contratación	Porcentaje de trabajadores con contratos temporales con respecto al total de asalariados	Total: 28,2% H: 24,9% M:32,5%	Encuesta de Población Activa, 2005, INE	20%	19%

*Referido al número de establecimientos. Dato: El nº de establecimientos en la CAPV en 2005 es de 181.533; el nº de empresas en 2005 es de 160.417. El nº de altas de establecimientos en 2005 es de 20.374;

**No está disponible el dato del INE (Directorio Central de Empresas) para el País Vasco.

La revisión y el establecimiento de valores objetivo para 2013 de los indicadores estratégicos se hará teniendo en cuenta los objetivos que se fijan en lo sucesivo en el Programa Nacional de Reformas. Los indicadores consignados en la tabla precedente son totalmente estimativos.

Con respecto al **Eje 2**, el diagnóstico deja patente el avance realizado en la CAPV en los datos de ocupación y paro aunque se constata la necesidad de aumentar la tasa de actividad y de seguir mejorando las condiciones de empleabilidad, especialmente entre los grupos de población que tienen una menor participación en el mercado de trabajo, esto es, las personas jóvenes, las personas inmigrantes, las personas con discapacidad y en general todas aquellas personas en riesgo de exclusión del mercado laboral. Los objetivos y actuaciones que se desarrollarán en este eje prioritario, según los artículos 3.1.b y 3.1.c del Reglamento FSE, están relacionados con la Estrategia Europea por el Empleo, Prioridad 1 “Atraer a más personas para que se incorporen y permanezcan en el mercado laboral”, así como con las Directrices integradas 17, 18, 19, 20, 22 y 23, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos establecidos en el PNR en el Eje 6 “Mercado de trabajo y dialogo social” y con el Objetivo estratégico 3 “Más y mejores empleos” del Marco Estratégico Nacional de Referencia. Se trabajará en la línea del cumplimiento de las recomendaciones del pasado Consejo de primavera, en concreto se podrán financiar actuaciones dirigidas a aumentar el atractivo del trabajo a tiempo parcial.

Así mismo, las acciones incluidas en este eje son coherentes con el [I Informe Nacional de Estrategia para la Protección Social 2006-2008](#) en cuanto a que se dirigen a la reducción de las desigualdades y a la prevención de la aparición o el incremento de nuevas personas o grupos excluidos socialmente y en concreto a lograr dos de sus objetivos prioritarios, a saber, Fomentar el acceso al empleo, promover la participación en el mercado laboral y luchar contra la pobreza y la exclusión social y Apoyar la integración social de los inmigrantes.

La complementariedad con el Programa Operativo Plurirregional de “Lucha Contra la Discriminación” se basa en que dicho PO actúa en el País Vasco en prácticamente todos los temas prioritarios del eje, más de los que recoge el PO regional, y entre los que reparte la dotación financiera que va a invertir en esta Comunidad, reducida en términos comparativos con la asignación que dedica el

Programa Operativo Regional. Es más, el tipo de actuaciones es diferente en los dos programas. Así en el tema prioritario 66 el PO plurirregional se centrará en itinerarios de inserción y programas combinados de formación-empleo para mujeres. En el tema 70, el PO regional del País Vasco únicamente trabajará con inmigrantes en el medio rural y litoral. En el tema 71, el único operador del PO plurirregional en el área de discapacidad es la ONCE que actúa en sus centros, mientras que en el área de otros colectivos en riesgo de exclusión, Cáritas y Cruz Roja centran las actuaciones de ese PO.

Con el objetivo específico de “Creación de esquemas que prevengan el desempleo o mejoren la empleabilidad de los y las desempleadas”, la Dirección de Empleo y Formación del Gobierno Vasco va a incorporar la línea más novedosa y estratégica prevista en su Plan Interinstitucional de Empleo 2007-2010, acorde también con los principios estratégicos del Marco Estratégico Nacional de Referencia y las directrices de la Unión Europea, que son los servicios de Orientación para el Empleo. Lanbide - Servicio Vasco de Empleo ha transformado radicalmente sus políticas activas de empleo de modo que en el centro de su intervención se encuentra la persona desempleada, a quien una vez que contacta con el servicio vasco de empleo se le asigna su tutor/a orientador/a que es quien le acompaña en el proceso de diagnóstico de su empleabilidad, de definición de su plan personal de inserción laboral (donde se plasman objetivos de mejora de su nivel de empleabilidad y se le prescriben recursos formativos, informativos, de empleo-formación, de servicios sociales... a medida de sus necesidades) y de seguimiento y acompañamiento durante su proceso de intermediación laboral. Así quedan vinculados todos los servicios: prospección de oportunidades de empleo, orientación para el empleo, formación ocupacional, intermediación laboral, e incluso, si se requiere, asistencia social (en conexión con los servicios sociales) y asistencia jurídica (en conexión con los servicios de atención jurídica a la persona inmigrante). Sólo a través de un servicio con esta envergadura puede garantizarse a la persona desempleada un auténtico itinerario de inserción hacia el empleo coherente, eficiente y eficaz. Los principios básicos que inspiran el servicio son: la personalización-adaptación a las necesidades específicas de cada persona-acción positiva ante las situaciones más desfavorables; integración (conjunto integrado de actuaciones para cada persona); acceso unificado al sistema (puerta de entrada al resto de servicios)-coordinación con otros agentes institucionales públicos y entidades privadas; y atención prioritaria a medidas preventivas. Con el fin de incrementar tasas de actividad, y de potenciar el empleo de calidad y la lucha contra la precariedad laboral, el público objetivo al que se dirigirá el servicio es la persona desempleada en sentido amplio: personas desempleadas que demandan empleo, personas inactivas potencialmente activas; personas con empleo de gran precariedad (empleo temporal de gran rotación, empleo a tiempo parcial, gran subempleo, personas con enfermedades invalidantes que obligan a cambio de empleo de forma inmediata, excedentes de empresas en reestructuración o deslocalización próximas a perder el empleo...). En aplicación del principio de concentración y de complementariedad con el programa plurirregional, únicamente se incluyen en este Programa Operativo las actuaciones que se ejecutan dentro de los servicios de orientación para el empleo, y no las actuaciones de formación básica, ocupacional, programas de empleo-formación o de formación complementaria que se prescriben a las personas demandantes de empleo para la mejora de su ocupabilidad y que se ejecutan por parte de entidades colaboradoras ajenas a los servicios de orientación prescriptores (casi toda la formación impartida es prescrita desde los servicios de orientación para el empleo). Estas actuaciones son ejecutadas por oficinas propias de Lanbide y entidades colaboradoras.

Por otra parte, y en consonancia con las prioridades estratégicas del MENR, el análisis de la situación del mercado de trabajo nos indica que las oportunidades de empleo que se generan no se distribuyen de forma igualitaria entre todas las personas que se encuentran en situación de desempleo. La falta de experiencia laboral, la edad, el sexo, el origen étnico, la situación familiar o social, la existencia de discapacidad o enfermedad mental, son factores que obstaculizan el acceso al empleo de algunos colectivos. Por otro lado, la persistencia en el mercado de trabajo de elevados niveles de contratación de carácter temporal, especialmente entre las mujeres, impide la

incorporación efectiva de estas personas a la estructura de empleo, suponiendo un importante factor de inestabilidad en su vida y en su relación con la sociedad.

Por todo lo previamente descrito, las actividades de este eje se concentrarán específicamente en dar respuestas a la pluralidad de colectivos que de forma más intensa se ven afectados por las situaciones de discriminación y desigualdad en el mercado laboral, haciendo especial hincapié en las personas con discapacidad de la CAPV, las personas inmigrantes y aquellos colectivos en riesgo de exclusión, entendiéndose además que en muchos casos, también el ser mujer es un elemento que dificulta doblemente este acceso, existiendo además un desequilibrio entre los perfiles profesionales demandados por el mercado laboral y la formación/capacitación de estas personas para responder a las ofertas laborales.

Un hecho paradójico que se constata es que a pesar de la coyuntura que se está atravesando, se sigue sin percibir avances en la integración laboral de los colectivos excluidos o en riesgo de exclusión social, que son precisamente quienes se van quedando en posiciones de paro cronificado más o menos albergados en sistemas de contención social y a quienes es cada vez más difícil colocar en un mercado de trabajo competitivo como es el que tenemos en nuestro entorno.

La inserción laboral es, en muchos casos, la última fase de un itinerario de recuperación social de personas excluidas, cuyas fases iniciales responden a la cobertura de carencias básicas y, las finales, al diseño de un proyecto personal de empleo. La inserción laboral se revela, en la mayor parte de los casos, como una premisa fundamental para conseguir la inclusión social de las personas excluidas, por lo tanto, se considera fundamental fomentar la empleabilidad, entendida como la capacidad de una persona para adaptarse a la oferta de empleo, así como al desarrollo de actitudes, intereses, motivaciones, conocimientos, formación y aptitudes que posicionan favorablemente en el mercado de trabajo.

El fenómeno de la exclusión social es un fenómeno complejo que requiere de intervenciones complejas. Intervenciones que sean capaces de combinar conceptos y esquemas alternativos de intervención, puntos de vista innovadores, etc... En esta realidad el estímulo institucional a la aparición, durante los últimos años, de nuevos agentes, como **asociaciones del tercer sector** está aportando sus frutos generando oportunidades interesante y alternativas para las personas desempleadas en sentido amplio en un contexto de redes de intervención con apoyo público.

Este Programa Operativo da cabida a entidades sin ánimo de lucro intentando aplicar un modelo dinámico de solidaridad en el que se da una relación sinérgica entre mercado, administración y tercer sector sobre todo en el ámbito de atención a los colectivos más desfavorecidos. Esta acción conjunta pretende abordar múltiples aspectos de la complejidad de la intervención con estos colectivos. Por una parte, proporcionar contratos de trabajo de carácter temporal combinados con un proceso formativo a personas perceptoras o miembros beneficiarios del Ingreso Mínimo de Inserción (IMI) o que han suscritos Convenios de Inserción y por otra, crear un red de activación a través del empleo para estas personas mediante la creación de una estructura de integración laboral formada por Centros Prelaborales y Empresas de Inserción. Se plantea así mismo favorecer la inclusión socio-laboral de las personas en riesgo de exclusión social y laboral, a través de instrumentos de coordinación entre los servicios sociales y de empleo (unidad integradora) y el impulso de estrategias co-participadas entre los agentes socio económicos (Pymes, tercer sector, tejido empresarial, etc.), que tengan como objeto la generación de empleo para estos colectivos, incorporando la perspectiva de género en todos los procesos y procedimientos, así como desarrollar un conocimiento en profundidad de las variables que determinan la exclusión. Todo ello de modo complementario y coordinado con Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

Las actuaciones se dirigen a aumentar la implicación, cooperación y coordinación entre los agentes sociales, educativos, empresariales y laborales implicados en los procesos de inclusión laboral, así como fomentar y facilitar la participación del tejido empresarial en los procesos de inserción laboral de las personas en situación de exclusión. Se fomentará el empoderamiento de las personas en

situación de exclusión, mediante la participación activa a lo largo de todo el proceso de inserción laboral y se trabajará en incrementar la sensibilización comunitaria sobre la necesidad de integrar a las personas en situación de exclusión.(No se incluyen las acciones de orientación para el empleo incorporadas dentro de este mismo eje por la Dirección de Empleo y Formación del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco)

La atención al colectivo de personas con discapacidad se plantea en el marco del “II Plan Interinstitucional para la incorporación de personas con discapacidad en el mercado laboral ordinario 2007-2010”, promovido por todas las administraciones vascas, la patronal, los sindicatos y las organizaciones que representan al colectivo y desde un enfoque novedoso promovido desde las entidades no lucrativas que representan al colectivo de personas con discapacidad a través de un Centro Integral de Recursos que en definitiva dará una respuesta integral en el ámbito de la CAPV, atendiendo a las necesidades específicas de integración sociolaboral de estas personas (con especial atención al colectivo de mujeres con discapacidad por el hecho de estar doblemente discriminadas), a través de la puesta en marcha de medidas innovadoras (puesta en marcha de un Centro Tecnológico en el ámbito de la discapacidad, Plataforma Digital, otras aplicaciones de NTICs) en lo que a individualización de procesos, detección de perfiles profesionales demandados vinculados a los nuevos nichos de mercado detectados, planes competenciales, diagnósticos formativos, adecuación de puestos de trabajo y reorganización de procesos... se refiere, y todo ello desde la perspectiva de género. (No se incluyen las acciones de orientación para el empleo incorporadas dentro de este mismo eje por la Dirección de Empleo y Formación del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco).

Por otra parte, el colectivo de personas inmigrantes se abordará desde un programa de integración en el medio rural y litoral con actuaciones tanto en el ámbito laboral como social, promovido por una sociedad pública dependiente del Departamento de Agricultura y Pesca del Gobierno Vasco. En el ámbito laboral las acciones planteadas persiguen responder a la demanda de mano de obra del sector, facilitar el acceso de las personas inmigrantes al mercado laboral, mejorar sus condiciones de contratación y lograr la capacitación de esas personas inmigrantes. En el ámbito social, el trabajo que se va a llevar a cabo persigue la integración de las personas inmigrantes en la sociedad que les acoge y la sensibilización de la población receptora.

EJE PROGRAMA OPERATIVO	INDICADORES ESTRATÉGICOS	DEFINICIÓN	VALOR DE REFERENCIA	FUENTE	VALOR OBJETIVO 2010	VALOR OBJETIVO 2013
	Tasa de empleo	Relación porcentual entre la población ocupada y la residente de 16 a 64 años	Total (EPA-2005): 66,31% H: 77,30 %M: 55,20% Total (PRA-2005):65,3% H:75,7% M: 54,8%	Encuesta de Población Activa, 2005, INE Encuesta de Población en Relación a la Actividad, 2005 Eustat	73,3%	71,7%

EJE 2 FOMENTAR LA EMPLEABILIDAD, LA INCLUSIÓN SOCIAL Y LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	Tasa de empleo femenino	Porcentaje de población femenina empleada sobre el total de la población femenina residente entre 16 y 64 años	55,20% (EPA) 54,8% (PRA)	Encuesta de Población Activa, 2005, INE Encuesta de Población en Relación a la Actividad, 2005 Eustat	62,5%	65,3%
	Tasa de desempleo juvenil	Relación porcentual entre la población parada de 16 a 24 años y la población activa de 16 a 24 años	Total: 19,14 (16- 24 años) (EPA) Total: 29,85% (16-19 años) y 17,19% (20-24 años) H: 25,08% (16-19 años) y 17,45% (20-24 años) M: 36,82% (16-19 años) y 16,88% (20-24 años) Total: 13,5% (16- 24 años) (PRA)	Encuesta de Población Activa, 2005, INE Encuesta de Población en Relación a la Actividad, 2005 Eustat	17%* en relación a la EPA	15%* en relación a la EPA

* Según cifras de Eurostat recogidas en el informe "El empleo en Euskadi, 2005" del Observatorio del Mercado de Trabajo, entre 2000 y 2004 la tasa de paro de este colectivo joven se redujo en un punto porcentual (pasando de 25,6 a 24,5). El objetivo establecido plantea una reducción de 2 puntos porcentuales en tasa de desempleo global del colectivo de 16 a 24 años según la EPA (19,14 % en 2005)

La revisión y el establecimiento de valores objetivo para 2013 de los indicadores estratégicos se hará teniendo en cuenta los objetivos que se fijan en lo sucesivo en el Programa Nacional de Reformas. Los indicadores consignados en la tabla precedente son totalmente estimativos.

Por otra parte, es necesario mencionar que en el valor asignado a los indicadores estratégicos, tanto de este Eje 2 como del Eje 1, la influencia del presente Programa Operativo tiene un peso relativo, dada la importante repercusión de la participación de los Programas Plurirregionales, así como la incidencia en los mismos de todo tipo de políticas públicas y privadas, cofinanciadas y no cofinanciadas. Así mismo habrá de tenerse en cuenta a la hora de la cuantificación de los mencionados indicadores aquellos efectos derivados de posibles cambios en el marco institucional.

En lo que se refiere al artículo 4.2 del Reglamento 1081/2006, que establece que "los programas operativos atenderán de manera especial, cuando así proceda, a las regiones y localidades que se enfrentan a los problemas más graves (...)", este Programa Operativo no ha singularizado ninguna zona donde la intervención del FSE deba ser más intensa. En cualquier caso, y aunque no se haya planeado en estos momentos una estrategia concreta de atención a zonas particulares, si la evolución de las condiciones especiales de ciertas zonas de la Comunidad lo requiriesen, el Gobierno Vasco podría utilizar el Programa Operativo FSE como instrumento de atención especial para las zonas con problemas graves, de acuerdo con la posibilidad ofrecida por dicho artículo.

La versión actual del Programa Operativo Regional FEDER de País Vasco no identifica áreas determinadas para las acciones FEDER de desarrollo urbano sostenible, pero deja abierta la

posibilidad en el marco de las Iniciativas URBAN y JESSICA, en cuyo caso se analizará si requieren también una intervención reforzada por parte del FSE.

Desglose indicativo de la contribución comunitaria por categorías en el programa operativo

EJE PRIORITARIO / Tema Prioritario		Total Programa Operativo		Art. 9.3 Rgto.1083/2006	
		Importe FSE	%	Importe FSE	%
1.ESPÍRITU EMPRESARIAL Y ADAPTABILIDAD		22.159.000	36%	22.159.000	36%
62	Desarrollo de sistemas y estrategias de aprendizaje permanente en las empresas; formación y servicios destinados a los empleados para mejorar su capacidad de adaptación al cambio; fomento del espíritu empresarial y la innovación	10.592.000	17%	10.592.000	17%
63	Proyección y difusión de formas innovadoras y más productivas de organizar el trabajo	11.567.000	19%	11.567.000	19%
64	Desarrollo de servicios específicos para el empleo, la formación y la ayuda en relación con la reestructuración de sectores y empresas, y desarrollo de sistemas de anticipación de los cambios económicos y las futuras necesidades en materia de empleo y cua	0	0%	0	0%
68	Apoyo al trabajo por cuenta propia y a la creación de empresas	0	0%	0	0%
2.EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES		38.706.000	63%	38.706.000	63%
65	Modernización y fortalecimiento de las instituciones del mercado laboral	0	0%	0	0%
66	Aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral	15.150.500	25%	15.150.500	25%
69	Medidas para mejorar el acceso de la mujer al mercado laboral, así como la participación y los progresos permanentes de la mujer en dicho mercado, a fin de reducir la segregación sexista en materia de empleo y reconciliar la vida laboral y privada; por ej	0	0%	0	0%
70	Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	1.000.000	2%	1.000.000	2%
71	Vías de integración y reintegración en el mundo laboral de las personas desfavorecidas; lucha contra la discriminación en el acceso al mercado laboral y en la evolución en él y fomento de la aceptación de la diversidad en el lugar de trabajo	22.555.500	37%	22.555.500	37%
80	Fomento de colaboraciones, pactos e iniciativas a través de redes de partes interesadas	0	0%		
81	Mecanismos de mejora de la proyección de políticas y programas adecuados, seguimiento y evaluación a nivel local, regional y nacional, y refuerzo de la capacidad de difusión de las políticas y los programas	0	0%		
3.AUMENTO Y MEJORA DEL CAPITAL HUMANO		0	0%	0	0%
72	Proyección, introducción y aplicación de reformas en los sistemas de enseñanza y formación para desarrollar la empleabilidad, mejorando la adecuación al mercado laboral de la enseñanza y la formación iniciales y profesionales y actualizando los conocimientos	0	0%	0	0%
73	Medidas para aumentar la participación en la enseñanza y la formación permanentes a través de	0	0%	0	0%

	acciones destinadas a disminuir el porcentaje de abandono escolar y la segregación sexista de materias, así como a incrementar el acceso a la enseñanza y la la				
74	Desarrollo del potencial humano en el ámbito de la investigación y la innovación, en particular a través de estudios de postgrado y formación de investigadores, así como de actividades en red entre universidades, centros de investigación y empresas	0	0%	0	0%
4.COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL		0	0%		
80	Fomento de colaboraciones, pactos e iniciativas a través de redes de partes interesadas	0	0%		
5.ASISTENCIA TÉCNICA		239.788	0%		
85	Preparación, ejecución, seguimiento y control.	119.894	0%		
86	Evaluación y estudios; información y comunicación.	119.894	0%		
Total		61.104.788	100%	60.865.000	100%

Complementariedad con otros fondos

Conforme al artículo 9 del Reglamento General Nº 1083/2006, la Comisión y los Estados miembros deben garantizar la coordinación entre las intervenciones estructurales, con respecto a otros fondos comunitarios y otros instrumentos financieros de la Comunidad. Asimismo, el artículo 37.1 párrafo f) de dicho Reglamento establece que los POs deben contemplar en sus contenidos la complementariedad con las medidas financiadas por el FEADER y las financiadas por el FEP cuando proceda.

La complementariedad con el Programa Operativo de FEDER del País Vasco se articula en la medida en que los dos programas se orientan hacia la consecución de los objetivos definidos en la Estrategia de Desarrollo Regional del País Vasco para los próximos años. Cada programa se dirige hacia aquellas líneas que entran dentro de su ámbito de actuación, pero siempre guardando coherencia con el otro.

Las actuaciones que se proponen en el Eje 1 de esta Programa Operativo son complementarias con el Programa Operativo de FEDER puesto que en concreto en el Eje 1 de dicho PO, "Economía del conocimiento, innovación y desarrollo empresarial", FEDER se propone como objetivos estratégicos "Aumentar el ratio de inversión en I+D+i sobre el PIB" y "Mejorar la productividad y competitividad de las empresas" pero fundamentalmente a través de apoyo a las inversiones en servicios e infraestructuras. Existe una línea de apoyo al desarrollo del potencial humano en el ámbito de la investigación y la innovación, en particular a través de los estudios postuniversitarios y la formación de investigadores y de la actividad en red entre universidades, centros de investigación y empresas, que intencionadamente se ha evitado en el Programa Operativo de FSE para garantizar la complementariedad entre ambos programas operativos.

PO FEDER: Categorías de gasto en relación con la economía del conocimiento, innovación y desarrollo empresarial.

Nº	Categoría de gasto Descripción	Actuaciones incluidas en el PO FSE
01	Actividades de I+DT en centros de investigación	No se actuará en centros de investigación
02	Infraestructuras de I+DT y centros de competencia de tecnología específica	No hay actuaciones de infraestructura
03	Transferencias de tecnología y mejora de redes de cooperación entre pymes, entre dichas empresas y otras empresas y universidades, centros de estudios postsecundarios de todos los tipos, autoridades regionales, centros	Hay alguna parte de potenciación de redes de colaboración entre empresas

	de investigación y polos científicos y tecnológicos (parques y polos científicos y tecnológicos)	dentro del conjunto de acciones del eje 1, tema prioritario 63
07	Inversiones en las empresas directamente vinculadas con la investigación y la innovación (tecnologías innovadoras, establecimiento de nuevas empresas por las universidades, centros y empresas de I+DT existentes, etc.)	No hay actuaciones de inversiones
08	Otras inversiones en las empresas	No hay actuaciones de inversiones
09	Otras acciones destinadas al estímulo de la investigación y la innovación y el espíritu de empresa en las pymes	Si, en cuanto al objetivo general del tema prioritario 63 del eje 1
13	Servicios y aplicaciones para la ciudadanía (servicios electrónicos en materia de la salud, administración pública, formación, inclusión, etc.)	No

Así, los objetivos del PO FSE contribuyen al logro y a la consecución de las metas establecidas en el PO FEDER, particularmente en lo que se refiere a los objetivos relativos a la economía del conocimiento y al fomento del espíritu empresarial ya que el fomento de la iniciativa empresarial en sectores innovadores y a la adaptación de las empresas a los nuevos requerimientos de la innovación tecnológica contribuyen de manera notable al alcance y logro de los mismos, pero sin duplicar actuaciones.

Con respecto al Eje 4 del PO FEDER 2007-2013 (Desarrollo sostenible local y urbano) la descripción de la tipología de actuaciones no remite a ninguna actuación específicamente relacionada con las incluidas en el PO FSE. En este eje de desarrollo sostenible local y urbano FEDER se marca el objetivo general de diversificar la actividad económica local. En la descripción que hacen del enfoque y las actuaciones, se refieren a la estrategia de desarrollo regional de la Comunidad Autónoma de País Vasco que trata de “poner en marcha actuaciones que permitan un mayor aprovechamiento del potencial endógeno de las zonas beneficiarias, al tiempo que se procure solucionar o cubrir determinadas carencias existentes en algunos municipios de la CAPV por lo que se procurará prestar una especial atención a aquellas actuaciones que hagan posible una mayor valorización de los recursos disponibles en las zonas beneficiarias”. Dicha descripción nos remite al Tema Prioritario 80: “Promoción de las asociaciones, pactos e iniciativas a través del trabajo en red de los actores relevantes. Fomento de pactos, redes y asociaciones y apoyo a las iniciativas locales para el empleo y la inclusión social” que en FSE se refiere a las actuaciones de apoyo a las iniciativas locales de empleo prioritariamente relacionadas al ámbito social en zonas rurales, desfavorecidas o con especiales dificultades (tales como las iniciativas sociales de empleo) y al apoyo a las iniciativas locales de empleo para la promoción de actividades emergentes y el impulso de sectores prioritarios (turístico, medioambiental, etc). El PO del País Vasco no trabaja en el tema prioritario 80.

PO FEDER: Categorías de gasto en relación al desarrollo sostenible local y urbano

Categoría de gasto		Actuaciones incluidas en el PO FSE
Nº	Descripción	
57	Ayudas a la mejora de los servicios turísticos	No se han incluido actuaciones del Tema prioritario 80
58	Protección y preservación del patrimonio cultural	
61	Proyectos integrados para la regeneración urbana y rural	

Los otros ejes de actuación del FEDER no presentan áreas comunes con FSE en cuanto a que son “Medio ambiente y prevención de riesgos” y “Accesibilidad a redes y servicios de transporte”.

Por lo que se refiere a la complementariedad con el P.O. Plurirregional de I+D+i para el beneficio de las Empresas, la descripción que aportamos a continuación ilustra la ausencia de solapamiento con las actuaciones de este Programa Operativo de FSE. La principal prioridad de dicho plurirregional son las actuaciones dirigidas a vertebrar el sistema Ciencia-Tecnología- Empresa, fomentando la cooperación entre empresas, centros tecnológicos y centros de investigación y favoreciendo la

incorporación de las PYMEs. Para ello se apoyará la creación y consolidación de agrupaciones empresariales innovadoras (“clusters”), la puesta en marcha de grandes proyectos de demostración y de proyectos estratégicos, así como el desarrollo de proyectos ligados a los parques científicos y tecnológicos. Ese Programa Operativo apoyará asimismo el liderazgo español en proyectos europeos y potenciará las actuaciones de transferencia de resultados de investigación entre las Universidades y organismos públicos de investigación y las empresas, así como las que tienen como objetivo atraer a las PYMEs a la actividad innovadora, las dirigidas a la creación de centros tecnológicos y de investigación ligados a la actividad empresarial y las que se proponen mejorar la financiación de las PYMEs innovadoras.

Este Programa Operativo de FSE ha excluido expresamente actuaciones de I+D, así como todas aquellas que implican a la Universidad y a los centros tecnológicos.

Por otra parte y teniendo en cuenta que el País Vasco tiene tanto ámbito rural como litoral, procede analizar la complementariedad con las intervenciones cofinanciadas por el FEADER y el FEP.

La ayuda al desarrollo rural a través del FEADER se ha instrumentado a través del Programa de Desarrollo Rural (PDR) del País Vasco 2007-2013. Así, el FEADER actuará principalmente en las zonas rurales de la CAPV, si bien en el ámbito formativo dirigido al sector productor, parte de las actuaciones contempladas en el Programa de FEADER, en concreto, todas aquellas acciones formativas dirigidas a inmigrantes que tengan por objeto instalarse como mano de obra asalariada en el sector agrario vasco, se llevarán a cabo desde este Programa Operativo de FSE. En este sentido se ha modificado el Programa de Desarrollo Rural para dejar claro esta falta de solapamiento. Así, en el apartado correspondiente a los objetivos específicos del Eje 1, medida 111, se visualiza esta especificidad:

- Fomentar una cultura y mentalidad emprendedora, con especial incidencia en los jóvenes, a través de cursos orientados a la gestión empresarial de las explotaciones, la integración del sector productor en la cadena agroalimentaria y a las demandas del mercado. *Todas aquellas acciones formativas que además de fomentar el emprendizaje, especialmente en los jóvenes, estén dirigidos específicamente al colectivo de inmigrantes serán financiadas a través del PO FSE “Programa para la integración de personas inmigrantes en el medio rural y litoral”.*
- Impulsar la adopción y difusión de las TICs en el sector primario, a través de cursos ad hoc demandados por el sector (enfoque LEADER). *Todas aquellas acciones formativas que pretendan impulsar la adopción y difusión de las TICs en el sector primario y tengan como público objetivo el colectivo de inmigrantes, serán financiadas a través del PO FSE “Programa para la integración de personas inmigrantes en el medio rural y litoral”*
- Promover cursos formativos especializados orientados a la mujer agricultora. *En los casos en los que los cursos formativos estén orientados a mujeres inmigrantes, dichas acciones formativas se financiarán a través del PO FSE “Programa para la integración de personas inmigrantes en el medio rural y litoral”.*

En cuanto al Eje 3 del Programa de Desarrollo Rural, a la medida formativa 331 (Formación e información de agentes económicos que desarrollen sus actividades en el ámbito rural) que incluye como ámbito formativo la promoción y gestión de microempresas, la descripción de la medida específica que se trata de “Ayuda destinada a apoyar acciones formativas e informativas de los agentes que desarrollen sus actividades en las zonas rurales de la CAPV”. Pero *“En principio no se consideran como agentes objetivo de la medida a los inmigrantes, ya que todas aquellas acciones formativas e informativas dirigidas a inmigrantes se financiarán a través del PO FSE, a través del “Programa para la integración de personas inmigrantes en el medio rural y litoral”.*

Finalmente se debe mencionar que el Programa de Fondo Social Europeo, que se gestiona desde el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, se coordinará con el Departamento de Agricultura, Pesca y Alimentación a través de la Dirección de Desarrollo Rural y Litoral, así como que la entidad responsable de la ejecución de las acciones es la sociedad dependiente del Departamento de Agricultura, Itsasmendikoi, S.A.

La misma argumentación que clarifica la complementariedad con el FEADER se aplica al Programa FEP en el sentido de que la realización de cualquier acción de información y formación profesional dirigida a inmigrantes se financiará a través del PO FSE a través del "Programa para la integración de personas inmigrantes en el medio rural y litoral 2007-2013, gestionada por Itsasmendikoi, SA.

Finalmente, el Marco Estratégico Nacional de Referencia contempla la creación de un Comité de Coordinación de Fondos que velará por el cumplimiento del principio de complementariedad.

CAPÍTULO III: EJES PRIORITARIOS

Tal como se desprende de la lectura de los capítulos anteriores, las conclusiones del diagnóstico del mercado de trabajo, las necesidades de complementariedad con los programas plurirregionales, en particular con las acciones gestionadas por el Servicio Público Estatal de Empleo y de concentración de unos fondos reducidos han resultado en la elaboración de este Programa Operativo circunscrito fundamentalmente a los Ejes 1 y 2 con una pequeña participación en el Eje de Asistencia Técnica para cuestiones de evaluación, información y publicidad y estudios temáticos dirigidos a temas específicos y relacionados con los objetivos transversales.

En este sentido, las líneas de trabajo se centran en el Eje 1 en la promoción del espíritu empresarial y de la adaptabilidad de las empresas, y en la promoción del empleo estable y de calidad y difusión de formas innovadoras de organización laboral que sean más productivas. En el Eje 2, las actuaciones se dirigen a mejorar la empleabilidad de las personas desempleadas, a favorecer la integración social y laboral de las personas inmigrantes y a proponer oportunidades de integración social y laboral de las personas con discapacidad así como de las personas excluidas y en riesgo de exclusión del mercado laboral.

Los temas prioritarios a los que se dirige este Programa Operativo se decidieron de antemano por el Organismo Intermedio en base a las conclusiones del diagnóstico y a la complementariedad con los POs plurirregionales y que son precisamente las líneas de trabajo mencionadas en el párrafo anterior. Los proyectos que conforman este Programa Operativo regional se decidieron en base a un proceso concurrencial que por una parte garantizaba el partenariado en la ejecución de las líneas de actuación y por otra permitía a las instituciones que concurrían al proceso presentar las actuaciones que consideraban prioritarias para su ámbito de actuación dentro de sus planes estratégicos. Así, se publicó en el BOPV nº 201 de 20 de octubre de 2006, *la Orden de 5 de octubre de 2006, por la que se regula la participación de los proyectos que se acojan a la convocatoria para el acceso a la cofinanciación de Fondo Social Europeo (FSE) que se enmarquen en el Programa Operativo (PO) de la Comunidad Autónoma del País Vasco, 2007-2013*. Dicha Orden contenía los criterios de adjudicación que permitirían elegir los proyectos que formarían parte del Programa Operativo entre los presentados por las Diputaciones Forales, los Ayuntamientos y Mancomunidades de Ayuntamientos, los Organismos y Sociedades Públicas, las agencias de desarrollo local o comarcal y las entidades privadas sin ánimo de lucro con sede en la CAPV.

El objetivo de este proceso de trabajo ha sido en todo momento unir las prioridades regionales, con aquellas prioridades locales y comarcales intentando maximizar el principio de adicionalidad. En este sentido, la lista de operadores que aparecen mencionados en cada eje no es exhaustiva de modo que el Organismo Intermedio y la Autoridad de Gestión pueden considerar necesario incorporar otros organismos a la gestión del Programa Operativo para lo cual informará oportunamente al Comité de Seguimiento.

La participación de los interlocutores sociales y de los agentes claves en cada línea de actuación se ha procurado garantizar desde la propia concepción del Programa Operativo en cuanto a la responsabilidad de ejecución de las propias acciones incluidas en él tal como se puede comprobar en las páginas siguientes. Esto es especialmente claro en cuanto a la implicación de las organizaciones no gubernamentales y asociaciones del tercer sector en el eje 2, pero también se traduce en el protagonismo adjudicado a las agencias de desarrollo local en el eje 1. Los agentes sociales estarán también presentes en el seguimiento y evaluación del Programa Operativo a través del Comité de Seguimiento.

Eje 1. Fomento del espíritu empresarial y mejora de la adaptabilidad de trabajadores/as, empresas y empresarios/as.

A la vista de la situación económica y sociolaboral se pretende alcanzar los objetivos de promoción del espíritu empresarial y la supervivencia de las empresas creadas, así como la promoción del empleo estable y de calidad impulsando nuevas formas de organización y gestión empresarial que permita a las empresas aumentar sus niveles de productividad y competitividad. Por ello se plantea trabajar en los temas prioritarios 62 y 63, pudiendo con posterioridad incorporar otros temas prioritarios si así se considera necesario por el organismo intermedio y la autoridad de gestión.

Tema Prioritario 62. Desarrollo de estrategias y de sistemas de educación permanente en las empresas; formación y servicios a los empleados para mejorar sus posibilidades de adaptación a los cambios; fomentar el espíritu empresarial y la innovación.

Para dar respuesta a este tema prioritario se programan actuaciones de sensibilización, motivación, formación y asesoramiento para el emprendizaje en el marco del Plan Interinstitucional de Empleo 2007-2010, de modo que se extienda la cultura emprendedora, se fomente la aparición de nuevas ideas de negocio, se asesore para el estudio de viabilidad del negocio, se forme a los y las nuevos/as promotores/as en contenidos necesarios para la puesta en marcha y gestión del negocio, y se les apoye y acompañe durante la primera etapa de puesta en marcha de la actividad para prevenir la alta mortandad de los negocios promovidos.

Las líneas de acción se concretan en:

Acciones de difusión y sensibilización que fomenten el espíritu emprendedor en diferentes colectivos potencialmente emprendedores, que refuercen la imagen de la persona emprendedora, especialmente de las mujeres y jóvenes mediante la realización de sesiones informativas, jornadas y actos de fomento y reconocimiento del emprendizaje y la aplicación de herramientas novedosas y didácticas de simulación empresarial.

Información y asesoramiento empresarial. Creación de estructuras de apoyo a la creación y consolidación de empresas, especialmente microempresas y pymes, Se pretende apoyar a los/as promotores/as empresariales en el análisis de viabilidad de su proyecto mediante diferentes medidas que van desde el refuerzo de la idea de negocio y ventajas competitivas del mismo, pasando por un asesoramiento individualizado al proyecto, ofrecer espacios debidamente equipados, así como fomentar mecanismos que refuercen la responsabilidad social, la igualdad de oportunidades y la importancia de la incorporación de TICs en el proyecto.

Asimismo, destacar el apoyo específico para mujeres emprendedoras, que incluirán medidas concretas que refuercen la motivación, confianza, habilidades directivas, etc... así como actuaciones de sensibilización del emprendizaje dirigido a mujeres

Formación y apoyo para la creación, gestión, modernización y consolidación de empresas, especialmente microempresas y pymes, mediante estructuras de apoyo y tutelaje, con especial atención a la inclusión de las tecnologías de la información y la comunicación.

Apoyo a iniciativas de mujeres relacionadas con la promoción del empleo femenino.

Las distintas instituciones que participan en el Plan y en este tema prioritario lo abordan de modo complementario y/o respetando la idiosincrasia de sus colectivos destinatarios y de sus propios planes estratégicos.

Así, la **Dirección de Empleo y Formación** del Gobierno Vasco actúa en el ámbito de toda la CA a través del Decreto 328/2003, Capítulos II y III subvencionando la formación con objetivos y contenidos de estímulo a la aparición de nuevas ideas, asesoramiento para la viabilidad, formación en gestión, y asesoramiento para el mantenimiento del negocio.

La **Diputación Foral de Bizkaia** dirigirá la sensibilización a la población de Bizkaia susceptible de insertarse en el mercado laboral por cuenta propia, esto es, motivando hacia el autoempleo, y en un

objetivo más ambicioso, hacia la creación de empresa. **Lan Ekintza-Bilbao**, sociedad pública dependiente del Ayuntamiento de Bilbao complementará esta sensibilización en el área metropolitana de Bilbao con información y asesoramiento empresarial, formación y apoyo para la creación, gestión, modernización y consolidación de empresas y ayudas a iniciativas de mujeres relacionadas con la promoción del empleo femenino.

La **Diputación Foral de Gipuzkoa** presenta también un programa de apoyo a la mujer emprendedora que incluye la identificación de buenas prácticas y la puesta en marcha de un acompañamiento integral para promover la viabilidad de proyectos empresariales promovidos por mujeres, así como el reconocimiento y valorización social de las emprendedoras y del hecho de emprender. Propone así mismo una actuación integral que incluye tanto promover la cultura empresarial en el ámbito educativo como promover la creación de nuevas empresas de base tecnológica y/o innovadora y proporcionar nuevas herramientas que faciliten la consolidación de dichas empresas.

La **Diputación Foral de Alava** se dirigirá a desarrollar nuevas vocaciones empresariales entre la juventud de Alava, para que impulsen la creación de nuevas empresas y a apoyar las iniciativas productivas promovidas por mujeres mediante la colaboración con asociaciones de mujeres empresarias.

La **Diputación Foral de Bizkaia** incluye una segunda actuación para promover la consolidación y el fomento de la competitividad de las empresas familiares. En Bizkaia más del 70% de las empresas que conforman su tejido productivo son empresas familiares. A su vez más del 90% de ellas tienen un tamaño pequeño o muy pequeño. Por otra parte, estas empresas generan más del 75% del empleo vizcaíno.

Las actuaciones responden a la necesidad de dar respuesta a la complejidad detectada en sus modelos de gestión mediante un plan integral que interviene en tres dimensiones, de las cuales dos se incluyen a cofinanciación en este PO. La primera dimensión sensibiliza al empresariado familiar acerca del problema de la sucesión. La segunda dimensión es formar a los/las responsables de la gestión de empresas familiares, propietarios/as y directivos/as, en las especificidades propias de esa dirección, de tal suerte que además de controlar el proyecto empresarial puedan manejar automáticamente el proyecto familiar. Se pretende que esta formación se mantenga en el tiempo y se haga desde los propios planes académicos de las licenciaturas y de sus postgrados. Paralelamente, se incide en la investigación en materia de empresa familiar que proporcione nuevo conocimiento para transmitir al empresariado y conseguir en última instancia empresas familiares más estables.

Este listado de actuaciones no es exhaustivo y durante el periodo de programación se podrán realizar otras actuaciones que contribuyan a los objetivos del tema prioritario.

Tema Prioritario 63. Creación y difusión de formas innovadoras de organización laboral que sean más productivas.

Las líneas de trabajo para alcanzar los objetivos de este tema prioritario se van a desarrollar principalmente por las agencias de desarrollo local de la CAPV, agrupadas en un proyecto presentado por Garapen – Asociación de Agencias de Desarrollo Local que presenta la ventaja de un importante efecto multiplicador y por un proyecto de la agencia de desarrollo del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, adaptado a las especificidades de su tejido económico local. La Diputación Foral de Gipuzkoa centra la innovación organizativa en la promoción de la Responsabilidad Social de las empresas. La Diputación Foral de Bizkaia se orienta a mejora de la calidad del empleo de las mujeres.

Garapen propone acciones que se orientan al refuerzo de la capacidad de adaptación de la mano de obra y las empresas y la flexibilidad del empleo. El programa de trabajo se agrupa en 4 planes paralelos y complementarios:

- Plan de acompañamiento: Servicio de prospección e información empresarial.

La labor de acompañamiento a la empresa se realizará de manera continua y permanente. Los subprogramas que componen este plan son: Programa ACOMPAÑA: contacto personal y permanente con la empresa, como elemento clave en la detección de necesidades. Programa DOCUMENTA: gestión de la información que se genere fruto del contacto con las empresas. Programa PARTICIPA: creación de redes para la detección de necesidades, reflexión e intercambio: focus groups empresariales y red de agentes comarcales.

- Plan de sensibilización: Acciones de sensibilización relacionadas con el impulso de nuevos valores en la empresa.

Si queremos sensibilizar a la empresa tenemos que, en primer lugar, captar su interés, conocer cuáles son las razones y argumentos que impiden el impulso de los nuevos valores para finalmente ofrecerle la información y apoyo que necesita. De acuerdo con eso la sensibilización se llevará a cabo en varios pasos a través de tres programas: Programa REFLEXIONA: creación de espacios para la reflexión y el intercambio de experiencias. Programa ARGUMENTA: generación de modelos de referencia para las empresas, identificación de barreras para la adaptación de buenas prácticas y desarrollo de argumentos que “desmonten” dichas barreras y talleres de demostración. Programa COMUNICA: difusión de información.

- Plan de igualdad: Servicio de orientación para la igualdad y la diversidad.

El plan de igualdad persigue asesorar y orientar a la empresa para la introducción de nuevas prácticas que garanticen la igualdad y la no discriminación mediante los siguientes subprogramas: Programa EXPLORA: identificación de las personas informantes clave para contactar y entrar en las empresas. Programa METODO: desarrollo de metodologías específicas de implantación de planes de igualdad y diversidad. Programa VALORA: apoyo y asesoramiento para la implantación de nuevos modelos organizativos. Programa REDES COLABORATIVAS: identificación de redes existentes y promoción de nuevas redes de colaboración.

- Plan de mejora: Servicio de orientación para la mejora de la gestión y la organización

El plan de mejora pretende apoyar a la empresa en la introducción y aplicación de herramientas, metodologías y prácticas para mejorar su gestión. Los subprogramas de este plan son: Programa ESTRATEGIA: apoyo y asesoramiento para la realización de proyectos de carácter estratégico. Programa GESTIONA: Talleres de innovación, adaptación y desarrollo de fórmulas para impulsar y potenciar la gestión de la innovación, servicio de asesoramiento y adaptación medioambiental, servicio de asesoramiento y adaptación tecnológica (TIC) para microempresas, actuaciones de fomento de la cooperación que mejoren la posición competitiva de las empresas y talleres específicos de apoyo a la profesionalización de empresas familiares.

El Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz apuesta por promover la modernización de la estructura económica local para garantizar su desarrollo económico a partir de un principio de sostenibilidad social y ambiental. Vitoria-Gasteiz es en definitiva una ciudad con niveles de desempleo muy bajos y con más de un 90% de las empresas locales menores de 10 trabajadores/as, por lo que debe abordar el reto de la modernización de su estructura productiva. Esta modernización pasa por acelerar y dirigir la terciarización de la economía hacia un tipo de servicios avanzados que generen conocimiento, valor añadido y que sirvan de apoyo a la industria local en el proceso de innovación y mejora de la competitividad al que tiene que hacer frente en esta dinámica de modernizar la estructura productiva.

Para ello se ha diseñado un plan de intervención con las siguientes líneas de trabajo:

- Modernización de las microempresas locales mediante: diagnóstico y asesoramiento en gestión empresarial, apoyo en calidad, medio ambiente, prevención de riesgos laborales, conciliación vida familiar-laboral, responsabilidad social empresarial, asesoramiento en TICs y cumplimiento de la LOPD como fórmulas de mejora de la competitividad, así como apoyo específico a empresas urbanas
- Modernización del sector de la construcción. Las actuaciones ligadas a esta línea de intervención son similares a las anteriores con los ajustes que requiere un sector con índices de siniestralidad muy por encima de la media, con dificultades para conseguir personal cualificado, con gran presencia de inmigrantes y casi nula presencia femenina, sector muy atomizado y muy poco atractivo.
- Adaptación de las microempresas a las TICs: adaptación de nuevos modelos de aprendizaje en TICs a las necesidades de las microempresas a través de plataformas interactivas, planes sectoriales de digitalización y acercamiento a las empresas de las TICs como instrumento de apoyo a la gestión y por tanto de competitividad empresarial.
- Apoyo a los servicios avanzados a empresas con actuaciones de optimización de los servicios de apoyo a la gestión ofertados desde los centros de empresas, fomento y apoyo a la creación de redes nacionales e internacionales para facilitar la externalización de este tipo de empresa, optimización de los centros de empresas a través de la generación de sinergias entre empresas, centros de formación y centros de investigación, y acercamiento de manera abierta y flexible a las empresas del concepto de innovación dentro del contexto empresarial, plasmándose en la creación de nuevos mercados de bienes y servicios y nuevas formas de gestión y organización.
- Fomento de la industria cultural: profesionalización del sector y creación de espacios especializados

La **Diputación Foral de Gipuzkoa** va a poner en marcha un programa integral de promoción de la responsabilidad social de las empresas (RSE) que comprende las siguientes fases de: identificación internacional de buenas prácticas (entidades y acciones) dirigidas a promover la cultura de la responsabilidad social de la empresa, diseño de herramientas y sistemas de gestión para la promoción de la RSE, difusión y promoción de la cultura de la RSE en el ámbito empresarial (sensibilización y concienciación), difusión y promoción de la cultura de la RSE en el ámbito educativo (desarrollo de materiales pedagógicos e implicación del sistema educativo) y reconocimiento y valorización social de las empresas que realizan actuaciones de RSE (identificación de buenas prácticas). Los agentes intermediarios destinatarios de la actuación son tanto empresas, fundamentalmente PYMES y micropymes y personas emprendedoras comprometidas en el proceso de creación y de consolidación de nuevas empresas como la sociedad en general, atendiendo a sus responsabilidades y cometidos de forma diferenciada. De modo que la interiorización del concepto RSE/RSC así como de los instrumentos para su implementación incardinados con las nuevas formas de organización y gestión con enfoque personas puedan redundar en la promoción de un mayor y mejor empleo de calidad en las empresas guipuzcoanas.

La **Diputación de Bizkaia** incluye a cofinanciación en el Programa Operativo una línea específica de actuaciones dirigidas a la mejora de la calidad en el empleo de las mujeres tanto mediante el apoyo a la contratación indefinida y la transformación de contratos temporales en indefinidos como mediante la incentivación del incremento de las retribuciones a mujeres dentro de su categoría profesional y el ascenso en la categoría profesional de la mujer contratada. Se considera que los datos de precariedad y desigualdad salarial de las mujeres las convierten en un colectivo de atención específica con necesidad de una intervención más intensiva que aquella que proporcionan los programas del Servicio Público de Empleo.

Así, a pesar de los esfuerzos de reducir la tasa de temporalidad, en Bizkaia, entre las mujeres, se sitúa todavía en el 22,32%, dato más que elocuente si se compara con la tasa de temporalidad de la

UE. El problema de la temporalidad exige actuaciones para reducir el volumen actual de trabajadoras con contrato temporal. La evolución económica ha puesto de manifiesto que el problema no estriba en la creación de empleo indefinido, de hecho continúa creciendo el porcentaje de contrato indefinido. El aumento del empleo fijo no es suficiente para aumentar la estabilidad global del empleo. En este sentido, si se desea un crecimiento de la estabilidad en el empleo es imprescindible que se reduzca simultáneamente el empleo temporal. La experiencia de la Diputación Foral de Bizkaia les dice que es preciso continuar incentivando la reducción del número de asalariadas con contrato temporal, convirtiéndolas en indefinidas, en línea con las directrices europeas para el crecimiento y el empleo.

Dicha actuación queda completada por la otra línea estratégica incluida a cofinanciación en este tema prioritario, la mejora de la calidad en el empleo mediante ayudas para el desarrollo de puestos de calidad para las mujeres (incremento de las retribuciones dentro de su categoría profesional, ascenso en la categoría profesional).

Este listado de actuaciones no es exhaustivo y durante el periodo de programación se podrán realizar otras actuaciones que contribuyan a los objetivos del tema prioritario.

INDICADORES OPERATIVOS DEL EJE 1

TEMA 62. Desarrollo de estrategias y de sistemas de educación permanente en las empresas; formación y servicios a los empleados para mejorar sus posibilidades de adaptación a los cambios; fomentar el espíritu empresarial y la innovación.

TIPO DE INDICADOR	DEFINICIÓN	VALOR PREVISTO 2010	VALOR PREVISTO 2013
Realización	Nº de personas participantes, hombres	6.367	9.959
	Nº de personas participantes, mujeres	7.951	13.169
	Nº de empresas beneficiadas	1.668	2.955
	Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental (*)		3.160
	Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente		650
Resultados	Nº de empresas creadas por hombres y por mujeres	3.012	4.780
	Nº de proyectos empresariales puestos en marcha como consecuencia de la asistencia recibida	3.012	4.780
	Nº de empresas que han puesto en marcha planes empresariales/herramientas para los que han recibido asistencia	1.080	2.203

(*) En principio, todas las personas que participan en acciones de formación realizan el módulo de sensibilización medioambiental. No obstante, se exime de volverlo a realizar a todas aquellas personas que acreditan su realización previa

TEMA 63. Creación y difusión de formas innovadoras de organización laboral que sean más productivas

TIPO DE INDICADOR	DEFINICIÓN	VALOR PREVISTO 2010	VALOR PREVISTO 2013
Realización	Nº de personas participantes, hombres	3.744	6.452
	Nº de personas participantes, mujeres	3.766	6.948
	Nº de empresas beneficiadas	6.082	10.172
	Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental (*)		1.950
	Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente		126
Resultados	Nº de personas con contrato temporal o por cuenta propia, que se han beneficiado de contratos fijos hombres	50	110
	Nº de personas con contrato temporal o por cuenta propia, que se han beneficiado de contratos fijos mujeres	900	1.685
	Nº de empresas que han implantado sistemas para la modernización de la gestión	4.266	8.146
	Nº de personas insertadas en el mercado laboral hombres	1.136	2.031
	Nº de personas insertadas en el mercado laboral mujeres	2.046	3.694

(*) En principio, todas las personas que participan en acciones de formación realizan el módulo de sensibilización medioambiental. No obstante, se exime de volverlo a realizar a todas aquellas personas que acreditan su realización previa

Objetivos transversales

Fomento de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres

A lo largo de la exposición de las líneas de acción se ha intentado dejar patente la presencia de un enfoque de género de forma transversal, no obstante de forma específica se han planificado acciones de apoyo a las mujeres emprendedoras y a la mejora de la calidad del empleo de las mujeres.

Con respecto al asesoramiento y formación empresarial, se incluirán acciones concretas que tengan en cuenta las motivaciones, expectativas y necesidades de las emprendedoras. En relación con la introducción de nuevas formas de organización y gestión, se establecerán planes de introducción de nuevas prácticas y metodologías específicas que garanticen la igualdad y la no discriminación.

Fomento de la no discriminación y lucha contra la exclusión social

En todas las acciones del eje en las que se fomenta la creación de empresas se favorecerá la participación de personas pertenecientes a colectivos en riesgo de exclusión (inmigrantes, personas con discapacidad, personas paradas de larga duración, etc.). En este sentido, se prevé desarrollar actuaciones específicas dirigidas a incentivar el desarrollo de iniciativas empresariales por personas en situaciones y/o riesgo de exclusión social. A este respecto, conviene señalar que se trabajará en

aspectos específicos dirigidos a estas personas como la motivación, habilidades personales, comerciales, gerenciales, etc.

Asimismo, dentro de las medidas dirigidas a consolidación de las PYMEs, las actuaciones previstas prestarán atención a que, en la medida de lo posible, se favorezca la igualdad entre grupos desfavorecidos y que incidan de manera eficaz en la reducción de cualquier discriminación en las empresas.

Impulso y transferencia de acciones innovadoras

Además del ámbito específico de fomento de la innovación en las empresas, en este eje se tratará de fomentar y transferir la innovación de forma transversal mediante la identificación y difusión de buenas prácticas.

Fomento de las TICs

Las actuaciones previstas en este eje pretenden favorecer la utilización de las Tecnologías de la Información y la Comunicación en las personas emprendedoras y en las PYME mediante las siguientes acciones:

En las actuaciones de promoción de la cultura empresarial se utilizarán diferentes herramientas telemáticas, muchas de ellas en soporte internet, tanto en la fase de promoción de la cultura empresarial para la obtención de experiencia real (simulación empresarial) como en todas las fases del itinerario de creación de empresa (previabilidad de la idea, habilidades emprendedoras, plan de empresa on-line, plan estratégico de crecimiento, etc...).

Los planes de mejora definidos en los procesos de innovación en la organización de las empresas favorecerán la implantación de las TICs como instrumento de apoyo a la gestión y por tanto a la competitividad empresarial.

Se utilizarán también las TICs en la gestión interna de los proyectos como en las relaciones con los y las beneficiarias.

Desarrollo sostenible y fomento del cuidado y respeto al medio ambiente

El cuidado y respeto del medio ambiente se incorporará a las actuaciones del eje mediante las siguientes acciones:

Se incorporará el módulo de sensibilidad medioambiental en todas aquellas acciones formativas que se lleven a cabo dentro de este eje.

Se informará sobre la normativa ambiental básica que debe cumplirse para el desarrollo de nuevas iniciativas empresariales. Asimismo, los diagnósticos que se efectúen en las empresas harán especial hincapié en la protección medioambiental, identificando aquellas cuestiones necesarias para el cumplimiento de este principio. En caso de que alguna empresa requiera de asesoramiento especializado en la materia dispondrá de la asistencia de personal con conocimientos sobre estas cuestiones.

También se proporcionará información sobre las posibilidades existentes en los nuevos yacimientos de empleo y, especialmente, en el ámbito del medio ambiente, facilitando el desarrollo de proyectos en este ámbito.

Se pretenden utilizar metodologías de eliminación del despilfarro, entendiendo por despilfarro el gasto excesivo y superficial que la empresa debe eliminar por innecesario, tanto en la gestión de las actuaciones como en el asesoramiento a las empresas para identificar áreas de mejora.

Contribución del FSE por categoría de gasto

EJE	CATEGORIA DE GASTO (TEMA PRIORITARIO)	AYUDA FSE
1	62: Desarrollo de estrategias y de sistemas de educación permanente en las empresas; formación y servicios a los empleados para mejorar sus posibilidades de adaptación a los cambios; fomentar el espíritu empresarial y la innovación	10.592.000
	63: Creación y difusión de formas innovadoras de organización laboral que sean más productivas	11.567.000
	TOTAL	22.159.000

Eje 2. Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres.

A la vista de la situación del mercado de trabajo de la CAPV las acciones programadas en este eje pretenden alcanzar los objetivos de incremento de las tasas de actividad y empleo de calidad de las personas desempleadas en sentido amplio, haciendo especial hincapie en aquellos colectivos que un diagnóstico de evolución favorable de los datos del mercado laboral apunta como objetivos fundamentales de actuación: personas inmigrantes, discapacitadas y en general aquellas en situación o en riesgo de exclusión. Por ello se plantea trabajar en los temas prioritarios 66, 70 y 71, pudiendo con posterioridad incorporar otros temas prioritarios si así se considera necesario por el organismo intermedio y la autoridad de gestión.

Tema Prioritario 66. Aplicación de medidas activas y de prevención en el mercado laboral.

La **Dirección de Empleo y Formación del Gobierno Vasco** incluye a cofinanciación los servicios de Orientación para el Empleo de Lanbide - Servicio Vasco de Empleo tanto las oficinas propias (a través de la Sociedad Pública Egailan) como los centros colaboradores (a través de Decretos subvencionales). Todos estos servicios centran su intervención en la persona desempleada en sentido amplio (tal y como se explicita en el capítulo II de estrategias e identificación de prioridades) con un modelo común en el que tras una entrevista de acogida, se asigna a la persona un tutor/a orientador/a que es quien le acompaña en el proceso de diagnóstico de su empleabilidad, de definición de su plan personal de inserción laboral (donde se plasman objetivos de mejora de su nivel de empleabilidad y se le prescriben recursos formativos, informativos, de empleo-formación... a medida de sus necesidades) y de seguimiento y acompañamiento durante su proceso de intermediación laboral. Así quedan vinculados todos los servicios: prospección de oportunidades de empleo, orientación para el empleo, formación ocupacional, intermediación laboral, e incluso, si se requiere, asistencia social (en conexión con los servicios sociales) y asistencia jurídica (en conexión con los servicios de atención jurídica a la persona inmigrante). Esto constituye un auténtico itinerario de inserción hacia el empleo.

Estos servicios están siendo objeto de una intervención decidida de incorporación del enfoque de género dentro de la iniciativa Equal KIDEITU que incluye la implantación de planes de trabajo y la generación de herramientas y redes en torno al objetivo del mainstreaming que incide, prioritariamente, sobre los y las agentes que conforman dichos servicios.

La **Diputación Foral de Alava** a través de su proyecto "Aulas telemáticas en núcleos rurales" se plantea mejorar la inserción laboral de las personas del medio rural (núcleos muy diseminados en el territorio) mediante la introducción de las herramientas de la sociedad de la información e incrementando su competitividad mediante la capacitación tecnológica.

Este listado de actuaciones no es exhaustivo y durante el periodo de programación se podrán realizar otras actuaciones que contribuyan a los objetivos del tema prioritario

Tema Prioritario 70. Medidas concretas orientadas a incrementar la participación en el empleo de los trabajadores migrantes, consolidando de esta forma su integración social

Como acción específica con personas inmigrantes, que en los núcleos urbanos son atendidas por asociaciones del tercer sector que se dedican a trabajar con colectivos en riesgo de inclusión, la Sociedad Pública de Desarrollo Rural **Itsasmendikoi** ha detectado las posibilidades de inserción de estas personas en el sector rural y litoral y por ello presenta un conjunto de acciones en los ámbitos laboral y social.

En el ámbito laboral contempla:

- Crear una mesa de inserción de las personas inmigrantes en el sector.
- Diseñar y ejecutar programas de contratación en origen. En este marco de articulación, se plantea la conveniencia de establecer convenios de colaboración con países de procedencia (gobiernos, organismos autónomos...) para llevar a cabo las actuaciones previstas en origen.
- Diseñar y ejecutar programas para favorecer la integración laboral de la población inmigrante, que contarán con el apoyo de una red de puntos de información. Se establecerá un sistema de becas y/o prácticas remuneradas que faciliten el acceso a la experiencia profesional desde la formación y posterior contratación.
- Capacitar profesionalmente a las personas inmigrantes ligadas al proyecto, teniendo en cuenta las necesidades de cada subsector. Se llevarán a cabo programas de adecuación del perfil de las personas inmigrantes tanto en destino como en origen, haciendo especial mención a los programas e-learning, aprovechando las NTICs y se elaborará una "Guía práctica sobre prevención de riesgos laborales sector primario".

La acción a desarrollar en el ámbito social va a considerar necesariamente, y bajo un único prisma, la población inmigrante y la población receptora. Así, además de plantear programas específicos para cada una, también se llevarán a cabo programas de transmisión intercultural que sirvan para favorecer el conocimiento y la interrelación entre ellas.

Este listado de actuaciones no es exhaustivo y durante el periodo de programación se podrán realizar otras actuaciones que contribuyan a los objetivos del tema prioritario.

Tema Prioritario 71. Vías de integración y reintegración en la vida laboral de personas desfavorecidas; luchar contra la discriminación en el acceso y en la evolución en el mercado laboral y promover la aceptación de la diversidad en el lugar de trabajo.

Analizada la realidad que vive el colectivo de personas con discapacidad en el mercado laboral este Programa Operativo ha considerado prioritario incluir actuaciones vinculadas con la inserción laboral de las personas con discapacidad tanto en medio protegido como ordinario, en el marco del "II Plan Interinstitucional para la incorporación de personas con discapacidad en el mercado laboral ordinario 2007-2010", promovido por todas las administraciones vascas, la patronal, los sindicatos y las organizaciones que representan al colectivo.

En este contexto, la **Dirección de Empleo y Formación** del Gobierno Vasco va a cofinanciar medidas de mejora de la ocupabilidad (formación adaptada, empleo con apoyos, enclaves, tránsito a mercado ordinario, adaptaciones técnicas, programas de empleo-formación...) pero se ha considerado también estratégico incorporar un proyecto que ejecutará **Ehlabe** (Asociación de

Entidades de Trabajo Protegido del País Vasco) que consiste en la creación de un Centro Integral de Recursos en la CAPV, cuyos objetivos girarán en torno a la necesidad de:

1.- adaptación y capacitación de las mujeres y hombres con discapacidad de la CAPV, a través de un servicio integral de tecnología asistiva pionero que permita dar respuesta a las especiales necesidades del colectivo objeto y a las cambiantes demandas del mercado laboral

2.- prospección y adecuación de los puestos de trabajo tanto en CEE como en empleo ordinario, al perfil competencial de las personas (minimización/supresión de la brecha existente mediante el análisis previo de las necesidades de perfiles específicos en el mercado laboral y el análisis comparativo de los perfiles de nuestras bolsas de empleo a través de los procesos adecuación, adaptación y formación específicos todo ello desde la perspectiva de género.

3.- Implantación de un área de Investigación, Desarrollo e Innovación en Tecnología Social específica para las personas con discapacidad de la CAPV. Proyectos I+D+i previstos:

- ✓ Plataforma Digital como soporte a los recursos adaptados en los procesos de formación, capacitación, cualificación individualizados
- ✓ Puesta en marcha de un Centro Tecnológico Social de recursos adaptados (metodología aplicada y procesos individualizados de adecuación, adaptaciones ergonómicas, ... que nos permitan establecer un marco básico de universalización de ayudas técnicas)
- ✓ Laboratorio de ensayos sobre adaptaciones técnicas que nos permita optimizar los recursos existentes con los nuevos a crear a través del desarrollo de TICs cuando así se considere
- ✓ Prototipos tecnológicos como resultado de la I+D tanto para la adecuación de los puestos de trabajo como para las fases de formación, aprendizaje y capacitación de las personas
- ✓ Implementación de ayudas técnicas como recurso complementario a las acciones ya descritas (innovación al servicio de la integración social, autonomía personal, salud y calidad de vida)

Este centro en definitiva dará una respuesta integral en el ámbito de la CAPV, atendiendo a las necesidades específicas de integración sociolaboral de las personas con discapacidad desde la perspectiva de género. Por primera vez en el marco de la CAPV las entidades asociadas a Ehlabe van a centralizar esfuerzos orientados a fomentar la cooperación entre entidades del ámbito tecnológico y social, interlocutores sociales y otros agentes implicados en aras de garantizar una uniformidad de respuesta a las personas usuarias del servicio y una universalización de los procesos de desarrollo individualizado con el fin último de cubrir las necesidades/expectativas tanto de las mujeres y hombres con discapacidad como de las empresas, organismos, instituciones ... que directa o indirectamente puedan estar vinculadas a este Centro Integral de Recursos bien por la parte de prospección, asesoramiento legal, asesoramiento normativo, asistencia técnica en igualdad de oportunidades, contrataciones, responsabilidad social corporativa, tecnología social...

A través de las acciones planteadas en este Centro Integral de Recursos se impulsará la transferencia de experiencias exitosas detectadas en innovaciones tecnológicas por parte de las entidades del ámbito de la discapacidad, a otros agentes implicados en el desarrollo de los programas.

Las acciones planteadas para este Centro aunque por una parte serán complementarias a los recursos ya existentes (Iniciativa Comunitaria Equal, Programas Marco, Centros Tecnológicos, Lanbide-Servicio Vasco de Empleo,...), por otra supondrán una experiencia pionera en la individualización de los procesos de adecuación de las capacidades de las mujeres y hombres con discapacidad a las demandas del mercado laboral actual (perfiles competenciales), a los cambios

estructurales y culturales del mismo y la mejora de la accesibilidad sociolaboral de las personas con discapacidad vía el desarrollo de TICs.

En el ámbito de proponer oportunidades de integración a las personas excluidas y en riesgo de exclusión del mercado de trabajo, las líneas de trabajo se plantean en el marco de un partenariado público-privado con acciones realizadas tanto por el Gobierno Vasco y Entidades Locales como por organizaciones sin ánimo de lucro especializadas en la intervención con estos colectivos.

En general se pretende:

- reforzar y consolidar la integración entre servicios sociales y servicios de empleo
- incidir a través de actuaciones directas (sobre las personas) e indirectas (sobre el entorno socioeconómico) en la empleabilidad de los colectivos en riesgo de exclusión.
- promover el desarrollo de una economía solidaria, consolidando el espacio para empresas de inserción, generando más oportunidades de negocio y de contratación
- desarrollar actuaciones para la prevención de la exclusión para los colectivos vulnerables o en antelación de exclusión como las mujeres, jóvenes sin cualificación, mayores de 45 años y perceptores de ayudas sociales, a través de acciones específicamente diseñadas para ellos mediante la generación de oportunidades de empleo y formación, creando nuevos espacios en el mercado laboral que demanden su presencia mediante la búsqueda de acuerdos y alianzas con los agentes económicos clave (asociaciones, empresas, clusters,...)
- desarrollar recursos e ideas para favorecer la conciliación familiar y laboral y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres mediante el desarrollo de estudios y recursos de información, implementación de planes de conciliación y formación para el desarrollo de la perspectiva de género (en agentes socio económicos, profesionales, colectivos, etc.)
- realizar estudios para profundizar en el conocimiento de los colectivos en riesgo de exclusión y en especial de las variables principales que dificultan la incorporación de las mujeres al mercado laboral.

La **Dirección de Inserción Social** del Gobierno Vasco presenta las acciones que se inscriben en el Programa Auzolan, regulado por el Decreto 182/2000 para la inserción laboral de las personas en situación o riesgo de exclusión. Las entidades beneficiarias son las Diputaciones, Ayuntamientos y Mancomunidades, las Agencias de Desarrollo, Entidades colaboradoras de servicios sociales y otras entidades sin ánimo de lucro.

Al amparo de este Decreto, las personas beneficiarias reciben una formación inicial y una formación de apoyo en hábitos socio-personales y habilidades sociales relacionados con la ocupación laboral y son contratadas a tiempo parcial con carácter temporal en distintos ámbitos de actividad. Reciben así mismo formación ocupacional en competencias relacionadas con el empleo de utilidad social que desarrollarán, así como acciones encaminadas a movilizar las competencias socio-profesionales adquiridas en procesos grupales durante las últimas semanas de la fase de contratación. Durante todo el proceso existe una persona de referencia que desarrolla una función de coordinación con la persona responsable /encargada de obra y una función de apoyo y acompañamiento durante todo el proceso de trabajo de cada uno de los integrantes del grupo.

Las actuaciones concretas que **Fomento de San Sebastian** va a realizar para conseguir los objetivos del tema prioritario son:

- Realización de estudios.

- Desarrollo de itinerarios de integrados de inserción socio - laboral. Diagnóstico social y de empleabilidad, diagnóstico compartido, convenio o adquisición de un compromiso compartido entre técnicos/as y participantes, plan de trabajo y seguimiento.
- Formación y sensibilización en perspectiva de género a los agentes socio económicos, profesionales implicados y colectivos en riesgo de exclusión. Actuaciones de sensibilización con el tejido empresarial, desarrollo de acciones formativas con los profesionales implicados y actuaciones de formación específicas con los y las participantes de cada una de las actuaciones.
- Formación de transición al mercado laboral. Programas de formación y empleo para la transición al mercado laboral de los colectivos en riesgo de exclusión social. Apoyo económico a través de becas para el desarrollo de itinerarios socio-profesionales.
- Formación ocupacional genérica y específica para el desempeño de tareas sobre un puesto de trabajo concreto. Desarrollo de planes formativos adecuados a las necesidades de las empresas y desde una perspectiva metodológica alineada a la constitución de las empresas solidarias.
- Acompañamiento a la constitución de empresas con vocación social: sensibilización e identificación de empresas con vocación social; apoyo económico a través de becas para proyectos empresariales con clara vocación social; acompañamiento empresarial, tecnológico y social. Implementación de planes de conciliación de la vida personal y familiar en las empresas.

La **Federación de Reinserción Social SARTU** junto con la **Fundación Peñasal** (ambas son organizaciones del tercer sector) constituidas en Asociación SENDOTU van a trabajar en un proyecto con tres líneas de actuación, totalmente vinculadas con las buenas prácticas extraídas de la Iniciativa Equal ITUN y LAMEGI:

- Fomento de empresas de inserción y otras iniciativas generadoras de empleo

La dinamización de la oferta incluye actuaciones dirigidas al tejido empresarial, a fin de posicionar a las empresas de inserción como proveedoras prioritarias de servicios y productos en clave de compromiso con la RSC en su dimensión social. Las actuaciones dirigidas a la demanda incluirán la creación de empresas de inserción en actividades que ayuden a conciliar la vida familiar y personal con la formativo-laboral y el impulso y creación de espacios de coordinación, nuevos y existentes, de entidades que fomentan e implementan empresas de inserción. Finalmente, se impartirán talleres de activación, empoderamiento y emprendizaje, que refuercen el perfil competencial de las personas beneficiarias, para la creación y gestión de empresas de inserción.

- Acuerdos de cooperación y programas integrados de base territorial para la integración laboral de todas las personas con dificultad, que faciliten la coordinación de servicios y actuaciones

Las actuaciones incluyen la creación de redes de asociaciones para la cogestión de los recursos para la incorporación al mercado de trabajo de las personas en riesgo o en situación de exclusión social y el establecimiento de acuerdos para la organización de talleres grupales de gestión y manejo de herramientas relacionadas con las TICs. Mediante la definición de una metodología común de actuación, se generará una dinámica de coordinación con los diferentes agentes laborales, empresariales, educativos y sociales para la puesta en marcha de acciones de activación laboral con colectivos en situación de exclusión.

Se pondrá en marcha una campaña de sensibilización a empresas que tradicionalmente no tienen puestos ocupados por mujeres.

- Servicios de acompañamiento y apoyo en el puesto de trabajo para facilitar la promoción y estabilidad en el empleo, así como la diversificación profesional, de las personas con especiales dificultades

A partir del análisis de buenas prácticas de incorporación laboral de colectivos en situación o en riesgo de exclusión social, se desarrollarán procesos permanentes de adquisición de competencias

clave para el mercado de trabajo que refuercen el perfil de empleabilidad de las personas con nula o baja cualificación: Estos incluirán la rotación en perfiles, adquiriendo competencias profesionales y personales, definiendo su objetivo profesional y garantizando con ello su incorporación en el mercado de trabajo bien por cuenta ajena o autoempleo. Los itinerarios se reforzarán con el empleo de la metodología de mentorización individual y grupal con personas que han participado en algún proceso de formación y talleres de diversificación y revalorización de las opciones profesionales, que permitan profundizar en las necesidades de inserción laboral de las mujeres. Asimismo, se desarrollará una metodología de trabajo con las empresas, para formar a las personas insuficientemente o nada cualificadas en la adquisición de nuevas destrezas que garanticen su estabilidad y promoción laboral.

Los recursos para la promoción y estabilidad del empleo se reforzarán mediante la elaboración de una Guía de Recursos detallada, práctica y actualizada sobre ayudas a la movilidad y servicios de cuidados e impulsar la utilización de los sistemas del Banco del tiempo donde se podrán ofrecer y recibir productos y servicios sin mediar dinero.

Emaús Bilbao como organización no gubernamental participa en este Programa Operativo con el proyecto ACTIVA-T cuyo objetivo es crear una *Red de Activación* conformada por Centros Prelaborales y Empresas de Inserción que permita la integración laboral de personas en situación o riesgo de exclusión social y, especialmente, de aquellas que han suscrito Convenios de Inserción.

Para ello, tras analizar la situación general de las personas perceptoras de Rentas Básicas, y especialmente, su estructura de ingresos, se creará una agrupación de Centros Prelaborales y Empresas de Inserción organizada con el objeto de ofrecer una oferta adaptada al nivel de empleabilidad inicial de cada persona que permita un aumento de su nivel de oportunidad de acceso al mercado laboral normalizado. Principalmente y atendiendo a la trayectoria y experiencia de las entidades participantes, las actividades productivas se desarrollarán en el ámbito del Medio Ambiente aunque no de forma exclusiva.

El proyecto cuenta con varias fases diferenciadas:

- Fase de Diagnóstico, cuyo objetivo es llevar a cabo dos estudios de investigación; el primero con el objeto de estudiar la situación general de las personas perceptoras de Rentas Básicas y especialmente lo referente a su estructura de ingresos y paralelamente establecer un grupo de trabajo que permita determinar una herramienta que permita determinar el nivel de empleabilidad potencial de una persona en situación o riesgo de exclusión.
- Fase de Consolidación de la red de activación, cuyo objetivo es poner en marcha de los centros prelaborales, un espacio laboral protegido destinado a aquellas personas en situación riesgo de exclusión que tengan un potencial de empleabilidad que no permita una inmediata incorporación a un empleo en una Empresa de Inserción.
- Fase de Consolidación de centros laborales y empresas de inserción, cuyo objetivo es articular la red en la que incorporar a las personas en situación o riesgo de exclusión social y que permita vencer venciendo la dependencia de las prestaciones con el objetivo último de incorporarlas al mercado laboral normalizado.
- Fase de coordinación con los Servicios Sociales, cuyo objetivo es coordinar con ellos la organización de la derivación de las personas subscriptoras de Convenios de Inserción con el objetivo de consolidar la Red de Activación como herramienta de inserción sociolaboral y como propio Servicio Social.

La **Diputación Foral de Alava** incluye en esta medida sus “Programas integrales para las mujeres víctimas de violencia de género” en base a su conocimiento de que en muchas ocasiones son personas que han abandonado el mercado laboral o que no disponen de las cualificaciones y la información necesaria para insertarse en él. Por tanto, proponen realizar acciones que favorezcan la

plena integración social y laboral de estas mujeres, facilitando la búsqueda de empleo mediante acciones de:

- Asesoramiento laboral, con talleres para la búsqueda activa de empleo y de reciclaje. Los talleres de búsqueda activa de empleo se desarrollarán en diferentes fases: entrevista de acogida, talleres grupales de orientación profesional, de técnicas de búsqueda de empleo y de competencias sociales, asesoramiento especializado, apoyo logístico y seguimientos.
- Observatorio del mercado, para ofrecer a las destinatarias un servicio de información de las oportunidades y tendencias del mercado de trabajo, para orientar la búsqueda de empleo, la creación de empresas y la formación ocupacional.
- Charlas de sensibilización
- Formación ocupacional, de acuerdo con las necesidades que se detecten en el colectivo.

Este listado de actuaciones no es exhaustivo y durante el periodo de programación se podrán realizar otras actuaciones que contribuyan a los objetivos del tema prioritario.

INDICADORES OPERATIVOS DEL EJE 2

Tema 66. Aplicación de medidas activas y de prevención en el mercado laboral

TIPO DE INDICADOR	DEFINICIÓN	VALOR PREVISTO 2010	VALOR PREVISTO 2013
Realización	Nº de personas participantes, hombres	52.132	58.958
	Nº de personas participantes, mujeres	63.663	70.395
	Nº de empresas beneficiadas	0	0
Resultados	Nº de personas en situación de desempleo, que han sido beneficiarias de medidas activas de inserción laboral, que accedieron a un contrato de trabajo, hombres	29.000	32.000
	Nº de personas en situación de desempleo, que han sido beneficiarias de medidas activas de inserción laboral, que accedieron a un contrato de trabajo, mujeres	36.013	40.025
	Nº de empresas creadas por hombres y mujeres	12	25

Nota: En este tema prioritario no se han planificado acciones de formación ocupacional por complementariedad con el Servicio Público Estatal de Empleo. Sólo se incluyen los servicios de Orientación

Tema 70. Medidas concretas orientadas a incrementar la participación en el empleo de los trabajadores migrantes, consolidando de esta forma su integración social.

TIPO DE INDICADOR	DEFINICIÓN	VALOR PREVISTO 2010	VALOR PREVISTO 2013
Realización	Nº de personas participantes, hombres	6.570	14.004
	Nº de personas participantes, mujeres	730	1.556
	Nº de empresas beneficiadas	1.170	2.430
	Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental (*)		1.570
	Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente		0
Resultados	Nº de personas inmigrantes contratadas	700	1.700

(*) En principio, todas las personas que participan en acciones de formación realizan el módulo de sensibilización medioambiental. No obstante, se exime de volverlo a realizar a todas aquellas personas que acreditan su realización previa

Tema 71. Vías de integración y reintegración en la vida laboral de personas desfavorecidas; luchar contra la discriminación en el acceso y en la evolución en el mercado laboral y promover la aceptación de la diversidad en el lugar de trabajo

TIPO DE INDICADOR	DEFINICIÓN	VALOR PREVISTO 2010	VALOR PREVISTO 2013
Realización	Nº de personas participantes, hombres	2.429	4.074
	Nº de personas participantes, mujeres	4.170	7.616
	Nº de empresas beneficiadas	299	522
	Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental (*)		4.236
	Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente		12
Resultados	Nº de personas discapacitadas contratadas, hombres	365	567
	Nº de personas discapacitadas contratadas, mujeres	337	565
	Nº de personas en riesgo de exclusión contratadas hombres	927	1.679
	Nº de personas en riesgo de exclusión contratadas, mujeres	2.106	3.906

(*) En principio, todas las personas que participan en acciones de formación realizan el módulo de sensibilización medioambiental. No obstante, se exime de volverlo a realizar a todas aquellas personas que acreditan su realización previa

Objetivos transversales

Fomento de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres:

Las mujeres sufren mayores dificultades de inserción en el mercado laboral e incluso mayores riesgos de exclusión simplemente por su condición de ser mujeres, por tanto las acciones que se plantean en este Eje del Programa Operativo pretenden trabajar la IO desde enfoques integrales (formativos, organizativos, de conciliación, de cambio cultural, etc.), realizar acciones que garanticen un mercado inclusivo para las mujeres, reducir la segregación en el empleo, promover entornos de trabajo más compatibles con la vida familiar y personal, introducir una óptica que cuestiona las fronteras tradicionales del mercado laboral, reducir las desigualdades estructurales existentes entre hombres y mujeres en el mercado laboral, eliminar la brecha de la distribución social de las responsabilidades, insertar las mujeres en el empleo y en puestos de trabajo de calidad, fomentar la empleabilidad de las mujeres y la participación en las actividades y sectores emergentes.

Fomento de la no discriminación y lucha contra la exclusión social:

En todas las acciones del eje se fomenta la no discriminación y lucha contra la exclusión social porque son precisamente a los colectivos en riesgo de sufrirlas a los que va dirigida la intervención en su mayor parte, puesto que el diagnóstico del mercado laboral nos indica que son los que sufren el desempleo en nuestra CA. Por tanto las acciones a desarrollar se agruparían en torno a los siguientes temas: promover la participación en el empleo y el acceso de todas las personas a los recursos, los derechos, los bienes y servicios; actuar a favor de las personas más vulnerables; movilizar a los agentes implicados en el fomento de la no discriminación y lucha contra la discriminación, fomentar la empleabilidad de las personas en exclusión o en riesgo de exclusión, facilitar el acceso de las personas en exclusión o en riesgo de exclusión a puestos de trabajo, realizar acciones que garanticen un mercado de trabajo no discriminatorio.

Impulso y transferencia de acciones innovadoras

El modelo de orientación para el empleo que se incluye a cofinanciación en el Programa Operativo constituye una línea de trabajo innovadora en cuanto a la transformación radical del centro de las políticas de empleo que pasa a ser ahora la persona desempleada y su problemática concreta bajo la que quedan todos los servicios de empleo.

Las actuaciones con los diversos colectivos desfavorecidos, en varios de los casos transferencia de las buenas prácticas EQUAL y siguientes pasos en la línea marcada por éstas, son innovadoras tanto en lo que se refiere al centro integral de recursos para personas con discapacidad, como en lo que se refiere a las intervenciones prelaborales con colectivos excluidos o en riesgo de exclusión y al trabajo desde la perspectiva de la Responsabilidad de las Empresas, todo ello en un marco de cooperación y coordinación entre los agentes sociales, educativos, empresariales y laborales.

Fomento de las TICs.

En las acciones del eje se tendrá en cuenta el desarrollo de la Sociedad de la Información, procurando extraer el máximo provecho del empleo de las NTICs. En particular, se hará un esfuerzo por incluir acciones de formación, información y sensibilización que prevean la utilización de las NTIC, implantar sistemas que utilicen las NTIC para modernizar la organización del trabajo, incluir las NTIC en la gestión interna de las operaciones (comunicación, seguimiento, contacto entre los miembros de los proyectos, etc.) y fomentar la utilización de las NTIC para romper con la brecha digital.

Desarrollo sostenible y fomento del cuidado y respeto al medio ambiente

En el proyecto se prestará particular atención al potencial de empleo del sector medioambiental, a la incorporación de medidas específicas de protección y mejora del medio ambiente en las áreas de actividad que se promuevan, a la sensibilización a favor de la protección del medio ambiente en el entorno laboral, a la formación en temas medioambientales en el entorno laboral y a fomentar la práctica de acciones que protejan el medio ambiente.

Se incorporará el módulo de sensibilidad medioambiental en todas aquellas acciones formativas que se lleven a cabo dentro de este eje.

Contribución del FSE por categoría de gasto

EJE	CATEGORIA DE GASTO (TEMA PRIORITARIO)	AYUDA FSE
2	66: Aplicación de medidas activas y de prevención en el mercado laboral	15.150.500
	70: Medidas concretas orientadas a incrementar la participación en el empleo de los trabajadores migrantes, consolidando de esta forma su integración social	1.000.000
	71: Vías de integración y reintegración en la vida laboral de personas desfavorecidas; luchar contra la discriminación en el acceso y en la evolución en el mercado laboral y promover la aceptación de la diversidad en el lugar de trabajo	22.555.500
	TOTAL	38.706.000

Eje 5. Asistencia Técnica.

Tema Prioritario 85. Preparación, implementación, seguimiento y control

La **Dirección de Empleo y Formación** del Gobierno Vasco contratará las evaluaciones vinculadas al seguimiento del Programa Operativo que, en su caso, hayan de realizarse cuando se produzca alguno de los supuestos previstos en el artículo 48.3 del Reglamento (CE) 1083/2006 de acuerdo a los principios de transparencia, publicidad y concurrencia.

Tema Prioritario 86. Evaluación y estudios; información y comunicación

Dentro de este tema prioritario, la Dirección de Empleo y Formación incluirá acciones de información y publicidad que se deriven del Plan de I+C.

Así mismo, se plantea la realización de análisis y estudios sobre las distintas áreas que afectan a las relaciones de género en el empleo concebidas desde perspectivas más cualitativas a las ya existentes y en las que se ponga el acento, sobre todo, en la ampliación del grado/profundidad de la información disponible, en el descubrimiento de las causas y mecanismos en los que se expresa la discriminación y en la evolución dinámica de estos parámetros a lo largo del tiempo.

Se programarán también actividades para generar conocimiento compartido e intercambio de buenas prácticas en relación a la incorporación del principio de igualdad en las actuaciones incluidas en la programación. Se trataría de generar redes y espacios de encuentro en los que reflexionar, compartir y visibilizar y avanzar en materia de igualdad en el marco del Programa Operativo.

INDICADORES OPERATIVOS DEL EJE 5

Los indicadores correspondientes a este eje, esto es, los que se refieren a las acciones de difusión e información se proporcionarán en el preceptivo Plan de Información y Comunicación (Plan de I+C).

Contribución del FSE por categoría de gasto

EJE	CATEGORIA DE GASTO (TEMA PRIORITARIO)	AYUDA FSE
-----	---------------------------------------	-----------

5	85: Preparación, implementación, seguimiento y control	119.894
	86: Evaluación y estudios; información y comunicación	119.894
	TOTAL	239.788

CAPÍTULO IV: DISPOSICIONES DE APLICACIÓN4

Los sistemas de gestión y control de los Programas Operativos establecidos por los Estados miembros deberán prever los aspectos mencionados en el artículo 58 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006, por el que se establecen las disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo y al Fondo de Cohesión.

1. DESIGNACIÓN DE AUTORIDADES.

El Estado Español, en el proceso de designación de autoridades y en el desarrollo de las competencias atribuidas, ha tenido presente las peculiaridades del sistema de organización territorial de España, la determinación de un nivel territorial adecuado de ejecución de los programas y el mandato de cooperación previstos en los artículos 11 y 12 del Reglamento (CE) 1083/2006.

El Estado Español es responsable⁵ ante la Comisión Europea de la gestión y el control del programa operativo. En ejercicio de tal responsabilidad el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales podrá adoptar las medidas necesarias para garantizar que la ejecución del programa y las declaraciones de gastos que se tramiten a la Comisión Europea cumplan los requerimientos de la normativa comunitaria.

1.1 AUTORIDAD DE GESTIÓN.

A) Concepto⁶.

Es Autoridad de Gestión, la autoridad pública, nacional, regional o local o un organismo público o privado designado por el Estado miembro para gestionar el programa operativo.

B) Designación.

En aplicación del artículo 59 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006, y de acuerdo con el Real Decreto 683/2002, de 12 de julio, el Estado Español designa como Autoridad de Gestión del presente Programa Operativo FSE a la Unidad de Gestión⁷ de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (centro dependiente de la Dirección General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y del Fondo Social Europeo –Secretaría General de Empleo-Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales).

El ejercicio de las competencias y funciones que tal autoridad comporta se llevará a cabo de acuerdo con los criterios que más adelante se detallan.

C) Funciones.

La Autoridad de Gestión ejecuta el programa operativo en consonancia con los principios de buena gestión financiera y garantiza la adecuada utilización de la financiación del Fondo Social Europeo (en adelante FSE) como instrumento del Marco Estratégico Nacional de Referencia, de acuerdo con lo

⁴ Ver Artículo 37.1.g) del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

⁵ Ver Artículo 70 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

⁶ Ver Artículo 59.1.a) del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

⁷ Se procederá a realizar la oportuna actualización normativa.

dispuesto tanto en el Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006 y en el Reglamento (CE) 1828/2006 de la Comisión de 8 de diciembre por el que se fijan normas de desarrollo del anterior, como en las competencias que le sean atribuidas por el Estado en las disposiciones de designación.

La enumeración de las funciones recogidas en el artículo 60 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006, se debe completar con las previstas en los artículos 63, 65, 66, 71 y 90 de esta misma norma, así como las establecidas a lo largo del Reglamento (CE) 1828/2006 de la Comisión de 8 de diciembre de 2006 y demás normativa de desarrollo.

D) Criterios de instrumentación de la Gestión.

Sin perjuicio de la responsabilidad que incumbe al Estado Español, el ejercicio de las funciones de la Autoridad de Gestión se realizará por la Unidad de Gestión de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (en adelante Unidad de Gestión de la UAFSE) en cooperación⁸ con el Gobierno del País Vasco.

El Gobierno del País Vasco (Dirección de Empleo y Formación del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social), designado de conformidad con el artículo 59.2 del Reglamento (CE) 1083/2006⁹, estará encargado de ejecutar las actividades que a continuación se enumeran, dentro de las funciones que corresponden a la Autoridad de Gestión ¹⁰.

La Dirección de Empleo y Formación del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco en el desarrollo de las funciones recogidas en las letras a), b), d), f), i) y j) del artículo 60 del Reglamento 1083/2006 y sin perjuicio de su responsabilidad, contará con el apoyo de los organismos de la Comunidad Autónoma designados de conformidad con el artículo 59.2 del Reglamento 1083/2006, que se mencionan a continuación, no siendo esta relación exhaustiva ya que se podrá considerar necesario incorporar otros organismos a la gestión del Programa Operativo a lo largo del período de programación:

- Dirección de Inserción Social del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco
- Diputación Foral de Alava
- Diputación Foral de Bizkaia
- Diputación Foral de Gipuzkoa
- Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz
- Lan Ekintza – Ayuntamiento de Bilbao
- Fomento de San Sebastian
- Itsasmendikoi
- Garapen – Asociación Vasca de Agencias de Desarrollo
- Emaus Bilbao
- Federación Sartu y Fundación Peñasal (Asociación Sendotu)

⁸ Ver artículo 11 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

⁹ Ver artículo 2.6 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

¹⁰ Ver artículo 12 del Reglamento (CE) 1828/2006 de la Comisión, de 8 de diciembre de 2006.

- Ehlabe

1.- La Comunidad Autónoma del País Vasco será responsable de:

- 1.1- Establecer procedimientos para garantizar que la selección de las operaciones para su financiación se realiza de conformidad con los criterios aplicables al programa operativo, y que dichas operaciones se atienen a las normas comunitarias y nacionales aplicables en la materia durante todo el período de ejecución¹¹.
- 1.2- Comprobar que se ha llevado a cabo la prestación de los servicios objeto de cofinanciación, que se ha incurrido en el gasto declarado y que éste cumple las normas comunitarias y nacionales aplicables¹².
- 1.3- Garantizar que los beneficiarios y otros organismos participantes en la ejecución de las operaciones mantienen un sistema de contabilidad separado o un código contable adecuado en relación con todas las transacciones relacionadas con la operación, sin perjuicio de las normas de contabilidad nacional¹³.
- 1.4- Garantizar que se dispone de todos los documentos sobre el gasto y las auditorías necesarios para contar con una pista de auditoría apropiada que garantice la fiabilidad de las solicitudes de reembolso que se presenten por la Autoridad de Gestión a la Autoridad de Certificación¹⁴.
- 1.5- Garantizará que todos los documentos justificativos relacionados con los gastos y con las auditorías correspondientes al programa operativo se mantienen a disposición de la Comisión y del Tribunal de Cuentas durante¹⁵:
 - un período de tres años a partir del cierre del programa operativo; o,
 - un período de tres años a partir del año en que haya tenido lugar el cierre parcial.

2.- La **Unidad de Gestión de la UAFSE** llevará a cabo las siguientes funciones:

- 2.1- Iniciar las revisiones del Programa Operativo que le sean propuestas por el Comité de Seguimiento para el logro de los objetivos del Fondo Social Europeo¹⁶.
- 2.2- Elaborar las instrucciones, aclaraciones y dictar cuantas disposiciones sean necesarias a nivel nacional para garantizar la coherencia y uniformidad de criterios en la gestión, aplicación e interpretación de la normativa nacional y comunitaria aplicable en la gestión de los Programas Operativos del FSE, que se ejecuten en España.

3.- La Comunidad Autónoma del País Vasco dispondrá de un sistema informatizado de registro y almacenamiento de datos contables compatibles con el sistema de información común a todos los programas operativos del FSE España, con el objeto de permitir a la **Unidad de Gestión de la UAFSE** respetar las exigencias del artículo 60 c) del Reglamento 1083/2006.¹⁷

4.- La Comunidad Autónoma del País Vasco garantizará que las evaluaciones del Programa Operativo a que se refiere el artículo 48 del Reglamento (CE) 1083/2006 se llevan a cabo con arreglo a lo dispuesto en el mencionado Reglamento. Igualmente llevarán a cabo en los años 2010 y 2013 la

¹¹ Ver artículo 60 letra a) del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

¹² Ver artículo 60 letra b) del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

¹³ Ver artículo 60 letra d) del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

¹⁴ Ver artículo 60 letra f) del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

¹⁵ Ver Artículo 90 Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006 y Artículo 19 Reglamento (CE) 1828/2006 de la Comisión de 8 de diciembre de 2006.

¹⁶ Ver artículo 65 letra f) del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

¹⁷ Ver artículo 60 letra c) del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

evaluación de los resultados de las medidas de información y publicidad previstas en el Plan de Comunicación.

La **Unidad de Gestión de la UAFSE** velará para que estas evaluaciones se lleven a cabo, prestando toda la colaboración necesaria para su correcta ejecución. Adicionalmente, realizará, en su caso, las evaluaciones que abarquen al conjunto de todos los Programas, sobre la base de una selección de prioridades, o elementos temáticos que se determinen¹⁸ e igualmente elaborará los informes estratégicos FSE previstos en el artículo 29 del Reglamento (CE) 1083/2006, en base a la información aportada por la Comunidad Autónoma del País Vasco. En este sentido se debe tener en cuenta lo mencionado en el apartado 2.7 “Plan de Evaluación y Seguimiento Estratégico” de estas disposiciones de aplicación.

5.- La **Unidad de Gestión de la UAFSE** realizará las actuaciones necesarias para la constitución del Comité de Seguimiento del Programa Operativo y orientará los trabajos del mismo.

Tanto la Comunidad Autónoma del País Vasco, como la **Unidad de Gestión de la UAFSE** formarán parte del Comité de Seguimiento, ejerciendo su presidencia cuando fueran designadas para ello

La Comunidad Autónoma del País Vasco garantizará que la ejecución del Programa Operativo responde a criterios de calidad y suministrará cuanta información sea necesaria para que las reuniones del comité se lleven a cabo¹⁹.

6.- La Comunidad Autónoma del País Vasco elaborará los informes anuales y el informe final del Programa Operativo que serán remitidos a la **Unidad de Gestión de la UAFSE**, para su posterior envío a la Comisión, tras su aprobación por el Comité de Seguimiento²⁰.

7.- La **Autoridad de Gestión** se asegurará que la Autoridad de Certificación disponga de toda la información necesaria sobre los procedimientos y verificaciones efectuados en relación con el gasto a efectos de certificación.

A este fin, la Comunidad Autónoma del País Vasco debe facilitar la presentación ordenada de las certificaciones de gastos, con el detalle y periodicidad requeridos por la Autoridad de Certificación con el objeto de contribuir a la fluidez de los flujos financieros. A su vez, debe establecer dispositivos que garanticen la legalidad y regularidad de las intervenciones cofinanciadas²¹.

8.- La Comunidad Autónoma del País Vasco ejecutará dentro de su ámbito de territorial de actuación el cumplimiento de los requisitos de información y publicidad. Corresponde a la **Unidad de Gestión de la UAFSE** garantizar a nivel nacional el cumplimiento de estos requisitos, verificando el desarrollo de los planes de comunicación del Programa Operativo²².

9.- La Comunidad Autónoma del País Vasco remitirá a la **Unidad de Gestión de la UAFSE**, antes de presentar la primera solicitud provisional de pago, o a más tardar, en un plazo de diez meses a partir de la aprobación del Programa Operativo, una descripción de sus sistemas, que abarcará, en particular, su organización y procedimientos. El Estado Miembro remitirá a la Comisión la descripción de los Sistemas en el plazo establecido en el artículo 71.1 del Reglamento 1083/2006²³.

1.2.AUTORIDAD DE CERTIFICACIÓN. DESIGNACIÓN Y FUNCIONES.

- **Concepto.**

¹⁸ Ver artículo 60 letra e) del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

¹⁹ Ver artículos 60 letra h), 63 y 66 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

²⁰ Ver artículo 60 letra i) del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

²¹ Ver artículo 60 letra g) del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

²² Ver artículo 60 letra j) del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

²³ Ver Artículo 71 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

La Autoridad de Certificación es la autoridad u organismo público, nacional, regional o local designado por el Estado miembro a fin de certificar las declaraciones de gastos y las solicitudes de pago antes de su envío a la Comisión; asimismo es el organismo designado por el Estado para la recepción de los pagos efectuados por la Comisión y el responsable de ordenar los pagos a los beneficiarios.²⁴

- **Designación.**

En aplicación del artículo 59 del Reglamento (CE) 1083/2006, y de acuerdo con el Real Decreto 683/2002, de 12 de julio, el Estado Español designa como Autoridad de Certificación del presente Programa Operativo FSE a la Unidad de Certificación²⁵ de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (dependiente de la Dirección General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y del Fondo Social Europeo –Secretaría General de Empleo- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), que llevará a cabo su cometido de plena conformidad con los sistemas institucional, jurídico y financiero del Estado.

- **Funciones.**

Sin perjuicio de las competencias que le sean atribuidas por el Estado en la normativa de designación, de las disposiciones que regulen la cooperación con las autoridades y organismos descritos en el Artículo 11 del Reglamento 1083/2006, y de las demás atribuciones que se prevean en el resto de la normativa comunitaria, las funciones de la Autoridad de Certificación comprenden²⁶:

- a. Elaborar y remitir a la Comisión las certificaciones de las declaraciones de gastos y las solicitudes de pago intermedio.
- b. Certificar:
 - que la declaración de gastos es exacta, se ha realizado aplicando sistemas de contabilidad fiables y se basa en justificantes verificables.
 - que el gasto declarado se atiene a las normas nacionales y comunitarias aplicables en la materia y se ha realizado en relación con las operaciones seleccionadas para financiación, de conformidad con los criterios aplicables al programa y en cumplimiento de las disposiciones nacionales y comunitarias.
- c. Velar, a efectos de certificación, que ha sido convenientemente informada por la Autoridad de Gestión de los procedimientos y las verificaciones llevadas a cabo en relación con el gasto incluido en las declaraciones.

Toda certificación de gastos enviada por la Comunidad Autónoma del País Vasco a la Autoridad de Certificación incluirá la documentación acreditativa de que las verificaciones previstas en los artículos 13.2 del Reglamento (CE) 1828/2006 y 60.b) del Reglamento (CE) 1083/2006, se han llevado a cabo satisfactoriamente.

La Unidad de Certificación de la UAFSE con independencia de las atribuciones de la Autoridad de Auditoría del programa, podrá realizar las verificaciones necesarias y adoptar medidas oportunas, para garantizar que las certificaciones de las declaraciones de gastos que se remitan a la Comisión Europea cumplen los requerimientos de la normativa comunitaria.

- d. Llevar un seguimiento, de los resultados de todos los controles llevados a cabo por la autoridad de auditoría o bajo su responsabilidad.
- e. Mantener registros contables en soporte electrónico del gasto declarado a la Comisión.

²⁴ Ver Artículos 37.1.g. iii) y 59.1.b) Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

²⁵ Se procederá a realizar la oportuna actualización normativa.

²⁶ Ver Artículo 61 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

- f. Mantener una cuenta de los importes recuperables y de los importes retirados debido a la cancelación de toda o parte de la contribución a una operación. Los importes recuperados se devolverán al presupuesto general de las Comunidades Europeas, antes del cierre del programa operativo, deduciéndolos del siguiente estado de gastos.
- g. Remitir anualmente a la Comisión, antes del 31 de marzo, la información establecida en el Artículo 20 del Reglamento (CE) 1828/2006.
- h. Realizar una descripción de los sistemas en aplicación de lo previsto en el artículo 71 del Reglamento 1083/2006, para que el Estado Miembro pueda remitirla en plazo a la Comisión.²⁷.
- i. Recibir los pagos de la Comisión y el importe de la prefinanciación previsto en el Artículo 82 del Reglamento (CE) 1083/2006.
- j. En su caso, reembolsar a la Comisión el importe total abonado en concepto de prefinanciación cuando no se haya recibido ninguna solicitud de pago del programa operativo en un plazo de veinticuatro meses a partir de la fecha en que la Comisión haya pagado la primera fracción de la prefinanciación.
- k. Ordenar a la Caja pagadora, la realización de los pagos a los órganos de la Comunidad Autónoma del País Vasco, o en su caso a los beneficiarios de las ayudas FSE, velando por que estos reciban las ayudas a que tengan derecho, cuanto antes y en su integridad, sin deducciones ni retenciones. No se impondrá ninguna carga específica u otra carga de efecto equivalente, que reduzca los importes destinados a los beneficiarios.
- l. Asignar los intereses devengados por la prefinanciación al programa operativo de que se trate. Estos serán considerados como recurso para el Estado miembro en forma de contribución pública nacional.
- m. Remitir a la Comisión antes del 30 de abril de cada año una previsión de las probables solicitudes de pagos en relación con el ejercicio presupuestario en curso y con el ejercicio siguiente²⁸.

1.3.AUTORIDAD DE AUDITORÍA

La Autoridad de Auditoría será la Intervención General de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

La instrumentación de las funciones de la Autoridad de Auditoría se hará de acuerdo con los sistemas institucional, jurídico y financiero del Estado miembro, conforme a las normas de auditoría internacionalmente aceptadas (art. 59.3 del Reglamento 1083/2006 del Consejo) y los acuerdos que, en aplicación de las indicadas normas, firmen los órganos de control interno con competencias en esta materia, a fin de garantizar el correcto cumplimiento de las obligaciones establecidas en el ordenamiento jurídico comunitario.

De acuerdo con lo anterior, la Intervención General de la Comunidad Autónoma, como Autoridad de Auditoría, ejercerá las funciones establecidas en el artículo 62.1 del Reglamento 1083/2006 del Consejo (y que se describen en los párrafos siguientes) basándose en un sistema de control integrado en el que participa junto a la Intervención General de la Comunidad Autónoma, la IGAE, asegurándose su independencia funcional (art. 62.3).

- Auditorías para comprobar el funcionamiento eficaz del sistema de gestión y control (artículo 62.1a): la Intervención General de la Comunidad Autónoma, en el ámbito competencial de la Comunidad Autónoma y, la IGAE, dentro de su ámbito de actuación, realizarán las auditorías para comprobar el funcionamiento eficaz del sistema de gestión y control del programa operativo,

²⁷ Ver Artículo 71 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

²⁸ Ver Artículo 76 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

en el marco de la estrategia de auditoría presentada a la Comisión por la Intervención General de la Comunidad Autónoma.

- Auditorías de las operaciones (artículo 62.1 b): la Intervención General de la Comunidad Autónoma realizará las auditorías de las operaciones, basándose en una muestra representativa que permita verificar el gasto declarado, en el marco de la estrategia de auditoría aprobada.
- Estrategia de auditoría (62.1.c): La Intervención General de la Comunidad Autónoma presentará a la Comisión la estrategia de auditoría, sobre la base de los acuerdos que se hayan alcanzado entre los diferentes órganos de control.
- Informe anual de control y dictamen sobre el funcionamiento del sistema de gestión y control (62.1.d, apartados i y ii): La Intervención General de la Comunidad Autónoma presentará el informe anual que se basará en los resultados de las auditorías realizadas en su ámbito de actuación y en los resultados de las auditorías realizadas, en su caso, por la IGAE.

La Intervención General de la Comunidad Autónoma emitirá el dictamen anual del Programa Operativo sobre la base de los resultados de sus actuaciones y de las actuaciones realizadas, en su caso, por la IGAE respecto a su ámbito de actuación.

- Declaraciones de cierre parciales y finales e informe final (arts. 62.1.d, apartado iii y 62.1.e): Las declaraciones de cierre parciales, que analicen la legalidad y regularidad de los gastos, y la declaración de cierre final del programa, en la que se evaluará la validez de la solicitud de pago del saldo y la legalidad y regularidad de las transacciones, así como el informe final de control, se presentarán por la Intervención General de la Comunidad Autónoma.

La Intervención General de la Comunidad Autónoma emitirá la declaración de cierre parcial o final así como el informe final del Programa Operativo, basándose en los resultados de sus actuaciones y, en su caso, de las actuaciones realizadas por la IGAE.

- Descripción de los sistemas que abarque la organización y los procedimientos de la propia autoridad de auditoría y de cualquier otro organismo que lleve a cabo auditorías bajo la responsabilidad de ésta, en aplicación de lo previsto en el artículo 71.1.b) del Reglamento 1083/2006, para que el Estado Miembro pueda remitirla en plazo a la Comisión, a partir de las descripciones de sus propios sistemas y de las realizadas por cada uno de los organismos citados.
- Informe sobre la evaluación de los sistemas y dictamen sobre su conformidad (Artículo 71.2), La Intervención General de la Comunidad Autónoma competente presentará el informe sobre la evaluación de los sistemas y emitirá el dictamen sobre su conformidad basándose en los resultados de las auditorías que se realicen en su ámbito de actuación así como, en su caso, en las auditorías realizadas por la IGAE en relación con los sistemas relativos a su ámbito de actuación.

2. DESCRIPCIÓN DE LOS SISTEMAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN²⁹.

2.1 SEGUIMIENTO.

Los sistemas de gestión y control del programa operativo deberán prever según el Artículo 58 del Reglamento (CE) 1083/2006:

²⁹ Ver artículo 71 Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006 y Artículos 12 a 26 del Reglamento (CE) 1828/2006 de la Comisión de 8 de diciembre de 2006.

- a. La definición de las funciones de los organismos responsables de la gestión y el control, y la asignación de cometidos en el seno de cada organismo.
- b. El cumplimiento del principio de separación de funciones entre dichos organismos y en el seno de cada uno de ellos;
- c. Procedimientos que garanticen la exactitud y regularidad del gasto declarado en el marco del programa operativo.
- d. Unos sistemas informatizados fiables de contabilidad, seguimiento e información financiera.
- e. Un sistema de información y seguimiento en que el organismo responsable confíe la ejecución de los cometidos a otro organismo.
- f. Unas reglas para auditar el funcionamiento de los sistemas.
- g. Sistemas y procedimientos que garanticen una pista de auditoría adecuada.
- h. Procedimientos de comunicación y seguimiento en relación con las irregularidades y la recuperación de los importes indebidamente abonados.

De acuerdo con estos principios el Estado español en cooperación con las Autoridades previstas en el Artículo 11 del Reglamento (CE) 1083/2006, establecerá un sistema de seguimiento con el objeto de canalizar los flujos de información sobre las operaciones cofinanciadas por el FSE y efectuar el seguimiento financiero y cualitativo de los programas. Este sistema al que estarán vinculados todos los órganos antes mencionados, así como los beneficiarios de los programas operativos cofinanciadas por el Fondo Social Europeo garantizará:

- a. La correcta administración de los flujos financieros con la Unión Europea y con la Comunidad Autónoma del País Vasco.
- b. La identificación de las operaciones cofinanciadas.
- c. La aportación de información cualitativa sobre el contenido y los resultados de las intervenciones, facilitando la identificación de los impactos de las operaciones sobre los colectivos o los sectores prioritarios. Preferentemente, el sistema recogerá cada año, y de manera acumulada todos los indicadores de realización física y financiera que constituyen el mínimo común para el conjunto los programas. La unidad mínima de introducción de indicadores de seguimiento financieros será la operación, tal como se define en el apartado 3) del artículo 2 del Reglamento General.

Esta información permitirá una evaluación más homogénea de las formas de intervención, estableciendo parámetros comunes de valoración de las operaciones cofinanciadas.

- d. El sistema de seguimiento establecido se extenderá a todas las intervenciones cofinanciadas por el FSE en el territorio nacional. A tal fin, se han establecido ejes prioritarios comunes a todas las formas de intervención FSE.
- e. Para cada uno de los niveles de programación, se establecerán los correspondientes indicadores, que permitan lograr los objetivos del sistema de seguimiento. Estos indicadores se definirán de manera homogénea y coherente, cuantificándose mediante un número reducido de indicadores de realización y resultado, atendiendo al principio de proporcionalidad. Los indicadores deberán permitir medir los avances realizados en relación con la situación de partida, así como la consecución de objetivos dentro de cada eje prioritario³⁰. En las operaciones cuyos destinatarios sean personas, estos indicadores deberán desglosar el número de participantes por año, sexo, situación en el mercado laboral,

30 Ver artículo 37 c) del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

edad, nivel de formación y en su caso su inclusión en grupos vulnerables, de conformidad con las normas nacionales³¹.

La Comunidad Autónoma del País Vasco será responsable con carácter general del suministro de información para cada operación, y en especial en lo que se refiere a los indicadores de resultado. La Autoridad de Gestión velará por la calidad global de la información contenida en este sistema.

2.2. SISTEMA INFORMÁTICO DE LAS AUTORIDADES DE GESTIÓN Y CERTIFICACIÓN DEL FSE ESPAÑA PARA EL PERIODO 2007-2013³².

Las Autoridades de Gestión y Certificación de los programas operativos FSE España deben garantizar, desde el momento de su aprobación, la puesta en marcha y el correcto funcionamiento de un sistema informático nacional de gestión capaz de suministrar a la Comisión la información cualitativa y financiera prevista en el Artículo 40 y siguientes del Reglamento (CE) 1828/2006, para lo que adoptarán las acciones necesarias para asegurar su plena y completa operatividad para todo el periodo de programación 2007-2013.

Este sistema de seguimiento informático de los Programas Operativos FSE, permitirá la gestión integral de las formas de intervención cofinanciadas por el FSE, cumpliendo los siguientes requisitos:

- Suministrar la información para elaboración del Marco Estratégico Nacional de Referencia en las prioridades del Fondo Social Europeo.
- Suministrar la información necesaria para la elaboración, aprobación y modificación de los Programas Operativos del FSE para su empleo por las Autoridades de Gestión, Certificación y Auditoría, y por los órganos intermedios.
- Garantizar la información para la gestión financiera, el seguimiento de indicadores, las verificaciones, las auditorías, el control y la evaluación, para su utilización por las autoridades de gestión, certificación y auditoría y órganos intermedios.

Es sistema será una aplicación Web, donde el Servidor, la Base de Datos y el Cliente se encuentran en una arquitectura distribuida y cumplirá una serie de requisitos generales tales como:

- Generación de Informes a partir de las consultas realizadas en la aplicación.
- Volcado de los Informes generados a ficheros de hoja de cálculo o ficheros con formato pdf.
- Carga automática en el sistema de ficheros externos con gran volumen de datos.

La Comunidad Autónoma del País Vasco debe ser dada de alta como usuaria de este sistema informático para que pueda llevar a cabo el suministro telemático de la siguiente información:

- Alimentar los sistemas de seguimiento financiero y cualitativo (indicadores).
- Suministrar los datos requeridos para la elaboración del informe anual, así como cuanta información sea necesaria para las reuniones del Comité de Seguimiento;
- Suministrar los datos requeridos para la elaboración del informe final.
- Facilitar la presentación telemática de las certificaciones de gasto, con el detalle y periodicidad requerida por la Autoridad de Certificación.

³¹ Ver Artículo 40.2 y anexo XXIII del Reglamento (CE) 1828/2006 de la Comisión de 8 de diciembre de 2006..

³² Ver Artículos 39 a 42 del Reglamento (CE) 1828/2006.

El sistema en cuestión, debe permitir una adecuada recogida y transmisión de datos; una adecuada gestión de los datos financieros y físicos, del cumplimiento de las políticas comunitarias (contratación pública, igualdad de oportunidades, medio ambiente, etc.); una adecuada codificación de datos; una actualización periódica y la disponibilidad de dichos datos y el acceso a la información de cada forma de intervención permitiendo así el cumplimiento de los objetivos fijados en el Reglamento (CE) 1828/2006³³.

2.3.COMITÉ DE SEGUIMIENTO DEL P.O.

a) Creación.

Al efecto de asegurar el correcto seguimiento y desarrollo del programa Operativo, se constituirá, de acuerdo con el artículo 63 del Reglamento (CE) 1083/2006 un Comité de Seguimiento del Programa Operativo.

Será creado por el Estado, de acuerdo con la Autoridad de Gestión (Unidad de Gestión de la UAFSE) y los órganos de cada Comunidad/ Ciudad Autónoma, en un plazo de tres meses a partir de la fecha en que haya notificado al Estado la decisión de aprobación del programa operativo. Podrá crearse un único Comité de Seguimiento para varios programas operativos.

Cada Comité de Seguimiento establecerá su reglamento interno ateniéndose al marco institucional, jurídico y financiero del Estado y lo aprobará de acuerdo con la Autoridad de Gestión con objeto de desempeñar sus cometidos de conformidad con los Reglamentos comunitarios.

b) Composición y funcionamiento.

El Estado decidirá la composición del Comité, de común acuerdo con la Autoridad de Gestión y la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Estará presidido por un representante del Estado miembro, de la Autoridad de Gestión o de los órganos de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Además de los representantes señalados en apartados anteriores, existirá a su vez, una representación del organismo regional responsable de la política de igualdad de oportunidades, de la Red de Autoridades Ambientales y de los interlocutores sociales más representativos, así como de cualquier otro organismo pertinente de acuerdo al artículo 11 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

Participará en la labor del Comité de Seguimiento, por iniciativa propia o a petición del Comité de gestión, a título consultivo, un representante de la Comisión.

El Comité se reunirá al menos una vez al año, aunque podrán celebrarse otras reuniones o crearse grupos de trabajo, de acuerdo con lo que establezca el respectivo reglamento interno. En particular, podrán formarse grupos de trabajo enfocados al estudio de las prioridades horizontales de la programación FSE.

El Comité de Seguimiento contará con una Secretaría responsable de la preparación de los documentos de seguimiento, informes, órdenes del día y actas de las reuniones.

Por otra parte se crearán grupos de trabajo comunes para el estudio de temas de interés nacional, en particular sobre la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las intervenciones cofinanciadas por los Fondos Estructurales.

c) Funciones.

El Comité de Seguimiento del Programa Operativo debe asegurar la eficacia y calidad de la ejecución del Programa, según lo dispuesto el Artículo 65 del Reglamento (CE) 1083/2006 y en el artículo 4 del Reglamento (CE) 1828/2006, por lo que desempeñará las siguientes funciones:

³³ Ver Artículos 39 a 42 del Reglamento (CE) 1828/2006.

- a. Estudiar y aprobar los criterios de selección de las operaciones objeto de financiación en un plazo de seis meses a partir de la aprobación del programa operativo y aprobar toda revisión de dichos criterios atendiendo a las necesidades de programación.
- b. Analizar periódicamente los progresos realizados en la consecución de los objetivos específicos del programa operativo basándose en la documentación remitida por la Autoridad de Gestión.
- c. Examinar los resultados de la ejecución, en particular el logro de los objetivos fijados en relación con cada eje prioritario y las evaluaciones contempladas en el apartado 3 del artículo 48 del Reglamento (CE) 1083/2006.
- d. Estudiar y aprobar los informes de ejecución anual y final.
- e. Se le comunicará el informe de control anual, o la parte del informe que se refiera al programa operativo en cuestión, y cualquier observación pertinente que la Comisión pueda efectuar tras el examen de dicho informe o relativa a dicha parte del mismo.
- f. Podrá proponer a la Autoridad de Gestión cualquier revisión o examen del programa operativo que permita lograr los objetivos del FSE, o mejorar su gestión, incluida la gestión financiera;
- g. Estudiará y aprobará cualquier propuesta de modificación del contenido de la decisión de la Comisión sobre la contribución de los Fondos.

2.4 INFORMES ANUAL Y FINAL³⁴

La Autoridad de Gestión del Programa Operativo enviará a la Comisión a partir de 2008, un informe anual de ejecución previamente aprobado por el Comité de Seguimiento.

Se presentará a más tardar el 30 de junio de cada año en relación con la ejecución del año anterior.

El informe final de ejecución del programa operativo será presentado a la Comisión a más tardar el 31 de marzo de 2017.

Los informes anuales y el informe final incluirán la información establecida en el apartado 2 del artículo 67 del Reglamento (CE) 1083/2006 y en el apartado 2 del artículo 4 del Reglamento (CE) 1828/2006, si bien la extensión de la información facilitada deberá guardar proporción con el importe del gasto del Programa Operativo. Cuando proceda dicha información podrá facilitarse de forma resumida.

2.5. EXAMEN ANUAL DE LOS PROGRAMAS³⁵

Cada año, tras la presentación del informe anual de ejecución mencionado en el apartado anterior, la Comisión y la Autoridad de Gestión examinarán los progresos realizados en la ejecución del programa operativo, los principales resultados obtenidos durante el año anterior, la ejecución financiera, así como otros factores, a fin de mejorar la ejecución.

La Comisión podrá realizar observaciones al Estado miembro y a la Autoridad de Gestión, que informará al respecto al Comité de Seguimiento. El Estado miembro comunicará a la Comisión las medidas adoptadas en respuesta a dichas observaciones.

Cuando se disponga de las evaluaciones *ex post* realizadas en relación con la ayuda concedida a lo largo del período de programación 2000-2006, los resultados globales podrán analizarse, cuando proceda en el siguiente examen anual.

³⁴ Ver Artículos 67 y 68 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006, y anexo XVIII del Reglamento (CE) 1828/2006 de la Comisión de 8 de diciembre de 2006.

³⁵ Ver artículo 68 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

2.6. REVISIÓN DEL PROGRAMA

De acuerdo con el artículo 33 del Reglamento (CE) 1083/2006, por iniciativa del Estado o de la Comisión, el Programa Operativo podrá reexaminarse y, cuando sea necesario, podrá revisarse, si se dan una o varias de las circunstancias siguientes:

- a) Tras haberse producido cambios socioeconómicos importantes
- b) Con el fin de atender a los cambios sustanciales de las prioridades comunitarias, nacionales o regionales en mayor grado o de forma diferente
- c) En función de la evaluación del programa
- d) Como consecuencia de dificultades de aplicación

La revisión del Programa Operativo no implicará la revisión de la Decisión de la Comisión mencionada en el artículo 28 apartado 3 del Reglamento antes mencionado.

2.7 PLAN DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO ESTRATÉGICO.

a) Disposiciones Generales.³⁶

Las evaluaciones tendrán como objetivo la mejora de la calidad, eficacia y coherencia de la ayuda prestada por el FSE y de la estrategia y la aplicación del programa operativo por lo que respecta a los problemas estructurales específicos del Estado miembro y regiones afectados, teniendo en cuenta, asimismo, el objetivo de desarrollo sostenible y la legislación comunitaria pertinente en materia de impacto ambiental y de evaluación ambiental estratégica.

La eficacia y el correcto desarrollo del Marco estratégico nacional de referencia y del programa operativo exige el establecimiento de un dispositivo de evaluación armonizado e integrado en lo que se refiere a procedimientos, metodologías, técnicas y contenidos de la evaluación.

Las evaluaciones se llevarán a cabo con anterioridad, simultáneamente y con posterioridad al período de programación y bajo la responsabilidad del Estado miembro o de la Comisión, según proceda, de conformidad con el principio de proporcionalidad.

El Estado llevará a cabo las siguientes actividades:

- a) Ejercerá la dirección y coordinación de los procesos de evaluación que le correspondan.
- b) Realizará las evaluaciones sobre la base de una selección de prioridades o elementos temáticos que a nivel global se determinen.
- c) Garantizará la participación de las distintas Instituciones que intervienen en los programas a través de la constitución de los correspondientes Grupos Técnicos de Evaluación.
- d) Suministrará los recursos necesarios para llevar a cabo las evaluaciones
- e) Organizará la producción y recopilación de los datos necesarios y utilizará los diversos tipos de información obtenida a través del sistema de seguimiento.
- f) Difundirá los resultados de los procesos de evaluación.

La realización de las evaluaciones correrá a cargo de expertos u organismos, internos o externos, funcionalmente independientes de la Autoridad de Certificación y de Autoridad de Auditoría y si es posible, de la Autoridad de Gestión.

Los resultados de las mismas se publicarán de conformidad con las normas relativas al acceso del público a los documentos.

³⁶ Ver Artículos 47 al 49 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

Las evaluaciones se financiarán con cargo al presupuesto para asistencia técnica.

La Comisión proporcionará unas orientaciones indicativas sobre la metodología de evaluación, incluidas las normas de calidad.

b) Evaluación “*ex ante*”.

Las evaluaciones *ex ante* se realizarán bajo la responsabilidad de la autoridad encargada de la preparación de los documentos de programación.

La evaluación *ex ante* tiene por objeto optimizar la asignación de recursos presupuestarios en el marco de los programas operativos e incrementar la calidad de la programación.

Mediante dicha evaluación, se determinan y estiman las disparidades, las diferencias y el potencial del desarrollo, los objetivos por alcanzar, los resultados esperados, los objetivos cuantitativos, la coherencia, en su caso, de la estrategia propuesta para la región, el valor añadido comunitario, la medida en que se han tenido en cuenta las prioridades de la Comunidad, las lecciones extraídas de anteriores programaciones y la calidad de los procedimientos de ejecución, seguimiento, evaluación, y gestión financiera.

o Programas operativos del Objetivo convergencia:

Cada Estado llevará a cabo una evaluación *ex ante* de cada uno de los programas operativos correspondientes al objetivo de «convergencia». En casos debidamente justificados, teniendo en cuenta el principio de proporcionalidad y conforme hayan acordado la Comisión y el Estado miembro, los Estados miembros podrán realizar una evaluación *ex ante* individual que incluya más de uno de los programas operativos.

En el caso del Estado español, se realizará un informe para cada uno de los programas operativos y un informe síntesis para el conjunto del Objetivo convergencia.

o Programas operativos del Objetivo competitividad regional y empleo:

Cada Estado efectuará una evaluación *ex ante* que abarque todos los programas operativos, o una evaluación en relación con cada Fondo, cada prioridad o cada programa operativo.

En este objetivo, se realizará un informe global para todos los programas, incluyendo en el mismo apartados específicos para el programa de cada una de las regiones en el que se incluyen las actuaciones estatales desde una óptica territorial.

c) Evaluación de seguimiento³⁷.

Durante el desarrollo del período de programación, los Estados miembros llevarán a cabo evaluaciones vinculadas con el seguimiento del programa operativo, en especial cuando dicho seguimiento revele una desviación significativa frente a los objetivos fijados en un principio, o cuando se presenten propuestas para la revisión de dichos programas. Los resultados se remitirán al Comité de Seguimiento del programa operativo y a la Comisión. Igualmente deben realizar los informes estratégicos previstos en el artículo 29 del Reglamento (CE) 1083/2006.

Al igual que sucedía en el caso anterior, la evaluación de seguimiento será realizada por un evaluador independiente.

A fin de establecer la colaboración necesaria entre las distintas instituciones implicadas, se constituirá un Grupo Técnico de Evaluación (GTE) compuesto por representantes de la Administración General del Estado, de las Regiones y de la Comisión, que en su caso asistirán a la Autoridad de Gestión, entre otras, en las labores siguientes:

- o Precisar el contenido del proceso de evaluación y la metodología común a seguir.

³⁷ Ver Artículo s29 y 33 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

- Proponer los pliegos de condiciones técnicas, especificar las competencias necesarias a que debe responder el equipo de evaluación de los diferentes ámbitos de intervención y proceder a una estimación de los recursos necesarios para llevar a cabo las evaluaciones.
- Hacer el seguimiento del estudio de evaluación.
- Valorar la calidad del informe final, especialmente la pertinencia de las informaciones y recomendaciones contempladas.
- Garantizar la correcta utilización de los resultados de la evaluación con vistas a la reorientación de las intervenciones en curso.

No obstante, la composición, funciones, y funcionamiento de dicho Grupo se definirán en un Reglamento de Funcionamiento Interno, a elaborar y aprobar una vez haya sido adoptado formalmente el Marco Estratégico Nacional de Referencia.

La selección de evaluadores externos independientes se hará conforme al procedimiento de contratación pública, u otros previstos en nuestro ordenamiento jurídico que igualmente respeten el principio de independencia.

A efectos de coordinar los procesos de evaluación de las distintas formas de intervención, el grupo técnico de evaluación podrá proponer orientaciones metodológicas a los evaluadores de las formas de intervención.

La responsabilidad de la evaluación y aportación de información a la Autoridad de Gestión para la elaboración de los informes estratégicos previstos en el artículo 29 del Reglamento (CE) 1083/2006 es de la Comunidad Autónoma del País Vasco, si bien podrá tenerse en cuenta el principio de proporcionalidad previsto en el artículo 13 del Reglamento (CE) 1083/2006. En todo caso, corresponde al Estado español entre otras funciones, la dirección y coordinación del proceso para lo cual se elaborará una Guía metodológica que otorgue uniformidad y calidad a los distintos informes de evaluación, de tal manera que se de cumplimiento a los requisitos mínimos establecidos en la normativa comunitaria.

En dicha Guía se establecerán, entre otros, los contenidos mínimos de los informes de evaluación de seguimiento; los indicadores de impacto global y específico que completan el cuadro de indicadores previstos en los PO; los métodos de análisis y criterios de evaluación comunes en lo que respecta a la realización, eficacia, eficiencia y pertinencia de las actuaciones, necesidades de los beneficiarios, concentración, cobertura y valor añadido comunitario. En este sentido, se incluirán tanto cuestionarios necesarios para la realización de encuestas a beneficiarios últimos, y los guiones de entrevistas a gestores y técnicos responsables de la gestión, seguimiento y control de los programas, como diseños de las muestras que servirán para completar el ejercicio de impactos y valor añadido comunitario.

Las actividades específicas de evaluación se llevarán a cabo en los momentos fijados por el Comité de Seguimiento y el Grupo Técnico de Evaluación, teniendo en cuenta lo establecido en los artículos 33 y 48.3 del Reglamento (CE) 1083/2006.

En lo que se refiere a las evaluaciones de determinadas prioridades o áreas temáticas que se evaluarán a nivel nacional desde la Autoridad de Gestión se proponen en principio las siguientes:

- Evaluación sobre la integración del principio horizontal de Igualdad de Oportunidades en los programas operativos.
- Evaluación sobre los efectos de la aplicación en España de la I+D+i, con una consideración especial al elemento de innovación como principios horizontal en los programas del FSE.
- Evaluación sobre las actuaciones dirigidas al colectivo de Inmigrantes por las peculiaridades y dimensión del colectivo.

Los calendarios de estas evaluaciones, así como otras que puedan fijarse, se determinará por el Grupo Técnico de Evaluación, a lo largo de la ejecución de los programas.

d) Evaluaciones estratégicas.

Las evaluaciones estratégicas tendrán por objeto el examen de la evolución de un programa o grupo de programas en relación con las prioridades comunitarias y nacionales o de naturaleza operativa cuando el seguimiento del programa revele una desviación significativa respecto a los objetivos fijados en un principio y, entonces, tendrá por objeto apoyar el seguimiento de un programa operativo.

Se llevarán a cabo por iniciativa de la Comisión y en cooperación con el Estado miembro interesado.

Los resultados se notificarán al Comité de Seguimiento del programa operativo.

e) Evaluación “ex post”.

La Comisión antes de 31 de diciembre de 2015 realizará una evaluación *ex post* en relación con cada objetivo en estrecha colaboración con el Estado miembro y las autoridades de gestión.

La evaluación *ex post* abarcará todos los programas operativos de cada objetivo y en ella se analizará el grado de utilización de los recursos, la eficacia y la eficiencia de la programación de los Fondos y el impacto socioeconómico.

La evaluación, que se llevará a cabo en relación con cada uno de los tres objetivos, tratará de extraer conclusiones trasladables a las políticas de cohesión económica y social.

Deberá permitir determinar los factores que han contribuido al éxito o al fracaso en la ejecución de los programas operativos e indicar las buenas prácticas.

3. ORGANISMO RECEPTOR DE LOS PAGOS DE LA COMISIÓN Y ORGANISMO QUE REALIZA LOS PAGOS A LOS BENEFICIARIOS.

a. ORGANISMO RECEPTOR:

Autoridad de Certificación.

b. ORGANISMO ORDENADOR DE PAGOS A LOS BENEFICIARIOS:

Autoridad de Certificación.

c. CAJA PAGADORA:

Dirección General del Tesoro y Política Financiera del Ministerio de Economía y Hacienda.

4. PROCEDIMIENTOS DE MOVILIZACIÓN Y CIRCULACIÓN DEL FLUJOS FINANCIEROS³⁸.

4.1. COMPROMISOS PRESUPUESTARIOS.

Los compromisos presupuestarios de la Comunidad relativos a los programas operativos se contraerán por tramos anuales y en relación con cada Fondo y objetivo a lo largo del período comprendido entre el 1 de enero de 2007 y el 31 de diciembre de 2013.

El primer compromiso presupuestario se contraerá antes de la adopción por parte de la Comisión de la decisión de aprobación del programa operativo.

Los compromisos sucesivos serán contraídos por la Comisión, antes del 30 de abril de cada año.

³⁸ Ver Artículos 75 al 103 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006

○ **Liberación automática de compromisos**

La Comisión procederá a la liberación automática de la parte de un compromiso presupuestario correspondiente a un programa operativo que no se haya utilizado para el pago de la prefinanciación o para los pagos intermedios, o con respecto a la cual no se haya remitido una petición de pago conforme al Artículo 86 del Reglamento (CE) 1083/2006, a 31 de diciembre del segundo año siguiente a aquel en que se haya contraído el compromiso presupuestario correspondiente al programa.

La parte de los compromisos pendiente a 31 de diciembre de 2015 quedará liberada automáticamente en caso de que la Comisión no haya recibido, antes del 31 de marzo de 2017, ninguna petición de pago aceptable al respecto.

En cuanto a las interrupciones por procedimientos judiciales y recursos administrativos, así como al resto de excepciones a la liberación automática se estará a lo dispuesto en los Artículos 95 y siguientes del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

Una vez que la Comisión haya notificado al Estado la existencia de riesgo de liberación automática del compromiso, la Autoridad de Gestión del programa previa consulta, en su caso, al órgano competente de la Comunidad Autónoma, dará su conformidad o presentará observaciones en el plazo de dos meses a contar desde la notificación por la Comisión.

La Comisión procederá a la liberación automática del compromiso, en los nueve meses siguientes a la fecha límite mencionada en el artículo 93 del Reglamento (CE) 1083/2006.

La contribución de los Fondos al programa operativo en relación con el año en cuestión sufrirá una reducción equivalente al importe del compromiso liberado automáticamente. El Estado presentará, en el plazo de dos meses a partir de la fecha de liberación, un plan de financiación revisado que refleje el importe en que ha sido reducida la ayuda entre uno o varios de los ejes prioritarios del programa operativo.

De no presentarse este plan revisado, la Comisión reducirá proporcionalmente los importes asignados a cada eje prioritario.

4.2. DISPOSICIONES COMUNES EN MATERIA DE PAGOS.

Los pagos por la Comisión de la contribución financiera con cargo al Fondo Social Europeo se efectuarán de conformidad con los créditos presupuestarios. Cada pago se hará con cargo al compromiso abierto más antiguo.

Los pagos revestirán la forma de prefinanciaciones, pagos intermedios y pagos del saldo final. Se abonarán a la Autoridad de Certificación del FSE.

Antes del 30 de abril de cada año, la Autoridad de Certificación remitirá a la Comisión una previsión provisional de sus probables solicitudes de pagos en relación con el ejercicio presupuestario en curso y con el ejercicio siguiente.

Todos los intercambios de información sobre las operaciones financieras entre la Comisión y la Autoridad de Certificación, se llevarán a cabo por medios electrónicos.

4.3. NORMAS COMUNES PARA EL CÁLCULO DE LOS PAGOS INTERMEDIOS Y LOS PAGOS DEL SALDO FINAL

Los pagos intermedios y los pagos del saldo final se calcularán aplicando el porcentaje de cofinanciación establecido en la decisión sobre el programa operativo de que se trate para cada eje prioritario al gasto subvencionable mencionado, respecto de dicho eje prioritario, en cada declaración de gastos certificada por la Autoridad de Certificación.

No obstante, la contribución comunitaria realizada mediante los pagos intermedios y los pagos del saldo final no podrá ser superior a la contribución pública y a la cantidad máxima de ayuda

procedente de los Fondos para cada eje prioritario, tal como se establezca en la decisión de la Comisión por la que apruebe el programa operativo.

4.4.DECLARACIÓN DE GASTOS.

En todas las declaraciones de gastos se hará constar, en relación con cada eje prioritario, el importe total de los gastos subvencionables, que hayan abonado los beneficiarios al ejecutar las operaciones, así como la contribución pública correspondiente que se haya abonado o se deba abonar a los beneficiarios en las condiciones que la regulen.

Los gastos efectuados por los beneficiarios deberán documentarse mediante facturas pagadas o documentos contables de valor probatorio equivalente.

Por lo que respecta exclusivamente a los regímenes de ayuda en el sentido del artículo 87 del Tratado, además de las condiciones enunciadas en el párrafo anterior, la contribución pública correspondiente a los gastos que consten en una declaración de gastos deberán haber sido abonados a los beneficiarios por el organismo que conceda la ayuda.

Cuando la contribución con cargo a los Fondos se calcule en relación con el gasto público, según el Artículo 53 del Reglamento (CE) 1083/2006, cualquier información relativa a gastos que no sean gastos públicos no afectará al importe debido calculado a partir de la solicitud de pago.

- **Declaración de anticipos en las solicitudes de pago.**

No obstante lo anterior, por lo que respecta a las ayudas públicas con arreglo a lo dispuesto en artículo 87 del Tratado, las declaraciones de gasto podrán incluir adelantos concedidos a los beneficiarios por el organismo que otorgue la ayuda, siempre que se reúnan las siguientes condiciones acumulativas:

- estarán sometidos a una garantía bancaria o a un instrumento financiero público de efecto equivalente;
- no superarán el 35 % del importe total de la ayuda que se vaya a conceder a un beneficiario para un proyecto dado;
- estarán cubiertos mediante el gasto abonado por los beneficiarios al ejecutar el proyecto, y documentados mediante la presentación de facturas pagadas o documentos contables de valor probatorio equivalente a más tardar tres años después del pago del adelanto o el 31 de diciembre de 2015, si esta última fecha es anterior; de no ser así, la siguiente declaración de gastos se corregirá de forma consiguiente.
- **Operaciones correspondientes a instrumentos de ingeniería financiera.**

Por lo que respecta a la inclusión en las solicitudes de gasto de operaciones correspondientes a instrumentos de ingeniería financiera, se estará a lo dispuesto en el Artículo 78.6 del Reglamento (CE) 1083/2006 y Artículos 43 a 46 del Reglamento (CE) 1828/2006.

4.5.ACUMULACIÓN DE PREFINANCIACIONES Y DE LOS PAGOS INTERMEDIOS.

El importe total acumulado de las prefinanciaciones y de los pagos intermedios realizados por parte de la Autoridad de certificación a los beneficiarios no podrá superar el 95 % de la contribución del FSE al programa operativo. No obstante, una vez alcanzado este tope, la Autoridad de Certificación seguirá notificando a la Comisión toda declaración de gasto certificada a 31 de diciembre del año n, así como los importes recuperados durante ese año, antes del término del mes de febrero del año n + 1.

4.6 INTEGRIDAD DE LOS PAGOS A LOS BENEFICIARIOS.

La Autoridad de Certificación garantizará que los beneficiarios reciban el importe total de la contribución FSE cuanto antes y en su integridad. En ningún caso, se deducirá ni retendrá importe

alguno, ni se impondrá ninguna carga específica u otra carga de efecto equivalente, que reduzca los importes destinados a los beneficiarios.

4.7.PREFINANCIACIÓN.

Adoptada la decisión por la que se aprueba la contribución del FSE al programa operativo, la Comisión abonará a la Autoridad de Certificación del Programa (Unidad Administradora del FSE) un importe único en concepto de prefinanciación para el período 2007-2013. El importe de prefinanciación del Programa Operativo se abonará como sigue:

- Año 2007 el 2 % de la contribución del FSE al programa operativo, y
- Año 2008 el 3 % de la contribución del FSE al programa operativo;

La Autoridad de Certificación, recurrirá a la prefinanciación durante toda la intervención para sufragar la participación comunitaria de los gastos relativos al programa operativo.

La Autoridad de Certificación reembolsará a la Comisión el importe total abonado en concepto de prefinanciación en caso de que no se haya recibido ninguna solicitud de pago en virtud del programa operativo en un plazo de veinticuatro meses a partir de la fecha en que la Comisión haya pagado la primera fracción de la prefinanciación.

La contribución total del FSE al programa operativo no se verá afectada por dicho reembolso.

Todo interés devengado por la prefinanciación se asignará al programa operativo; será considerado como un recurso para el Estado en forma de contribución pública nacional y será declarado a la Comisión con ocasión del cierre definitivo del programa operativo.

El importe abonado en concepto de prefinanciación se liquidará totalmente en las cuentas de la Comisión en el momento del cierre del programa operativo³⁹.

4.8.PAGOS INTERMEDIOS

El primer pago intermedio que se presente por la Autoridad de Certificación lo abonará la Comisión previa presentación, y posterior aprobación por los servicios de la Comisión en conformidad con el artículo 71 del Reglamento 1083/2006, de la descripción de los sistemas de gestión y control. Esta descripción, deberá ir acompañada de un informe en el que se expongan los resultados de una evaluación de los sistemas establecidos y se emita un dictamen sobre la conformidad de dichos sistemas con lo dispuesto en los artículos 58 a 62 del Reglamento (CE) 1083/2006.⁴⁰

- **Admisibilidad de las solicitudes de pago intermedio.**

Las solicitudes de pagos intermedios estarán sujetas al cumplimiento de los siguientes requisitos:

- cumplir los requerimientos del artículo 78 del Reglamento (CE) 1083/2006 ;
- que la Comisión no haya abonado más de la cantidad máxima de ayuda del Fondo, tal como se establezca en la decisión de la Comisión que aprueba el programa operativo, durante la totalidad del período por cada eje prioritario;
- la Autoridad de Gestión deberá haber enviado a la Comisión el último informe anual de ejecución, conforme a lo dispuesto en el artículo 67 Reglamento (CE) 1083/2006;
- que la Comisión no haya presentado un dictamen motivado como consecuencia de un incumplimiento, según el artículo 226 del Tratado, por lo que respecta a la operación u operaciones para las cuales se ha declarado gasto en la solicitud de pago en cuestión.

Si no se cumple uno o más de estos requisitos, la Comisión informará al Estado y a la Autoridad de Certificación en el plazo de un mes con objeto de que puedan adoptarse las medidas oportunas.

³⁹ Ver artículo 89 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

⁴⁰ Ver Artículo 71 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006

○ **Fecha de presentación de las solicitudes de pago y plazos de pago.**

La Autoridad de Certificación remitirá las solicitudes de pago a la Comisión de forma agrupada tres veces al año: la última semana de marzo, la última semana de junio y antes del 31 de octubre. Para que la Comisión pueda efectuar el pago dentro del año en curso, la fecha límite para presentar la solicitud de pago será el 31 de octubre.

Siempre que estén disponibles los fondos necesarios y no se haya producido una suspensión de los pagos de conformidad con el artículo 92 del Reglamento (CE) 1083/2006; la Comisión efectuará los pagos intermedios a más tardar en un plazo de dos meses a partir de la fecha en que quede registrada ante la Comisión una solicitud de pago que reúna los requisitos de admisibilidad .

Durante el desarrollo del programa operativo la Autoridad de Certificación recurrirá a la prefinanciación para sufragar la participación comunitaria de las solicitudes de pago que le presente la Autoridad de Gestión del Programa, sin necesidad de esperar a la recepción de los pagos intermedios de la Comisión por reembolso de las declaraciones de gastos efectuados.

La Autoridad de Certificación repercutirá en este reembolso a los beneficiarios la parte proporcional de la prefinanciación que les corresponda.

4.9.PAGO DEL SALDO

De acuerdo con el artículo 89 del Reglamento (CE) 1083/2006, la Comisión procederá al pago del saldo siempre que, antes del 31 de marzo de 2017, el Estado haya remitido una solicitud de pago que incluya la solicitud de pago del saldo propiamente dicha, así como una declaración de gastos de conformidad con el Programa Operativo, incluida la información prevista en el artículo 67 y la declaración de cierre mencionada en el artículo 62, apartado 1, letra e) del Reglamento (CE) 1083/2006. La Autoridad de Certificación será la encargada de remitir la solicitud a la Comisión.

En los casos de cierre parcial, remitirá la declaración de gastos a la que se refiere el artículo 88 del Reglamento (CE) 1083/2006.

5. RESPETO DE LA NORMATIVA COMUNITARIA

De conformidad con el artículo 9.5 del Reglamento (CE) 1083/2006, las operaciones que sean financiadas por los Fondos estructurales deben ajustarse a las disposiciones de los Tratados y de los actos adoptados en virtud de los mismos, así como a las de las políticas comunitarias.

La Autoridad de Gestión del Programa Operativo es responsable de velar por que los beneficiarios del programa en el desarrollo del mismo respeten la normativa comunitaria y la compatibilidad con las políticas comunitarias. Al efecto, informará al respectivo Comité de Seguimiento, del grado de cumplimiento de dicha normativa, señalando los eventuales problemas y proponiendo soluciones.

Normas de competencia

La cofinanciación comunitaria de los regímenes de ayudas estatales a las empresas hace necesaria la aprobación de tales ayudas por parte de la Comisión, de conformidad con los artículos 87 y 88 del Tratado.

En virtud de lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 88 del Tratado, los Estados miembros han de notificar a la Comisión cualquier medida por la que se establezcan, modifiquen o prorroguen ayudas estatales a las empresas. No obstante, no es obligatorio notificar ni solicitar la aprobación de las ayudas que reúnan las condiciones establecidas por la Comisión para ser consideradas ayudas “de minimis”.

Por otra parte, existen obligaciones específicas de notificación para las ayudas concedidas en determinados sectores industriales.

La Autoridad de Gestión garantizará que las ayudas de estado otorgadas en el marco del presente Programa Operativo serán compatibles con las reglas materiales y de procedimiento sobre ayudas

de estado que estén en vigor en el momento en que se concede la subvención.

Todos los regímenes y medidas individuales de ayudas financiados con el FSE serán analizados por las autoridades que hayan otorgado dicha ayuda para determinar si se puede conceder la ayuda estatal de conformidad con el artículo 87 del Tratado.

Adjudicación de contratos

Las actividades o medidas cofinanciadas por los Fondos Estructurales se realizarán de conformidad con la política y las directivas comunitarias en materia de adjudicación de contratos, y sumisión a la legislación española en materia de contratación pública.

Cuando el órgano contratante, a causa de su naturaleza jurídica, no esté sometido a esta normativa, deberá garantizar el respeto a los principios de publicidad, transparencia y libre concurrencia de ofertas, a fin de observar en sus actuaciones el mayor grado posible de eficacia, eficiencia y economía. A estos efectos, en ausencia de normativa comunitaria o nacional específica que regule la contratación por entidades beneficiarias de Fondos Estructurales, no sujetas a la legislación nacional sobre contratos públicos, será de aplicación lo dispuesto en los artículos 29 y 31 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, su normativa de desarrollo y sus modificaciones posteriores, y en su caso las disposiciones de desarrollo aprobadas por las Comunidades Autónomas.

Medioambiente

Las operaciones cofinanciadas por los Fondos estructurales deben ser coherentes con los principios y objetivos de desarrollo sostenible y de protección y mejora del medio ambiente previstos en los Tratados, así como con los compromisos asumidos por la Unión en el marco de acuerdos internacionales. Asimismo, deben atenerse a la normativa comunitaria en materia de medioambiente.

Igualdad de oportunidades

En relación con la igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación, el artículo 16 del Reglamento (CE) 1083/2006 establece que los Estados miembros y la Comisión velarán por promover la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de las cuestiones de género en las diferentes etapas de la ejecución de los Fondos.

Los Estados miembros y la Comisión tomarán todas las medidas adecuadas para evitar cualquier discriminación basada en sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, minusvalías, edad u orientación sexual en las diferentes etapas de la ejecución de los Fondos y, en especial, en el acceso a ellos.

Asimismo, el artículo 6 del Reglamento 1081/2006 establece que los Estados miembros velarán por que los Programas Operativos incluyan una descripción de la manera en que se favorece la igualdad de género y la igualdad de oportunidades en la preparación, aplicación, seguimiento y evaluación de los programas operativos.

Contribución a la Estrategia Europea por el Empleo

El artículo 2 del Reglamento (CE) 1081/2006 establece, que el FSE contribuirá a ejecutar las prioridades de la Comunidad por lo que respecta al esfuerzo de la cohesión económica y social favoreciendo un alto nivel de empleo y la creación de más y mejores puestos de trabajo. Para ello apoyará las políticas de los Estados miembros destinadas a alcanzar el pleno empleo y la calidad y la productividad en el trabajo, a promover la inclusión social, en particular, el acceso de las personas desfavorecidas al empleo, y a reducir las disparidades nacionales, regionales y locales en materia de empleo.

6. INFORMACIÓN Y PUBLICIDAD DEL PROGRAMA OPERATIVO.

De acuerdo con los artículos 60 y 69 del Reglamento (CE) 1083/2006, el Estado y la Autoridad de Gestión darán a conocer las operaciones y el Programa Operativo objeto de cofinanciación. Dicha información irá dirigida a los ciudadanos de la Unión Europea y a los beneficiarios con la finalidad de destacar el papel desempeñado por la Comunidad y garantizar la transparencia de la ayuda procedente del FSE.

Las funciones que desarrollará la Comunidad Autónoma del País Vasco, en el ámbito de la información y publicidad⁴¹ son las siguientes:

1.- Definir las coordenadas del Órgano o Departamento responsable del Plan de Información y Comunicación.

2.- Elaborará el Plan de Comunicación para el ámbito de la competencia del PO y lo remitirá a la Autoridad de Gestión con antelación suficiente para poder llevar a cabo la tramitación exigida en el artículo 3 del Reglamento (CE) 1828/2006, en los plazos establecidos reglamentariamente. En el Plan se incluirá el contenido mínimo establecido en el artículo 2 del Reglamento 1828/2006.

4.- Llevará a cabo la aplicación del Plan, para lo cual se realizará, conforme al artículo 7 del Reglamento (CE) 1828/2006 al menos las siguientes acciones:

- Una actividad informativa importante centrada en el lanzamiento del P.O.

- Una actividad informativa anual importante, presentando las realizaciones llevadas a cabo del P.O.

Todo ello, sin perjuicio de los acuerdos a los que pueda llegar la Comunidad/Ciudad Autónoma con la Autoridad de Gestión

5.- Velar por el cumplimiento de las responsabilidades y aplicaciones técnicas establecidas en los artículos 8 y 9 del Reglamento (CE) 1828/2006. En el caso de España, se adopta el eslogan “El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro” para aplicar como herramienta publicitaria.

6.- Elaborar y realizar la evaluación de las medidas de información y publicidad para la verificación del grado de visibilidad y concienciación de los programas operativos, así como del papel desempeñado por la UE en los mismos.

7.- Llevar a cabo el seguimiento de todas estas medidas y dar cuenta del mismo al Comité de Seguimiento del PO, considerando el grado de realización del Plan, las medidas emprendidas y los medios empleados. Se aportarán ejemplos de las acciones realizadas y se intentarán aportar casos de buenas prácticas.

8.- Incluir en los Informes Anuales y Final de ejecución del PO los siguientes aspectos: acciones desarrolladas conforme al Plan Comunicación aprobado; medios utilizados para la difusión entre el público de los beneficiarios del FSE; contenido de las modificaciones que se hagan al Plan inicial. En el Informe correspondiente a la anualidad de 2010 y en 2013 se incluirá un capítulo en el que se evalúen los resultados de las medidas llevadas a cabo en términos de visibilidad, concienciación y papel desempeñado por la UE.

Por su parte la Unidad de Gestión de la UAFSE realizará las actuaciones siguientes⁴²:

1.- Garantizar a nivel nacional el cumplimiento de los requisitos de información y publicidad, verificando el desarrollo del plan de comunicación del Programa Operativo. Todo ello sin perjuicio de

⁴¹ Ver sección primera (arts. 2-10) del Reglamento (CE) 1828/2006 de la Comisión de 8 de diciembre de 2006.

⁴² Ver artículos 3 y 7 del Reglamento (CE) 1828/2006.

asegurar el cumplimiento de los requisitos de información y publicidad en lo que respecta a su propio Plan.

2.- Enviar en plazo a la Comisión del Plan de Comunicación anteriormente mencionado.

3.- Mantener izada la bandera de la Comunidad Europea durante una semana a partir del 9 de mayo en su sede.

7. INTERCAMBIO INFORMATIZADO DE DATOS CON LA COMISIÓN.

Los Artículos 66 y 76. 4 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006, y el Artículo 39 y siguientes del Reglamento (CE) 1828/2006 de la Comisión de 8 de diciembre establecen que, todos los intercambios de información financiera y de seguimiento que tengan lugar entre la Comisión y las autoridades y organismos designados por los Estados miembros se llevarán a cabo por medio de un sistema informático establecido por la Comisión que permita la transmisión segura de datos entre la Comisión y el Estado. Todos los intercambios realizados a través del Sistema contendrán una firma electrónica, al desaparecer el soporte en papel.

A tal efecto la Comisión ha establecido el "System for Fund Management in the European Community 2007-2013" (SFC 2007) que incluye la siguiente información de interés para la Comisión y los Estados miembros:

- a) Dotación indicativa anual de cada Fondo por Programa Operativo, en los términos establecidos en el MENR.
- b) Planes de financiación de los distintos Programas Operativos.
- c) Declaraciones de gastos y solicitudes de pagos.
- d) Previsiones de solicitudes de pago en relación con el ejercicio presupuestario en curso y el siguiente.
- e) La sección financiera de los informes anuales y finales de ejecución.

Adicionalmente, se incluye en este sistema toda la información relativa a los Programas Operativos FSE, las Decisiones de la Comisión en relación con las contribuciones de los Fondos, los informes de ejecución, los datos de los participantes en las operaciones cofinanciadas, la descripción de los sistemas de control y gestión, la estrategia y los informes de auditoría, las declaraciones de gasto relativas al cierre parcial, las declaraciones anuales de los importes perdidos, recuperados y pendientes de recuperar y el Plan de Comunicaciones al que se ha hecho referencia en el apartado anterior.

El Estado Español designará a las Unidades de Gestión y de Certificación de la Unidad Administradora del FSE para que realicen el intercambio de datos de los Programas Operativos del FSE, lo que llevará a cabo a través del sistema establecido por la Comisión, vía web service desde la aplicación de gestión de las ayudas del Fondo Social Europeo para el período 2007-2013, denominada "FSE 2007".

CAPÍTULO V: PLAN DE FINANCIACIÓN

Tabla 1: Plan de financiación de los compromisos anuales del PO

Objetivo: Competitividad regional y empleo

Año por fuente de financiación y tipo de ayuda	Total financiación FSE (1+2)	Financiación FSE en regiones sin ayuda Transitoria (1)	Financiación FSE en regiones con ayuda Transitoria (2)
2007	8.219.325	8.219.325	
2008	8.383.711	8.383.711	
2009	8.551.385	8.551.385	
2010	8.722.413	8.722.413	
2011	8.896.861	8.896.861	
2012	9.074.799	9.074.799	
2013	9.256.294	9.256.294	
TOTAL	61.104.788	61.104.788	

Tabla 2: Plan de financiación de los ejes prioritarios del PO

Objetivo: Competitividad regional y empleo

Eje prioritario por fuente de financiación (1)	Financiación FSE (a)	Cofinanciación Nacional (b) = (c) + (d)	Desglose indicativo de la cofinanciación nacional		Financiación total (e) = (a) + (b)	Tasa de financiación (f) = (a)/(e) (2)
			Financiación Pública Nacional (c)	Financiación Privada (d)		
Eje1	22.159.000	22.159.000	22.159.000		44.318.000	50%
Eje2	38.706.000	38.706.000	38.624.580	81.420	77.412.000	50%
Eje3						
Eje4						
Eje5	239.788	239.788	239.788		479.576	50%
TOTAL	61.104.788	61.104.788	61.023.368	81.420	122.209.576	

Tabla 3: Plan de financiación indicativo de los PO Plurirregionales en el País Vasco

OBJ	T. AY	REGION	DOTACIÓN FSE INDICATIVA DE P.O. PLURIRREGIONALES			
			TOTAL F.S.E	PO Adaptabilidad y Empleo	PO Lucha contra la discriminación	PO Asistencia Técnica
2	NT	PAIS VASCO	91.298.071	83.889.167	6.759.084	649.820

CAPÍTULO VI: EVALUACIÓN EX ANTE Y PLAN DE EVALUACIÓN

La elaboración de los Programas Operativos FSE de las regiones “Competitividad” y “Phasing-In” de España se enmarca dentro del trabajo de programación definido por el art. 32 del Reglamento General 1083/2006 por el que se define que:

Las intervenciones de los Fondos en los Estados miembros adoptarán la forma de programas operativos encuadrados en el marco estratégico nacional de referencia. Cada programa operativo cubrirá el período comprendido entre el 1 de enero de 2007 y el 31 de diciembre de 2013. Cada programa operativo se referirá únicamente a uno de los tres objetivos que se mencionan en el artículo 3, salvo que la Comisión y el Estado miembro acuerden lo contrario.

Asimismo, y conforme a dicho reglamento general (Art. 47), se realizará una evaluación ex -ante de los programas operativos con el objetivo de optimizar la asignación de los recursos presupuestarios asignados a los programas, mejorando con ello la calidad de la programación.

No obstante, y de acuerdo al principio de proporcionalidad (Art. 48.2):

Por lo que respecta al objetivo de «competitividad regional y empleo», efectuarán una evaluación ex ante que abarque todos los programas operativos, o una evaluación en relación con cada Fondo, cada prioridad o cada programa operativo.

Por ello, la evaluación ex -ante realizada por Red2Red Consultores ha tenido como ámbito de análisis el conjunto de los 11 programas operativos FSE de las regiones competitividad regional y empleo. No obstante, este informe individual está referido únicamente a la CCAA de País Vasco y a las conclusiones que de dicha evaluación conjunta es posible extraer para la región:

- La programación regional FSE del País Vasco durante el periodo 2000-2006 presentaba una cierta especialización programática centrada en acciones de inserción y reinserción ocupacional de los desempleados.
- La puesta en marcha de la programación regional vinculada a las actuaciones del FSE en las 11 regiones competitividad supuso durante el periodo 2000–2004, es decir el periodo analizado por la Actualización de la Evaluación Intermedia (AEI), alcanzar más de 4,5 millones de personas beneficiarias durante los primeros cinco años, de las cuales 667.000 eran de la CCAA del País Vasco.
- Las actuaciones regionales cofinanciadas por el FSE en el País Vasco no presentaban ningún problema de eficacia financiera, aunque si ciertos riesgos de solapamiento con los PO Plurirregionales.
- El PO FSE 2007-2013 del País Vasco cuenta con un diagnóstico de situación completo, basado en fuentes oficiales, recogiendo los últimos datos disponibles. Asimismo, se analizan los

principales ámbitos de actuación de la futura programación FSE (excepto el de Formación Ocupacional), sintetizándolos en una matriz DAFO.

En relación a los principales indicadores de referencia, el País Vasco presenta la siguiente situación con respecto a España:

	% Población 25-64 asistente a cursos de formación permanente	Tasa empleo (16-64 años)	Tasa de paro	Tasa de empleo femenino (16-64 años)	% Población extranjera	Tasa de abandono escolar temprano
País Vasco	▲	▲	▼	▲	▼	▼

▲ Por encima de la media; ● En la media; ▼ Por debajo de la media

- ☐ El Programa ha definido una estrategia y objetivos particulares vinculados, en gran medida, al diagnóstico realizado, habiéndose concentrado las actuaciones del programa en los ejes 2 y 1. Dicha estrategia define la complementariedad con otros fondos comunitarios, principalmente con los programas plurirregionales de FSE y con los fondos FEDER, FEADER y FEP.
- ☐ Los objetivos definidos en el programa son coherentes con las prioridades (categorías de gasto) del mismo, destacando principalmente la concentración de las actuaciones sobre el colectivo de personas con discapacidad y otros colectivos en riesgo de exclusión debido a las bajas tasas de empleo que afrontan estos colectivos en la región.
- ☐ Se confirma también la coherencia externa del programa, medida por su conformidad con las principales directrices en materia de empleo comunitarias y nacionales: la Estrategia de Lisboa y Gotemburgo, la Estrategia Europea para el Empleo, las Directrices Integradas para el Crecimiento y el Empleo (directrices 17, 18, 19, 20 y 21), el Programa Nacional de Reformas y el Marco Estratégico Nacional de Referencia.
- ☐ El gasto programado se concentra, en gran medida, en las actuaciones que han sido catalogadas como prioritarias para la resolución de las necesidades que ha de afrontar el País Vasco en los ámbitos de actuación del Fondo Social Europeo, con lo que el programa resulta coherente desde el punto de vista financiero.

No obstante, es necesario detallar que un gran porcentaje de las actuaciones que el FSE cofinanciará en la región no se encuentran incluidas dentro del programa operativo regional, dado que estas se llevarán a cabo dentro de los programas operativos plurirregionales de "Adaptabilidad y Empleo" y de "Lucha Contra la Discriminación".

Esta situación genera algunos riesgos de solapamiento dado que se han programado actuaciones dentro de una misma categoría de gasto, tanto en el programa operativo regional como en los programas plurirregionales. No obstante, la coexistencia de estos programas no tiene por que generar problemas, ya que las deficiencias podrían ocasionarse sólo si existe un "doble gasto ejecutado" con un mismo fin y un mismo beneficiario objetivo, lo que haría disminuir la eficiencia de las actuaciones por una posible falta de coordinación entre los distintos gestores.

- ☐ No se prevén riesgos de ejecución financiera.
- ☐ La atención de las prioridades horizontales de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y de respeto y cuidado del medio ambiente, se ha garantizado:
 - Desagregando por sexo los datos aportados, con acciones específicas dirigidas a reducir las desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo; con acciones de corte transversal que favorecen la igualdad de oportunidades; con representación femenina en los diferentes momentos de la programación; y con la

coherencia de las acciones planteadas con los objetivos prioritarios del Plan de Trabajo para la Igualdad 2006-2010 de la Comisión Europea.

- Con la inclusión de un módulo medioambiental en las acciones formativas; con la realización de acciones de sensibilización y difusión relacionadas con el mercado que promuevan sistemas sostenibles de gestión empresarial y con la colaboración en la programación de la Red de Autoridades Ambientales.
- Del análisis del sistema de seguimiento, se ha podido constatar que existe un conjunto de indicadores estratégicos destinados a permitir la evaluabilidad del programa de manera sencilla durante su ejecución, un conjunto más amplio de indicadores operativos para el seguimiento del programa y la definición de un plan de evaluación para el programa operativo, que permita analizar los resultados obtenidos como consecuencia de su ejecución. Asimismo, se han establecido metas estratégicas (año 2010) y metas operativas (años 2010 y 2013), y cuando ha sido posible se han desagregado entre hombres y mujeres.
- Del mismo modo, el programa incluye el detalle de las instituciones y procedimientos que van a permitir la ejecución del programa, su gestión, seguimiento y control, la publicidad y difusión, el intercambio de información entre las autoridades competentes (programación, pago, certificación, gestión) y el sistema de verificación de los sistemas y procedimientos.
- Finalmente, y respecto al valor añadido comunitario, la evaluación ex-ante concluye que el programa tendrá una incidencia escasa en términos financieros, aunque contribuirá de manera importante a la cohesión económica y social, y a continuar extendiendo la metodología de trabajo vinculada a los Fondos Estructurales al resto de las actuaciones de la Administración, como puede ser la programación estratégica de actuaciones, la definición de sistemas de seguimiento y evaluación o la creación de partenariados.

Las conclusiones de la evaluación ex-ante han sido tenidas en cuenta en la redacción de la versión final del Programa Operativo, especialmente en lo que se refiere a la mayor atención prestada a justificar la existencia de complementariedad con los programas operativos plurirregionales.

ANEXOS

ÍNDICE DE CUADROS Y GRAFICOS

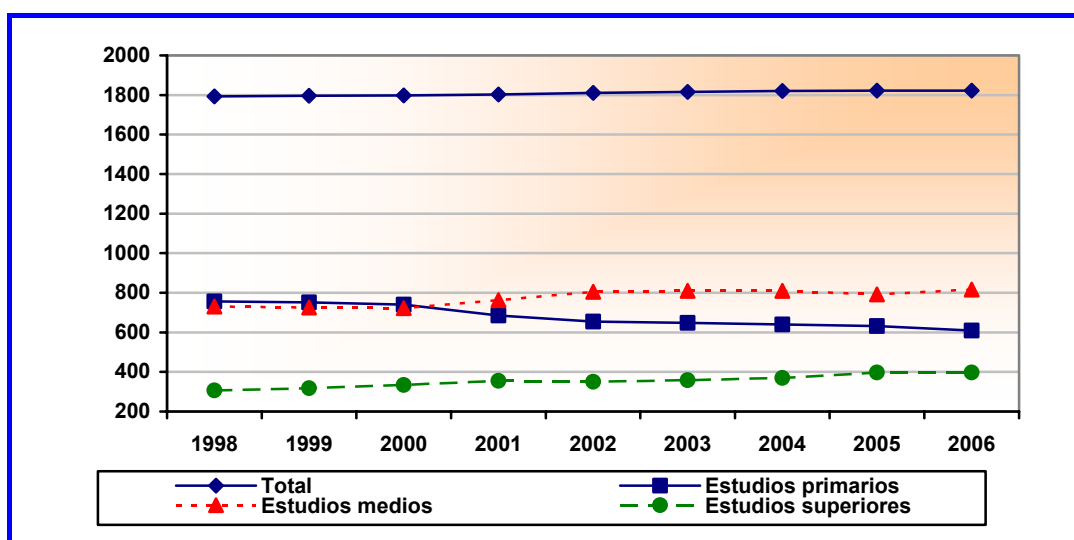
- Cuadro 1 Población ocupada de la CAPV según sexo y sector económico (2006)
- Gráfico 1 Población potencialmente activa de la CAPV según el nivel de instrucción (en miles), 1998-2006
- Cuadro 2 Tasa de actividad de la población de 16 y más años según el sexo y la edad (%), 1998-2006
- Cuadro 3 Tasas de paro según el sexo y la edad (%), 1998-2006
- Cuadro 4 Evolución de la población ocupada por sexo y edad (en miles), 1998-2006
- Gráfico 2 Proporción de la población ocupada de la CAPV, por sectores económicos y sexo (%), 2006
- Gráfico 3 Evolución de la población parada por sexo y edad (en miles), 1998-2006
- Gráfico 4 Evolución de diversos colectivos de personas en paro. CAPV, 1998-2006
- Gráfico 5 Tasas de inactividad sexo, 2006
- Gráfico 6 Tasas de inactividad por edad, 2006
- Gráfico 7 Tasas de inactividad por niveles de instrucción, 2006
- Gráfico 8 Población ocupada asalariada por tipo de contrato, según edad y sexo, CAPV 2006
- Cuadro 5 Presencia en los puestos de decisión según sexo y edad
- Gráfico 9 Población asalariada con salario neto inferior a 1.200 euros al mes, según sexo y edad
- Cuadro 6 Evolución de la posición en la empresa (promoción) según sexo y edad
- Gráfico 10 Tasas de actividad y paro, por Territorios Históricos (%), 1998-2006
- Gráfico 11 Tasas de actividad y paro, CAPV vs Estado 2006
- Gráfico 12 Tasas de actividad, empleo y paro, CAPV vs UE-25, 2006
- Gráfico 13 Extranjeros con tarjeta de autorización de residencia en vigor (1998-2005)
- Gráfico 14 Extranjeros con tarjeta de autorización de residencia en vigor, según sexo (2005)
- Cuadro 7 Extranjeros en situación de paro registrado total (diciembre 2005)
- Cuadro 8 Demandantes de empleo extranjeros activos en Lanbide (4º trimestre 2005)
- Cuadro 9 Media de horas empleadas en trabajos "no remunerados", 2003

Cuadro 1 Población ocupada de la CAPV según sexo y sector económico (2006)

	Total		Hombres			Mujeres		
	Miles	% Vert.	Miles	% Vert.	% Hor.	Miles	% Vert.	% Hor.
Total	954,3	100,0	550,0	100,0	57,6	404,3	100,0	42,4
Agricultura	12,6	1,3	9,7	1,8	77,0	2,9	0,7	23,0
Industria	244,5	25,6	193,9	35,3	79,3	50,6	12,5	20,7
Construcción	80,8	8,5	74,1	13,5	91,7	6,7	1,7	8,3
Servicios	616,4	64,6	272,3	49,5	44,2	344,1	85,1	55,8

Fuente: Eustat, Encuesta de Población en Relación con la Actividad (PRA).

Gráfico 1 Población potencialmente activa de la CAPV según el nivel de instrucción (en miles), 1998-2006.



Fuente: EUSTAT. Encuesta de Población en Relación con la Actividad

Cuadro 2 Tasa de actividad de la población de 16 y más años según el sexo y la edad (%), 1998-2006

	Total	Sexo		Edad		
		Varones	Mujeres	16 a 24 años	25 a 44 años	45 ó más años
1998	53,2	65,7	41,4	40,7	85,8	32,1
1999	54,0	65,8	42,8	43,7	86,6	31,9
2000	53,5	65,9	41,7	44,0	85,8	31,6
2001	53,6	65,7	42,2	40,0	85,8	32,8
2002	54,3	66,1	43,1	40,5	85,6	34,2
2003	55,1	66,2	44,6	40,6	86,5	35,1
2004	55,4	65,8	45,5	40,7	86,5	35,7
2005	54,8	65,3	44,9	37,7	85,1	36,4
2006	54,6	64,4	45,2	34,9	85,3	36,6

Fuente: EUSTAT. Encuesta de Población en Relación con la Actividad.

Cuadro 3 Tasas de paro según el sexo y la edad (%), 1998-2006

	Total	Sexo		Edad		
		Varones	Mujeres	16 a 24 años	25 a 44 años	45 ó más años
1998	17,8	12,0	26,5	36,8	18,2	8,7
1999	15,5	10,6	22,7	32,6	16,1	6,8
2000	13,7	9,5	19,9	29,6	13,9	6,6
2001	11,1	7,5	16,5	25,5	11,1	6,3
2002	8,3	5,7	12,1	19,5	8,6	4,3
2003	8,6	6,5	11,5	22,2	9,2	3,6
2004	7,8	6,5	9,6	20,5	8,1	3,9
2005	5,7	4,7	7,0	13,5	6,4	2,9
2006	4,1	3,7	4,5	8,2	4,7	2,2

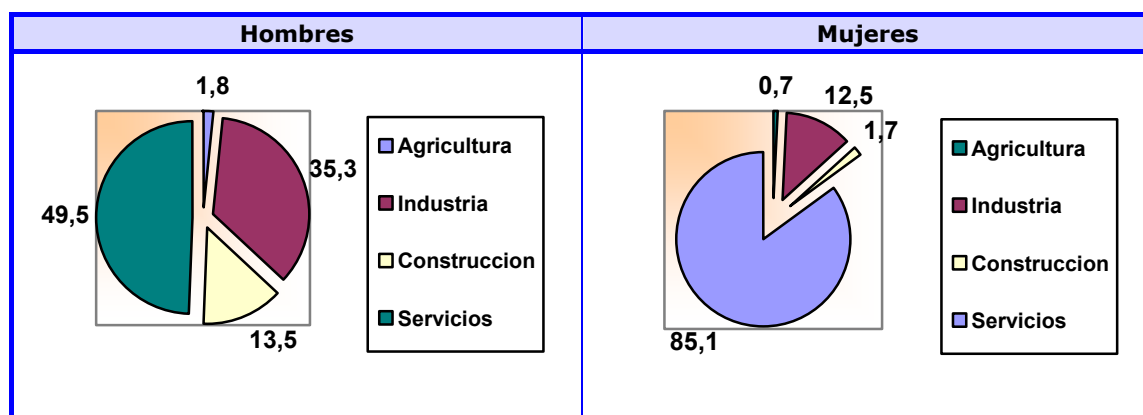
Fuente: EUSTAT. Encuesta de Población en Relación con la Actividad.

Cuadro 4 Evolución de la población ocupada por sexo y edad (en miles), 1998-2006

	Total	Sexo		Edad		
		Varones	Mujeres	16 a 24 años	25 a 44 años	45 ó más años
1998	784,6	504,2	280,4	73,5	462,0	249,2
1999	818,9	513,9	305,0	80,5	483,1	255,4
2000	830,2	521,4	308,9	81,2	491,6	257,5
2001	859,0	532,8	326,2	73,2	514,1	271,7
2002	901,6	550,0	351,6	76,5	530,9	294,2
2003	914,5	546,8	367,7	70,3	535,4	308,7
2004	929,1	544,0	385,1	68,4	543,1	317,7
2005	941,2	550,3	390,9	64,7	543,2	333,4
2006	954,2	549,9	404,3	60,6	551,1	342,4

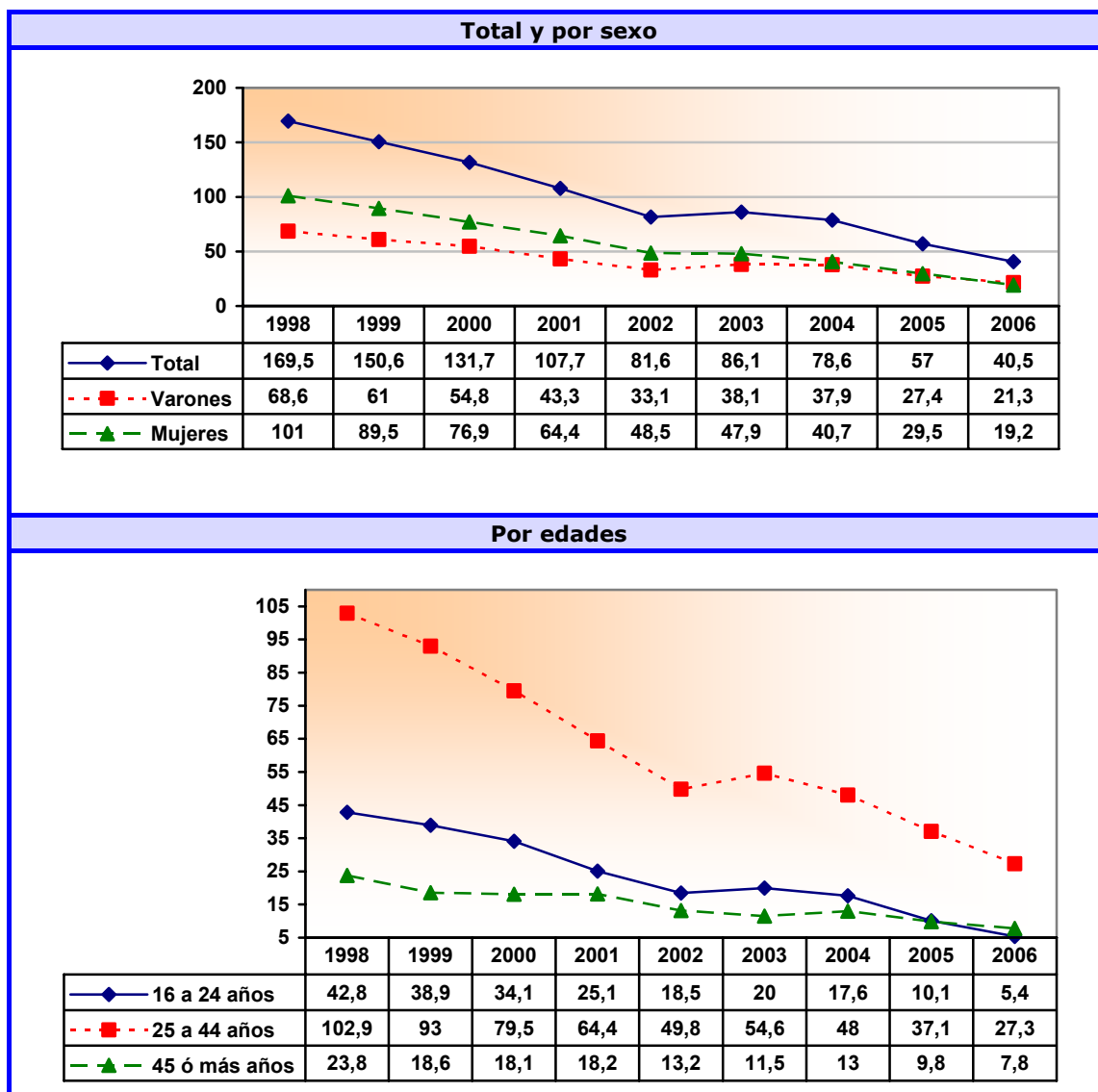
Fuente: EUSTAT. Encuesta de Población en Relación con la Actividad.

Gráfico 2 Proporción de la población ocupada de la CAPV, por sectores económicos y sexo (%), 2006



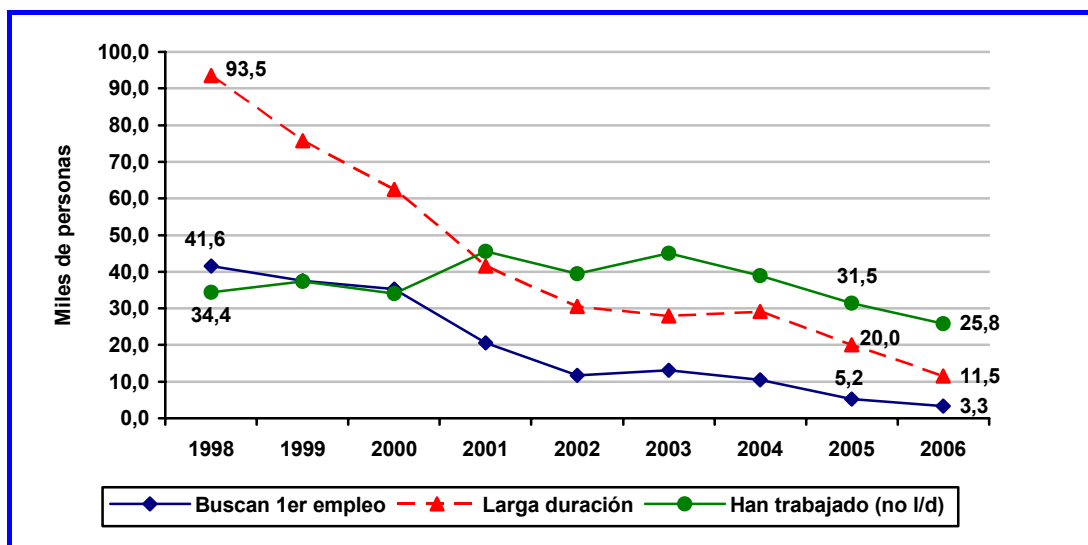
Fuente: EUSTAT, Encuesta de la Población en Relación con la Actividad (PRA)

Gráfico 3 Evolución de la población parada por sexo y edad (en miles), 1998-2006



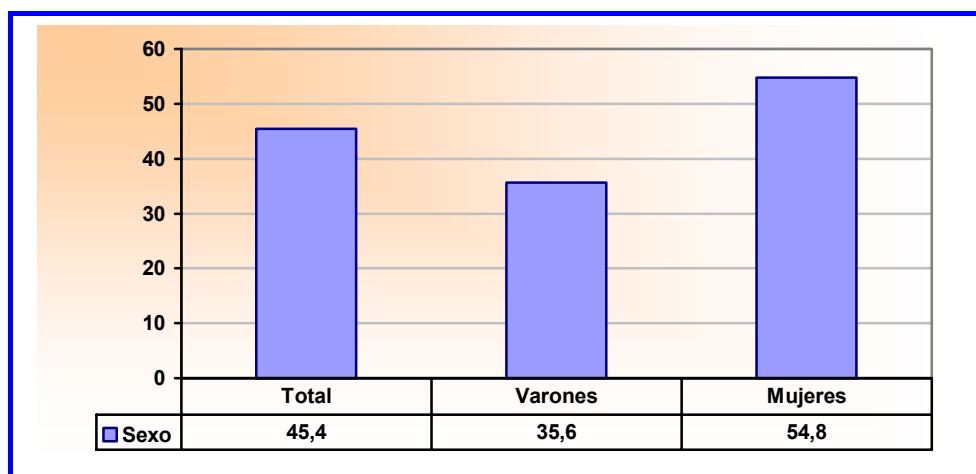
Fuente: EUSTAT, Encuesta de la Población en Relación con la Actividad (PRA)

Gráfico 4 Evolución de diversos colectivos de personas en paro. CAPV, 1998-2006



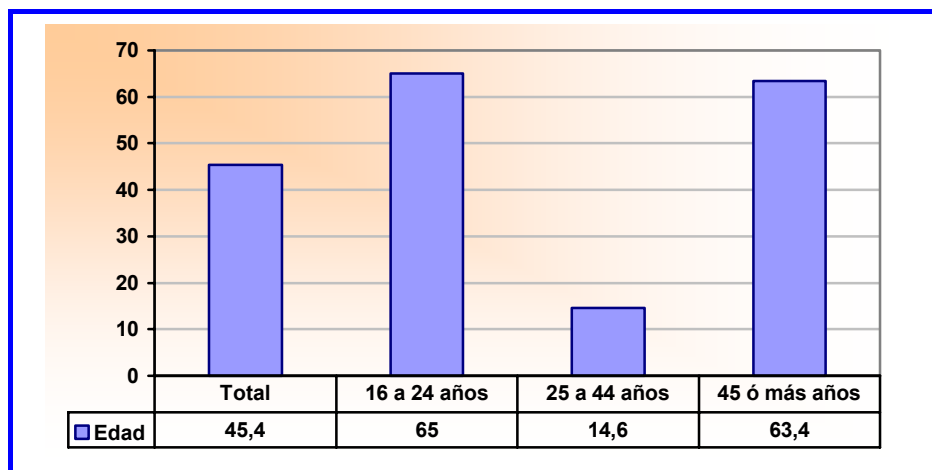
Fuente: EUSTAT, Encuesta de Población en Relación con la Actividad (PRA)

Gráfico 5 Tasas de inactividad sexo, 2006



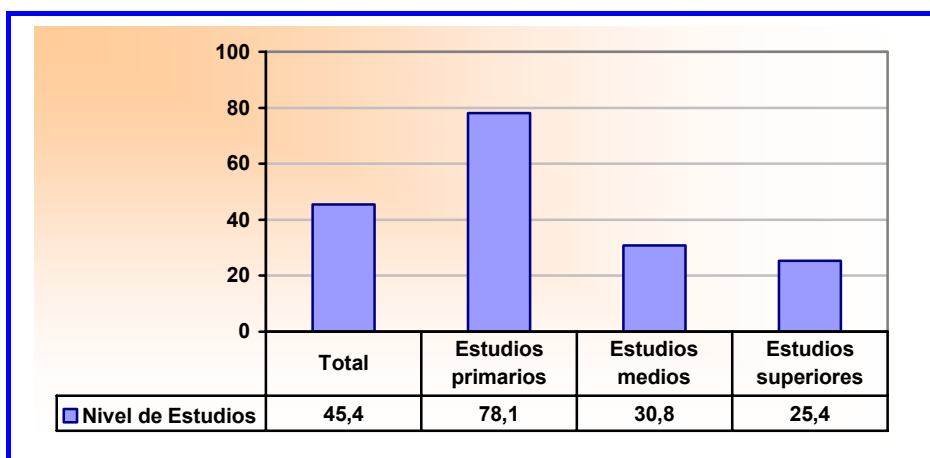
Fuente: EUSTAT: Encuesta de Población en Relación con la Actividad

Gráfico 6 Tasas de inactividad por edad, 2006



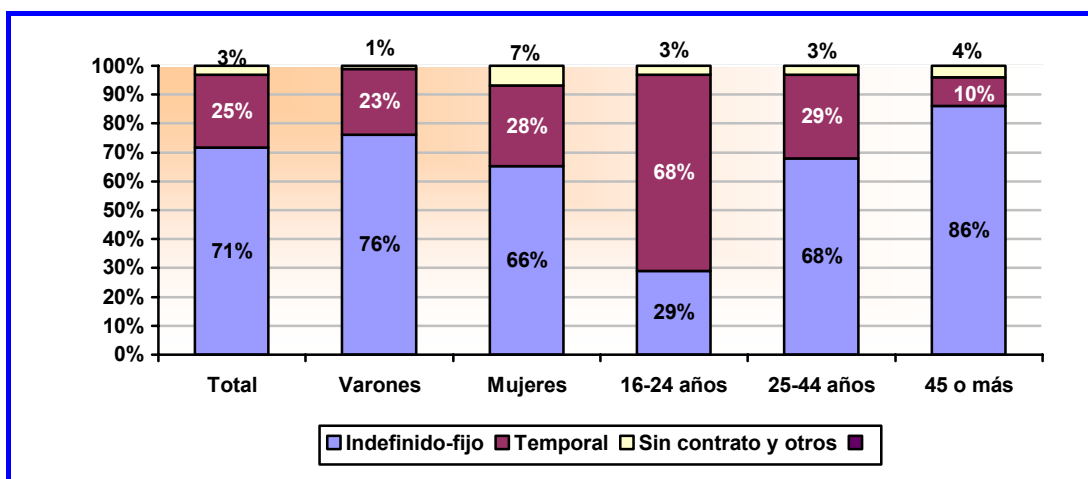
Fuente: EUSTAT: Encuesta de Población en Relación con la Actividad

Gráfico 7 Tasas de inactividad por niveles de instrucción, 2006



Fuente: EUSTAT: Encuesta de Población en Relación con la Actividad

Gráfico 8 Población ocupada asalariada por tipo de contrato, según edad y sexo, CAPV 2006



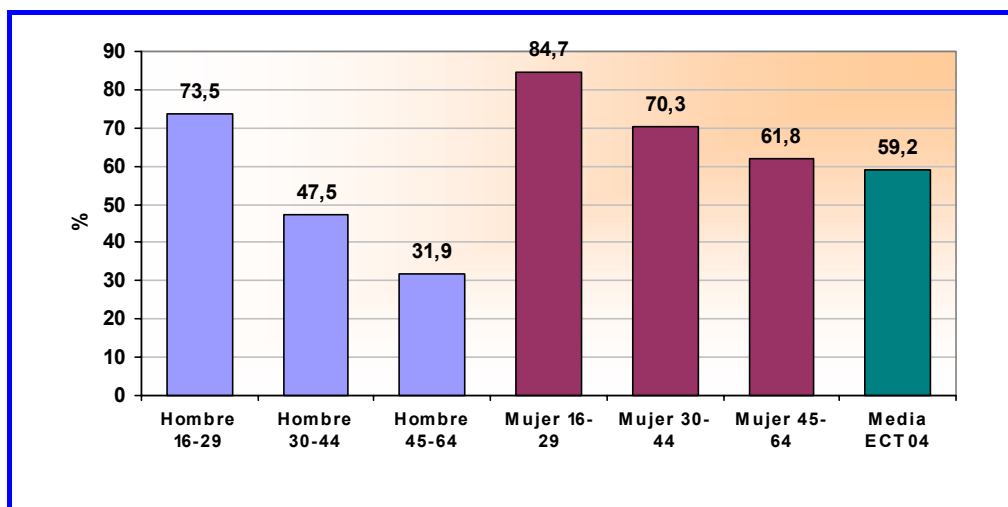
Fuente: Eustat, Encuesta de la Población en Relación con la Actividad (PRA)

Cuadro 5 Presencia en los puestos de decisión según sexo y edad

Tipo de profesión	Total	Hombre 16-29	Hombre 30-44	Hombre 45-64	Mujer 16-29	Mujer 30-44	Mujer 45-64
Directivos y mandos	4,3	2,2	7,1	8,8	0,4	1,9	1,9
Técnicos profesionales	19,0	16,8	15,3	12,2	31,3	23,2	20,2
Resto	76,7	81	77,6	79	68,3	74,9	77,9
TOTAL ECT04	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta de Condiciones de Trabajo 2004.

Gráfico 9 Población asalariada con salario neto inferior a 1.200 euros al mes, según sexo y edad



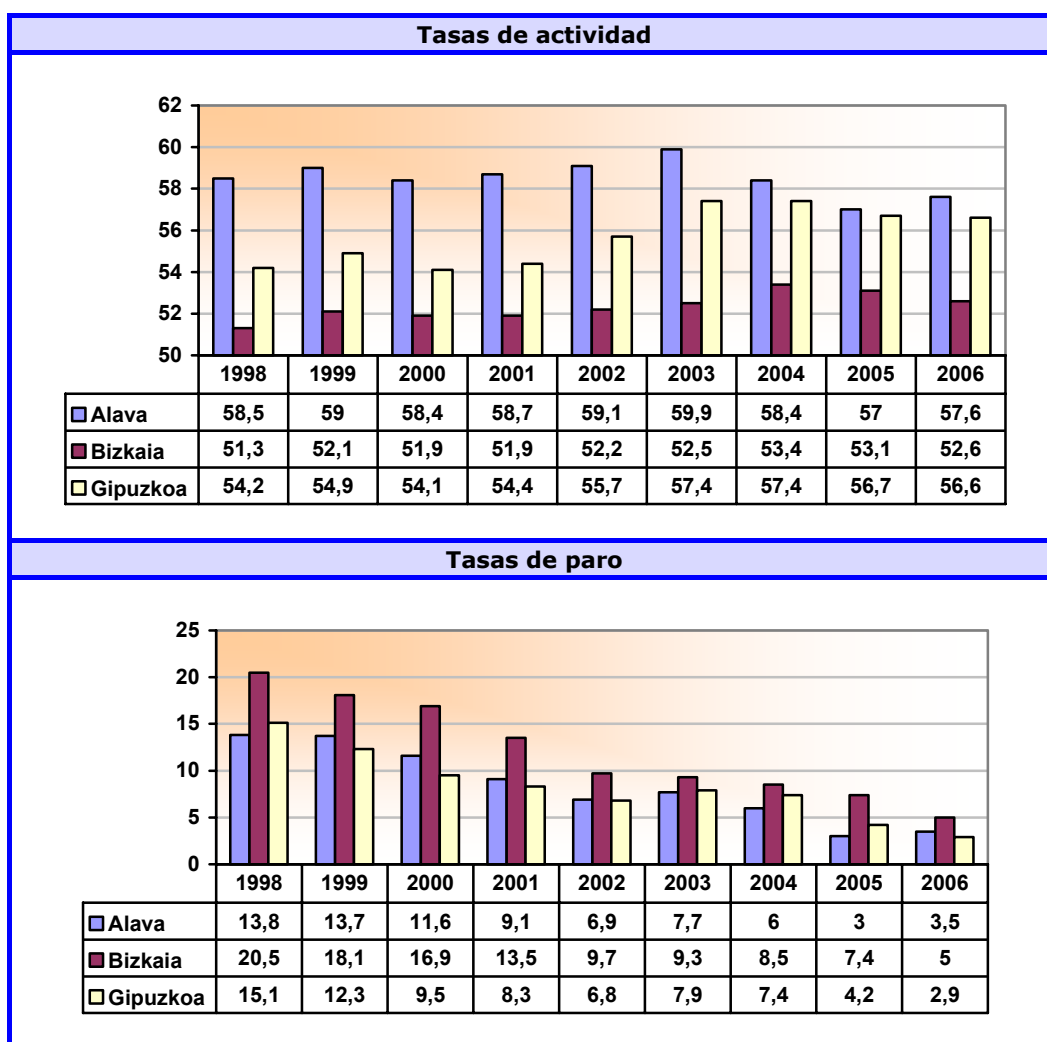
Fuente: Encuesta de Condiciones de Trabajo 2004.

Cuadro 6 Evolución de la posición en la empresa (promoción) según sexo y edad

	Ha promocionado	Más responsabilidad sin mejora retributiva	Misma situación	Pérdida de posición
Hombre 16-29	21,7	11,5	66,8	0,0
Hombre 30-44	30,7	7,8	61,0	0,4
Hombre 45-64	42,3	6,0	49,6	2,1
Mujer 16-29	17,9	10,8	71,0	0,2
Mujer 30-44	21,0	7,2	69,8	2,0
Mujer 45-64	22,0	5,7	70,5	1,6
TOTAL ECT04	27,4	8,0	63,5	1,1

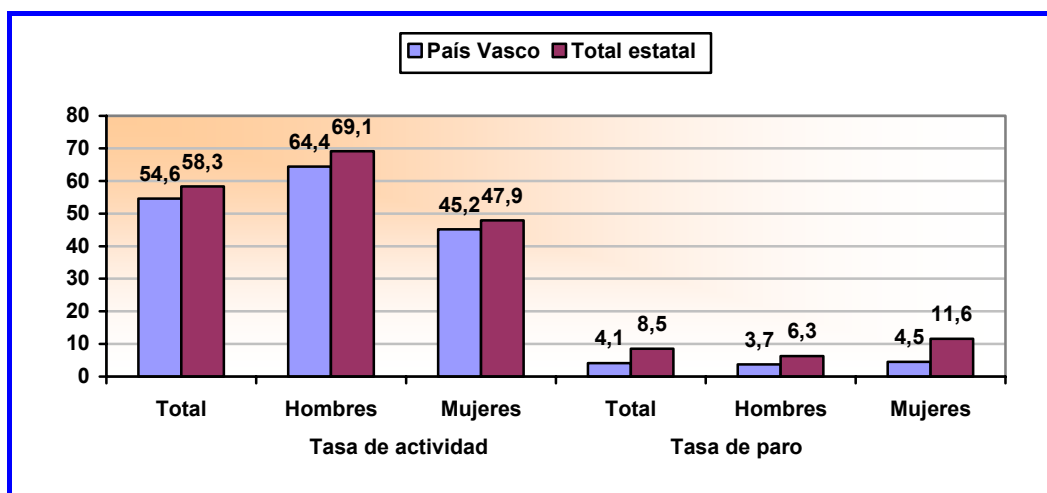
Fuente: Encuesta de Condiciones de Trabajo 2004.

Gráfico 10 Tasas de actividad y paro, por Territorios Históricos (%), 1998-2006



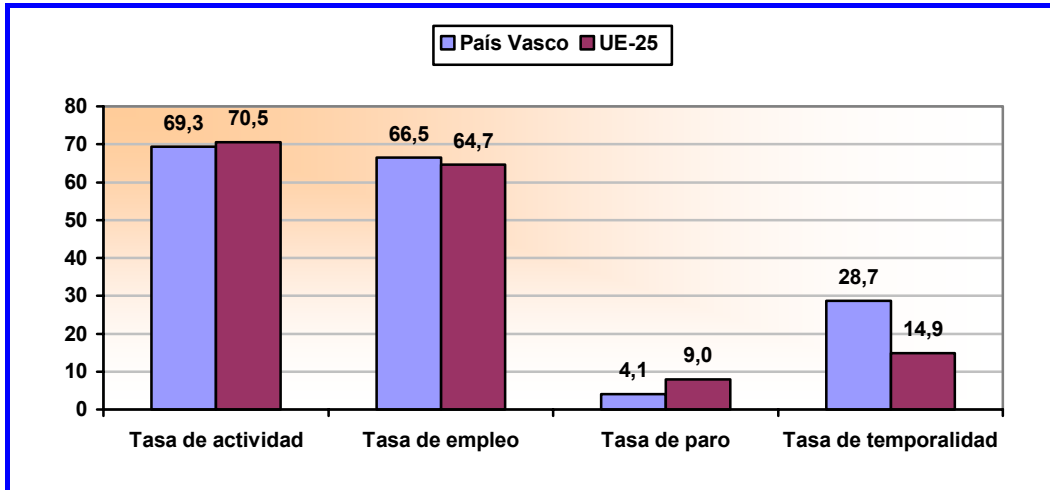
Fuente: EUSTAT. Encuesta de Población en Relación con la Actividad (PRA)

Gráfico 11 Tasas de actividad y paro, CAPV vs Estado 2006



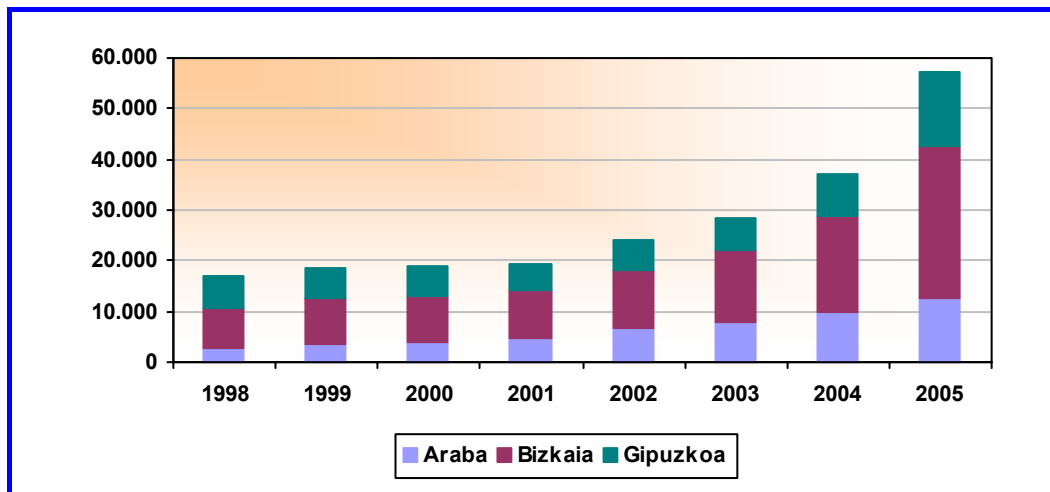
Fuentes: EUROSTAT: EFT 2005; INE: EPA 2006; EUSTAT: PRA, 2006.

Gráfico 12 Tasas de actividad, empleo y paro, CAPV vs UE-25, 2006



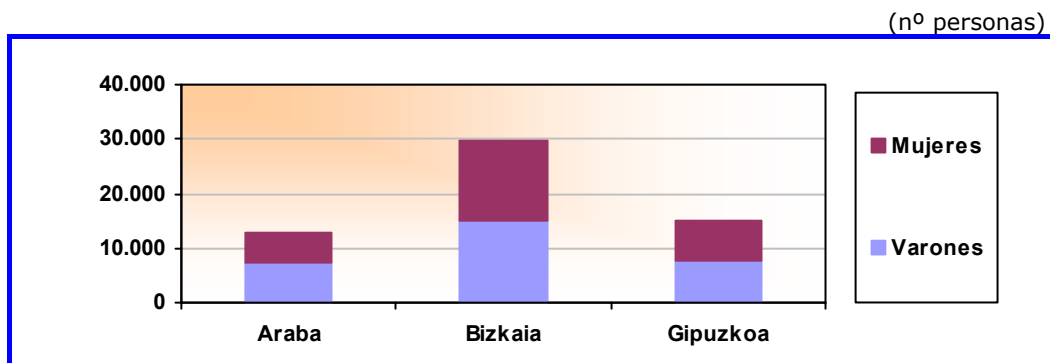
Fuentes: EUROSTAT: EFT 2005; INE: EPA 2006; EUSTAT: PRA, 2006

Gráfico 13 Extranjeros con tarjeta de autorización de residencia en vigor (1998-2005)



Fuente: Ministerio de Interior. Observatorio Permanente de la Inmigración.

Gráfico 14 Extranjeros con tarjeta de autorización de residencia en vigor, según sexo (2005)



Fuente: Ministerio de Interior. Observatorio Permanente de la Inmigración.

Cuadro 7 Extranjeros en situación de paro registrado total (diciembre 2005)

	Extranjeros	% Total parados
Álava	824	7,4
Gipuzkoa	1.252	5,1
Bizkaia	1.848	3,9
Total CAPV	3.924	4,7
Total España	153.480	7,3

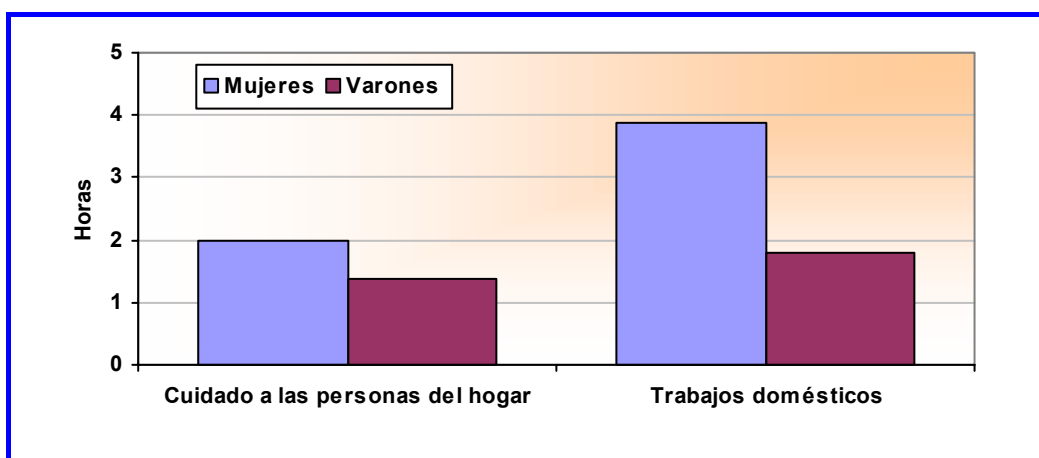
Fuente: INEM.

Cuadro 8 Demandantes de empleo extranjeros activos en Lanbide (4º trimestre 2005)

	Hombres	Mujeres	Total	
			Nº	%
Unión Europea	599	468	1.067	9,2
Otros Europa	379	362	741	6,4
Asia	168	36	204	1,8
Africa Norte	1.651	319	1.970	17,0
Africa Subsahariana	1.740	537	2.277	19,6
Latinoamérica	1.941	3.361	5.302	45,7
Estados Unidos, Oceanía,..	22	13	35	0,3
Total	6.500	5.096	11.596	100,0

Fuente: Lanbide.

Cuadro 9 Media de horas empleadas en trabajos "no remunerados", 2003



Fuente: Eustat. Encuesta de Presupuestos de Tiempo.

ANEXO II: TABLA RESUMEN DEL PROGRAMA OPERATIVO

Eje 1	Tema prioritario	Indicadores de resultado	Objetivo 2013	Descripción indicativa de la tipología de operaciones *	Indicadores de realización física	Objetivo 2013		
1. Promover la cultura del emprendizaje y apoyar la creación, puesta en marcha y consolidación de proyectos	62	Nº de empresas creadas por hombres y por mujeres	4.780	<ul style="list-style-type: none"> - Acciones formativas. - Ayudas al autoempleo. - Ayudas a la economía social - Servicios o centros de información, orientación y asesoramiento - Campañas de difusión y sensibilización - Jornadas o seminarios - Estudios, investigaciones o evaluaciones - Actividades de gestión, seguimiento o control 	Nº de personas participantes, hombres	9.959		
		Nº de empresas que han puesto en marcha planes empresariales/herramientas para los que han recibido asistencia	2.203		Nº de personas participantes, mujeres	13.169		
					Nº de empresas beneficiadas	2.955		
					Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental (*)	3.160		
						Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	650	
	2. Creación y difusión de formas innovadoras de organización laboral que sean más productivas	63			1.685	<ul style="list-style-type: none"> - Acciones formativas. - Ayudas al autoempleo. - Servicios o centros de información, orientación y asesoramiento - Campañas de difusión y sensibilización - Jornadas o seminarios - Estudios, investigaciones o evaluaciones - Actividades de gestión, seguimiento o control 	Nº de personas participantes, hombres	6.452
			Nº de hombres con contrato temporal o por cuenta propia, que se han beneficiado de contratos fijos		110		Nº de personas participantes, mujeres	6.948
							Nº de empresas beneficiadas	10.172
				Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental (*)	1.950			
3. Mejora de la calidad del empleo de las mujeres	63	Nº de empresas que han implementado sistemas para la modernización de la gestión	8.146	<ul style="list-style-type: none"> - Actividades de gestión, seguimiento o control 	Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente		126	

(*) En principio, todas las personas que participan en acciones de formación realizan el módulo de sensibilización medioambiental. No obstante, se exime de volverlo a realizar a todas aquellas personas que acreditan su realización previa

Nota: La tipología de operaciones es orientativa, no exhaustiva. Tiene un carácter meramente informativo y en caso de discrepancia prevalece el texto del Programa Operativo .

Eje 2	Tema prioritario	Indicadores de resultado	Objetivo 2013	Descripción indicativa de la tipología de operaciones *	Indicadores de realización física	Objetivo 2013	
1. Mejorar la empleabilidad de las personas desempleadas. 2. Incrementar las posibilidades de inserción de las personas inmigrantes en el sector rural y litoral 3. Proponer oportunidades de integración social y laboral a las personas con discapacidad	66	Nº de personas en situación de desempleo, que han sido beneficiarias de medidas activas de inserción laboral, que accedieron a un contrato de trabajo, hombres	32.000	<ul style="list-style-type: none"> - Itinerarios integrados de inserción. - Acciones formativas - Servicios o centros de información, orientación y asesoramiento - Campañas de difusión y sensibilización - Jornadas o seminarios - Estudios, investigaciones o evaluaciones - Modernización de los servicios de empleo y formación - Actividades de gestión, seguimiento o control 	Nº de personas participantes, hombres	58.958	
		Nº de personas en situación de desempleo, que han sido beneficiarias de medidas activas de inserción laboral, que accedieron a un contrato de trabajo, mujeres	40.025		Nº de personas participantes, mujeres	70.395	
		Nº de empresas creadas por hombres y por mujeres	25		Nº de empresas beneficiadas	0	
					Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	(ver Nota)	
			Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente				
	70			1.700	<ul style="list-style-type: none"> - Acciones formativas. - Servicios o centros de información, orientación y asesoramiento - Campañas de difusión y sensibilización - Jornadas o seminarios - Estudios, investigaciones o evaluaciones - Actividades de gestión, seguimiento o control 	Nº de personas participantes, hombres	14.004
						Nº de personas participantes, mujeres	1.556
						Nº de empresas beneficiadas	2.430
						Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental (*)	1.570
						Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	0
	71		Nº de personas discapacitadas contratadas, hombres	567	<ul style="list-style-type: none"> - Itinerarios integrados de inserción. - Acciones formativas - Becas - Servicios o centros de información, orientación y asesoramiento - Tutoría y acompañamiento al empleo con apoyo/protegido - Campañas de difusión y sensibilización - Jornadas o seminarios - Estudios, investigaciones o evaluaciones - Actividades de gestión, seguimiento o control 	Nº de personas participantes, hombres	4.074
			Nº de personas discapacitadas contratadas, mujeres	565		Nº de personas participantes, mujeres	7.616
			Nº de de personas en riesgo de exclusión contratadas, hombres	1.679		Nº de empresas beneficiadas	522
			Nº de de personas en riesgo de exclusión contratadas, mujeres	3.906		Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental (*)	4.236
						Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	12

Nota: En el tema prioritario 66 no se han planificado acciones de formación ocupacional por complementariedad con el Servicio Público Estatal de Empleo. Sólo se incluyen los servicios de Orientación. Por lo tanto, al no haber acciones de formación, no procede el indicador de formación en medio ambiente

Nota: La tipología de operaciones es orientativa, no exhaustiva. Tiene un carácter meramente informativo y en caso de discrepancia prevalece el texto del PO.