



ESTRATEGIA VASCA DE EMPLEO 2020

UNA REFLEXIÓN COMPARTIDA SOBRE
EL FUTURO DEL EMPLEO EN EUSKADI

Evaluación de la puesta en marcha y primera fase de implementación de la Estrategia Vasca de Empleo 2020

Julio 2018

Índice de contenidos

APARTADO	PÁGINA
1) Contexto	3
2) Elementos fundamentales de la Estrategia Vasca de Empleo 2020	5
3) Metodología de seguimiento utilizada	17
4) Resultados de la puesta en marcha e implementación de las directrices	20
4.1 Resultados de evaluación cualitativa sobre el avance en las directrices	21
4.2 Perspectiva de género	42
4.3 Indicadores de contexto, actuación e impacto	45
5) Modelo de gobernanza del despliegue de la Estrategia Vasca de Empleo 2020	52
6) Conclusiones generales	54
Anexos:	57
A.1 Relación de los agentes participantes en la evaluación	58
A.2 Detalle de las Directrices con un grado de avance bajo	60



1. Contexto



Introducción

En el seno de la Mesa de Diálogo Social Tripartito de Euskadi se acordó en enero de 2015 la necesidad de reflexionar y diseñar una nueva Estrategia Vasca de Empleo, una vez finalizada la vigencia de la anterior y culminado el proceso de transferencia de las políticas activas de empleo. En el referido acuerdo se plasmaron unas bases compartidas para dar inicio al proceso de reflexión, entre las cuales cabe mencionar: un modelo de crecimiento inteligente, sostenible e inclusivo; el horizonte temporal de 2020 coincidente con la Estrategia Europea 2020 y con la reflexión estratégica de innovación y especialización inteligente (RIS3), a través de la cual Euskadi ha definido sus sectores prioritarios y vectores de desarrollo económico; analizar las claves estratégicas y operativas ya definidas en planes públicos con vinculación e impacto en el ámbito del empleo, la educación y formación y el desarrollo económico y empresarial; y analizar todos los ámbitos que incidirán en el futuro del empleo, todo ello con la plena integración estratégica, apoyada en una adecuada conexión entre las políticas de empleo y las económicas, sociales y educativas, lo cual resulta un elemento claramente diferencial sobre las anteriores estrategias de empleo diseñadas en Euskadi.

Por todo lo anterior, se concluyó la necesidad de realizar una reflexión colectiva que ayudase a definir la Estrategia Vasca de Empleo como fruto de un amplio consenso acerca de los retos y los factores críticos sobre los que se ha de incidir; las fortalezas y oportunidades sobre los que crear más y mejor empleo; y las debilidades y amenazas frente a las que hay que actuar, todo ello en un horizonte de 2020.

Dicho proceso se concibió como un proceso participativo, contándose con las opiniones y propuestas de un importante número de agentes de muy diferentes ámbitos: institucional, empresarial, sindical, educativo, tercer sector, universidad... Además, dentro del Gobierno se creó una Comisión Interdepartamental específica para la elaboración de esta Estrategia, que tenía como objetivo fundamental establecer una posición común e integral ante el reto del empleo en Euskadi 2020.

Es voluntad del Gobierno Vasco mantener este mismo enfoque participativo en lo que corresponde al desarrollo, seguimiento y evaluación de esta Estrategia, para la cual se propuso, además de mantener la Comisión interdepartamental, la creación de un Foro de Empleo que, integrado por los agentes más relevantes que de forma directa y/o indirecta tienen relación con el empleo en Euskadi, se convirtiese en un espacio de reflexión que permita evaluar el grado de aplicación de las directrices resultado de esta Estrategia y de proponer las reformulaciones que se consideren necesarias.

La Estrategia Vasca de Empleo 2020 fue finalmente aprobada por el Consejo de Gobierno el 27/07/2016, y cuenta con 41 directrices orientadoras de las políticas de empleo hasta 2020 organizadas en torno a 6 ejes estratégicos de actuación.

Trascurrido un año desde su definición, se ha realizado una **primera evaluación de su puesta en marcha e implementación dirigida a monitorizar el grado de avance y aplicación de los Ejes y sus correspondientes Directrices**, identificando las principales medidas desarrolladas y detectando aquellas directrices cuyo desarrollo ha sido bajo, con el fin de adoptar las medidas de impulso o de reformulación que se consideren más oportunas en las siguientes fases de despliegue de la Estrategia. **El resultado de esta primer evaluación queda recogido en este informe, que se concibe como un análisis base a contrastar con los agentes implicados en el despliegue de la misma y a partir de la cual definir, de manera consensuada, los próximos pasos a dar., sobre todo para avanzar adecuadamente en aquellas directrices donde en opinión de los agentes el avance es menos significativo.**



2. Elementos fundamentales de la Estrategia Vasca de Empleo 2020



Retos a abordar

La Estrategia Vasca de Empleo 2020 identifica 6 retos a abordar para mejorar el empleo en Euskadi:

1

El reto de la ACTIVACIÓN

Tenemos una tasa de actividad baja y significativamente alejada de los objetivos de Europa 2020, y las proyecciones oficiales indican incluso un descenso de dicha tasa.

Este reto no sólo afecta al ámbito del empleo. Sólo desde una mayor actividad y una mayor ocupación podemos mantener nuestro Estado del Bienestar.

2

El reto de la CUALIFICACIÓN Y LAS COMPETENCIAS

Las nuevas generaciones disponen en general de un alto nivel educativo, pero esto no se traduce necesariamente en una cualificación adaptada a las necesidades de un tejido productivo en el que las empresas demandan cada vez más nuevas competencias, que no siempre van vinculadas al conocimiento técnico, sino que cada vez más tienen que ver con habilidades sociales, con el dominio de idiomas... En la medida en la que la recuperación económica sea una realidad, el gap entre cualificaciones demandadas y cualificaciones reales puede ser un factor que genere una mayor cronificación en el desempleo de las personas con menor cualificación, al mismo tiempo que limita el desarrollo de nuestras empresas. En este sentido, es necesario realizar una apuesta de país por el aprendizaje permanente y por el reconocimiento de las competencias.

3

El reto de la GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES

Debemos aprovechar plenamente el potencial de generación de empleo en nuestra economía, tanto en lo que se refiere al desarrollo de los sectores estratégicos definidos en nuestra RIS3 (por ejemplo, el sector de la biotecnología), como en relación a otros sectores de un ámbito más local pero que tienen la virtualidad de ser intensivos en generación de empleo a la vez que contribuyen a satisfacer importantes necesidades sociales (por ejemplo, la atención a personas en situación de dependencia).

4

El reto de la IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Tenemos un mercado de trabajo que muchas veces no es capaz de ofrecer oportunidades de demostrar sus capacidades a ciertos colectivos y grupos. En muchas ocasiones, como por ejemplo con los jóvenes, con una visión excesivamente cortoplacista, que no incide suficientemente en el desarrollo del potencial de las personas, y que busca fundamentalmente resultados y rendimiento a corto plazo. En otras ocasiones, como por ejemplo con las personas de más edad, por un falso “prejuicio” de que esas personas no tienen la ilusión suficiente para seguir aportando en materia laboral. Y en el caso de las mujeres, no favoreciendo su promoción profesional en términos de equidad.

5

El reto del EMPLEO DE CALIDAD

Para tener una sociedad cohesionada, necesitamos un mercado de trabajo que ofrezca empleo de mayor calidad.

Esta mayor calidad del empleo deberá traducirse en menor temporalidad y parcialidad no deseada, en una profundización en el avance en materia de seguridad y salud laboral, en empresas socialmente responsables y con una gestión avanzada de sus recursos humanos, en un marco de relaciones laborales que se rija por el principio general de la concertación...

6

El reto de construir un SISTEMA VASCO DE EMPLEO EFICAZ Y EFICIENTE QUE OFREZCA SERVICIOS DE VALOR

Debemos aumentar la personalización en los servicios a las personas. La información y orientación deben ser claves dentro del concepto de “itinerario”, dentro del cual los diferentes servicios prestados por los diferentes agentes colaboradores del sistema aporten valor a las personas, en clave de “empleabilidad”.

Es necesario potenciar los servicios a empresas, con el objetivo de mejorar el ajuste oferta-demanda, considerando y tratando a las empresas como “el otro cliente clave de las políticas y los servicios de empleo”,

Al mismo tiempo, es imprescindible avanzar en un diseño de la política de empleo que integre la política de promoción económica y las políticas educativas.

Principios de la Estrategia

Se definieron 5 principios transversales al conjunto de la Estrategia:

PRINCIPIO	ELEMENTOS INHERENTES AL PRINCIPIO
1) EQUIDAD	Es fundamental que las oportunidades lleguen a todas las personas, y especialmente a aquellos colectivos más alejados de las mismas. Además, la equidad de género se establece como principio transversal de la Estrategia.
2) EFICIENCIA	Las necesidades sociales son y van a seguir siendo muchas y los presupuestos públicos necesariamente limitados. Es indispensable conseguir elevadas tasas de éxito de las acciones que se planteen, así como que estas acciones se desarrollen con costes asumibles y sostenibles.
3) EQUILIBRIO TERRITORIAL	Debe trabajarse para conseguir un mercado de trabajo donde haya oportunidades similares en todas las comarcas de Euskadi, tanto desde el punto de vista de las oportunidades de empleo como del acceso de los servicios vinculados al mismo (educación, formación, orientación,...).
4) PARTICIPACIÓN Y CONSENSO	Es indispensable la participación de todos los agentes que directa o indirectamente tienen que ver con nuestro mercado de trabajo y con el objetivo de generar más empleo y de mayor calidad. Además, debemos reforzar un consenso institucional y social alineado a la consecución de estos objetivos.
5) TRANSPARENCIA	Vivimos en la era de la “rendición de cuentas”. Es indispensable poner a disposición de la sociedad toda la información sobre que se hace, quién lo hace, qué resultados se alcanzan, a qué costes ... en materia de empleo.

Principios de la EVE 2020

1) EQUIDAD

2) EFICIENCIA

3) EQUILIBRIO TERRITORIAL

4) PARTICIPACIÓN Y CONSENSO

5) TRANSPARENCIA

Ejes de actuación

La Estrategia se estructura sobre 6 ejes, cada uno de los cuales corresponde a uno de los retos definidos en el Diagnóstico.

EJE	OBJETIVOS QUE PERSIGUE
A) ACTIVACIÓN	Aumentar la baja tasa de actividad actual y paliar el riesgo de no disponer de suficiente población activa para hacer frente a la demanda de las empresas ni de suficiente población ocupada para sostener nuestro Estado del Bienestar.
B) CUALIFICACIÓN Y COMPETENCIAS	Conseguir personas con competencias adaptadas a las necesidades reales del tejido productivo, considerando tanto conocimientos técnicos, como competencias sociales, dominio de idiomas...
C) GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES	Generar oportunidades a partir del desarrollo económico y aprovechar plenamente el potencial de generación de empleo de nuestra economía.
D) IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	Conseguir un mercado de trabajo inclusivo que ofrezca oportunidades equitativas a todos los colectivos y grupos que lo conforman.
E) EMPLEO DE CALIDAD	Conseguir un mercado de trabajo que ofrezca un empleo de mayor calidad, apoyándose en unas relaciones laborales forjadas sobre la base del consenso y la colaboración.
F) SISTEMA VASCO DE EMPLEO EFICAZ Y EFICIENTE QUE OFRECE SERVICIOS DE VALOR	Mejorar el actual Sistema Vasco de Empleo, de forma que integre todas las políticas que inciden en el empleo y ofrezca servicios más orientados a las necesidades de personas y empresas.

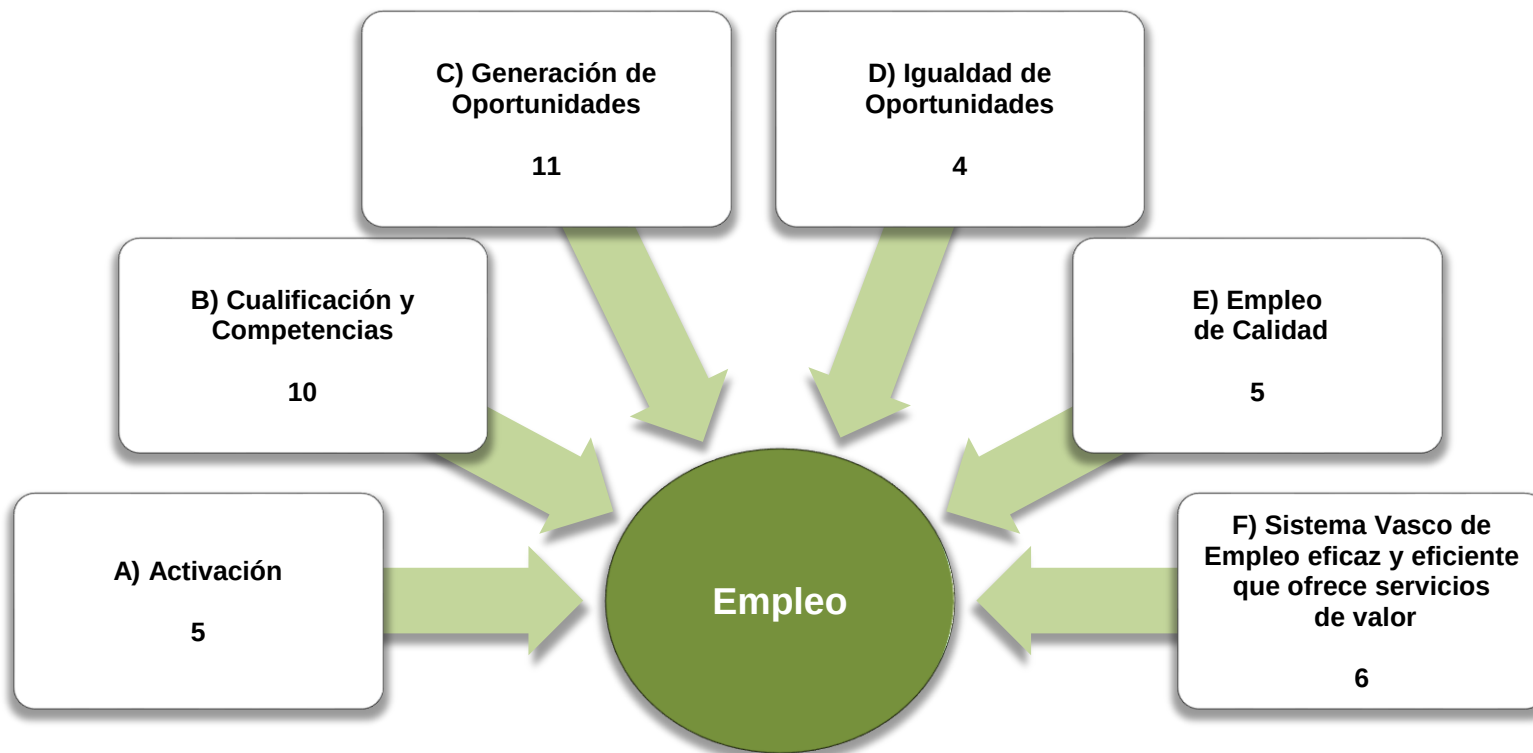
Ejes de actuación de la EVE 2020



Directrices

Los 6 Ejes de actuación se despliegan a través de 41 directrices, concebidas como orientaciones estratégicas para dar respuesta a los retos y alcanzar los objetivos definidos en la Estrategia Vasca de Empleo 2020. Las orientaciones que recoge cada una de las directrices sólo representan propuestas de trabajo para avanzar en los retos y objetivos antes expuestos. Lo relevante para la Estrategia es avanzar en la línea que marcan las directrices, al margen de los instrumentos que, en el marco de la aplicación de la Estrategia, se decidan utilizar en cada momento.

41 DIRECTRICES



DIRECTRICES DEL EJE A

ACTIVACIÓN

A.1	Reforzar los instrumentos de apoyo que faciliten una mayor corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral y familiar y que, por tanto, ayuden a que más personas puedan trabajar
A.2	Desarrollar entre la población activa el concepto de “centralidad en el empleo”, para conseguir aumentar el valor que se da al lugar que el empleo ocupa en el proyecto de vida como instrumento de desarrollo personal y de integración social, más allá de su mera dimensión retributiva
A.3	Promover políticas de gestión de la edad y poner en valor el concepto de “itinerario laboral dentro del itinerario vital”
A.4	Retener el talento local y ofrecer oportunidades de retorno de talento
A.5	Atraer de forma selectiva e inteligente talento internacional

DIRECTRICES DEL EJE B

CUALIFICACIÓN Y COMPETENCIAS

B.1	Mantener la máxima calidad del sistema educativo, continuando con el descenso progresivo de los índices de fracaso escolar, y mejorando los resultados del sistema en términos de adquisición de competencias
B.2	Construir un sistema propio, eficaz y eficiente, de formación para el empleo
B.3	Desarrollar una “apuesta de país” por el aprendizaje permanente
B.4	Promover que más personas, y especialmente más mujeres, elijan estudios vinculados con los ámbitos científicos y tecnológicos
B.5	Reforzar en el currículum educativo las competencias transversales y creativas
B.6	Apostar por las competencias digitales como elemento clave del empleo del futuro
B.7	Potenciar el desarrollo de las competencias en lenguas extranjeras
B.8	Intensificar la participación de las empresas en los programas de formación profesional y en la formación para el empleo, avanzando de manera decidida en el concepto de “formación dual”
B.9	Potenciar el desarrollo del talento a través de la participación de las y los jóvenes vascos en programas experienciales en el extranjero
B.10	Potenciar la evaluación y el reconocimiento de los aprendizajes no formales

DIRECTRICES DEL EJE C

GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES

C.1	Fomentar y apoyar la economía social como un ámbito donde la generación de empleo de calidad es un objetivo intrínseco a la naturaleza de las empresas de carácter social
C.2	Desarrollar y poner en valor el espíritu empresarial y emprendedor
C.3	Apoyar de forma integral a las iniciativas emprendedoras
C.4	Mejorar los programas de incentivos a la contratación, para que sirvan a los objetivos de generación de empleo y de igualdad de oportunidades de aquellas personas con especiales dificultades de acceso al empleo, así como a la mejora de la calidad del empleo
C.5	Aprovechar plenamente el potencial de los yacimientos de empleo de carácter local y comarcal
C.6	Aprovechar plenamente el potencial de la sostenibilidad como oportunidad de competitividad y de generación de empleo
C.7	La innovación social como oportunidad de generación de empleo
C.8	Desarrollar la apuesta de especialización sectorial contemplada en la RIS3 vasca, potenciando su capacidad para generar empleo
C.9	Aprovechar de forma inteligente las oportunidades que ofrecen la economía digital y la digitalización de la economía
C.10	Consolidar un sector público que actúe como empleador eficaz y eficiente, y que incentive la generación y mejora del empleo a través de la compra pública
C.11	Desarrollar estrategias de desarrollo comarcal que permitan ofrecer oportunidades de empleo de forma equilibrada en todas las comarcas de Euskadi

DIRECTRICES DEL EJE D

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

D.1	Continuar incidiendo en la reducción progresiva de las desigualdades por razón de género en el ámbito laboral
D.2	Desarrollar plenamente el impulso al empleo juvenil, ofreciendo oportunidades de desarrollo laboral y personal a nuestras y nuestros jóvenes
D.3	Mejorar la tasa de actividad y el acceso al empleo ordinario de las personas con discapacidad
D.4	Impulsar oportunidades específicas para las personas desempleadas de larga duración, personas mayores de 55 años y otros colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo



DIRECTRICES DEL EJE E

EMPLEO DE CALIDAD

E.1	Retomar la concertación y el acuerdo como principios directores en un marco propio y estable de relaciones laborales
E.2	Intensificar la lucha contra el fraude laboral
E.3	Incorporar a más empresas, y especialmente a las PYMES, a la gestión avanzada de personas como un instrumento de gestión empresarial avanzada
E.4	Desarrollar plenamente la dimensión “empleo” dentro de las estrategias y prácticas de RSE de las empresas vascas
E.5	Seguridad y salud laboral: crear y garantizar entornos de trabajo saludable como parte de una vida saludable y de la competitividad de nuestras empresas



DIRECTRICES DEL EJE F
SISTEMA VASCO DE EMPLEO EFICAZ Y EFICIENTE
QUE OFRECE SERVICIOS DE VALOR

F.1	Desarrollar un sistema propio (Sistema Vasco de Empleo) integrado, que pueda mejorarse y consolidarse a medio y largo plazo
F.2	Consolidar nuestro sistema de “garantía social” como soporte clave para las políticas activas de empleo
F.3	Conseguir situar al servicio de acompañamiento personalizado a la inserción en el centro de las políticas activas de empleo
F.4	Potenciar la labor de observación y prospectiva en materia de empleo
F.5	Desarrollar los servicios a empresas dentro del Sistema Vasco de Empleo
F.6	Mejorar la evaluación en relación a los servicios y programas vinculados al empleo, poniendo dicha información de forma transparente a disposición de los agentes implicados y del conjunto de la sociedad



3. Metodología de seguimiento utilizada



Metodología utilizada

En base a las consideraciones generales citadas anteriormente sobre el contexto en el que se enmarca la EVE 2020, y siguiendo el espíritu participativo que marcó su definición, se ha realizado una valoración sobre el grado de avance en la consecución de ejes y directrices establecidos por la misma, combinando un análisis cualitativo y cuantitativo:

- Evaluación cualitativa sobre la **valoración de la implementación de las directrices de la Estrategia Vasca de Empleo** a través de un cuestionario específico remitido al conjunto de agentes que participan en su diseño.
- **Evaluación cuantitativa** en base la cuantificación de **contexto, e actuación e impacto** definidos en la Estrategia.

ESQUEMA METODOLÓGICO DE LA EVALUACIÓN

Evaluación cualitativa

Valoración cualitativa del grado de avance en la implementación de las directrices específicos de la EVE 2020

- Valoración de las 41 directrices en una escala de 4 niveles
- Identificación de acciones y aspectos más desarrollados
- Identificación de ámbitos con oportunidad de mejora

Visión general de la valoración media por ejes y directrices en base a una escala del 1- Nada o muy poco a 4-Mucho:

Visión general Por Ejes		
Visión general por Directriz		
Valor Bajo	Valor Medio	Valor Alto
1,00-2,19	2,20-2,80	2,81-4,00

Evaluación cuantitativa

Obtención de los indicadores de contexto, actuación e impacto

Realización de informe preliminar de la evaluación sobre la puesta en marcha y primera fase de implementación del EVE 2020

Detalle de la composición de la muestra de los agentes participantes en la evaluación cualitativa

TIPOLOGIA DE AGENTE	DETALLE DEL NIVEL DE RESPUESTA DE LOS AGENTES			
	Nº de agentes a los que se envía el cuestionario	Nº de agentes que responden	% de agentes que responden según tipología	Nº de cuestionarios recibidos
Gobierno Vasco y sus entes instrumentales	16	11	69%	15
Instituciones locales y/o territoriales	8	7	88%	7
Organizaciones de la Economía Social / Tercer Sector	19	7	37%	8
Organizaciones Sindicales	4	1	25%	1
Asociaciones Empresariales	6	3	50%	3
Clusters empresariales	11	2	18%	2
Centros de Formación Profesional	9	5	56%	5
Universidades	3	2	67%	2
Otros/as expertos/as	20	6	30%	6
TOTAL	96	44	46%	49

Peso de la opinión de cada tipología de agente en la evaluación cualitativa



ÍNDICE DE RESPUESTA GLOBAL DEL CUESTIONARIO: 51%



4. Resultados de la puesta en marcha e implementación de las directrices



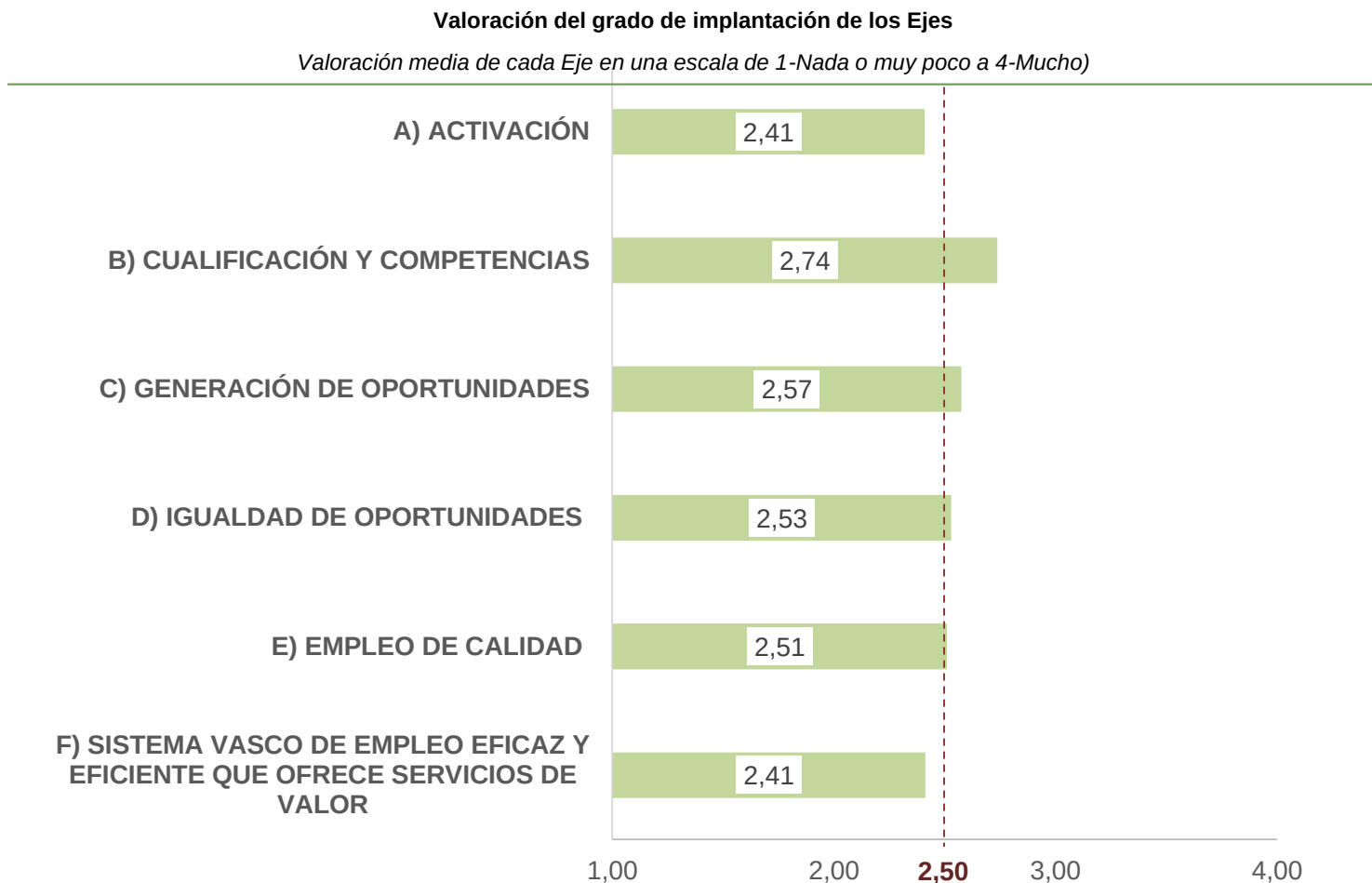


4.1- Resultados de evaluación cualitativa sobre el avance en las directrices



Visión global: Grado de avance por EJES

De manera global, **el grado de avance en la implementación de las directrices es considerado como medio los 6 Ejes de la Estrategia**. El Eje de Cualificación y Competencias es el que presenta un mayor grado de avance, seguido del de Generación de Oportunidades. Por el contrario, el Eje de Activación y el relativo al Sistema Vasco de Empleo eficaz y eficiente que ofrece servicios de valor, son los valorados con un mayor recorrido de mejora.



Visión global: Grado de avance por DIRECTRICES

Considerando las Directrices, **un 76% de las mismas, es decir 31 Directrices, reflejan un grado de avance medio en su implementación.** 5 Directrices, presentan un grado de avance alto, correspondiendo a los Ejes de Cualificación y Competencias y de Generación de Oportunidades, que son los que cuentan con una valoración media más alta. Las 5 Directrices restantes muestran un grado de avance bajo (su detalle se puede consultar en el Anexo 2).

GRADO DE AVANCE (escala 1-4)	DIRECTRICES
Bajo (valores entre 1,00 y 2,19)	A.2. Desarrollar entre la población activa el concepto de “centralidad en el empleo” A.3. Promover políticas de gestión de la edad y poner en valor el concepto de “itinerario laboral dentro del itinerario vital” C.10. Consolidar un sector público que actúe como empleador eficaz y eficiente, y que incentive la generación y mejora del empleo a través de la compra pública D.4. Impulsar oportunidades específicas para las personas desempleadas de larga duración, personas mayores de 55 años y otros colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo F.5. Desarrollar los servicios a empresas dentro del Sistema Vasco de Empleo
Medio (valores entre 2,2 y 2,8)	A.1. Reforzar los instrumentos de apoyo que faciliten una mayor corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral y familiar y que, por tanto, ayuden a que más personas puedan trabajar A.4. Retener el talento local y ofrecer oportunidades de retorno de talento A.5. Atraer de forma selectiva e inteligente talento internacional B.1. Mantener la máxima calidad del sistema educativo, continuando con el descenso progresivo de los índices de fracaso escolar, y mejorando los resultados del sistema en términos de adquisición de competencias B.2. Construir un sistema propio, eficaz y eficiente, de formación para el empleo B.3. Desarrollar una “apuesta de país” por el aprendizaje permanente B.4. Promover que más personas, y especialmente más mujeres, elijan estudios vinculados con los ámbitos científicos y tecnológicos B.5. Reforzar en el currículum educativo las competencias transversales y creativas B.7. Potenciar el desarrollo de las competencias en lenguas extranjeras B.10. Potenciar la evaluación y el reconocimiento de los aprendizajes no formales C.1. Fomentar y apoyar la economía social como un ámbito donde la generación de empleo de calidad es un objetivo intrínseco a la naturaleza de las empresas de carácter social C.2. Desarrollar y poner en valor el espíritu empresarial y emprendedor C.3. Apoyar de forma integral a las iniciativas emprendedoras

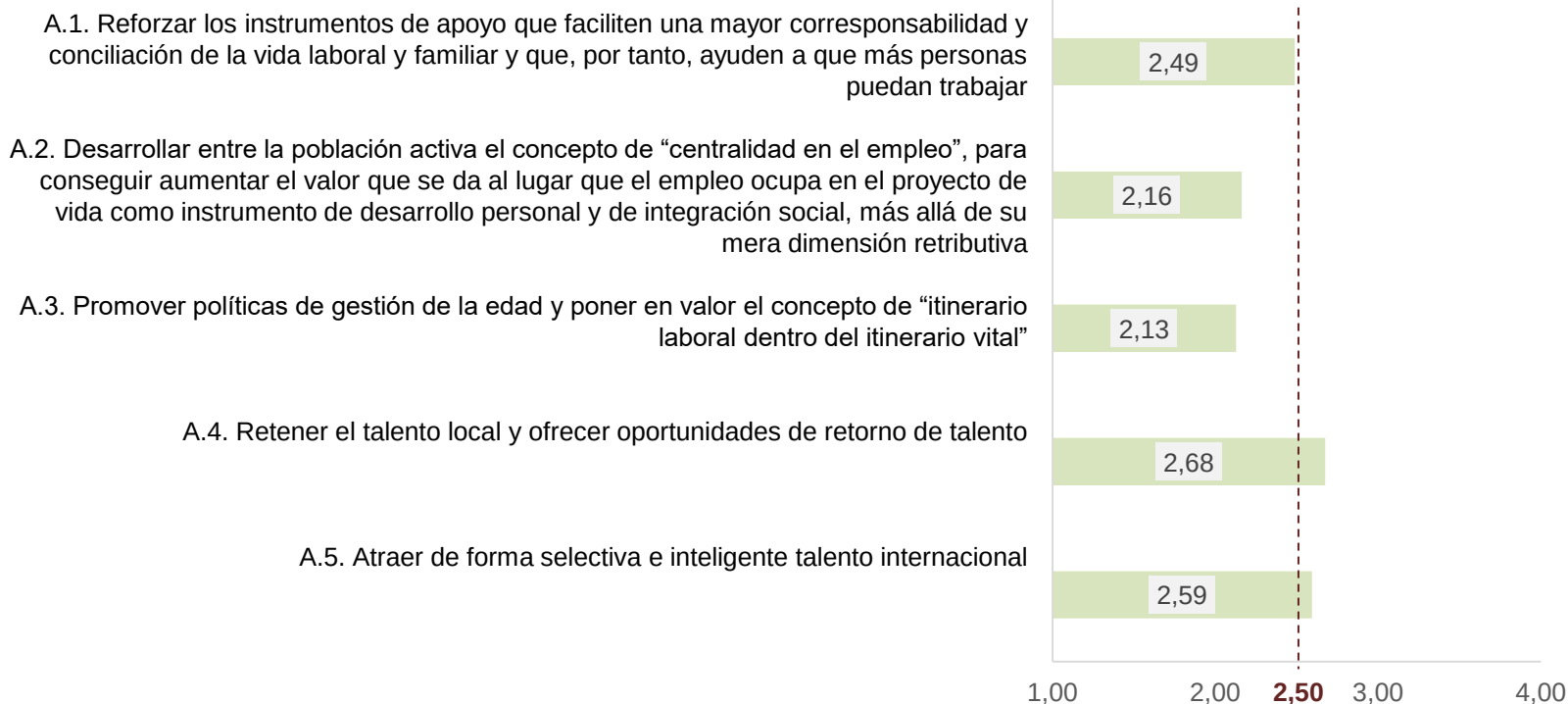
GRADO DE AVANCE (escala 1-4)	DIRECTRICES
Medio (valores entre 2,2 y 2,8)	C.4. Mejorar los programas de incentivos a la contratación, para que sirvan a los objetivos de generación de empleo y de igualdad de oportunidades de aquellas personas con especiales dificultades de acceso al empleo, así como a la mejora de la calidad del empleo C.5. Aprovechar plenamente el potencial de los yacimientos de empleo de carácter local y comarcal C.6. Aprovechar plenamente el potencial de la sostenibilidad como oportunidad de competitividad y de generación de empleo C.7. La innovación social como oportunidad de generación de empleo C.11. Desarrollar estrategias de desarrollo comarcal que permitan ofrecer oportunidades de empleo de forma equilibrada en todas las comarcas de Euskadi D.1. Continuar incidiendo en la reducción progresiva de las desigualdades por razón de género en el ámbito laboral D.2. Desarrollar plenamente el impulso al empleo juvenil, ofreciendo oportunidades de desarrollo laboral y personal a nuestras y nuestros jóvenes D.3. Mejorar la tasa de actividad y el acceso al empleo ordinario de las personas con discapacidad E.1. Retomar la concertación y el acuerdo como principios directores en un marco propio y estable de relaciones laborales E.2. Intensificar la lucha contra el fraude laboral E.3. Incorporar a más empresas, y especialmente a las PYMES, a la gestión avanzada de personas como un instrumento de gestión empresarial avanzada E.4. Desarrollar plenamente la dimensión “empleo” dentro de las estrategias y prácticas de RSE de las empresas vascas E.5. Seguridad y salud laboral: crear y garantizar entornos de trabajo saludable como parte de una vida saludable y de la competitividad de nuestras empresas F.1. Desarrollar un sistema propio (Sistema Vasco de Empleo) integrado, que pueda mejorarse y consolidarse a medio y largo plazo F.2. Consolidar nuestro sistema de “garantía social” como soporte clave para las políticas activas de empleo F.3. Conseguir situar al servicio de acompañamiento personalizado a la inserción en el centro de las políticas activas de empleo F.4. Potenciar la labor de observación y prospectiva en materia de empleo F.6. Mejorar la evaluación en relación a los servicios y programas vinculados al empleo, poniendo dicha información de forma transparente a disposición de los agentes implicados y del conjunto de la sociedad
Alto (Valores entre 2,81 y 4,00)	B.6. Apostar por las competencias digitales como elemento clave del empleo del futuro B.8. Intensificar la participación de las empresas en los programas de formación profesional y en la formación para el empleo, avanzando de manera decidida en el concepto de “formación dual” B.9. Potenciar el desarrollo del talento a través de la participación de las y los jóvenes vascos en programas experienciales en el extranjero C.8. Desarrollar la apuesta de especialización sectorial contemplada en la RIS3 vasca, potenciando su capacidad para generar empleo C.9. Aprovechar de forma inteligente las oportunidades que ofrecen la economía digital y la digitalización de la economía

Visión del grado de avance de las Directrices

Eje A: Activación

Valoración del grado de implantación de las directrices del Eje de Activación

Valoración media de cada Directriz en una escala de 1-Nada o muy poco a 4-Mucho)



Promedio de valoración del Eje: **2,41**/4,00 Grado de avance: **Medio**

Con carácter general, los agentes participantes en la evaluación consideran que el **grado de avance de las directrices vinculadas con la Activación es medio**, si bien existen importantes diferencias en función de cada ámbito.

Las directrices relativas a la **retención de talento local y a la atracción selectiva e inteligente de talento internacional** son las que cuentan con una mayor **valoración**, seguidas del refuerzo de la corresponsabilidad y de la conciliación.

De este modo, las **medidas relativas a la retención del talento local y a la atracción del talento internacional** se valoran positivamente en términos generales, destacándose los programas de apoyo al retorno, como Landhome y el programa de retorno juvenil, los programas de atracción y retención de talento de Bizkaia Talent y los programas de apoyo a la contratación de personal investigador y de realización de doctorados, como Berrikertu y Bikaintek. Asimismo se destaca la labor de Ikerbasque como agente clave en la atracción de talento. Por otro lado se valora positivamente los esfuerzos realizados para potenciar los programas internacionales de emprendimiento y aceleración de start-ups, como el programa Bind 4.0, que suponen un avance en el potencial de atracción de talento internacional.

No obstante, se ponen de relieve los resultados por debajo de lo esperado de algunos programas, como el de retorno juvenil, **considerándose necesario seguir incidiendo en dichas medidas, tanto creando oportunidades atractivas para el talento local y extranjero como haciendo que las iniciativas existentes sean más conocidas por parte de las empresas** para maximizar sus resultados. En este sentido, se proponen iniciativas concretas como establecer convenios de colaboración con empresas vascas, crear un servicio de apoyo al retorno juvenil o la ampliación de los incentivos y ayudas al retorno de talento.

En relación al ámbito de la **corresponsabilidad y de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral**, gran parte de los agentes ponen en valor los esfuerzos realizados por la administración para favorecer las políticas y programas en ambas dimensiones. En este sentido, se destacan algunas acciones como el impulso al desarrollo de Planes de Igualdad de Mujeres y Hombres, los programas de ayudas públicas a la conciliación (considerando tanto los incentivos económicos para empresas como las ayudas para las y los trabajadores) o ciertas políticas de flexibilidad como el teletrabajo.

Asimismo, se percibe un avance en la incorporación del concepto de la conciliación como un elemento de creciente importancia en la gestión de organizaciones públicas y privadas. No obstante, se manifiesta la necesidad de seguir incidiendo en estas medidas en el sector privado y de establecer una estrategia a medio-largo plazo que ayude a lograr una corresponsabilidad y conciliación más efectivas.

La políticas de gestión de la edad relativas a la puesta en valor del concepto de “itinerario laboral dentro del itinerario vital” y al desarrollo del concepto de “centralidad en el empleo” son las que muestran un menor grado de avance. En relación al concepto de “centralidad en el empleo”, se apunta la importancia de seguir profundizando en el propio concepto, apostando por programas transversales que lo incluyan de manera integral, de la mano de la mejora de las condiciones laborales. Asimismo, resulta especialmente importante seguir avanzando en este ámbito como factor clave en la mejora de las oportunidades para los colectivos más desfavorecidos.

Desde el punto de vista de la promoción de las **políticas de gestión de la edad, se pone en valor el impulso al relevo generacional y a la inserción de las y los jóvenes a través de diversas líneas de ayudas**, como el programa Berriz Enpresa de apoyo a la transmisión empresarial de establecimientos comerciales y turísticos, el programa de apoyo a los contratos de relevo que incorporen a personas jóvenes en las empresa o el programa de Edad y Talento orientado a la incorporar la gestión de la edad en los procesos de reclutamiento de las empresas.

En este sentido, los agentes ponen de manifiesto que en muchos casos los programas no están alcanzando los resultados esperados, considerándose necesario **seguir incidiendo en políticas relacionadas con la gestión de la edad especialmente en el caso de las pymes y micropymes**, adaptándose a sus necesidades y realidades concretas. Otra de las cuestiones puestas de relieve es la importancia de abordar la gestión de la edad de manera integral, aprovechando el **potencial de la experiencia adquirida por las personas mayores** de 45 años y readaptando sus conocimientos o facilitando que estas personas se conviertan en mentoras y mentores de las nuevas incorporaciones.

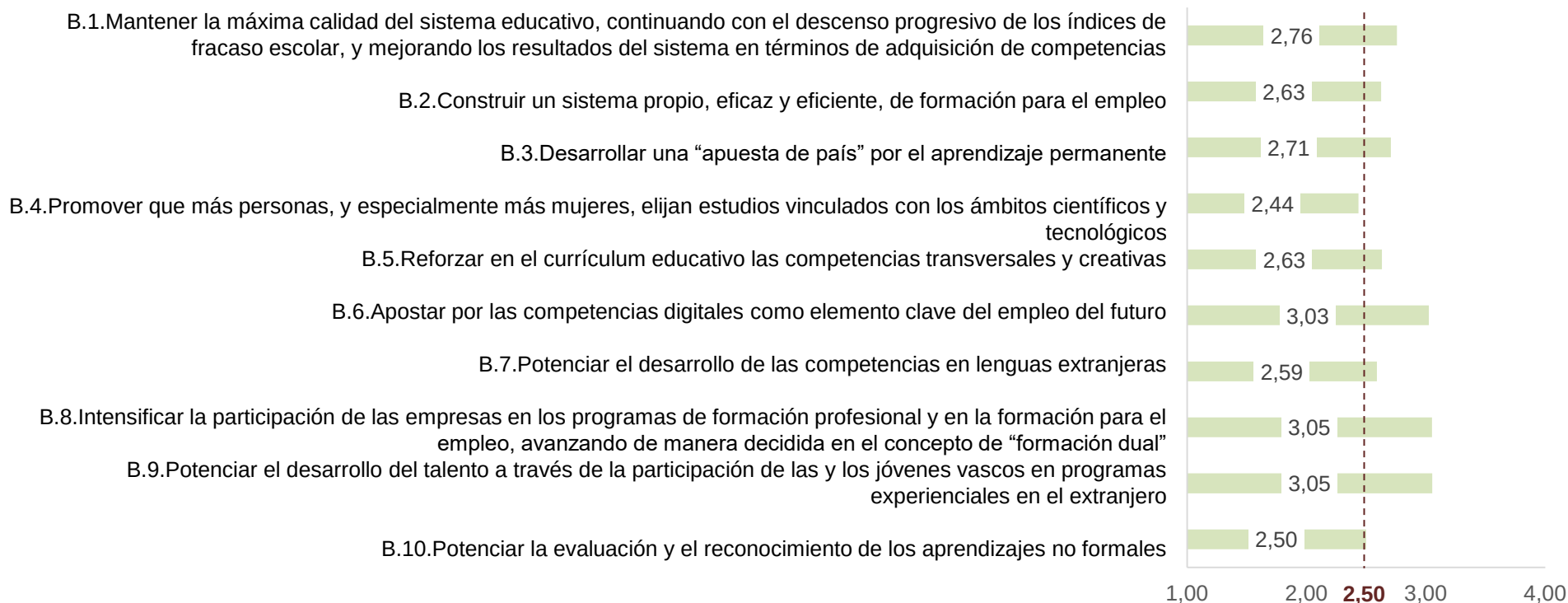
Por otro lado, cabe mencionar que los agentes no han formulado **ninguna referencia sobre la gestión de la edad dentro de la carrera profesional en la empresa** desde la perspectiva de la adecuación de las tareas, algo que seguramente va a ser una necesidad a medio plazo ante la realidad de la dimensión del desempleo y la necesidad de aumentar nuestra población ocupada para hacer sostenible el estado del bienestar

Visión del grado de avance de las Directrices

Eje B: Cualificación y Competencias

Valoración del grado de implantación de las directrices del Eje de Cualificación y Competencias

Valoración media de cada Directriz en una escala de 1-Nada o muy poco a 4-Mucho)



Promedio de valoración del Eje: **2,74**/4,00 Grado de avance: **Medio**

El grado de avance en la **implementación de las directrices del eje de Cualificación y Competencias es valorado como medio** por parte de los agentes participantes en la evaluación.

La percepción general es que las **directrices en las que más se ha avanzado** han sido las correspondientes a los ámbitos de intensificar la participación de las empresas en la **formación profesional y en la formación para el empleo**, avanzando en el concepto de “formación dual”, y de desarrollar el talento a través de **experiencias de las y los jóvenes en el extranjero**. Asimismo se ponen en valor el **desarrollo de las competencias digitales, el mantenimiento de la calidad del sistema educativo y la apuesta por el aprendizaje permanente**.

La mejora de la calidad y de los resultados de los sistemas educativos y de formación es valorada de manera positiva por los agentes, destacándose la importancia de la colaboración existente entre el Departamento de Empleo y Políticas Sociales y el Departamento de Educación. Una de las actuaciones más destacadas es la **Iniciativa Global de Formación** en todos los centros públicos, dirigida a la mejora de las competencias y los resultados del alumnado, garantizando a su vez el clima escolar y las condiciones necesarias para este desarrollo. Los resultados quedan reflejados, entre otros, en que Euskadi cuente con una de las tasas más bajas de abandono escolar en Europa.

Adicionalmente se apuntan **algunos ámbitos de mejora del sistema educativo**, como su relación coste-calidad y la orientación de la formación hacia las competencias y habilidades demandadas por el entorno laboral.

La **apuesta por el aprendizaje permanente resulta clara**, con una cultura cada vez más extendida y amparada por la Ley Vasca de Aprendizaje a lo Largo de la Vida. Entre algunos de los avances se destaca la labor del servicio de mediación de aprendizaje de los Centros de Formación Profesional, dirigido a potenciar la formación permanente de la población y a promover la oferta y demanda del aprendizaje y la amplitud del catálogo de cursos ofertado por la Universidad del País Vasco, promoviendo de manera activa el enfoque de aprendizaje continuo. Se señala, asimismo, la necesidad de **seguir incidiendo en la sensibilización** social, de las empresas, de las instituciones y entidades educativas, fomentando la colaboración entre los agentes del ecosistema.

Con carácter general **se percibe haber reforzado la adquisición de las competencias profesionales, tanto transversales como técnicas**, considerándose necesario seguir incidiendo en el desarrollo de metodologías de enseñanza que generen aprendizajes, competencias y aptitudes ajustadas a la realidad empresarial vasco caracterizado por Pymes de múltiples sectores.

Este avance se percibe asimismo en la **apuesta por las competencias digitales**, destacándose como buenas prácticas el programas IKANOS del Departamento de Desarrollo Económico e Infraestructuras, el programa Empresa Digital de la SPRI, los Barnetegis Tecnológicos o los cursos de especialización en industria 4.0 de Formación Profesional. Por otro lado, se menciona la importancia de trabajar las competencias digitales desde edades tempranas.

En relación a la **formación profesional y a la participación de las empresas** en la misma, se ponen de manifiesto los avances realizados en facilitar la adaptación de las competencias al mercado laboral a través medidas dirigidas a la implementación de metodologías de aprendizaje novedosas, como la metodología ETHAZI de trabajo colaborativo basado en retos (coordinada por Tknika), los ciclos formativos con especialización o el modelo de formación profesional en alternancia (programa Hezibi).

Respecto a la formación dual, se percibe un interés creciente por parte de las y los alumnos y de las empresas, con un mayor grado de avance en el ámbito de la formación profesional. El ámbito universitario ha comenzado a dar sus primeros pasos en este sentido, con una clara apuesta por el desarrollo del modelo dual universitario durante los próximos años, en estrecha colaboración con las empresas, tal y como queda reflejado en la Estrategia Universidad-Empresa. Como aspectos de mejora se señalan la necesidad de articular más apoyos para que más empresas, y en especial las empresas más pequeñas, puedan participar y la inclusión de este modelo de formación en los certificados de profesionalidad.

Los agentes valoran los desarrollos en materia de Formación para el Empleo, destacándose la nueva normativa de Formación para el Empleo en vigor desde 2016, la labor de Hobetuz en las acciones formativas dirigidas a las personas ocupadas y el mayor grado de alineamiento de las acciones formativas con las necesidades de las empresas. Como aspecto de mejora se apunta el **refuerzo de la Formación para el Empleo de las personas con bajas cualificaciones**.

Asimismo, se ponen en valor **los programas experienciales en el extranjero para jóvenes**, como el programa Erasmus, las becas Global Training, las Becas de Internacionalización (Beint) o las ayudas a la contratación en prácticas por empresas vascas situadas en el exterior. No obstante, gran parte de los agentes consideran que los **idiomas siguen siendo una asignatura pendiente**, resultando necesario aumentar la presencia de los mismos en todos los niveles educativos, con una especial atención a los colectivos en desventaja, y equilibrar las oportunidades de movilidad internacional para todos los sectores.

Una de directrices en las que se percibe un mayor recorrido de mejora es en la promoción de que más mujeres elijan estudios vinculados al ámbito científico-tecnológico, considerándose clave trabajar en este tema desde edades tempranas y desde el sistema educativo, poniendo en valor modelos o referencias de mujeres tecnólogas, eliminando estereotipos, ... Debería fomentarse una estrategia coordinada entre el sistema educativo, el de empleo y las empresas. Se señala, asimismo, que este tipo de medidas tienen una clara influencia en una futura disminución de la brecha salarial. Como ejemplo se menciona la promoción de la presencia de las mujeres en sectores como el industrial, considerado como un sector con unas condiciones laborales y salariales más favorables que otros sectores como el comercio en los que la presencia de las mujeres es mayoritaria.

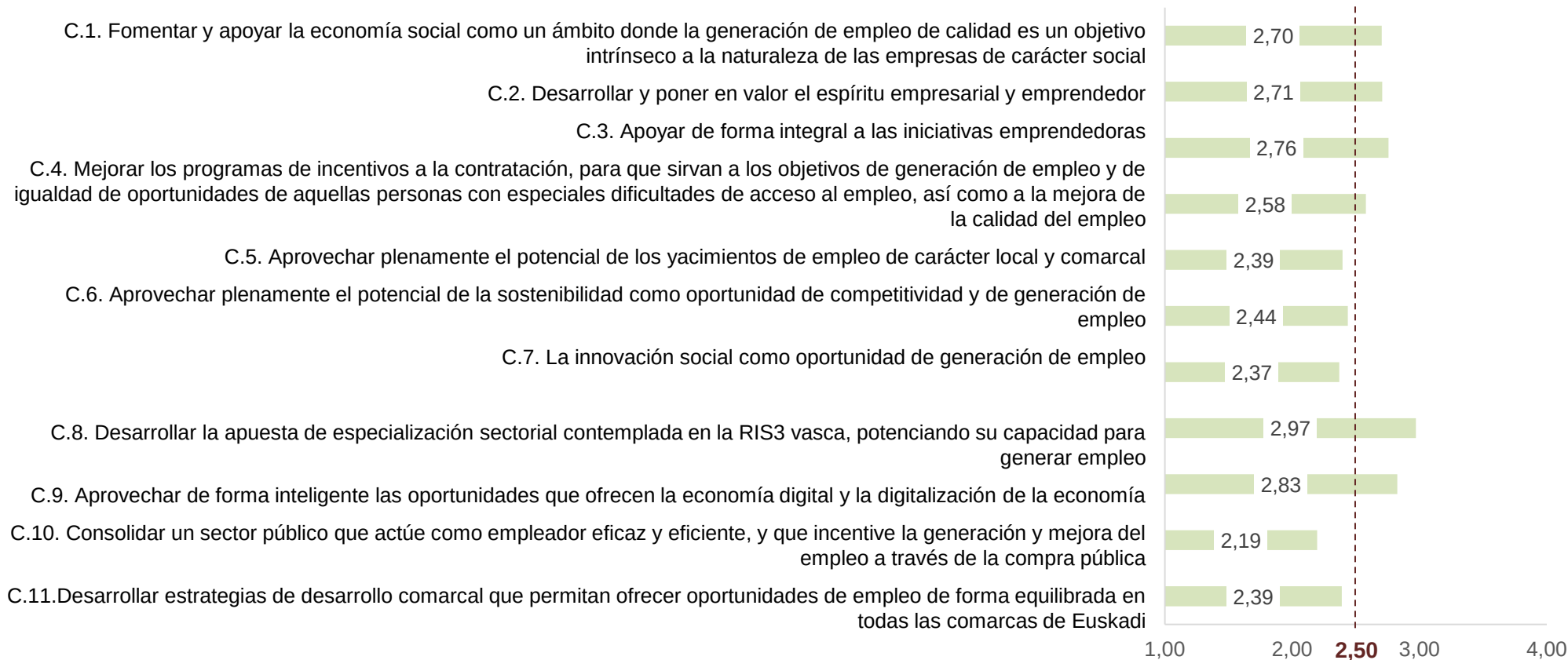
Por último, aunque se valoran los desarrollos del **sistema de reconocimiento de competencias adquiridas** gracias al procedimiento de evaluación y acreditación de las mismas, se identifican algunos ámbitos de mejora, como son una mayor visibilidad del sistema, un mayor ajuste entre la oferta y la demanda, la incorporación de más ámbitos (por ejemplo, el voluntariado) y la necesidad de una mayor agilidad administrativa en la acreditación.

Visión del grado de avance de las Directrices

Eje C: Generación de Oportunidades

Valoración del grado de implantación de las directrices del Eje de Generación de Oportunidades

Valoración media de cada Directriz en una escala de 1-Nada o muy poco a 4-Mucho)



Promedio de valoración del Eje: **2,57**/4,00 Grado de avance: **Medio**

Los agentes valoran un **grado de avance medio en la implementación de las directrices relativas a la Generación de Oportunidades.**

El desarrollo de la apuesta por la **especialización sectorial contemplada por la RIS3 y el aprovechamiento de las oportunidades ofrecidas por la economía digital y la digitalización de la economía constituyen las directrices mejor valoradas.** Asimismo, se considera que la economía social y el emprendimiento están siendo fuertemente potenciados.

En relación a la especialización sectorial de la RIS3 y al fomento de la economía digital, los agentes resaltan como buena práctica la **Estrategia Basque Industry 4.0, así como la inclusión de especialidades con este objeto tanto en el ámbito universitario como en el de formación profesional.** A nivel de programas concretos, se destacan líneas como el apoyo a la I+D empresarial a través del programa Hazitek, el apoyo a la actividad no económica de los Centros Tecnológicos y de Investigación a través del programa Emaitek Plus, la investigación colaborativa en áreas estratégicas promovida por el programa Elkartek y los programas Berrikertu y Bikaintek de apoyo a la incorporación de personal investigador y a la realización de doctorados industriales.

Gran parte de los agentes perciben **una importancia cada vez mayor de la economía social** en Euskadi, gracias a, entre otros, una mayor colaboración interinstitucional e interdepartamental y a la existencia de programas integrales de apoyo a la creación, sostenimiento y transformación de empresas de economía social, aunque todavía su impacto sea limitado. En este sentido se considera importante incrementar los esfuerzos en materia de sensibilización y de difusión de buenas prácticas de economía social, tratando de mejorar al mismo tiempo la visibilidad de las empresas de economía social.

En el marco del apoyo al **emprendimiento se percibe un avance en la consolidación de la cultura emprendedora**, señalándose la importancia de **incorporar la cultura y el espíritu de emprendimiento desde edades tempranas, y se pone en valor el amplio abanico de servicios e iniciativas** desplegadas para potenciarlo. Entre las líneas de apoyo a los pequeños emprendimientos, se destacan las ayudas a las personas emprendedoras abarcando las distintas fases de los proyectos de emprendimiento, es decir, desde el desarrollo de una idea empresarial hasta su puesta en marcha y consolidación, el programa Gaztempresa o la iniciativa Urrats Bat de fomento del emprendimiento en el ámbito universitario. Asimismo se señala la utilidad y el valor de los servicios de asesoramiento y ayuda en la gestión de los trámites.

Por otro lado, se resalta el fomento del emprendimiento innovador a través de programas como Ekintzaile, que apoya los nuevos proyectos empresariales de base tecnológica; Basque Fondo, que apoya la consolidación de los emprendimientos a través del capital-riesgo/capital-semilla; Bind 4.0, que apoya la aceleración de startups en el ámbito de la industria 4.0; o la línea “Aurrera” de préstamos avalados por Elkargi. Se mencionan también otros programas más específicos, como el apoyo al Emprendimiento en la Cadena de Valor Alimentaria y de la Madera o la mejora de la competitividad y el fomento del emprendimiento de las empresas turísticas.

En cualquier caso, se incide en la necesidad de **construir un sistema eficaz y eficiente de emprendimiento, minimizando duplicidades y contando con una mayor coordinación también a nivel comarcal.** En cierto modo, se considera que las ayudas y servicios están muy focalizados en la fase inicial de incubación, siendo necesario **reforzar el apoyo a la aceleración y consolidación** de las empresas, para que estas adquieran la dimensión y la capacidad de gestión necesaria para ser sostenibles y competitivas. Asimismo, se percibe que puede existir un cierto desequilibrio entre los sectores a la hora de potenciar el emprendimiento, no llegando a aprovechar todo el potencial de algunos sectores, como por ejemplo la edificación sostenible o el emprendimiento social.



En cuanto a las estrategias de desarrollo comarcal, los agentes valoran positivamente los **Planes Locales y Comarcales de Empleo** y sus resultados a la hora de aprovechar el potencial del entorno. En este mismo contexto, se destacan otras medidas como las Oficinas Técnicas de Comercio y la prospección de centros de formación profesional en las comarcas, apuntándose la importancia de **alinear la formación con las necesidades de especialización locales y comarcales**.

En relación a la generación de **oportunidades en el marco del desarrollo sostenible**, gran parte de los agentes perciben un avance a través de la inclusión de criterios de responsabilidad social empresarial como parte de la valoración de las ayudas a conceder para el desarrollo de proyectos o servicios.

La mejora de los programas de incentivos a la contratación es percibido como un ámbito en el que seguir incidiendo, especialmente con los colectivos de mayores dificultades de acceso al mercado laboral, como las personas mayores de 45 años, las personas en riesgo de exclusión y las personas con discapacidad. En este contexto la generación de empleo a través de prácticas socialmente innovadoras resulta un ámbito clave a desarrollar a través de nuevas fórmulas y proyectos. Los agentes señalan algunos programas en este sentido, como el crowdfunding para proyectos socialmente innovadores, el programa Innobideak o la labor de EHLABE a través de la colaboración público-privada en la inclusión de las personas con discapacidad.

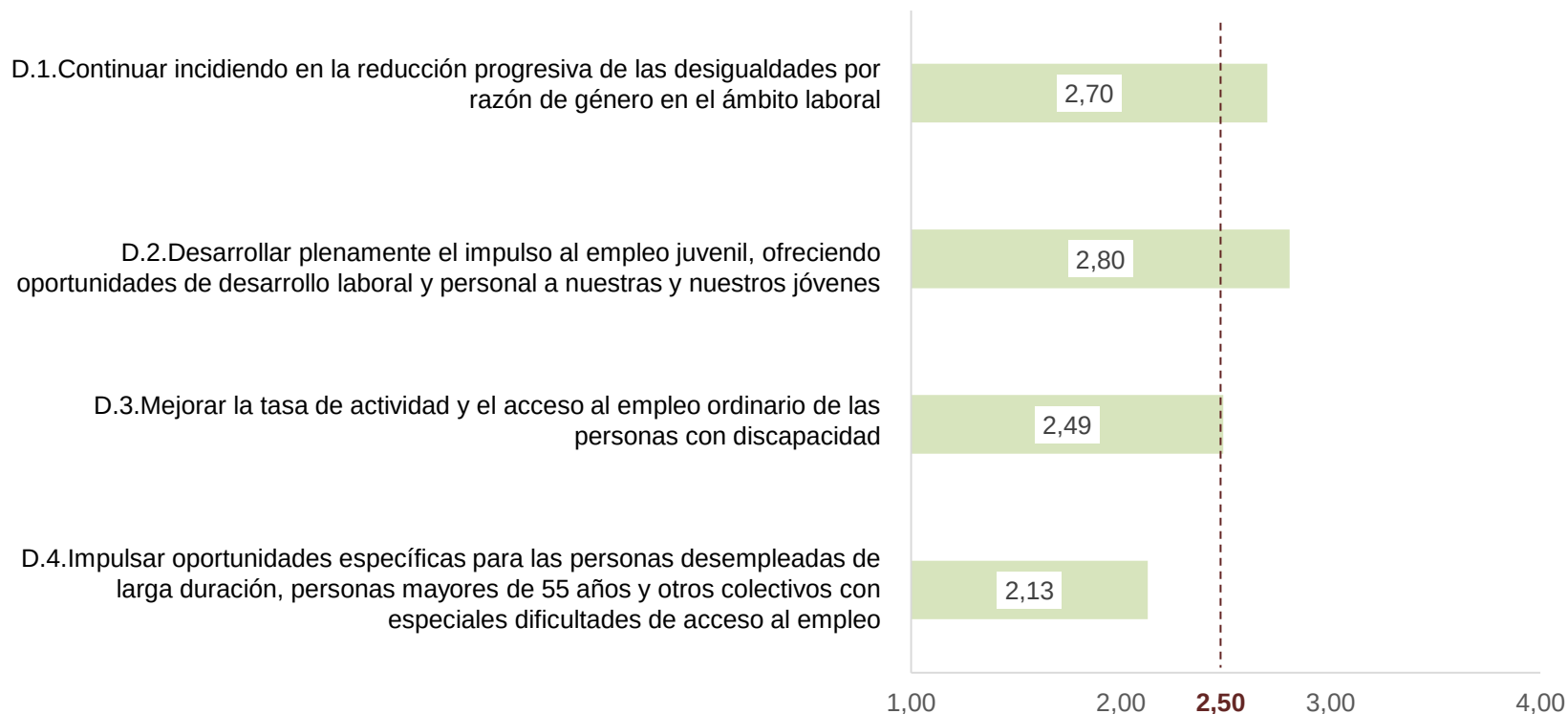
El ámbito identificado con un mayor recorrido de mejora es la consolidación del **sector público como un empleador eficiente y eficaz y generador de oportunidades**. Si bien se han desarrollado algunas acciones en este sentido, como la planificación de las convocatorias de Ofertas Públicas de Empleo con un mínimo de 13.500 plazas para los próximos 4 años, se considera necesario seguir impulsando el reemplazo generacional en la Administración y fomentar otros ámbitos como la compra pública innovadora.

Visión del grado de avance de las Directrices

Eje D: Igualdad de Oportunidades

Valoración del grado de implantación de las directrices del Eje de Igualdad de Oportunidades

Valoración media de cada Directriz en una escala de 1-Nada o muy poco a 4-Mucho)



Promedio de valoración del Eje: **2,53**/4,00 Grado de avance: **Medio**

La valoración general sobre los **avances realizados en materia de Igualdad de Oportunidades es de grado medio**, percibiéndose un mayor nivel de avance en las directrices dirigidas a la reducción de las desigualdades por razón de género en el ámbito laboral y al impulso al empleo juvenil. El fomento de la oportunidades específicas para las personas desempleadas de larga duración, las y los mayores de 55 años y otros colectivos con especiales dificultades, es considerado como un ámbito de mejora.

En relación al **empleo juvenil y a la promoción de oportunidades de desarrollo laboral y personal para las y los jóvenes, se valoran positivamente las diferentes medidas puestas en marcha en el ámbito educativo, en la formación para el empleo, en la promoción del talento y en el fomento del emprendimiento**. De este modo se mencionan algunos programas específicos como, Lehen Aukera, de apoyo a la contratación de personas jóvenes por parte de las empresas en empleos relacionados con su titulación, el programa de transición educativa al mundo laboral, tanto en el ámbito universitario como en el de formación profesional, las becas Beint y las becas Global Training para la adquisición de experiencia práctica en el ámbito internacional y el apoyo al emprendimiento juvenil a través de programas como Urrats Bat, Gaztempresa o la línea de Apoyo a Personas Emprendedoras menores de 30 años en las fases de desarrollo de una idea, puesta en marcha y consolidación de los proyectos de emprendimiento. De manera adicional se valora la prioridad otorgada al colectivo de personas jóvenes en determinados programas, como los Planes Locales y Comarcales de Empleo, en los cuales se intenta garantizar un cupo del 30% para las y los jóvenes, o las convocatorias de Ofertas Públicas de Empleo, en las cuales se trata de promover que un 40% de las plazas sean ocupadas por personas jóvenes..

Como aspectos de mejora, se mencionan la necesidad de **incidir en la evaluación de los resultados de los programas**, reforzar la orientación laboral y las medidas para las personas jóvenes de menor cualificación, velar por la calidad del empleo juvenil y seguir promoviendo el acercamiento entre el mundo de la educación y el de las empresas.

Los agentes consideran que **se ha avanzado en la reducción progresiva de las desigualdades por razón de género, con una sensibilización cada vez mayor al respecto y la incorporación de este elemento como un aspecto clave a contemplar en la gestión de las organizaciones**. Entre las iniciativas más destacadas se señalan las acciones relacionadas con la brecha salarial, a través de campañas específicas de inspecciones de trabajo y de la puesta en marcha de una mesa de diálogo específica en esta materia. Asimismo, tanto la responsabilidad social empresarial en general como la apuesta por la igualdad en particular (Planes de Igualdad de Mujeres y Hombres, reconocimiento como entidad colaboradora de Emakunde,...) se están convirtiendo en criterios cada vez más presentes en las convocatorias de los programas de ayudas a las empresas y en la valoración de los proyectos.

No obstante, los agentes opinan que se debe seguir reforzando la sensibilización y se propone, entre otras medidas, dar mayor visibilidad a las buenas prácticas en materia de igualdad y extender la elaboración de Planes de Igualdad en las empresas. Desde una perspectiva sectorial, se identifican algunos ámbitos en los cuales se está incrementando la presencia de mujeres, como la ciencia, la investigación, la agricultura y el comercio, si bien debe seguir promoviéndose el equilibrio en ciertos sectores de carácter más técnico como el industrial o el ferroviario.

En el marco de las iniciativas destinadas a favorecer la igualdad de **oportunidades a personas con discapacidad, se ponen en valor los esfuerzos realizados desde la Administración a través de diversos instrumentos, líneas de apoyo y programas específicos para estos colectivos.** Los agentes señalan como buenas prácticas la labor de los Centros Especiales de Empleo y de las Empresas de Inserción, la reserva de plazas para personas con discapacidad en programas de formación, en becas de investigación y en las convocatorias de las Ofertas Públicas de Empleo, y el apoyo a la contratación de estas personas por parte de las empresas del mercado ordinario. Asimismo se pone en valor el trabajo realizado por el Departamento de Empleo y Políticas Sociales para la tramitación de un Decreto regulador de Programas y Políticas Activas para las personas con discapacidad que consolide las ayudas relacionadas con la empleabilidad del colectivo.

No obstante, **se percibe una necesidad clara de seguir trabajado en este ámbito, ya que la inserción laboral de este colectivo en el mercado ordinario sigue siendo baja,** por lo que se demanda un mayor desarrollo de servicios especializados de cualificación, orientación y acompañamiento, así como un refuerzo de la innovación tecnológica y de las ayudas para la adaptación continua de los puestos de trabajo a sus necesidades. Por otro lado se apunta la necesidad de integrar a este colectivo en los convenios empresariales generales con el fin cara a garantizar el reconocimiento de sus plenos derechos como trabajadores y trabajadoras.

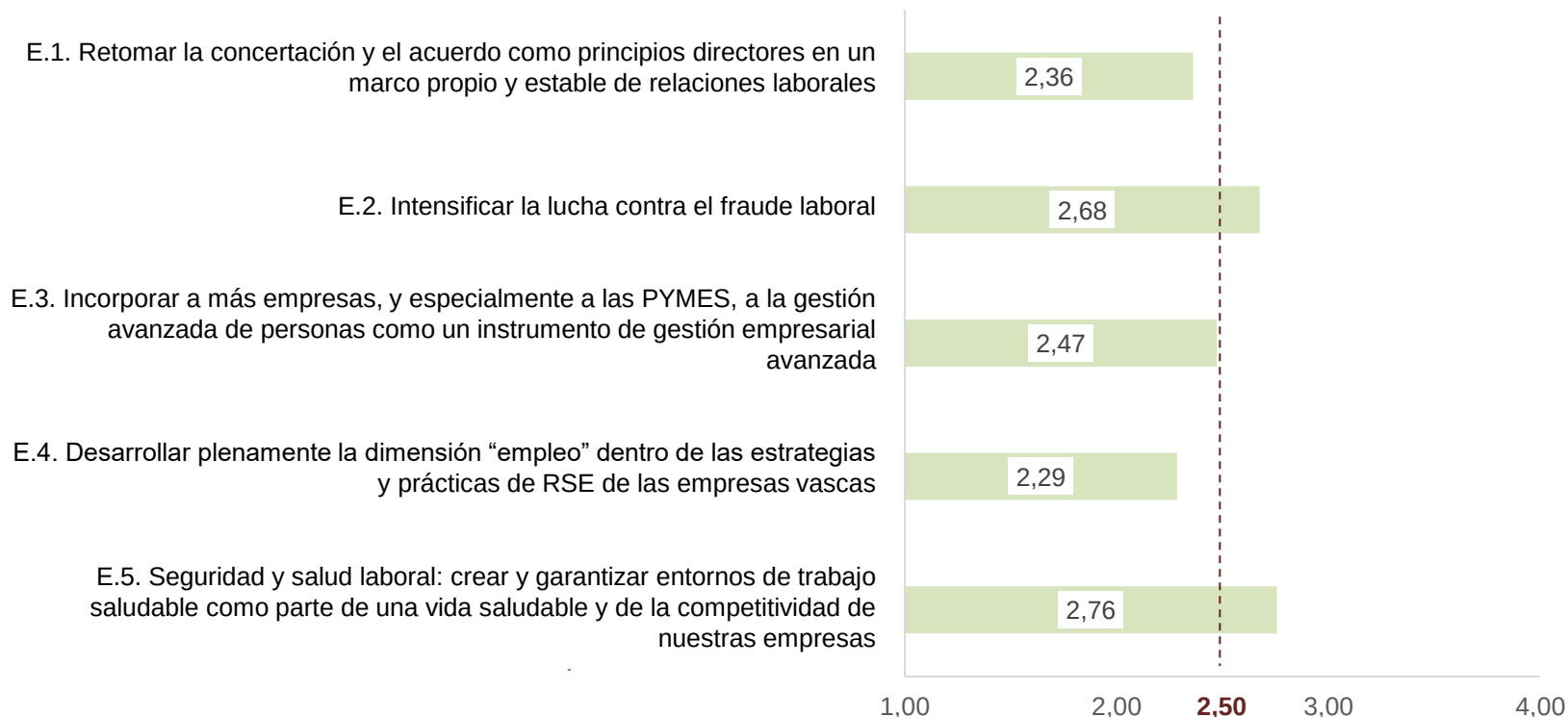
El impulso de las **oportunidades específicas para personas desempleadas de larga duración, mayores de 55 años y otros colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo es uno de los ámbitos en los que, en opinión de los agentes, menos se ha avanzado.** Si bien existen algunos incentivos a la contratación de personas desempleadas de larga duración y acciones específicas de formación para el empleo, se considera que siguen siendo un público poco priorizado en las ayudas públicas en general. Los agentes opinan que resulta clave apoyar la mejora de su empleabilidad a través de un apoyo integral que contemple la orientación, acompañamiento, recualificación e inserción en el mercado laboral, indicándose en este último sentido la necesidad promover e incentivar la contratación de estas personas por parte de las empresas (más sensibilización, incentivos fiscales,..). Asimismo se considera necesario incidir en la evaluación de las líneas y programas de apoyo a estos colectivos, con el fin de conseguir mejorar los resultados en términos de aumento de su empleabilidad.

Visión del grado de avance de las Directrices

Eje E: Empleo de Calidad

Valoración del grado de implantación de las directrices del Eje de Empleo de Calidad

Valoración media de cada Directriz en una escala de 1-Nada o muy poco a 4-Mucho)



Promedio de valoración del Eje: **2,51**/4,00 Grado de avance: **Medio**

El grado de avance percibido en materia de **Empleo de Calidad** es medio, valorándose **como mayores avances los esfuerzos relativos a la promoción de la seguridad y salud laboral y a lucha contra el fraude laboral**. Por otro lado, los agentes sugieren un margen de mejora en relación a la incorporación de la dimensión del empleo como parte de la estrategia de responsabilidad social de las empresas y en el fomento de la concertación y el acuerdo en materia de relaciones laborales.

La seguridad y la salud laboral es considerada como una de apuestas más claras en el ámbito del empleo de calidad. Se ponen en valor diferentes iniciativas, como la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud Laboral, las actuaciones de la inspección de trabajo o el fomento de la elaboración de Planes de Prevención de Riesgos Laborales. No obstante, se apunta la necesidad de seguir impulsando la creación de entornos de trabajo saludables, especialmente en las Pymes, y se echa en falta un marco propio de regulación de las condiciones laborales que minimice las diferencias tanto entre empresas del mismo sector como de diferentes sectores.

La lucha contra el fraude se concibe como otra de las apuestas clave, que queda reflejada en iniciativas como los planes de lucha contra el fraude en la contratación o en un mayor control en la subcontratación. En cualquier caso, se considera necesario reforzar la vigilancia y la concienciación al respecto, citándose algunos ejemplos a nivel sectorial como el caso de las actividades de alojamiento “clandestino” en el sector turístico o lo relacionado con trabajadores y trabajadoras extranjeros en el sector de la construcción.

En relación a la concertación y el acuerdo en un marco estable de relaciones laborales, se destacan algunas actuaciones como el Acuerdo Interprofesional de Prioridad de los Convenios Vascos, si bien **se considera necesario seguir incidiendo en la consolidación del diálogo social como herramienta de gestión de las relaciones laborales** en todos los sectores y niveles. En este sentido, se propone la institucionalización de la Mesa de Diálogo Social.

Por su lado, la **gestión avanzada de las personas se percibe cada vez más como un factor de competitividad empresarial**, habiendo aumentado las buenas prácticas al respecto y considerándose un **ámbito respaldado por la Administración**. En este sentido, se valoran positivamente las actuaciones de diagnóstico y los planes de formación, los programas de gestión avanzada para sectores concretos, así como la labor de las agencias de desarrollo respecto a la participación y al aprovechamiento del talento de las personas en la gestión empresarial. Los agentes perciben que las mayores carencias se encuentran en las Pymes, y proponen ampliar los esfuerzos de concienciación y de formación a las y los empresarios y directivos en el ámbito de la gestión avanzada de personas.

El desarrollo de la **dimensión del empleo en la responsabilidad social empresarial es considerado el ámbito con un menor grado de avance**, resaltándose la necesidad de promover la implicación tanto de las empresas como de las administraciones públicas. Las estrategias de responsabilidad social empresarial son aun limitadas, concentrándose en mayor medida en las empresas grandes, y detectándose una necesidad de incrementar el peso de la dimensión del empleo como parte de las mismas. Se incide en la necesidad de **apostar claramente por este ámbito**, y se realizan algunas propuestas concretas, como el establecer la creación de empleo como un objetivo empresarial y como uno de los pilares de las estrategias de responsabilidad social de las empresas vascas.

Visión del grado de avance de las Directrices

Eje F: Sistema Vasco de Empleo eficaz y eficiente que ofrece servicios de valor

Valoración del grado de implantación de las directrices del Eje de Sistema Vasco de Empleo eficaz y eficiente que ofrece servicios de valor

Valoración media de cada Directriz en una escala de 1-Nada o muy poco a 4-Mucho)

F.1. Desarrollar un sistema propio (Sistema Vasco de Empleo) integrado, que pueda mejorarse y consolidarse a medio y largo plazo

2,38

F.2. Consolidar nuestro sistema de “garantía social” como soporte clave para las políticas activas de empleo

2,71

F.3. Conseguir situar al servicio de acompañamiento personalizado a la inserción en el centro de las políticas activas de empleo

2,23

F.4. Potenciar la labor de observación y prospectiva en materia de empleo

2,66

F.5. Desarrollar los servicios a empresas dentro del Sistema Vasco de Empleo

2,14

F.6. Mejorar la evaluación en relación a los servicios y programas vinculados al empleo, poniendo dicha información de forma transparente a disposición de los agentes implicados y del conjunto de la sociedad

2,37

1,00 2,00 2,50 3,00 4,00

Promedio de valoración del Eje: **2,41/4,00** Grado de avance: **Medio**

Los agentes consideran que el **grado de avance en el desarrollo de un Sistema Vasco de Empleo eficaz y eficiente que ofrece servicios de valor es medio**, identificándose diferencias significativas en función de los ámbitos. De este modo, se valora positivamente el avance en la directrices relativas a la consolidación de nuestro sistema de “garantía social” como soporte para las políticas activas de empleo y a la potenciación de la labor de observación y prospectiva, mientras que, por el contrario, se considera que aun queda camino por recorrer en el desarrollo de los servicios a empresas y en servicio de acompañamiento personalizado a la inserción.

El Sistema de Garantía Social es considerado como un instrumento avanzado por parte de los agentes, destacándose, entre otros, el proyecto de Ley de reforma de la Renta de Garantía de Ingresos y el valor la Renta de Garantía de Ingresos como sistema de protección integral. La coordinación entre el sistema de protección y el sistema de empleo a todos los niveles se considera clave para el objetivo de inserción laboral, debiendo incidirse en una coherencia con el mercado laboral y en el desarrollo de una gestión excelente que evite cualquier tipo de fraude en el ámbito de las ayudas sociales. Desde el punto de vista de la coordinación se señala la necesidad de promover y facilitar la compartición de información a nivel de las bases de datos de Lanbide y de otros servicios como la Seguridad Social o el Servicio de Prestaciones del SEPE (Servicio Publico de Empleo Estatal), con el fin de establecer criterios reales y ágiles, aprovechando al máximo los recursos disponibles y tratando de evitar una cronificación en la situación de desempleo.

Los avances relativos a la observación y prospección del mercado laboral son valorados de manera positiva por los agentes, destacando la creciente colaboración con las empresas de cara a identificar necesidades y tendencias de futuro y la iniciativa Futurelan, como una herramienta de referencia en el desarrollo de un sistema de información y prospección integrado sobre los diversos ámbitos del mercado laboral. Se cita asimismo como buena práctica la colaboración con otros agentes en la labor de prospección y observación, con iniciativas como el “Basque Talent Observatory” en colaboración con la Universidad del País Vasco y la Diputación Foral de Bizkaia. Por otro lado, se considera necesario seguir incidiendo en la eficiencia y en la coordinación de las diversas iniciativas e instrumentos existentes a nivel de las Administraciones y de los agentes empresariales, con el fin de no duplicar esfuerzos y ser capaces de ofrecer respuestas de valor a las tendencias del mercado laboral de manera ágil.

En relación al **Sistema Vasco de Empleo**, los agentes consideran que se ha producido un cierto avance en la revisión del modelo de gestión del propio servicio de empleo hacia un modelo con una visión integral que actúe sobre los diferentes aspectos que influyen en la empleabilidad de las personas. Por el contrario, se pone de relieve la **necesidad de avanzar a una mayor velocidad en este ámbito con el fin de contar con un sistema integrado**, que promueva la coordinación de los agentes y entidades en los ámbitos de la promoción económica, el empleo y la educación, y que ponga el foco en el desarrollo de los servicios más allá del lanzamiento de programas. El **planteamiento de trabajo en red se considera fundamental** para garantizar una mayor alineamiento entre las personas en situación de búsqueda de empleo y las necesidades de las empresas.

Desde el punto de vista de la evaluación, los agentes ponen de manifiesto su importancia para la mejora de la eficiencia y de la eficacia del sistema, y señalan que **se debe promover activamente la cultura de la evaluación**, incluyendo el seguimiento y análisis continuo de los resultados e impactos de los programas y acciones, así como una publicación o puesta a disposición de la información de manera transparente, facilitando el control de responsabilidades y la rendición de cuentas. Asimismo se menciona que, si bien se miden algunos aspectos de los servicios prestados fundamentalmente relacionados con la satisfacción, existe un importante **margen de mejora en lo relacionado con el impacto de las iniciativas y de los programas**. Se sugiere asimismo la posibilidad de realizar contrastes de manera regular con otros agentes.



Por otro lado, si bien se aprecia una mejora en la especialización en la orientación, los agentes consideran clave seguir trabajando en la mejora de **los servicios de acompañamiento personalizado** a la inserción, señalándose a los **colectivos con dificultades de acceso laboral como uno de los retos prioritarios** al respecto. Se menciona la necesidad de apostar por situar la orientación y el acompañamiento personalizado en el centro de las políticas de empleo y como pilar de los itinerarios de educación y aprendizaje permanente. En este sentido, se plantea la posibilidad de aumentar la colaboración con los agentes privados y las entidades del ámbito educativo (itinerarios, orientación, formación,...).

De igual manera, aunque se perciben **ciertos avances en la relación y los servicios a las empresas**, se pone de manifiesto la importancia de mejorar en el establecimiento de una dinámica de acercamiento y contacto continuado con las empresas para conocer mejor sus verdaderas necesidades y diseñar una cartera de servicios que les aporte un valor adecuado a sus expectativas. Se valoran algunas acciones emprendidas al respecto, como el servicio de asesoramiento online de Lanbide o la colaboración con algunos agentes de desarrollo económico para ofrecer información sobre ayudas y servicios de asesoramiento.



4.2- Perspectiva de género



Visión de global de la perspectiva de género

La Estrategia Vasca de Empleo 2020 fue diseñada **considerando de manera intrínseca la perspectiva de género, tanto en su conceptualización general como en la formulación de sus ejes y orientaciones estratégicas**. Con el fin de reforzar este planteamiento, la mayor parte de los ejes incorporan directrices con medidas directamente relacionadas con la promoción de la igualdad de oportunidades.

De este modo, el **eje Activación** pone de manifiesto la necesidad de **sensibilización sobre la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral y familiar**, reforzando los instrumentos de apoyo y promoviendo un mayor equilibrio entre mujeres y hombres en estos ámbitos, que tenga como resultado una contribución a la mejora de la tasa de actividad de la población en general y en especial de las mujeres, que han sido las que tradicionalmente han solicitado y usado este tipo de instrumentos. Algunas de las orientaciones más destacadas recogidas en la Estrategia son el impulso al desarrollo de Planes de Igualdad, los programas de ayudas públicas a la conciliación (tanto los incentivos económicos para las empresas como las ayudas para las y los trabajadores) o medidas de flexibilidad como el teletrabajo.

Desde el punto de vista de la **Cualificación y Competencias**, se pone de relieve la **necesidad de promover que más personas, y en especial mujeres, elijan estudios vinculados al ámbito científico tecnológico por su potencial en términos de inserción laboral**. Se trata de un ámbito en el que los agentes han identificado una necesidad de mejora, considerando clave trabajar en el mismo desde las edades más tempranas, eliminando estereotipos, poniendo en valor modelos o referencias de mujeres tecnólogas,... y a través de una estrategia coordinada entre el sistema educativo, el de empleo y las empresas. Se considera que la mejora en este ámbito puede tener una clara influencia en una futura disminución de la brecha salarial.

El eje de **Generación de Oportunidades** plantea entre sus directrices la mejora de los programas de incentivos a la contratación, tratando de favorecer la igualdad de oportunidades, así como la mejora de la calidad del empleo. Los colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo son el principal objetivo de este ámbito, previéndose asimismo el **desarrollo de medidas de acción positiva que tienen como uno de sus destinatarios a las mujeres**. En este sentido, algunos programas de apoyo al empleo prevén un incremento en la cuantía de las ayudas o la reserva de un cupo mínimo para la contratación de mujeres, otros aumentan la valoración otorgada a las solicitudes presentadas por mujeres o incorporan como criterio el desempate a favor de las mujeres en los ámbitos o cuerpos en los que están infrarrepresentadas, y otros ponen en valor la existencia de Planes de Igualdad o de ser entidad colaboradora de Emakunde.

Asimismo, se trata de fomentar el emprendimiento femenino a través de un incremento de las ayudas económicas ofrecidas a los proyectos liderados por mujeres.

En relación al eje de **Igualdad de Oportunidades**, se considera de manera específica la necesidad de continuar incidiendo en la reducción progresiva de las desigualdades por razón de género en el ámbito laboral. La percepción de los agentes es que **cada vez existe una mayor sensibilización al respecto**, habiéndose avanzado en la incorporación de este elemento como un aspecto clave en la gestión de las organizaciones. Entre las medidas más destacadas se han mencionado las acciones relacionadas con la lucha contra la brecha salarial, a través de campañas específicas de inspecciones de trabajo y de la puesta en marcha de una mesa de diálogo específica. Por otro lado, se tiene constancia de que tanto la responsabilidad social en general como la apuesta por la igualdad en particular se están convirtiendo en criterios cada vez más presentes en las convocatorias de los programas de ayudas y en la valoración de los proyectos.

El Eje de **Empleo de Calidad** contempla entre sus directrices la intensificación de la lucha contra el fraude laboral y el desarrollo de la dimensión “empleo” dentro de las estrategias y prácticas de la responsabilidad social empresarial. Como ya se ha mencionado, **se han intensificado las campañas de inspección, realizándose, entre otras, campañas específicas en materia de igualdad de mujeres y hombres** que han incluido un control del cumplimiento de las condiciones de la normativa de igualdad y de las situaciones discriminatorias en la relación laboral o de acceso al empleo, así como la realización de actuaciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales con un enfoque de género. Por su parte, **las estrategias de responsabilidad social empresarial han contemplado entre sus medidas el fomento del diseño e implementación de Planes de Igualdad** (más allá de lo obligatorio por normativa o convenios sectoriales) que contribuyan a generar un mayor equilibrio entre mujeres y hombres en todos los niveles de las organizaciones.



4.3- Indicadores de contexto, actuación e impacto



Indicadores de contexto

INDICADORES ECONÓMICOS GENERALES EN EUSKADI	VALOR INICIAL	VALOR ACTUAL	FECHA Y FUENTE	EVOLUCIÓN
Crecimiento anual del PIB (%)	2,8%	2,9%	Interanual 2014-2015; 2016-2017. Eustat	▲
Saldo neto de establecimientos empresariales (altas - bajas)	-495	-281	2014-2015; 2016-2017. Eustat	▲
Nº de establecimientos empresariales creados	16.040	15.015	2014; 2017. Eustat	▼
Volumen anual de exportaciones (millones de €)	21.955	23.857	2015; 2017. Eustat	▲
Gasto en I+D sobre el PIB (%)	1,93%	1,82%	2014; 2016. Eustat	▼

INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO EN EUSKADI	VALOR INICIAL	VALOR ACTUAL	FECHA Y FUENTE	EVOLUCION
Población activa (miles de personas)	1.040,9	1.033,1	IV Trimestre 2015; 2017. PRA. Eustat	▼
Tasa de actividad de la población de 20 a 64 años (%)	79,0%	79,4%	IV Trimestre 2015; 2017. Elaboración propia en base a datos EPA. INE	▲
Personas afiliadas a la Seguridad Social (media del mes, miles de personas)	908,0	943,98	Diciembre 2015; 2017. Seguridad Social	▲
Población parada 16 y más años (miles de personas)	151,0	114,8	IV Trimestre 2015; 2017. PRA. Eustat	▲
Tasa de paro (%)	14,5%	11,2%	IV Trimestre 2015; 2017. PRA. Eustat	▲
Personas desempleadas menores de 35 años inscritas como demandantes de empleo en Lanbide (miles)	39,0	30,67	Diciembre 2015; 2017. Lanbide	▲
Personas desempleadas de larga duración (mayores de 25 años que llevan 1 o más años desempleadas y menores de 25 años que llevan 6 o más meses desempleadas) demandantes de empleo en Lanbide en relación al total de personas desempleadas demandantes de empleo en Lanbide (%)	54,1%	52,9%	Diciembre 2015; 2017. Lanbide	▲
Nº de personas afectadas por EREs (miles)	8,1	4,3	Datos acumulados 2015. Dpto. Empleo y Políticas Sociales	▲
Tasa de empleo temporal (%)	23,9%	26,10%	IV Trimestre 2015; 2017 INE. EPA	▼▲
Tasa de empleo a tiempo parcial (%)	18,2%	16,80%	IV Trimestre 2015; 2017. INE. EPA	▲
Diferencial de retribución por hora trabajada entre mujeres y hombres (%; valor negativo indica menor retribución percibida por las mujeres)	-19,8%	-12,82%	INE, Encuesta anual de estructura salarial, 2013; 2015	▲

Indicadores de actividad e impacto

INDICADORES	VALOR	FECHA
Eje A: ACTIVACIÓN		
Nº de personas beneficiarias de las ayudas públicas a la conciliación	23.232 (2.184 hombres y 21.048 mujeres)	31/12/2017
Nº de plazas en las haurreskolas públicas y concertadas	8.500	31/12/2017
Nº de personas participantes en programas de activación laboral	163.577 (83.000 hombres y 80.577 mujeres)	31/12/2017
Nº de contratos de relevo generacional y de renovación	4.611	31/12/2017
Nº de personas que participan en programas de retorno del talento	2 (1 mujer y 1 hombre)	31/12/2017
Nº de personas que participan en programas de atracción del talento	212 (167 hombres y 45 mujeres)	31/12/2017
% de personas participantes en actividades de activación laboral que experimentan mejoras en su centralidad en el empleo	53% (55% en el caso de los hombres y 52% en el caso de las mujeres)	2017-2018
% de personas que participan en programas de retorno de talento que consiguen un retorno con empleo posterior al incentivo	No disponible*	
Eje B: CUALIFICACIÓN Y COMPETENCIAS		
Nº de jóvenes del ámbito de la formación profesional que participan en formación dual	1.913	Curso 2017-2018
Nº de jóvenes del ámbito universitario que participan en formación dual	No disponible hasta 2018	2018
Nº de jóvenes participantes en programas experienciales en el extranjero	508 (249 hombres y 259 mujeres)	31/12/2017
Nº de personas desempleadas participantes en acciones de formación para el empleo	28.873 (16.408 hombres y 12.485 mujeres)	31/12/2017
Nº de personas ocupadas participantes en acciones de formación continua	38.462 (19.039 hombres y 19.423 mujeres)	31/12/2017

* Actualmente no se dispone de información para cuantificar el indicador, si bien se prevé cuantificar el mismo en la próximas fases de evaluación de la EVE.

INDICADORES	VALOR	FECHA
Eje B: CUALIFICACIÓN Y COMPETENCIAS		
Nº de personas que participan en procedimientos de evaluación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación	1.454 (617 hombres y 837 mujeres)	31/12/2017
% de personas participantes en los diferentes niveles de la educación reglada que reciben su formación utilizando lenguas extranjeras	Educación Primaria: 25,4% ESO: 24,5% Bachillerato: 5,5%	Curso 2015-2016
% de jóvenes del ámbito de la formación profesional que consiguen un empleo encajado al de 18 meses de finalizar sus estudios	81%	31/12/2017
% de jóvenes del ámbito universitario que consiguen un contrato laboral al de 6 meses de finalizar sus estudios sobre el total de jóvenes que finalizan la formación reglada	49%	31/12/2017
% de personas desempleadas participantes en acciones de formación para el empleo que consiguen un empleo encajado al de 6 meses de finalizar sus estudios	42%	31/12/2017
Nº de personas a las que se acreditan competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación	1.120	31/12/2017
Eje C: GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES		
Nº de proyectos empresariales (de innovación e intraemprendimiento) apoyados a través de programas públicos de apoyo al emprendimiento	229**	31/12/2017
Nº de incentivos a la contratación ofrecidos	4.651	31/12/2017
Nº de nuevas empresas apoyadas a través de los programas públicos de apoyo al emprendimiento	1.557	31/12/2017
% de nuevas empresas apoyadas a través de los programas públicos de apoyo al emprendimiento que permanecen operativas al de 3 años de su creación	85%***	31/12/2017
% de personas que permanecen trabajando en la misma empresa al de 1 año de conseguir un empleo incentivado	No disponible*	31/12/2017

* Actualmente no se dispone de información para cuantificar el indicador, si bien se prevé cuantificar el mismo en la próximas fases de evaluación de la EVE.

** Dato calculado en base a los proyectos empresariales apoyados por los programas de emprendimiento innovador e intraemprendimiento (Dirección de Desarrollo Industrial y Dirección de Emprendimiento, Innovación y Sociedad de la Información-SPRI)

*** Dato calculado en base a las empresas apoyadas por los programas de emprendimiento innovador e intraemprendimiento (Dirección de Desarrollo Industrial y Dirección de Emprendimiento, Innovación y Sociedad de la Información-SPRI)



INDICADORES	VALOR	FECHA
EJE D: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES		
Nº de jóvenes participantes en programas de primera experiencia laboral	6. 856 (3.407 hombres y 3.449 mujeres)	31/12/2017
Nº de personas con discapacidad beneficiarias de programas de incentivos a la contratación	233 (146 hombres y 87 mujeres)	31/12/2017
Nº de personas pertenecientes a otros colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo beneficiarias de programas de incentivos a la contratación	1.583* (877 hombres y 706 mujeres)	31/12/2017
Nº de plazas para personas con discapacidad disponibles en los Centros Especiales de Empleo	9.374 (6.090 hombres y 3.284 mujeres)	31/12/2017
Nº de plazas para personas con especiales dificultades de acceso a un empleo disponibles en las Empresas de Inserción	612 (323 hombres y 289 mujeres)	31/12/2017
Nº de mujeres beneficiarias de programas de incentivos directos a la contratación	1.482 mujeres	31/12/2017
% de jóvenes participantes en programas de primera experiencia laboral que consiguen un empleo a los 6 meses de la finalización de la acción incentivada	38%	
Nº de personas con discapacidad que transitan de los Centros Especiales de Empleo a empresas del ámbito ordinario	145 (80 hombres y 65 mujeres)	31/12/2017
Nº de personas trabajadoras en empresas de inserción que pasan al mercado ordinario	85 (58 hombres y 27 mujeres)	31/12/2017

* Dato calculado en base al número de personas mayores de 44 años y a las personas paradas de larga duración beneficiarias de algún incentivo a la contratación.

INDICADORES	VALOR	FECHA
Eje E: EMPLEO DE CALIDAD		
Nº de contratos indefinidos apoyados por los programas públicos de incentivos a la contratación	3.007	31/12/2017
Eje F: SISTEMA VASCO DE EMPLEO EFICAZ Y EFICIENTE QUE OFRECE SERVICIOS DE VALOR		
% de personas participantes en itinerarios personalizados de inserción en relación al total de personas desempleadas (*)	3,04% (3,1% hombres y 2,3% mujeres)	31/12/2017
Nº de ofertas gestionadas por el Servicio Vasco de Empleo	13.149	31/12/2017
Valoración que realizan de Lanbide las personas participantes en los itinerarios de inserción	Satisfacción general: 6,9 (escala 0 a 10)	31/12/2017
% de las ofertas gestionadas por el Servicio Vasco de Empleo que acaban en la contratación de alguna de las personas remitidas a las empresas	50,80%	31/12/2017

* Este indicador se ha reformulado considerando el porcentaje de personas que han iniciado itinerarios personalizados de inserción en relación al total de personas inscritas en Lanbide.



5. Modelo de gobernanza del despliegue de la Estrategia



Modelo y sistemática de gobernanza

La Estrategia Vasca de Empleo preveía un Modelo de Gobernanza basado en 3 instrumentos de coordinación, seguimiento y evaluación, con una composición y cometidos concretos, y con el objetivo de facilitar el seguimiento continuado del desarrollo de la Estrategia durante su periodo de alcance y la máxima transparencia ante los agentes económicos y sociales y la ciudadanía.

Estos 3 instrumentos se concretaban en un Seguimiento Interdepartamental dirigido a una monitorización y seguimiento de carácter interno y periodicidad semestral; en la Mesa de Diálogo Social de Euskadi, como un espacio de trabajo y reflexión de carácter consultivo y periodicidad semestral; y el Foro de Empleo, como un nuevo espacio de participación, de carácter consultivo y periodicidad anual.

La Gobernanza real de la Estrategia ha pretendido mantener el enfoque participativo de monitorización, seguimiento y evaluación y en varias dimensiones, si bien durante este primer año no se ha seguido en sentido estricto la operativa de los 3 instrumentos previstos. De este modo, la evaluación de la puesta en marcha y primera fase de implementación de la Estrategia se ha llevado a cabo a través un **formulario de consulta y evaluación dirigido tanto a nivel interno de los Departamentos y entidades del Gobierno Vasco relacionadas con los contenidos de la Estrategia, como a nivel externo de los agentes económicos y sociales** que participaron en la definición y diseño de la misma. Este análisis ha tenido un carácter fundamentalmente cualitativo, con el objetivo de valorar el grado de implementación de las Directrices, identificando las principales medidas o ámbitos de desarrollo así como aquellos aspectos en lo que el avance ha sido menor.

Esta evaluación cualitativa ha sido el principal input para el desarrollo de este informe de evaluación, que va a ser próximamente contrastado con la Mesa de Diálogo Social de Euskadi y con el resto de agentes relevantes en materia de empleo en Euskadi, con el fin de contrastar los resultados y consensuar los próximos pasos a dar o las orientaciones a seguir en las siguientes fases de despliegue de la misma, sobre todo en lo que tiene que ver con la profundización en las directrices que han obtenido una percepción de menor grado de avance por parte de los agentes participantes en esta evaluación.



6. Conclusiones generales



Conclusiones y valoración global del grado de avance

La Estrategia Vasca de Empleo 2020 fue formulada con el objetivo de determinar las directrices que debían y deben orientar las políticas de empleo en Euskadi en el horizonte 2020, partiendo de una identificación de los retos y factores sobre los que se ha de incidir, de las fortalezas y oportunidades sobre las que crear más y mejor empleo y de las debilidades y amenazas frente a las que hay que actuar. La Estrategia se estructura en 6 grandes Ejes de actuación que contemplan 41 Directrices a desarrollar para dar respuesta a los retos y objetivos globales. Uno de los elementos claves de su diseño fue la participación y consenso de los principales agentes económicos y sociales de Euskadi.

Manteniendo esta misma filosofía de participación, se ha llevado a cabo una primera evaluación de la puesta en marcha e implementación de la Estrategia con el fin de valorar el grado de aplicación de las diferentes directrices, identificando las principales medidas desarrolladas y detectando aquellos ámbitos en los que el avance ha sido menor con el fin de determinar las posibles reformulaciones que se consideren oportunas para los próximos años.

Los agentes participantes en la evaluación perciben un grado de avance global de carácter medio para los 6 Ejes de la Estrategia, considerando que los mayores desarrollos se han producido en la implementación de las directrices correspondientes a los Ejes de Cualificación y Competencias y de Generación de Oportunidades. Por el contrario, los Ejes de Activación y del Sistema Vasco de Empleo eficaz y eficiente que ofrece servicios de valor son en los que se ha percibido un menor avance y, por tanto, un mayor recorrido de mejora. Debe señalarse que **dentro de cada eje se han identificado grados de avance diferentes en función de las diferentes directrices, presentando un 76% de las mismas, es decir 31 Directrices, un avance de carácter medio.** 5 Directrices reflejan un grado de avance alto y otras 5 un grado de avance bajo.

De este modo, en relación al **Eje de Activación**, los agentes **han valorado positivamente las medidas desarrolladas para la retención de talento local y para la atracción de talento internacional** destacando algunos programas concretos así como la labor de Ikerbasque. Asimismo se considera que se ha realizado un avance importante en el ámbito de la corresponsabilidad y de la conciliación de la vida personal, familia y laboral, a través de una labor de sensibilización de las empresas y del apoyo a la adopción de medidas de este tipo por parte de las y los trabajadores. **Las políticas de gestión de la edad parecen ser la asignatura pendiente**, especialmente en el caso de las pymes y de las micropymes, considerándose necesario incidir en este ámbito tanto desde la perspectiva de la carrera profesional en la empresa como del aprovechamiento del potencial de la experiencia adquirida por las personas de mayor edad.

Desde el punto de vista de la **Cualificación y Competencias**, **los mayores avances se han percibido en la participación de las empresas en la formación profesional y en la formación para el empleo**, avanzando en el concepto de “formación dual”, **y en el desarrollo del talento de las y los jóvenes a través del fomento de su participación en programas experienciales en el extranjero**, como las Becas Beint, las Becas Global Training o el Programa Erasmus. De manera análoga, se pone en valor la mejora de la calidad y de los resultados del sistema educativo, destacando actuaciones como la Iniciativa Global de Formación en todos los centros públicos, y la apuesta por el aprendizaje permanente y el desarrollo de las competencias digitales desde las edades más tempranas. Por el contrario, los agentes perciben que se debe mejorar en una mayor visibilización del sistema de evaluación y reconocimiento de los aprendizajes no formales, así como en fomentar o acercar la formación científica-tecnológica a las mujeres, con el fin de aprovechar su potencial en términos de inserción laboral.

Los mayores **avances en el marco del Eje de Generación de Oportunidades** se han reflejado en el desarrollo de la **apuesta por la especialización sectorial contemplada en la RIS3 y en el fomento de la economía digital**. Los agentes consideran como buenas prácticas en este ámbito la Estrategia Basque Industry 4.0, la inclusión de especialidades digitales en el ámbito universitario y de formación profesional y algunos programas de apoyo a la investigación. El fomento del espíritu emprendedor y el avance en la consolidación de la cultura emprendedora también han sido valorados de manera positiva, destacándose el amplio abanico de servicios y programas de apoyo tanto a nivel de los pequeños emprendimientos como de los emprendimientos innovadores. Se considera que los **menores avances** se han dado, por un lado, en la **consolidación del sector público como empleador eficaz y eficiente y generador de oportunidades y, por otro, en la estrategias de desarrollo comarcal**.

Respecto al Eje de **Igualdad de Oportunidades**, se ponen en valor los **avances realizados en la reducción de las desigualdades por razón de género**, destacándose la sensibilización, así como el fomento de la incorporación de la igualdad como aspecto clave a contemplar en la gestión de las organizaciones. De manera análoga **se valoran positivamente las medidas de impulso al empleo juvenil**, abarcando el ámbito educativo, la formación para el empleo, la promoción del talento y el fomento del emprendimiento. El impulso de la **oportunidades específicas para las personas desempleadas** de larga duración, mayores de 55 años y con especiales dificultades de acceso al empleo **es valorado como un ámbito de mejora**. Del mismo modo, si bien se reconoce como buena práctica la labor de los Centros Especiales de Empleo y las Empresas de Inserción, se considera necesario seguir incidiendo en facilitar el acceso al empleo ordinario de las personas con discapacidad.

A nivel del Empleo de Calidad, la seguridad y la salud laboral es señalada como una de los principales ámbitos en los que se ha avanzado junto con la lucha contra el fraude laboral. En este contexto se mencionan algunas medidas como la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud Laboral, las actuaciones de inspección de trabajo o los planes de lucha contra el fraude en la contratación laboral. Por el contrario, los agentes consideran que se debe **seguir trabajando en retomar la concertación y el acuerdo** como principios de un marco estable de relaciones laborales, incidiendo en la consolidación del diálogo social como herramienta de gestión. Asimismo, se percibe una necesidad de avance en incluir la dimensión del empleo como parte de las estrategias de responsabilidad empresarial.

Por último, en lo que al **Sistema Vasco de Empleo** se refiere, **los agentes destacan la consolidación del Sistema de Garantía Social** como un instrumento avanzado de protección integral. Del mismo modo, se percibe un **avance en la labor de observación y prospección**, destacándose la creciente colaboración con las empresas en la identificación de las necesidades y tendencias a futuro y algunas iniciativas como Futurelan, la cual es concebida como un herramienta de referencia en el desarrollo de un sistema de información y prospección integrado sobre los diversos ámbitos del mercado laboral. **La mejora de los servicios de acompañamiento personalizado a la inserción, con atención prioritaria a los colectivos con mayores dificultades, el desarrollo de los servicios a las empresas y el fomento de la cultura de la evaluación de las políticas y programas constituyen los ámbitos en los cuales se considera necesario mejorar** a corto y medio plazo.



Anexos





A.1- Relación de los agentes participantes en la evaluación cualitativa



Relación de los agentes participantes en la evaluación cualitativa

A continuación se incluye el detalle de los agentes que han cumplimentado el cuestionario de evaluación:

Gobierno Vasco y sus entes instrumentales
Lanbide
Viceconsejería de Formación Profesional
Viceconsejería de Educación
Viceconsejería de Empleo y Juventud
Viceconsejería de Industria
Viceconsejería de Tecnología, Innovación y Competitividad
Viceconsejería de Turismo y Comercio
Viceconsejería de Agricultura, Pesca y Política Alimentaria
Viceconsejería de Función Pública
Viceconsejería de Trabajo y Seguridad Social
Viceconsejería de Vivienda
Instituciones Locales y Territoriales
DFA - Fomento del Empleo, Comercio y Turismo
DFB - Dirección General de Empleo
DFG - Promoción del Conocimiento y de la Actividad Empresarial
Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz - Departamento de Empleo y Desarrollo Económico Sostenible
Ayuntamiento de Bilbao - Bilbao Ekintza
Ayuntamiento de Eibar
Garapen - Asociación Vasca de Agencias de Desarrollo

Asociaciones empresariales
Cámara de Comercio de Álava
Cámara de Comercio de Bilbao
Confebask (Representando a ADEGI, CEBEK y SEA)
Centros de Formación Profesional
AIC-ZEA (Asociación Independiente de Centros de Enseñanza)
CECAP Euskadi (Asociación de Centros de Formación no Reglada)
IKASLAN BIZKAIA (Asociación de Centros Públicos de Formación Profesional)
Centros Centric Formación
Centro San Roque
Organizaciones del Tercer Sector
BEREZILAN (Federación Empresarial de Centros Especiales de Empleo de Euskadi)
EHLABE (Asociación de Entidades de Trabajo Protegido de Euskadi)
ELKARTEAN (Confederación de Personas con Discapacidad Física y/u Orgánica del País Vasco)
HARRESIAK APURTUZ (Coordinadora de ONG de Euskadi de apoyo a inmigrantes)
INDESA (Empleo Protegido de Araba)
Fundación EDE
LARES Euskadi, Asociación Vasca de Residencias y Servicios de Atención a los Mayores

Clusters empresariales
GAIA - Asociación de Industrias de las Tecnologías Electrónicas y de la Información del País Vasco
AFM - Asociación Española de Fabricantes de Máquina Herramienta
Universidades
Universidad de Deusto - Deusto Alumni
UPV (Campus Bizkaia/Gipuzkoa/Araba) - Vicerrectorado de Estudiantes, Empleo y Responsabilidad Social
Organizaciones sindicales
UGT
Otros/as expertos/as
Euskalit - Fundación Vasca para la Calidad
Fundación Novia Salcedo
Gaztempresa
IK4 (Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación)
IMH - Instituto de Máquina Herramienta
Tecnalia



A.2- Detalle de las Directrices con un grado de avance bajo



Detalle de las Directrices con un grado de avance bajo

A continuación se incluye el listado de Directrices cuyo grado de avance ha sido valorado como bajo por parte los agentes, incluyendo asimismo en las páginas posteriores el detalle del contenido de las mismas previsto en la EVE 2020.

EJE	DIRECTRICES
A. ACTIVACIÓN	A.2. Desarrollar entre la población activa el concepto de “centralidad en el empleo” A.3. Promover políticas de gestión de la edad y poner en valor el concepto de “itinerario laboral dentro del itinerario vital”
C. GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES	C.10. Consolidar un sector público que actúe como empleador eficaz y eficiente, y que incentive la generación y mejora del empleo a través de la compra pública
D. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	D.4. Impulsar oportunidades específicas para las personas desempleadas de larga duración, personas mayores de 55 años y otros colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo
F. SISTEMA VASCO DE EMPLEO EFICAZ Y EFICIENTE QUE OFRECE SERVICIOS DE VALOR	F.5. Desarrollar los servicios a empresas dentro del Sistema Vasco de Empleo

Nota: Grado de avance bajo corresponde a una valoración entre 1,00 y 2,19, en una escala de 1-Nada o muy poco a 4-Mucho.

Directriz A.2- **Desarrollar entre la población activa el concepto de “centralidad en el empleo”, para conseguir aumentar el valor que se da al lugar que el empleo ocupa en el proyecto de vida como instrumento de desarrollo personal y de integración social, más allá de su mera dimensión retributiva**

El concepto de “centralidad en el empleo” representa el nivel de importancia que cada persona otorga al empleo dentro de su proyecto vital.

En los últimos años se está poniendo de manifiesto de forma exitosa la necesidad de compaginar la vida laboral con el ámbito personal y familiar, y también cada vez más con el social, promoviendo y facilitando el desarrollo de actividades de voluntariado y otras similares en beneficio de la comunidad, existiendo un consenso generalizado sobre esta cuestión.

Al mismo tiempo, y de forma complementaria, resulta fundamental trabajar socialmente en la vertiente de desarrollo personal y de integración social que, más allá de la mera dimensión retributiva, tiene el empleo, sobre todo cuando el empleo se desarrolla en empresas que ponen a las personas en el centro de sus estrategias y que son socialmente responsables.

Para ello, es importante sensibilizar sobre los valores del empleo en el ámbito educativo desde edades tempranas, al mismo tiempo que se desarrolla una sensibilización a nivel de la ciudadanía en general a través de la identificación y promoción social de personas referentes en los diferentes ámbitos laborales, valorando y reconociendo “el trabajo bien hecho”.

En relación a las personas desempleadas, la identificación del nivel de centralidad en el empleo, determinando los motivos por los cuales una persona quiere trabajar y la prioridad que se concede al empleo en la organización vital de la persona, debe ser uno de los aspectos iniciales y críticos a trabajar desde los servicios de orientación, ya que es a partir de esa realidad desde donde se pueden diseñar itinerarios realistas de inserción profesional en los que la persona asuman los esfuerzos que supone la formación, la búsqueda de empleo y el posterior desarrollo del mismo.

Cuando esta centralidad no sea suficiente, deberán ofrecerse también los servicios de activación que sean necesarios, en forma de talleres grupales, coaching individualizado de activación y fórmulas similares, pudiendo incluso comprender la firma de “contratos” que, aunque no sean vinculantes jurídicamente, reflejen con claridad los compromisos que la persona asume en relación a la búsqueda activa de empleo. Este tipo de dinámicas son, por su carácter activador, particularmente recomendables en caso de las personas receptoras de ayudas sociales a la inserción con baja centralidad en el empleo.

Directriz A.3- Promover políticas de gestión de la edad y poner en valor el concepto de “itinerario laboral dentro del itinerario vital”

Las personas, en las diferentes fases de sus vidas, se plantean objetivos diferentes en relación al empleo, y la sociedad (y muy particularmente las empresas) debe reconocer esta realidad, respetarla y gestionarla, poniendo en valor el concepto de “itinerario laboral dentro del itinerario vital”.

Para conseguir este objetivo, se deberá avanzar en líneas de trabajo como:

- Sensibilización entre las empresas en relación a esta realidad, al objeto de que planifiquen de forma concertada con la representación de las y los trabajadores, procesos ordenados de relevo generacional.
- Realización de análisis y estudios sobre la problemática del relevo generacional en las empresas, incluyendo la perspectiva sectorial y de tipología de puestos de trabajo.

Además, podrán establecerse programas de ayudas públicas (económicas y/o en forma de asistencia técnica) a los procesos de relevo generacional, conexas adecuadamente el relevo generacional con los procesos de inserción laboral, y posibilitando el trasvase de conocimiento entre generaciones al objeto de no descapitalizar el valor que aporta la experiencia acumulada en la empresa.

De forma complementaria, como respuesta a esta nueva realidad (déficit de población activa, presión sobre el sistema público de pensiones) a la que estamos abocados, podrán ofrecerse estímulos a una extensión razonable de la vida laboral, pero siempre y cuando estos estímulos se inscriban en prácticas de concertación entre la administración, las empresas y la representación sindical de las y los trabajadores.



Directriz C.10- Consolidar un sector público que actúe como empleador eficaz y eficiente, y que incentive la generación y mejora del empleo a través de la compra pública

Aunque el empleo lo generan fundamentalmente las empresas, no podemos olvidar el peso que el empleo público tiene en las sociedades de bienestar. En el caso de Euskadi, el empleo público representa aproximadamente el 19% del empleo asalariado y el 15% del empleo total.

Desde la perspectiva de la generación directa de empleo, los diferentes estudios de prospectiva manifiestan una tendencia a la estabilidad o incluso a un breve descenso cuantitativo del empleo público, por lo que la oportunidad está mucho más vinculada a la “sustitución” (teniendo en cuenta que una gran parte del sector público vasco cuenta con plantillas envejecidas) que a la “creación”, lo que no es óbice para que se existan oportunidades en sectores y perfiles personales concretos.

La otra vía es el efecto generador de empleo que el sector público tiene a través del gasto y las inversiones que realiza, y que, de alguna forma; se puede “orientar”, priorizando ciertos componentes en los requerimientos de los bienes y servicios que adquiere el sector público, así como en las transferencias corrientes y de capital que realiza.

Las orientaciones que se proponen relación a esta directriz son:

- Incorporar la gestión avanzada de personas a las organizaciones públicas, incluyendo elementos como el desarrollo de las capacidades, la movilidad interna y la evaluación del desempeño. Otro aspecto -más complejo, pero sobre el que es necesario debatir y avanzar- es el de la política retributiva del sector público y, en concreto, la incorporación de la retribución en base a sistemas objetivos de evaluación del desempeño como elemento de discriminación positiva o negativa.
- Aprovechar las oportunidades que genera la compra pública innovadora como instrumento de apoyo a la I+D+i.
- Aprovechar las oportunidades derivadas de las prestaciones de servicios al sector público, como vía para apoyar el acceso al empleo de colectivos con especiales dificultades para la inserción laboral y de promoción de ciertos instrumentos (por ejemplo, los centros especiales de empleo y las empresas de inserción).
- Planificar y gestionar adecuadamente el relevo generacional, evitando posibles pérdidas de conocimiento vinculado a la experiencia.

Directriz D.4- **Impulsar oportunidades específicas para las personas desempleadas de larga duración, personas mayores de 55 años y otros colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo**

Una de las prioridades en la lucha contra el desempleo debe ser la de evitar su cronificación. El desempleo crónico tiene importantes consecuencias para las personas (problemas de autoestima, riesgo de exclusión social, menores expectativas de acceder a un empleo) y para el conjunto de la sociedad (mayor desigualdad).

Por estas razones, la actuación de apoyo a las personas con especiales dificultades de acceso al empleo debe ser necesariamente integral, poniendo a disposición de estas personas el conjunto de recursos necesarios para, a partir de un proceso planificado y ordenado, conseguir aumentar sus posibilidades de reincorporación al mercado laboral. Algunas de las claves que deben seguir este tipo de intervenciones son:

- La adopción de un enfoque personalizado, que tenga en cuenta las necesidades específicas de cada colectivo y de cada persona. Cada situación, cada persona, precisa de instrumentos de apoyo diferentes y en diferentes momentos, por lo que una definición adecuada de los itinerarios de formación y empleo es fundamental para el éxito de estos procesos.
- En muchas ocasiones, la actividad central debe ser la de la recualificación, sobre todo en el caso de personas con escasa cualificación o que, por diferentes razones (por ejemplo, por haberse dedicado al cuidado de niños y niñas o de personas dependientes) han estado mucho tiempo alejadas del mercado de trabajo. Esta recualificación debe abarcar tanto las competencias específicas como otras competencias transversales, incluyendo las competencias tecnológicas y digitales que son cada vez más relevantes para acceder a un empleo.
- Uno de los instrumentos a reforzar, por su utilidad para estas personas, es el de las empresas de inserción, ya que pueden constituirse en un “puente” valioso entre la fase de recualificación y el acceso a un empleo en el mercado ordinario. Es fundamental seguir apoyando estas iniciativas, además de con los apoyos tradicionales, reforzando la aplicación de cláusulas sociales vinculadas a la contratación de este tipo de empresas.
- Mantener y desarrollar incentivos a la contratación, especialmente si ésta es estable, de las personas con especiales dificultades de acceso al empleo. Los incentivos en ese sentido pueden ser de muy diversos tipos, desde las tradicionales subvenciones a la contratación como las cláusulas sociales en la contratación pública cuando las empresas ofrezcan la incorporación de personas pertenecientes a estos colectivos.

Directriz F.5- **Desarrollar los servicios a empresas dentro de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo**

Si bien existe un consenso claro en que el empleo lo crean las empresas, la realidad tradicional de los servicios públicos de empleo es que el peso de su relación y los servicios a las empresas es claramente insuficiente en relación al conjunto de su actividad.

El Servicio Vasco de Empleo debe corregir este déficit desde una orientación más proactiva a las empresas, que se traduzca en realidades como:

- Partir de la consideración de las empresas como “cliente” clave de Lanbide, propiciando un mayor acercamiento de Lanbide a las empresas.
- Conocer mejor las dinámicas y necesidades de las empresas, a través de un contacto continuado con las mismas. En este contacto deberán tener un papel fundamental, por su importancia cuantitativa y su efecto tractor, las grandes empresas, pero sin olvidar al tejido de PYMES y microempresas que caracteriza nuestra realidad empresarial.
- Aprovechar el potencial del trabajo en red que ofrece la colaboración con otros agentes públicos y privados que tienen una excelente relación con las empresas de su entorno, a las que a menudo les prestan diferentes servicios. Por ejemplo, muchos centros de formación profesional cuentan con un contacto privilegiado con las empresas de su comarca, pudiéndose intensificar su relación como centros colaboradores de Lanbide en los ámbitos de la intermediación y la prospección. Esto mismo sucede con las agencias de desarrollo y con otros agentes del ámbito social.
- Potenciar la labor de intermediación de Lanbide, poniendo en valor los aspectos diferenciales de los servicios públicos de intermediación (igualdad de oportunidades, gratuidad del servicio) al mismo tiempo que se ofrece un servicio de calidad en términos de tiempo de respuesta, tecnologías aplicadas a la intermediación,...



ESTRATEGIA VASCA DE EMPLEO 2020

UNA REFLEXIÓN
COMPARTIDA
SOBRE EL FUTURO
DEL EMPLEO EN EUSKADI