

# Informe de seguimiento 2017



## PLAN ESTRATÉGICO DE EMPLEO 2017-2020

# Índice

| APARTADO  | PÁGINA |
|---|--------|
| 1) Introducción. Contexto   | 3      |
| 2) Elementos fundamentales del Plan Estratégico de Empleo 2017-2020             | 6      |
| 3) Metodología de seguimiento utilizada   | 14     |
| 4) Visión global de la ejecución presupuestaria y del impacto alcanzado en 2017 | 18     |
| 5) Visión detallada de las acciones desarrolladas en 2017                       | 25     |
| 6) Perspectiva de género y de edad  | 109    |
| 7) Evolución de los indicadores generales de contexto del Plan                  | 112    |
| 8) Conclusiones y valoración global   | 115    |





## PLAN ESTRATÉGICO DE EMPLEO 2017-2020

# 1- Introducción. Contexto

# Introducción

En la actual situación socioeconómica, y tras varios años de crisis financiera, industrial y de empleo, los indicadores macroeconómicos de la Comunidad Autónoma de Euskadi muestran una fase de recuperación, todavía incipiente, que es necesario consolidar, con el fin de que llegue a la totalidad de la sociedad vasca.

En este sentido, resulta preciso abordar, entre otros, problemas estructurales como el desempleo juvenil y el de la población de más edad, colectivos que corren un grave riesgo, si no se actúa con decisión y acierto, de cronificar esta situación en el tiempo.

Por otro lado, nuestra sociedad se encuentra inmersa en un entorno sociolaboral y económico complejo y cambiante, resultando crucial su conocimiento y análisis en detalle para orientar la toma de decisiones sobre las políticas públicas en el ámbito del empleo.

En este contexto inciden de forma determinante factores tales como las modificaciones de los sistemas económicos como consecuencia de los procesos de globalización; la incertidumbre en la evolución y tendencias de las economías; los cambios en los modelos de gestión empresarial; los procesos demográficos; el impacto de las tecnologías de la electrónica, la información y la comunicación; el crecimiento de la sociedad del conocimiento; los cambios en los procesos de trabajo y en el contenido de los empleos, así como la necesidad de nuevas competencias técnicas y transversales, aspectos que, por su profundo impacto, deben ser abordados tras una reflexión multidisciplinar exhaustiva compartida, a la vez que se asume la dificultad de establecer hipótesis prospectivas ante elementos que en muchos casos pueden tener un carácter fuertemente disruptivo.

Sin duda, como ya se ha constatado, el empleo continúa siendo una de las cuestiones que más preocupa a la ciudadanía por su generalizado impacto social, constituyendo en consecuencia una prioridad política de primer orden.

La política de empleo requiere de un liderazgo social que compete a las instituciones y adquiere gran relevancia, por resultar crucial como parte de la estrategia de competitividad de nuestro país y por ser sus instrumentos esenciales para alcanzar un crecimiento económico sostenible y conseguir la estabilidad y cohesión sociales. Este enfoque económico y social requiere de una formulación en términos de estrategia que sirva de referencia para el conjunto de la sociedad, que propicie el marco más adecuado para el desarrollo del sistema productivo y que permita el encuentro de los distintos agentes sociales y económicos en torno a objetivos y directrices comunes de acción política, social, laboral, educativa y empresarial.

Con este objetivo, en el seno de la Mesa de Diálogo Social Tripartito de Euskadi se acordó en 2015 la necesidad de reflexionar y diseñar una nueva estrategia, una vez finalizada la vigencia de la anterior y culminado el proceso de transferencia de las políticas activas de empleo. Como consecuencia de dicho acuerdo, en el primer semestre de 2016 se desarrolló un ambicioso proceso de trabajo, de carácter ampliamente participativo, que llevó a la definición de la Estrategia Vasca de Empleo 2020 (en adelante, EVE 2020) 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.



El Plan Estratégico de Empleo 2017-2020 concreta en un plano operativo las directrices definidas en la EVE 2020, al objeto de que sirvan como instrumento de trabajo de los diferentes departamentos que dentro del Gobierno Vasco ejecutan servicios y programas vinculados a la promoción del empleo, manteniendo siempre una concepción amplia del empleo, que engloba también aspectos vinculados con las dimensiones de trabajo, educación y promoción económica.

Es importante señalar también que este Plan de Empleo se integra como parte fundamental del Programa Marco por la Reactivación Económica y el Empleo 2017-2020, programa que también recoge en la dimensión de reactivación económica las líneas estratégicas básicas que el Gobierno Vasco va a desarrollar en materia de innovación, internacionalización, industrialización e inversión. Todo ello con 2 objetivos fundamentales vinculados al empleo: reducir el desempleo en Euskadi por debajo del 10% en 2020 y ofrecer una oportunidad de empleo a 20.000 jóvenes en el período 2017-2020.

Este nuevo Plan se ha concebido, por tanto, como un documento eminentemente ejecutivo, que concreta la formulación estratégica que se desarrolló en la elaboración de la EVE 2020. Al igual que la Estrategia, se ha desarrollado para su elaboración un proceso participativo, que ha contado con las aportaciones de los agentes sociales, de otras instituciones (Diputaciones Forales y Ayuntamientos) y de otros agentes específicamente vinculados al mundo del empleo.

El 28 de noviembre de 2017 se aprobó por Consejo de Gobierno el Plan Estratégico de Empleo 2017-2020. En un plano operativo, y en cuanto al despliegue y seguimiento del Plan, éste se concreta a través de Planes de Acción Operativos Anuales para los años 2018, 2019 y 2020, con objetivos específicos y presupuestos concretos que se reflejan en los Presupuestos de la CAE, manteniendo los ámbitos operativos y las líneas de actuación definidas en la estructura del Plan. El año 2017 no ha contado con un Plan Operativo Anual específico





PLAN ESTRATÉGICO  
DE EMPLEO 2017-2020

## 2- Elementos fundamentales del Plan Estratégico de Empleo 2017-2020

## Objetivos estratégicos

En coherencia con el Programa Marco por el Empleo y la Reactivación Económica 2020, con la Estrategia Vasca de Empleo 2020 y con otros aspectos programáticos y diagnósticos recogidos en este documento, **el Plan Estratégico de Empleo 2017-2020 plantea los siguientes objetivos:**

Impulsar el empleo de calidad, con un foco específico en las personas más desfavorecidas y en las y los jóvenes vascos.

Fomentar la inserción laboral a través de Planes Locales y Comarcales de Empleo.

Promover la formación para el empleo, tanto de las personas desempleadas como de las ocupadas, desde la concepción de que en la Economía del Conocimiento la capacitación es la mejor garantía de empleo.

Facilitar de manera integral el emprendimiento, poniendo en valor su importancia estratégica para nuestra sociedad.

Aprovechar la capacidad de generación de empleo derivada del desarrollo turístico sostenible, la consolidación del comercio local y la modernización del sector primario, así como del desarrollo de la economía social y del sector público.

Consignar la activación de programas “Renove” vinculados a la rehabilitación de vivienda y equipamientos públicos, desde la constatación de su realidad como actividades intensivas en la creación de empleo.

Seguir profundizando en un sistema educativo más conectado con la empresa, tanto en términos de adquisición de competencias como de facilidad para realizar el tránsito de la etapa educativa a la profesional.

Velar y generar las disposiciones y condiciones necesarias para mejorar la calidad del empleo, en términos de estabilidad, seguridad y de oportunidades de desarrollo de carreras profesionales motivadoras y satisfactorias para las y los trabajadores vascos, así como para facilitar la posibilidad de la participación de las y los trabajadores en la gestión, en los beneficios o en la propiedad

Mejorar la aportación de valor de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo como principal instrumento operativo de la política vasca de empleo, de forma que ofrezca servicios más integrados a personas y empresas, incidiendo de forma significativa en el concepto de “itinerario”.

De manera transversal, el Plan Estratégico de Empleo 2017-2020 presta especial atención a la inclusión de medidas que refuercen la plena incorporación en igualdad de condiciones de las mujeres en la actividad económica y laboral.



Respecto al anterior Plan de Empleo 2014-2016, la principal novedad es la incorporación de objetivos vinculados a la mejora de la calidad del empleo y a la mejora del Sistema Vasco de Empleo, que complementan los objetivos que se mantienen en relación a la creación de empleo (“más empleo”).

Estos nuevos objetivos responden al nuevo contexto en el que se encuentra el mercado de trabajo vasco, con unas perspectivas favorables en cuanto a la creación de empleo, pero con un doble riesgo:

- Que esta creación de empleo no se traduzca a su vez en la recuperación de la calidad en el empleo, sobre todo en términos de tasas de temporalidad y parcialidad no deseada.
- Que esta creación de empleo no suponga oportunidades reales para aquellas personas que actualmente presentan una menor empleabilidad, fundamentalmente derivada de una insuficiencia u obsolescencia de sus cualificaciones, sin desdeñar la problemática de la sobrecualificación en su formación. Para conseguir que estas oportunidades lleguen efectivamente a estos colectivos es necesario, por una parte, incidir en una oferta de incentivos que les sitúen en condiciones más favorables respecto al conjunto de la población desempleada y, por otra, que el Sistema Vasco de Empleo sea capaz de ofrecerles servicios de valor, que respondan a las necesidades reales de nuestro tejido productivo, y que se ofrezcan desde una lógica de intervención personalizada y de concepto de itinerario de inserción laboral.





## Cuantificación de los objetivos estratégicos

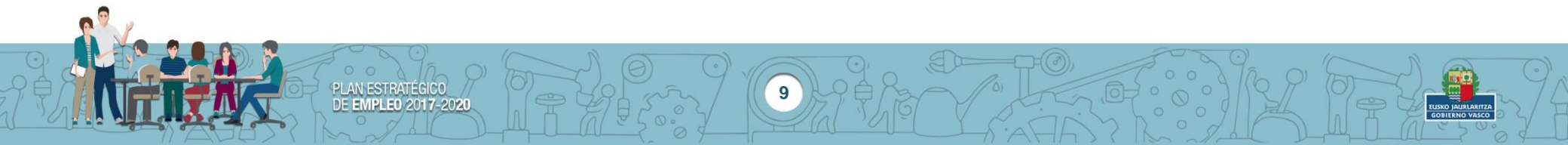
Los objetivos estratégicos antes señalados se concretan en lo cuantitativo en **3 grandes objetivos a alcanzar para el periodo 2017-2020**:

Reducir de forma sostenida la actual tasa de desempleo, hasta situarse por debajo del 10% en el último trimestre de 2020

Incentivar 58.000 empleos (\*) a lo largo del periodo 2017-2020 a través de la creación de nuevas empresas, la puesta en marcha de incentivos a la contratación dirigidos a las personas con menores oportunidades de empleo, y el fomento público de la rehabilitación como sector intensivo en generación de empleo

Ofrecer una oportunidad laboral 20.000 jóvenes a lo largo del periodo 2017-2020

\* Inicialmente la previsión era de 45.000 empleos incentivados. A esta previsión inicial se han añadido 13.000 empleos, que se corresponden con los puestos incorporados en las Ofertas Públicas de Empleo previstas en la Administración General, Osakidetza, Educación y Ertzaintza.



# Ámbitos operativos y líneas de actuación

El Plan Estratégico de Empleo 2017-2020 se articula sobre 9 ámbitos operativos que se despliegan en 35 líneas de actuación, incorporándose asimismo una línea transversal de actuación adicional, relacionada con la inclusión de la perspectiva de género

| ÁMBITOS OPERATIVOS                                  | LÍNEAS DE ACTUACIÓN   |
|---|---|
| <b>1. PYMES, ECONOMÍA SOCIAL Y DESARROLLO LOCAL</b> | 1.1- Apoyo financiero a PYMES y atención a PYMES en dificultades        |
|   | 1.2- Apoyo al empleo en el comercio local                               |
|   | 1.3- Apoyo al empleo en el medio rural y litoral                        |
|   | 1.4- Apoyo al empleo en la economía social                              |
|   | 1.5- Apoyo al empleo en el sector turístico                             |
|   | 1.6- Apoyo específico al empleo en comarcas y municipios desfavorecidos |
| <b>2. FOMENTO DEL EMPRENDIMIENTO</b>                | 2.1- Apoyo al emprendimiento innovador y al intraemprendimiento         |
|   | 2.2- Apoyo al autoempleo y al microemprendimiento                       |
| <b>3. FOMENTO DEL EMPLEO JUVENIL</b>                | 3.1- Transición educativo-laboral                                       |
|   | 3.2- Programa Lehen Aukera  |
|   | 3.3- Apoyo al emprendimiento juvenil                                    |
|   | 3.4- Planes locales de empleo para jóvenes                              |
|   | 3.5- Programas de relevo/renovación                                     |
|   | 3.6- Apoyo al retorno juvenil   |
|   | 3.7- Talento joven  |
|   | 3.8- Formación dual   |
|   | 3.9- Formación juvenil para el empleo                                   |



| ÁMBITOS OPERATIVOS                           | LÍNEAS DE ACTUACIÓN   |
|--|---|
| <b>4. FORMACIÓN PARA EL EMPLEO</b>           | 4.1- Formación de personas desempleadas   |
|  | 4.2- Formación con compromiso contratación  |
|  | 4.3- Formación para personas ocupadas   |
| <b>5. INCENTIVOS A LA INSERCIÓN LABORAL</b>  | 5.1- Planes locales y comarcales de empleo  |
|  | 5.2- Incentivos a la inserción laboral de colectivos desfavorecidos y/o de menor empleabilidad                        |
|  | 5.3- Capacitación e inserción de personas en riesgo de exclusión  |
|  | 5.4- Ayudas a la conciliación familiar y laboral  |
| <b>6. PROGRAMAS RENOVE REHABILITACIÓN</b>    | 6.1- RENOVE Vivienda  |
|  | 6.2- RENOVE Centros Educativos  |
|  | 6.3- RENOVE Centros de Salud  |
| <b>7. EMPLEO PÚBLICO</b>                     | 7.1- Renovación de las administraciones públicas  |
| <b>8. MEJORA DE LA CALIDAD DEL EMPLEO</b>    | 8.1- Fomento y participación en el Diálogo Social   |
|  | 8.2- Fomento de la Responsabilidad Social y Empresarial y de la participación de las y los trabajadores en la empresa |
|  | 8.3- Apuesta por la economía social   |
|  | 8.4- Empleo de calidad, empleo seguro   |
| <b>9. MEJORA DEL SISTEMA VASCO DE EMPLEO</b> | 9.1- Reforma y modernización de Lanbide   |
|  | 9.2- Mejora de la labor de observación y prospectiva en materia de empleo   |
|  | 9.3- Profundización en la evaluación de los servicios y programas vinculados al empleo                                |
| <b>TRANSVERSAL</b>                           | Mejora de la empleabilidad de las mujeres   |



## Recursos económicos

La estimación de la **dotación presupuestaria del Plan Estratégico de Empleo 2017-2020** asciende a **1.175 millones de euros para el periodo 2017-2020**, con la siguiente distribución por ámbitos operativos (\*):

|                    |   |        |
|--------------------|---|--------|
| Ámbito operativo 1 | PYMES, ECONOMÍA SOCIAL Y DESARROLLO LOCAL | 63 M€  |
| Ámbito operativo 2 | FOMENTO DEL EMPRENDIMIENTO                | 86 M€  |
| Ámbito operativo 3 | FOMENTO DEL EMPLEO JUVENIL                | 99 M€  |
| Ámbito operativo 4 | FORMACIÓN PARA EL EMPLEO                  | 282 M€ |
| Ámbito operativo 5 | INCENTIVOS A LA INSERCIÓN LABORAL         | 298 M€ |
| Ámbito operativo 6 | PROGRAMAS RENOVE REHABILITACIÓN           | 347 M€ |

(\* Los ámbitos operativos 7 (Empleo público), 8 (Mejora de la calidad del empleo) y 9 (Mejora del Sistema Vasco de Empleo) no se consideraran a efectos presupuestarios, ya que se corresponden en gran medida con presupuesto de capítulo 1, capítulo que no está contemplado en el resto de los ámbitos operativos.

La estimación de la dotación presupuestaria para 2017 es de 288 millones de euros, de acuerdo a las partidas presupuestarias efectivamente recogidas en el Programa 210 (Plan de Empleo) en los Presupuestos Generales de la CAE 2017, en el cual puede consultarse el detalle de las mismas (debe tenerse en cuenta que esta cifra no incluye la variación presupuestaria de 1,2 M€ adicionales para el año 2017, procedente de la enmienda aprobada en el debate presupuestario de junio de 2017, por seguir una coherencia con las cifras previstas en el Programa Marco por el Empleo y la Reactivación Económica 2017-2020).

En cuanto a las previsiones presupuestarias para los ejercicios 2018, 2019 y 2020, se estima un crecimiento medio anual del 1,2%, siempre sujeto a la aprobación presupuestaria de cada ejercicio. Respecto a los recursos privados movilizados, la cuantificación de los mismos se incluirá como parte de las dinámicas de seguimiento y evaluación del Plan (ver el apartado de Modelo de Gobernanza del Plan - Rendición de cuentas).



# Resultados de impacto

El Plan Estratégico de Empleo 2017-2020 prevé por el impacto relevante en el mercado de trabajo vasco en términos de:

- Generación de empleo.
- Mantenimiento del empleo existente, especialmente en el caso de sectores y empresas en dificultades.
- Aumento de la empleabilidad.
- Mejora de la calidad en el empleo.
- Mejora del Sistema Vasco de Empleo, y en concreto de los servicios ofrecidos desde Lanbide.

A continuación se muestran los principales impactos cuantitativos que el Plan prevé generar en el periodo 2017-2020.

**58.000** empleos incentivados (\*)

**6.000** nuevas empresas apoyadas

**20.000** jóvenes con una oportunidad laboral

**12.000** empleos generados por creación de nuevas empresas.

**15.000** empleos vinculados al apoyo público a la rehabilitación de viviendas y equipamientos públicos.

**18.000** personas contratadas a través de incentivos a la contratación.

**13.000** plazas incluidas en Ofertas Públicas de Empleo (turno libre).

**5.000** nuevas microempresas y autónomos.

**1.000** nuevas empresas innovadoras.

**3.000** personas jóvenes contratadas por empresas en empleos relacionados con su titulación, para una primera oportunidad laboral (Lehen Aukera).

**5.000** jóvenes con una experiencia práctica de transición del mundo educativo al laboral.

**3.500** nuevas y nuevos emprendedores jóvenes.

**2.500** personas jóvenes contratadas a través de los Planes Locales y Comarcales de Empleo.

**3.200** jóvenes sustituyendo los puestos de trabajo de las personas jubiladas de la administración pública vasca.

**400** personas jóvenes beneficiarias de los contratos de relevo en el sector privado.

Apoyo al retorno juvenil de **200** jóvenes con experiencia y formación en el exterior.

**1.800** personas jóvenes beneficiarias de becas para la adquisición de experiencia práctica empresarial.

**400** personas jóvenes beneficiarias de programas de apoyo a la incorporación y desarrollo profesional en ámbitos específicos de oportunidad.

\* Inicialmente la previsión era de 45.000 empleos incentivados. A esta previsión inicial se han añadido 13.000 empleos, que se corresponden con los puestos incorporados en las Ofertas Públicas de Empleo previstas en la Administración General, Osakidetza, Educación y Ertzaintza.





PLAN ESTRATÉGICO  
DE EMPLEO 2017-2020

### 3- Metodología de seguimiento utilizada

## Metodología utilizada

El seguimiento y control de los trabajos desarrollados se ha realizado mediante peticiones de información directa y reuniones con las **Direcciones, Departamentos y/o Entidades del Gobierno Vasco** responsables de la puesta en marcha de las iniciativas. El objetivo de estas peticiones de información ha sido contrastar el **grado de desarrollo de las líneas de actuación previstas**, identificando las principales actuaciones llevadas a cabo, los resultados de impacto y la ejecución presupuestaria.

Como se ha mencionado anteriormente, el Plan Estratégico de Empleo 2017-2020 se despliega en Planes de Acción Operativos Anuales para los años 2018, 2019 y 2020, **no contando con un Plan Operativo Anual para el año 2017**. Esto supone, que las líneas de actuación no disponen de objetivos cuantitativos específicos para el año 2017, motivo por el cual **el seguimiento realizado se ha planteado en términos de contribución a la consecución de los objetivos globales previstos para la totalidad del periodo 2017-2020**. Con el fin de facilitar la interpretación del grado de avance en el cumplimiento de estos objetivos, se ha realizado una extrapolación de los resultados del año 2017 a los 4 años de vigencia temporal del Plan, que permite ofrecer una previsión del cumplimiento real de los objetivos. De este modo, se entiende que un grado de avance anual próximo al 25% supondría un cumplimiento total de los objetivos de cada año y, en consecuencia, de los previstos para la totalidad del periodo 2017-2020.

De manera adicional, se ha realizado un ejercicio de análisis del grado de desarrollo de las líneas de actuación desde la perspectiva de género y desde la perspectiva de edad, cuyo resultados se incluyen en el apartado 6. Perspectiva de Género y de Edad.

En la siguiente página se identifican las Direcciones, Departamentos y/o Áreas de Gobierno Vasco responsables de las acciones previstas en las líneas de actuación del Plan.



## Departamentos y Direcciones responsables de cada línea de actuación

| LÍNEAS DE ACTUACIÓN   | DEPARTAMENTO RESPONSABLE                       | DIRECCIÓN RESPONSABLE   |
|---|--|---|
| 1.1- Apoyo financiero a PYMES y atención a PYMES en dificultades        | Desarrollo Económico e Infraestructuras        | Desarrollo Industrial   |
|   | Hacienda y Economía                            | Política Financiera y Recursos Institucionales                      |
| 1.2- Apoyo al empleo en el comercio local                               | Turismo, Comercio y Consumo                    | Comercio  |
| 1.3- Apoyo al empleo en el medio rural y litoral                        | Desarrollo Económico e Infraestructuras        | Desarrollo Rural y Litoral y Políticas Europeas                     |
| 1.4- Apoyo al empleo en la economía social                              | Trabajo y Justicia                             | Economía Social   |
| 1.5- Apoyo al empleo en el sector turístico                             | Turismo, Comercio y Consumo                    | Turismo   |
| 1.6- Apoyo específico al empleo en comarcas y municipios desfavorecidos | Desarrollo Económico e Infraestructuras        | Desarrollo Industrial   |
| 2.1- Apoyo al emprendimiento innovador y al intraemprendimiento         | Desarrollo Económico e Infraestructuras - SPRI | Desarrollo Industrial   |
|   |  | Emprendimiento, Innovación y Sociedad de la Información - SPRI      |
| 2.2- Apoyo al autoempleo y al microemprendimiento                       | Empleo y Políticas Sociales                    | Lanbide - Empleo  |
| 3.1- Transición educativo-laboral                                       | Educación                                      | Formación Profesional   |
|   |  | Universidades   |
| 3.2- Programa Lehen Aukera  | Empleo y Políticas Sociales                    | Lanbide - Empleo  |
| 3.3- Apoyo al emprendimiento juvenil                                    | Empleo y Políticas Sociales                    | Lanbide - Empleo  |
| 3.4- Planes locales de empleo para jóvenes                              | Empleo y Políticas Sociales                    | Lanbide - Empleo  |
| 3.5- Programas de relevo/renovación                                     | Empleo y Políticas Sociales                    | Lanbide - Empleo  |
| 3.6- Apoyo al retorno juvenil   | Empleo y Políticas Sociales                    | Juventud  |
| 3.7- Talento joven  | Desarrollo Económico e Infraestructuras        | Internacionalización  |
|   | Otros Departamentos                            | Otras Direcciones relacionadas con las iniciativas de talento joven |
| 3.8- Formación dual   | Educación                                      | Formación Profesional   |
|   |  | Universidades   |
| 3.9- Formación juvenil para el empleo                                   | Empleo y Políticas Sociales                    | Lanbide - Formación   |





| LÍNEAS DE ACTUACIÓN   | DEPARTAMENTO RESPONSABLE                             | DIRECCIÓN RESPONSABLE   |
|---|--|---|
| 4.1- Formación de personas desempleadas   | Empleo y Políticas Sociales                          | Lanbide - Formación   |
| 4.2- Formación con compromiso contratación  | Empleo y Políticas Sociales                          | Lanbide - Formación   |
| 4.3- Formación para personas ocupadas   | Empleo y Políticas Sociales                          | Lanbide - Formación   |
| 5.1- Planes locales y comarcales de empleo  | Empleo y Políticas Sociales                          | Lanbide - Empleo  |
| 5.2- Incentivos a la inserción laboral de colectivos desfavorecidos y/o de menor empleabilidad                        | Empleo y Políticas Sociales                          | Lanbide - Empleo  |
| 5.3- Capacitación e inserción de personas en riesgo de exclusión  | Empleo y Políticas Sociales                          | Lanbide - Empleo  |
| 5.4- Ayudas a la conciliación familiar y laboral  | Empleo y Políticas Sociales                          | Familia   |
|   |  | Lanbide - Empleo  |
| 6.1- RENOVE Vivienda  | Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda | Vivienda  |
| 6.2- RENOVE Centros Educativos  | Educación  | Recursos Materiales e Infraestructuras                                    |
| 6.3- RENOVE Centros de Salud  | Salud  | Osakidetza  |
| 7.1- Renovación de las administraciones públicas  | Gobernanza Pública y Autogobierno                    | Función Pública   |
|   | Otros Departamentos                                  | Otras Direcciones con capacidad para gestionar Ofertas Públicas de Empleo |
| 8.1- Fomento y participación en el Diálogo Social   | Trabajo y Justicia                                   | Trabajo y Seguridad Social  |
| 8.2- Fomento de la Responsabilidad Social y Empresarial y de la participación de las y los trabajadores en la empresa | Trabajo y Justicia                                   | Economía Social   |
| 8.3- Apuesta por la economía social   | Trabajo y Justicia                                   | Economía Social   |
| 8.4- Empleo de calidad, empleo seguro   | Trabajo y Justicia - Osalan                          | Trabajo y Seguridad Social - Osalan                                       |
| 9.1- Reforma y modernización de Lanbide   | Empleo y Políticas Sociales                          | Lanbide   |
| 9.2- Mejora de la labor de observación y prospectiva en materia de empleo   | Empleo y Políticas Sociales                          | Lanbide   |
|   | Otros Departamentos                                  | Otras Direcciones   |
| 9.3- Profundización en la evaluación de los servicios y programas vinculados al empleo                                | Empleo y Políticas Sociales                          | Lanbide   |
|   | Otros Departamentos                                  | Otras Direcciones   |

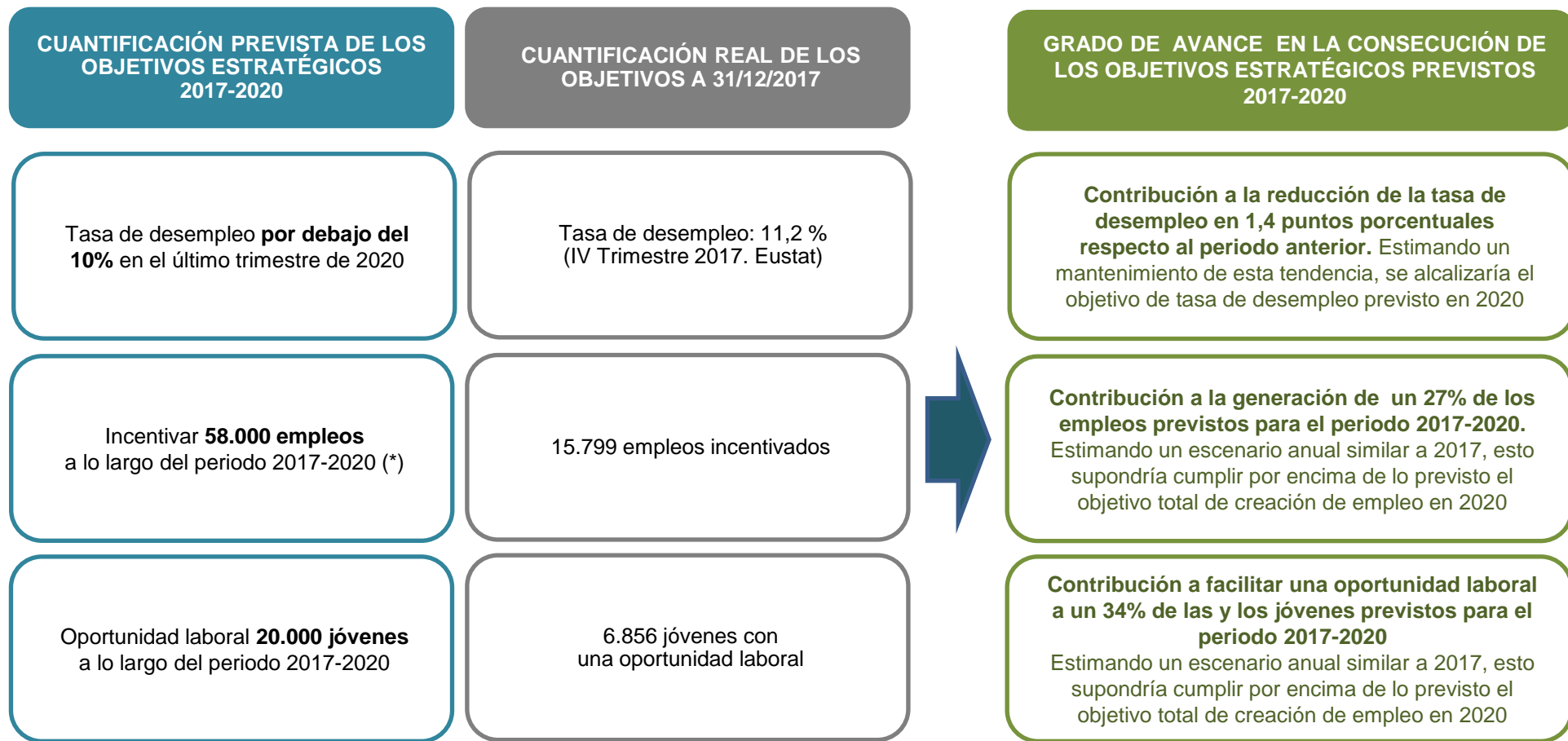




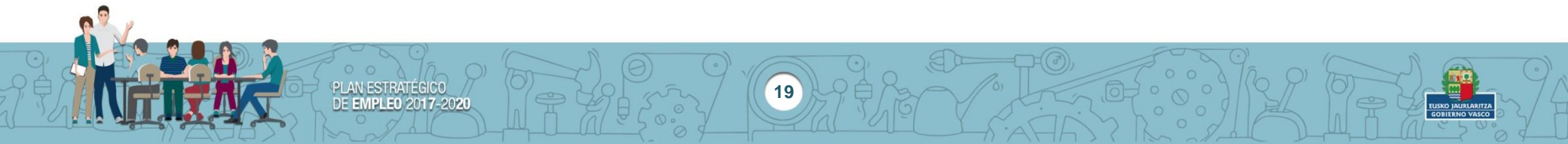
PLAN ESTRATÉGICO  
DE EMPLEO 2017-2020

## 4- Visión global de la ejecución presupuestaria y del impacto alcanzado en 2017

# Grado de avance en la consecución de los objetivos estratégicos



\* Inicialmente la previsión era de 45.000 empleos incentivados. A esta previsión inicial se han añadido 13.000 empleos, que se corresponden con los puestos incorporados en las Ofertas Públicas de Empleo previstas en la Administración General, Osakidetza, Educación y Ertzaintza.



## Resultados de impacto en 2017

El grado de desarrollo de las diferentes líneas de actuación previstas en el Plan durante 2017 ha **contribuido a la incentivación de 15.799 empleos y a la creación de 1.557 empresas.**

Estos resultados suponen una contribución a la incentivación del 27% de los empleos previstos y al apoyo a la creación del 26% de las nuevas empresas previstas para la totalidad del periodo 2017-2020. Realizando una proyección de estos resultados a 4 años, estimando que se mantiene el ritmo de consecución de resultados, se prevé un cumplimiento de los objetivos superior al 100%, tanto en cuanto al empleo incentivado como a las nuevas empresas creadas.

El cumplimiento de los objetivos se plantea en términos de grado de avance o contribución a la totalidad de los resultados previstos para el periodo 2017-2020, ya que el Plan de Empleo 2017-2020 realizó una previsión del impacto total para los 4 años de su vigencia temporal. Tomando como base los resultados alcanzados en 2017, se ha realizado una extrapolación del impacto a 4 años con el fin de facilitar la interpretación de los resultados. De este modo, se entiende que un grado de avance anual próximo al 25% supondría un cumplimiento total de los objetivos de cada año y, en consecuencia, de los previstos para la totalidad del periodo 2017-2020



| RESULTADOS DE IMPACTO PREVISTOS 2017-2020 | Indicadores de impacto   | Impacto previsto 2017-2020 | Resultados a 31/12/2017 | Grado de avance en la consecución de los objetivos 2017-2020 (% igual o superior al 25%, supone un cumplimiento de los objetivos anuales) | Extrapolación del grado de avance de 2017 al periodo 2017-2020 (previsión de cumplimiento de objetivos a 4 años) |
|---|--|----------------------------|-------------------------|---|--|
| <b>58.000 empleos incentivados (*)</b>    | Nº de empleos generados por la creación de nuevas empresas   | 12.000                     | 3.713                   | 31%   | 124%   |
|   | Nº de empleos vinculados al apoyo público a la rehabilitación de vivienda y equipamientos públicos | 15.000                     | 3.214                   | 21%   | 84%  |
|   | Nº de empleos generados a través de incentivos a la contratación                                   | 18.000                     | 4.651                   | 26%   | 104%   |
|   | Nº de plazas incluidas en las Ofertas Públicas de Empleo (turno libre)                             | 13.000                     | 4.221                   | 32%   | 128%   |
|   | <b>Total de empleos incentivados</b>   | <b>58.000 (*)</b>          | <b>15.799</b>           | <b>27%</b>  | <b>108%</b>  |
| <b>6.000 nuevas empresas apoyadas</b>     | Nº de nuevas microempresas y personas autónomas  | 5.000                      | 1.278                   | 26%   | 104%   |
|   | Nº de nuevas empresas innovadoras  | 1.000                      | 279                     | 28%   | 112%   |
|   | <b>Total de nuevas empresas apoyadas</b>   | <b>6.000</b>               | <b>1.557</b>            | <b>26%</b>  | <b>104%</b>  |

\* Inicialmente la previsión era de 45.000 empleos incentivados. A esta previsión inicial se han añadido 13.000 empleos, que se corresponden con los puestos incorporados en las Ofertas Públicas de Empleo previstas en la Administración General, Osakidetza, Educación y Ertzaintza.



Desde el punto de vista del empleo joven, **6.856 personas jóvenes a tenido acceso a una oportunidad laboral durante 2017** través de diversos programas, que incluyen la contratación en empresas en empleos relacionados con su titulación, el emprendimiento joven, una primera experiencia de transición del mundo educativo al mundo laboral, becas para la adquisición de experiencia práctica en el ámbito internacional y la renovación de las plantillas a través de Ofertas Públicas de Empleo y de contratos de relevo.

Estos resultados suponen una contribución al cumplimiento del 34% de los objetivos previstos para la totalidad del periodo 2017-2020, lo cual extrapolado a 4 años permite estimar que si se mantiene el ritmo de consecución de los resultados vinculados al empleo joven, se alcanzarían y superarían los objetivos previstos para el periodo 2017-2020.



**IMPACTO EN  
EMPLEO JOVEN  
PREVISTO 2017-2020**

**20.000 jóvenes  
con una oportunidad  
laboral**

| Indicadores de impacto   | Impacto previsto<br>2017-2020 | Resultados a<br>31/12/2017 | Grado de avance<br>en la consecución<br>de los objetivos<br>2017-2020 (% igual<br>o superior al 25%,<br>supone un<br>cumplimiento de los<br>objetivos anuales) | Extrapolación del<br>grado de avance<br>de 2017 al periodo<br>2017-2020<br>(previsión de<br>cumplimiento de<br>objetivos a 4 años) |
|--|-------------------------------|----------------------------|--|--|
| Nº de jóvenes contratados y contratadas a través del programa Lehen Aukera                   | 3.000                         | <b>498</b>                 | 17%  | 68%  |
| Nº de jóvenes participantes en el programa de transición educativo-laboral                   | 5.000                         | <b>2.166</b>               | 43%  | 172%   |
| Nº de nuevos emprendedores y emprendedoras jóvenes   | 3.500                         | <b>847</b>                 | 24%  | 96%  |
| Nº de jóvenes contratados y contratadas en los Planes Locales y Comarcales de Empleo         | 2.500                         | <b>834</b>                 | 33%  | 132%   |
| Nº de plazas para personas jóvenes incluidas en las Ofertas Públicas de Empleo               | 3.200                         | <b>1.868</b>               | 58%  | 232%   |
| Nº de jóvenes beneficiarios y beneficiaras de los contratos de relevo                        | 400                           | <b>31</b>                  | 8%   | 32%  |
| Nº de jóvenes participantes en el programa de retorno juvenil                                | 200                           | <b>Inicio en 2018</b>      | -  | -  |
| Nº de jóvenes participantes en las becas de formación y empleo                               | 1.800                         | <b>612</b>                 | 34%  | 136%   |
| Nº de jóvenes beneficiarios y beneficiaras de los programas de apoyo en sectores específicos | 400                           | <b>Inicio en 2018</b>      | -  | -  |
| <b>Total de jóvenes con una oportunidad laboral</b>  | <b>20.000</b>                 | <b>6.856</b>               | <b>34%</b>   | <b>136%</b>  |



# Recursos económicos ejecutados en 2017

La ejecución presupuestaria del Plan de Empleo durante 2017 ha ascendido a **269 M€**, lo cual supone un **93% el presupuesto previsto para 2017 y un 23% del presupuesto previsto para la totalidad del periodo 2017-2020**.

Los diferentes ámbitos operativos reflejan un grado de avance elevado en la ejecución presupuestaria global. El ámbito de Incentivos a la Inserción Laboral es el que ha presentado una mayor ejecución (107%), seguido de los programas Renove Rehabilitación (98%). Los ámbitos de Fomento del Empleo Juvenil y de Formación para el Empleo son los que han tenido un menor grado de desarrollo en la ejecución presupuestaria (83% y 79%, respectivamente).

| ÁMBITOS OPERATIVOS                           | Recursos económicos previstos 2017-2020 (M€) | Recursos económicos previstos 2017 (M€) | Recursos económicos ejecutados 31/12/2017(M€) | Grado de ejecución 2017 sobre la previsión 2017 (%) | Grado de ejecución 2017 sobre la previsión global 2017-2020 (%) |
|--|--|---|---|---|---|
| 1. PYMES, ECONOMÍA SOCIAL Y DESARROLLO LOCAL | 63 M€  | 16 M€                                   | 14 M€   | 91%   | 22%   |
| 2. FOMENTO DEL EMPRENDIMIENTO                | 86 M€  | 21 M€                                   | 19 M€   | 89%   | 22%   |
| 3. FOMENTO DEL EMPLEO JUVENIL                | 99 M€  | 24 M€                                   | 20 M€   | 83%   | 20%   |
| 4. FORMACIÓN PARA EL EMPLEO                  | 282 M€                                       | 69 M€                                   | 55 M€   | 79%   | 19%   |
| 5. INCENTIVOS A LA INSERCIÓN LABORAL         | 298 M€                                       | 73 M€                                   | 78 M€   | 107%  | 26%   |
| 6. PROGRAMAS RENOVE REHABILITACIÓN           | 347 M€                                       | 85 M€                                   | 83 M€   | 98%   | 24%   |
| <b>TOTAL</b>                                 | <b>1.175 M€ (*)</b>                          | <b>288 M€ (*)</b>                       | <b>269 M€</b>                                 | <b>93%</b>  | <b>23%</b>  |

(\*) La cifra de dotación presupuestaria prevista para 2017-2020 no incluye la variación presupuestaria de 1,2 M€ adicionales para el año 2017, procedente de la enmienda aprobada en el debate presupuestario de junio de 2017, por seguir una coherencia con las cifras previstas en el Programa Marco por el Empleo y la Reactivación Económica 2017-2020.







PLAN ESTRATÉGICO  
DE EMPLEO 2017-2020

## 5- Visión detallada de las acciones desarrolladas en 2017



**Ámbito operativo 1**

# **PYMES, ECONOMÍA SOCIAL Y DESARROLLO LOCAL**

## LÍNEA DE ACTUACIÓN 1.1 APOYO FINANCIERO A PYMES Y ATENCIÓN A PYMES EN DIFICULTADES

| Acciones desarrolladas  | Elementos más relevantes/hitos 2017  |
|---|--|
| <p>Colaboración institucional y colaboración público-privada en la <b>atención, asesoramiento y servicios de gestión</b> a empresas que requieren un apoyo específico para resolver situaciones y problemáticas concretas que afectan a su viabilidad.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Actuaciones, no respaldadas por programas de ayudas, en los ámbitos de las relaciones laborales, la búsqueda y puesta en contacto con inversores para reflotar una empresa, el estudio de facilidades de aplazamiento de deuda fiscal, vías de refinanciación, acuerdos con acreedores y/o proveedores,...</li> <li>Solución de 31 casos de empresas en dificultades, contribuyendo al mantenimiento de 5.321 empleos y, en proceso de desarrollo, otros 16 casos que afectan a 2.607 empleos.</li> </ul> |
| <p>Programa Bideratu Berria de apoyo a las PYMES en dificultades a través del <b>apoyo a la ejecución de medidas de reestructuración y relanzamiento de carácter industrial y financiero</b> incluidas en los planes de reestructuración elaborados por las propias empresas en crisis con el objetivo de reestablecer su viabilidad a medio y largo plazo.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Publicación en noviembre de la convocatoria, gestionándose 1 expediente que finalmente ha acabado en renuncia.</li> <li>Valoración global positiva del programa, a pesar de los resultados, fundamentada en garantizar la existencia de un instrumento de estas características en caso de necesidad.</li> <li>Mantenimiento de las características y de la cuantía de las ayudas del programa respecto a la convocatoria del año anterior.</li> </ul>  |
| <p>Apoyo a la inversión y reestructuración financiera de las PYMES vinculada a Luzaro BEI, a través de la <b>concesión de préstamos participativos</b> para apoyar la financiación de inversiones, los proyectos de innovación tecnológica, la consolidación financiera y la financiación de activo circulante ligado a proyectos de crecimiento empresarial.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Prórroga del convenio firmado con Luzaro E.F.C y adaptación anual de precios del Convenio de Colaboración Financiera para el año 2017.</li> <li>Continuidad del programa, que ha permanecido abierto durante todo el año.</li> </ul>  |
| <p>Apoyo el sostenimiento de las actividades productivas de las PYMES a través de un <b>convenio de colaboración financiera a riesgo compartido</b> (60% Gobierno Vasco y 40% entidades financieras) para las operaciones inversión y de adquisición de activo fijo o circulante.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Prórroga del convenio firmado con 9 entidades financieras (Kutxabank, Caixabank, Banco Santander, Bankinter, Banco Sabadell, Bankoa, Targobank, Caja Laboral Kutxa y Caja Rural de Navarra).</li> <li>Baja demanda de la línea de apoyo, motivada, entre otros, por una progresiva mayor oferta de financiación por parte de las entidades privadas para similares niveles de riesgo y la existencia de ciertos retardos en la tramitación interna.</li> </ul>  |
| <p>Apoyo a la financiación de circulante y a las necesidades de liquidez de las PYMES a través de un <b>convenio con la Sociedad de Garantía Recíproca Elkargi</b> para la concesión de avales.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Prórroga del convenio básico y complementario firmado con Elkargi.</li> <li>Constatación de que es la línea de apoyo de estas características con una mayor demanda e impacto en las empresas.</li> </ul>   |



| Objetivos específicos previstos para 2017-2020  | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2017   | Grado de avance respecto a los objetivos cuantitativos previstos para 2017-2020  |
|---|--|--|
| Facilitar servicios de atención, asesoramiento y apoyo a la gestión de empresas   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 47 empresas apoyadas</li> <li>▪ 7.928 empleos mantenidos a través de las empresas apoyadas</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>  |
| Apoyar financieramente la reestructuración y el relanzamiento de empresas   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1 expediente gestionado, que acabó en renuncia</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>  |
| Facilitar la consolidación financiera y el desarrollo de proyectos de crecimiento de 180 empresas, contribuyendo al mantenimiento de sus puestos de trabajo         | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 54 empresas apoyadas</li> <li>▪ 813 empleos mantenidos en las empresas apoyadas</li> <li>▪ Operaciones formalizadas por un importe de 13.698.250€</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 30% de las empresas previstas</li> </ul>  |
| Fortalecer la estructura financiera de 900 empresas, apoyando la adquisición de activo fijo y circulante y contribuyendo al mantenimiento de sus puestos de trabajo | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 626 empresas apoyadas (9 por la Línea 60/40 y 617 por la Línea de Reafianzamiento con Elkargi)</li> <li>▪ 9.535 empleos mantenidos en las empresas apoyadas (246 por la Línea 60/40 y 9.289 por la Línea de Reafianzamiento con Elkargi)</li> <li>▪ Operaciones formalizadas por valor un importe de 130.853.400€ (753.000€ por la Línea 60/40 y 130.100.000€ por la Línea de Reafianzamiento con Elkargi)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 69% de las empresas previstas. El grado de avance en la consecución del objetivo 2017-2020 es muy elevado debido a que se realizó una estimación a la baja en la previsión de los resultados de estos programas.</li> </ul> |

## LÍNEA DE ACTUACIÓN 1.2 APOYO AL EMPLEO EN EL COMERCIO LOCAL

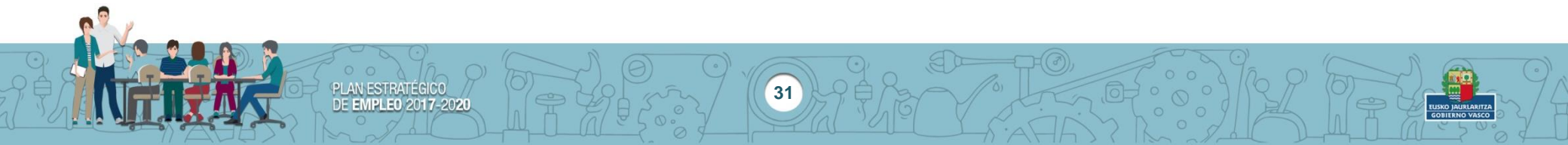
| Acciones desarrolladas   | Elementos más relevantes/hitos 2017  |
|--|--|
| <p>Programa de <b>modernización de establecimientos comerciales</b> (MEC) dirigido a apoyar la mejora y modernización de las instalaciones y de los equipos de los comercios.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Publicación en junio de la convocatoria.</li> <li>▪ Mantenimiento de las características y de la cuantía de las ayudas del programa respecto a la convocatoria del año anterior.</li> <li>▪ Incorporación de criterios de acción positiva, incrementando la cuantía de las ayudas en un 2% por ser entidad colaboradora de Emakunde.</li> </ul>   |
| <p>Programa Ecommerce de fomento de la implantación y desarrollo de la modalidad de <b>comercio electrónico</b> en los pequeños comercios.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Desarrollo de acciones de asesoramiento y acompañamiento a la incorporación de las nuevas tecnologías para impulsar la venta online en base al nivel de desarrollo de cada comercio (implantación, optimización, venta en redes sociales y venta a través de sitios webs externos).</li> </ul>  |
| <p>Refuerzo de la <b>cualificación en el ámbito de la distribución</b> través del programa de formación de técnicos y técnicas de gestión de la distribución comercial.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Publicación en julio de la convocatoria.</li> <li>▪ Acciones de cualificación que combinan un curso de formación específica sobre gestión de la distribución comercial de 2 meses de duración con una experiencia práctica de 12 meses en una Oficina de Dinamización Comercial o en otra entidad relacionada.</li> <li>▪ Programa dirigido a las personas jóvenes de edad no superior a los 32 años, mantenimiento de las características y la cuantía de las ayudas respecto a la convocatoria del año anterior.</li> </ul> |
| <p>Contribución a la profesionalización general del sector a través de <b>acciones formativas y de divulgación</b> orientadas a la mejora de la competitividad empresarial y al conocimiento de las nuevas tendencias del sector</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Publicación en junio de la convocatoria.</li> <li>▪ Desarrollo de cursos de formación de análisis y mejora del posicionamiento empresarial y de jornadas técnicas dirigidas a facilitar el acceso a experiencias y conocimientos de otros agentes del sector.</li> <li>▪ Convenio de colaboración con Euskalit – Fundación Vasca para la Excelencia para el desarrollo del programa de gestión avanzada en las pequeñas empresas de la distribución comercial.</li> </ul>   |
| <p>Programa de <b>fomento del relevo generacional</b> del sector a través del apoyo y acompañamiento a los procesos que conllevan la transmisión empresarial.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Programa conjunto con las 3 Cámaras de Comercio y la Dirección de Turismo.</li> <li>▪ Continuidad del programa, que ha permanecido abierto durante todo el año.</li> </ul>  |



| Objetivos específicos previstos para 2017-2020  | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2017   | Grado de avance respecto a los objetivos cuantitativos previstos para 2017-2020                       |
|---|--|---|
| Apoyar la modernización de las infraestructuras y equipamientos de 4.500 establecimientos comerciales, contribuyendo al mantenimiento del empleo en el sector                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1.249 establecimientos comerciales modernizados</li> <li>▪ 10.607 empleos mantenidos en los establecimientos modernizados</li> </ul>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 28% de los establecimientos comerciales previstos</li> </ul> |
| Facilitar la implantación de la modalidad de comercio electrónico en 3.200 pequeños comercios   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 390 establecimientos han implantado la modalidad de comercio electrónico</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 12% de los comercios previstos</li> </ul>                    |
| Proporcionar una experiencia práctica en la distribución comercial a 150 personas jóvenes   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 34 personas jóvenes beneficiarias de las becas de formación en la distribución comercial (15 hombres y 19 mujeres)</li> </ul>           | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 23% de las personas jóvenes previstas</li> </ul>             |
| Apoyar la transmisión empresarial de 60 establecimientos comerciales como medida de relevo generacional y emprendimiento en el sector   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 17 establecimientos comerciales transmitidos</li> <li>▪ 34 empleos mantenidos en los establecimientos transmitidos</li> </ul>           | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 28% de las transmisiones previstas</li> </ul>                |
| Fomentar la mejora de la competitividad empresarial de 800 comercios a través de programas de gestión avanzada y de acciones formativas en gestión empresarial para el comercio de proximidad | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 191 establecimientos comerciales participantes en programas de gestión avanzada y acciones formativas de gestión empresarial</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 24% de los comercios previstos</li> </ul>                    |

## LÍNEA DE ACTUACIÓN 1.3 APOYO AL EMPLEO EN EL MEDIO RURAL Y LITORAL

| Acciones desarrolladas  | Elementos más relevantes/hitos 2017  |
|---|--|
| <p>Programa de <b>generación de actividad económica y empleo</b> a través de la promoción, desarrollo y diversificación de las zonas rurales, apoyando la constitución de nuevas empresas, las inversiones en la ampliación y modernización de las empresas existentes y los incentivos a la contratación (zonas Leader y zonas Erein)</p>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Publicación de nuevas convocatorias en el marco del Programa de Desarrollo Rural 2020, en mayo para las zonas Erein y en octubre para las zonas Leader.</li> <li>▪ Incorporación de criterios de acción positiva, aumentando la valoración de las solicitudes con 5 puntos adicionales para las mujeres e incrementando la cuantía de las ayudas en un 10% para la contratación de mujeres.</li> </ul>  |
| <p>Servicio de <b>asesoramiento y acompañamiento</b> integral y personalizado para las personas y/o empresas que quieran emprender o intraemprender en la cadena de valor de la alimentación y en el medio rural y litoral.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Actividad continuada del servicio de apoyo al emprendimiento Geroa, dirigido a la cadena de valor de la alimentación en los ámbitos de la transformación, comercialización y gastronomía y a los proyectos que se implantan en el medio rural y litoral.</li> <li>▪ Colaboración con las Diputaciones Forales para la gestión del servicio Gaztenek, de apoyo al emprendimiento en la cadena de valor de la alimentación en el ámbito de la producción agraria.</li> </ul>  |
| <p>Capacitación y mejora de las y los profesionales del sector, actuales y futuros, incluyendo <b>acciones formativas</b> generales orientadas a conocimientos básicos sobre la cadena de valor del sector y otras acciones intensivas sobre temas específicos; y combinando la modalidad teórica con la modalidad de formación práctica.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Impartición de 6.800 horas de formación para el empleo en las cadenas de valor de la alimentación de la madera dirigidas a profesionales del sector y a la población del medio rural, contando con la colaboración de las instituciones competentes y los agentes del sector</li> <li>▪ Impartición de 3.500 horas de formación específica a través de cursos intensivos (horticultura y fruticultura, ovino-lechero y ganadería), de formación programada de manera específica para empresas (producción, comercialización y gastronomía) y de cursos especializados en el ámbito de la pesca, incluyendo asimismo programas específicos de formación práctica en el barco de pesca (Itsasoratu).</li> </ul> |
| <p>Promoción de una <b>primera experiencia práctica de acercamiento</b> al sector primario a las y los jóvenes que se están incorporando al mismo, a través de becas de entre 3 y 6 meses en explotaciones y/o empresas agroalimentarias.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Publicación de la segunda convocatoria en mayo en el marco del Programa de Desarrollo Rural 2020.</li> <li>▪ Prioridad a las y los jóvenes agricultores, incluyendo asimismo a las personas mayores de 41 años con un proyecto para emprender en el sector primario o agroalimentario.</li> </ul>   |



| Objetivos específicos previstos para 2017-2020   | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2017   | Grado de avance respecto a los objetivos cuantitativos previstos para 2017-2020  |
|--|--|--|
| <p>Incentivar la generación de 400 empleos en el medio rural y litoral, fomentando el espíritu empresarial y el emprendimiento, la puesta en marcha de nuevas empresas, en especial por parte de la juventud, y las inversiones en empresas para la diversificación económica de las zonas rurales</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 270 nuevas empresas creadas (14 empresas de Programa Erein + 38 del Programa Leader + 92 del Programa Geroa + 126 del Programa Gaztenek) (previsión)</li> <li>▪ 338 empleos creados por las nuevas empresas (31 empleos del Programa Erein + 46 del Programa Leader + 110 del Programa Geroa + 151 del Programa Gaztenek) (previsión)</li> <li>▪ 65 empresas existentes apoyadas (25 empresas del Programa Erein + 40 del Programa Leader)</li> <li>▪ 95 empleos creados por las actividades de diversificación de empresas existentes (48 empleos del Programa Erein + 47 del Programa Leader) (previsión)</li> <li>▪ 32 personas contratadas a través de incentivos a la contratación en el medio rural y litoral (12 personas de Programa Erein + 20 del Programa Leader)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 84% de los nuevos empleos previstos. El grado de avance en la consecución de los objetivos 2017-2020 es muy elevado debido a que los programas Gaztenek y Geroa no estaban considerados en la previsión inicial.</li> </ul> |
| <p>Aumentar la competitividad y la viabilidad del sector primario y del medio rural a través del apoyo a la cualificación y adquisición de competencias de 22.000 profesionales del sector</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 5.770 personas participantes en las acciones formativas (4.323 hombres y 1.447 mujeres)</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 25% de las y los profesionales previstos</li> </ul>   |
| <p>Mejorar la cualificación profesional de personas que trabajen en el sector primario o en empresas agroalimentarias o jóvenes agricultores que se incorporan al sector, a través de intercambios en explotaciones y empresas agroalimentarias</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ninguno. La primera convocatoria se publicará en 2018</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>  |
| <p>Fomentar el mejor conocimiento del sector agrario y de las posibilidades de emprendimiento que ofrece a través de la concesión de 100 becas de acercamiento</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 23 de personas jóvenes beneficiarias de las becas de acercamiento (15 hombres y 8 mujeres)</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 23% de las becas previstas</li> </ul>   |





## LÍNEA DE ACTUACIÓN 1.4 APOYO A LA ECONOMÍA SOCIAL

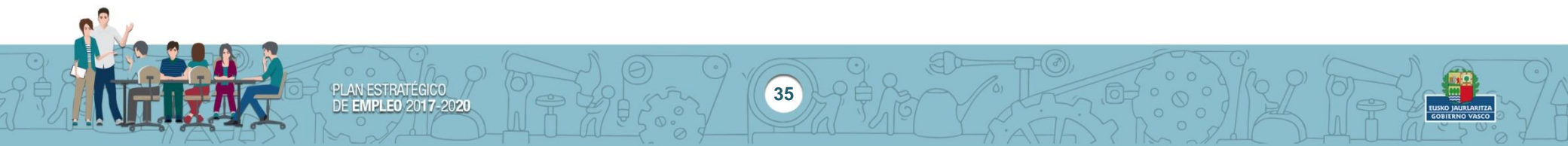
| Acciones desarrolladas   | Elementos más relevantes/hitos 2017   |
|--|---|
| <p>Programa de apoyo integral a la <b>constitución de empresas de economía social</b>, asesorando y acompañando a las y los emprendedores en la definición y análisis de viabilidad del proyecto y en el posterior seguimiento de la puesta en marcha con el fin de mantener la continuidad de las empresas.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Publicación en agosto de la convocatoria.</li> <li>▪ Mantenimiento de los criterios de las convocatorias anteriores, integrando todas las líneas de emprendizaje en el ámbito de la economía social.</li> <li>▪ Cobertura tanto a las nuevas empresas (cooperativas y sociedades laborales) como los supuestos de transformación de entidades con actividad empresarial ya existentes en empresas de economía social.</li> </ul> |
| <p>Programa de <b>aumento de la base societaria</b> de las empresas de economía social, apoyando la incorporación de nuevos socios y socias y la consolidación de las y los ya existentes en indefinidos, facilitando el desembolso de la aportación al capital.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Publicación en agosto de la convocatoria.</li> <li>▪ Incorporación de criterios de acción positiva incrementando la cuantía de las ayudas para las mujeres incorporadas como socias trabajadoras en un importe de 300€.</li> </ul>   |
| <p>Programa de apoyo a empresas (sociedades mercantiles) en crisis a través de la realización de estudios de viabilidad económica y financiera, para su <b>transformación en empresas de economía social</b> como vía de continuidad.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Publicación en agosto de la convocatoria.</li> <li>▪ Mantenimiento de los criterios de las convocatorias anteriores.</li> </ul>  |
| <p>Programa de <b>mejora de la gestión empresarial</b> de la cooperativas y de las sociedades laborales a través de la asistencia técnica en la incorporación de instrumentos de planificación y gestión avanzada</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Publicación en agosto de la convocatoria.</li> <li>▪ Mejora de la competitividad de 56 cooperativas y sociedades laborales a través de la implantación de planes de gestión, cuadros de mando integrales, planes de gestión comercial, ...</li> </ul>  |



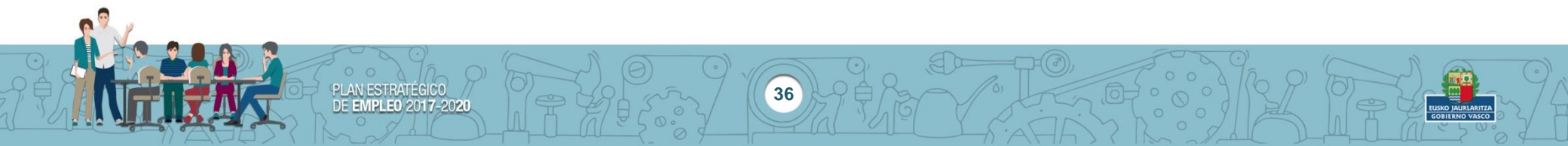
| Objetivos específicos previstos para 2017-2020   | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2017   | Grado de avance respecto a los objetivos cuantitativos previstos para 2017-2020             |
|--|--|---|
| Apoyar la creación de 800 nuevas empresas de economía social   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 143 empresas de economía social creadas</li> <li>▪ 429 empleos creados en las nuevas empresas de economía social apoyadas (303 hombres y 126 mujeres)</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 18% de las nuevas empresas previstas</li> </ul>    |
| Incrementar la base de socios y socias de trabajo indefinidos en las empresas de economía social, especialmente de mujeres, de personas jóvenes y de personas con discapacidad y/o dificultades de inserción, a través del apoyo a la incorporación de 700 nuevos socios y socias. | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 251 contratos sociales indefinidos totales (173 hombres y 78 mujeres)</li> <li>▪ 100 de contratos sociales indefinidos de personas jóvenes</li> <li>▪ 78 contratos sociales indefinidos de mujeres</li> <li>▪ 89 contratos sociales indefinidos de personas con discapacidad y/o dificultades de inserción</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 36% de los nuevos y nuevas incorporadas</li> </ul> |
| Apoyar procesos de transformación en empresas de economía social de empresas en crisis o con dinámicas de sucesiones empresariales, como forma de continuidad empresarial y mantenimiento de los puestos de trabajo  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 6 empresas apoyadas</li> <li>▪ 90 empleos mantenidos en las empresas apoyadas</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>                               |
| Facilitar el acceso a la financiación ajena de las empresas de economía social, especialmente las de menor dimensión y las vinculadas con el ámbito de la inserción, en colaboración con sus organizaciones asociativas, a través de la concesión de avales a 160 empresas         | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 28 avales concedidos</li> <li>▪ 2.679.499€ en avales concedidos</li> <li>▪ 16 empresas apoyadas por los avales concedidos</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 10% de las empresas previstas</li> </ul>           |

## LÍNEA DE ACTUACIÓN 1.5 APOYO AL EMPLEO EN EL SECTOR TURÍSTICO

| Acciones desarrolladas   | Elementos más relevantes/hitos 2017  |
|--|--|
| <p>Programa de apoyo a la creación, puesta en marcha, promoción y comercialización de <b>nuevos productos turísticos</b> y a la mejora de la competitividad de las empresas de los destinos turísticos (Proyectos Territoriales Turísticos)</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Publicación en junio de la convocatoria.</li> <li>▪ Mantenimiento de las condiciones y características de la convocatoria del año anterior.</li> </ul>  |
| <p>Programa de <b>modernización y mejora de la competitividad</b> de las empresas, apoyando la creación de nuevos modelos de negocio, la implantación de soluciones tecnológicas, la modernización de instalaciones y servicios, la adaptación a la normativa de accesibilidad y la certificación de procesos de gestión de la calidad y de gestión ambiental.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Publicación en junio de la convocatoria.</li> <li>▪ Valoración positiva del programa por parte de las empresas, habiéndose denegado 29 solicitudes por falta de crédito presupuestario.</li> <li>▪ Incorporación de criterios de acción positiva, incrementando la cuantía de las ayudas en un 5% por disponer de un Plan de Igualdad de mujeres y Hombres o ser entidad colaboradora de Emakunde.</li> </ul> |
| <p>Programa de <b>fomento del relevo generacional</b> del sector a través del apoyo y acompañamiento a los procesos que conllevan la transmisión empresarial.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Programa conjunto con las 3 Cámaras de Comercio y la Dirección de Comercio.</li> <li>▪ Continuidad del programa, que ha permanecido abierto durante todo el año.</li> </ul>   |
| <p>Acciones formativas de <b>profesionalización del sector</b> para la mejora de la competitividad de los destinos turísticos.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Formación en los ámbitos de las buenas prácticas en calidad turística (SICTED), el uso de las TICs, y los sistemas de gestión medioambiental (Ecoetiqueta Europea).</li> <li>▪ Organización de talleres de innovación tecnológica y de “cultura del detalle”.</li> </ul>  |



| Objetivos específicos previstos para 2017-2020   | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2017   | Grado de avance respecto a los objetivos cuantitativos previstos para 2017-2020   |
|--|--|---|
| Apoyar la modernización y mejora de 700 empresas turísticas, contribuyendo al mantenimiento del empleo en el sector  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 143 empresas turísticas modernizadas</li> <li>▪ 1.300 empleos mantenidos en las empresas turísticas modernizadas (559 hombres y 741 mujeres)</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 20% de las empresas previstas</li> </ul> |
| Apoyar la transmisión empresarial de empresas turísticas como medida de relevo generacional y emprendimiento en el sector  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 8 empresas turísticas transferidas</li> <li>▪ 18 empleos mantenidos en las empresas transferidas</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>                     |
| Facilitar la mejora de la cualificación de las y los profesionales del sector turístico a través de acciones formativas que procuren la competitividad de las empresas y destinos y en último término el desarrollo de un turismo sostenible y responsable | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 982 empresas formadas en buenas prácticas de calidad turística (739), TCs (214) y Ecoetiqueta Europea (29)</li> <li>▪ 356 empresas formadas en “cultura del detalle” (109) e innovación tecnológica (247)</li> <li>▪ 2.766 personas formadas (1.231 hombres y 1.535 mujeres)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>                     |



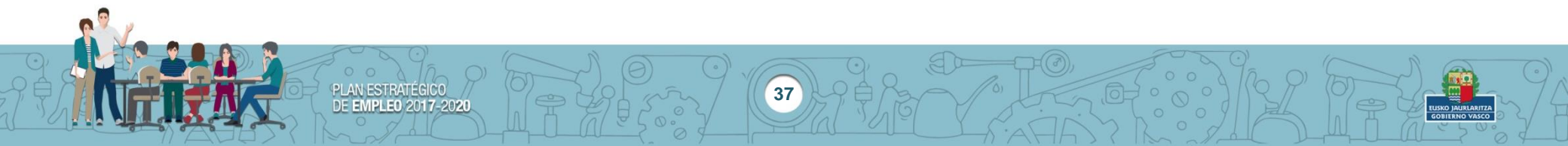
## LÍNEA DE ACTUACIÓN 1.6 APOYO ESPECÍFICO EN COMARCAS Y MUNICIPIOS DESFAVORECIDOS

### Acciones desarrolladas

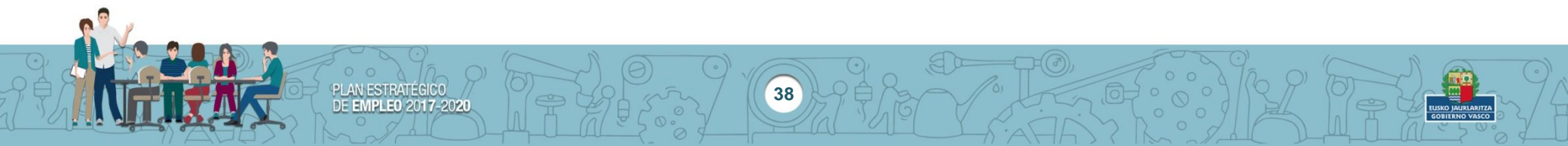
Programa Indartu de impulso a los proyectos de **inversión productiva generadores de empleo en las zonas más desfavorecidas**, dando prioridad a la inversiones ligadas con mejoras en el procesos de transformación del producto, incremento de capacidades o desarrollo de nuevas actividades.

### Elementos más relevantes/hitos 2017

- Publicación en abril de la convocatoria.
- Actuación en las zonas de la Margen Izquierda de la Ría del Nervión (Bizkia) y en Oiartzualdea (Gipuzkoa), que forman parte de las zonas elegibles declaradas por el Mapa de Ayudas Regionales aprobado por la Comisión Europea.
- Requisito mínimo de creación de 20 empleos netos para las grandes empresa y de 5 empleos para las PYMEs.
- Resultados del programa inferiores a los previstos, habiéndose comenzado a realizar un análisis de los requisitos del programa orientado a ampliar los municipios (en base a un porcentaje sobre la tasa de paro) y a disminuir la exigencia en los objetivos de inversión y empleo establecidos.



| Objetivos específicos previstos para 2017-2020  | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2017  | Grado de avance respecto a los objetivos cuantitativos previstos para 2017-2020  |
|---|---|--|
| <p>Apoyar a 50 empresas en el desarrollo de proyectos de inversión generadores de empleo en zonas desfavorecidas, contribuyendo a la creación de 700 empleos, además de al mantenimiento del empleo existente</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 9 empresas apoyadas</li> <li>▪ 75 empleos creados en las empresas apoyadas</li> <li>▪ 504 empleos mantenidos en las empresas apoyadas</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 18% de las empresas previstas apoyadas</li> <li>▪ 11% de los empleos previstos creados</li> </ul> |





**Ámbito operativo 2**  
**FOMENTO DEL EMPRENDIMIENTO**

## LÍNEA DE ACTUACIÓN 2.1 APOYO AL EMPRENDIMIENTO INNOVADOR Y AL INTRAEMPRENDIMIENTO

| Acciones desarrolladas   | Elementos más relevantes/hitos 2017   |
|--|---|
| <p>Programa Ekintzaile de apoyo al desarrollo de <b>nuevas iniciativas empresariales de carácter innovador industrial o de servicios conexos</b>, incluyendo el acompañamiento y el asesoramiento en la fase de definición y maduración de la idea y el acceso a la financiación para la puesta en marcha del proyecto</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Convocatoria abierta de manera continua durante todo el año.</li> <li>Colaboración con los BICs (Business Innovation Centres) en los 3 territorios para la detección y canalización de las ideas emprendedoras hasta el mercado.</li> <li>Alineación de las líneas de emprendimiento con el nuevo Plan Interinstitucional de Emprendimiento en Euskadi 2020, aprobado en junio.</li> </ul> |
| <p>Programa Gauzatu Industria de apoyo a la <b>creación y desarrollo de PYMEs industriales</b> de base tecnológica e innovadoras, apoyando la inversión generadora de empleo.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Publicación en junio de la convocatoria.</li> <li>Asunción de un compromiso de creación de empleo neto en un periodo máximo de 24 meses.</li> <li>Valoración positiva por parte de las PYMEs, siendo un instrumento complementario a las entidades financieras.</li> </ul>   |
| <p>Programa Barnekintzaile de apoyo al estudio, definición y puesta en marcha de nuevos <b>proyectos de intraemprendimiento</b> en empresas industriales consolidadas.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Convocatoria abierta de manera continua durante todo el año.</li> <li>Valoración positiva del programa, en su tercera convocatoria, por parte de los principales agentes promotores.</li> <li>Celebración de seminarios y conferencias específicas sobre este programa, contando con la participación de 136 personas.</li> </ul>  |
| <p>Programa BIND 4.0 de <b>aceleración de startups</b> en el ámbito de la industria 4.0, facilitando un contrato con una gran empresa industrial para cada startup y un programa personalizado de mentoring y aceleración.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Segunda convocatoria del programa, habiéndose desarrollado la fase de aceleración entre enero y julio.</li> <li>Resultados muy positivos, con un incremento del proyectos del 50% respecto a la primera edición. Un 76% de las candidaturas recibidas han sido de procedencia internacional.</li> </ul>  |
| <p>Apoyo a la consolidación de proyectos de emprendimiento a través del Basque Fondo, dirigido a la <b>potenciación del capital riesgo/capital semilla</b> para dar respuesta a las necesidades financieras de los proyectos en la diversas fases de desarrollo y consolidación.</p>                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>Convocatoria abierta de manera continua durante todo el año.</li> <li>Mantenimiento de las características del Fondo en dos tramos, según las fases de recorrido de los proyectos.</li> <li>Patrimonio desembolsado del fondo a 31 de diciembre de 2017 de 28.400.000€, apoyando un total de 48 empresas participadas desde su creación.</li> </ul>  |

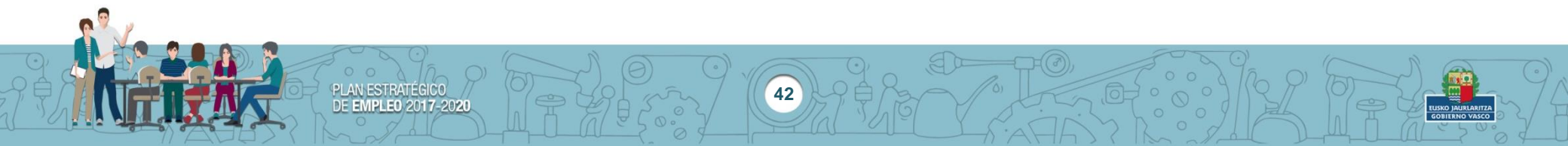




| Objetivos específicos previstos para 2017-2020  | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2017   | Grado de avance respecto a los objetivos cuantitativos previstos para 2017-2020          |
|---|--|--|
| Apoyar la creación y puesta en marcha de 120 nuevos proyectos empresariales innovadores de base tecnológica                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 95 nuevas empresas innovadoras creadas</li> <li>▪ 275 empleos creados por las nuevas empresas</li> </ul>                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 79% de las nuevas empresas previstas</li> </ul> |
| Apoyar la puesta en marcha de proyectos innovadores de base tecnológica en 180 PYMES industriales                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 42 PYMES apoyadas (35 empresas existentes y 7 nuevas empresas)</li> <li>▪ 471 empleos creados a través de los nuevos proyectos</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 27% de las PYMES previstas</li> </ul>           |
| Fomentar el desarrollo de 200 iniciativas de intraemprendimiento  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 42 empresas participantes en programas de intraemprendimiento</li> <li>▪ 25 empresas creadas</li> <li>▪ 75 empleos creados</li> </ul>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 21% de las iniciativas previstas</li> </ul>     |
| Facilitar el acceso al mercado de nuevas iniciativas emprendedoras de 70 startups en proyectos en colaboración con empresas tractoras | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 27 startups participantes</li> <li>▪ 24 empresas tractoras participantes</li> <li>▪ 40 proyectos de colaboración apoyados</li> </ul>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 38% de las startups apoyadas</li> </ul>         |
| Favorecer la consolidación de 60 iniciativas emprendedoras a través del capital-riesgo/capital-semilla y préstamos participativos     | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 9 empresas apoyadas</li> <li>▪ 30 empleos creados/mantenidos en las empresas apoyadas</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 15% de las iniciativas previstas</li> </ul>     |

## LÍNEA DE ACTUACIÓN 2.2. APOYO AL AUTOEMPLEO Y AL MICROEMPREDIMIENTO

| Acciones desarrolladas  | Elementos más relevantes/hitos 2017  |
|---|--|
| <p>Programa de <b>asesoramiento y acompañamiento personalizado a las personas emprendedoras</b> en el desarrollo de nuevas ideas empresariales, en la puesta en marcha de las nuevas iniciativas y en la consolidación de las mismas.</p>                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Publicación de la convocatoria en julio.</li> <li>▪ Incorporación de una línea de apoyo adicional al establecimiento del proyecto.</li> <li>▪ Valoración global positiva del programa por parte de las personas emprendedoras.</li> <li>▪ Mantenimiento de la cuantía de las ayudas respecto a la convocatoria del año anterior e incorporación de criterios de acción positiva, incrementando en un 10% la cuantía de las ayudas para las mujeres emprendedoras.</li> <li>▪ Apoyo 186 personas en el desarrollo de su idea empresarial, a 135 en la puesta en marcha de nuevas actividades empresariales y a 553 en la consolidación nuevas empresas.</li> </ul> |
| <p>Programa de promoción del emprendimiento para la <b>generación de empleo autónomo proveniente del desempleo</b> a través de medidas que facilitan su capitalización.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Publicación de la asignación de recursos económicos para la financiación de las ayudas en mayo.</li> <li>▪ Reducción de la cantidad media de subvención concedida con relación al ejercicio anterior de un 28%, como consecuencia del aumento de las bonificaciones y de la creación de tarifas planas para estos colectivos por parte de la Seguridad Social.</li> </ul>   |
| <p><b>Colaboración con otros agentes</b> en el desarrollo de líneas de apoyo al emprendimiento incluyendo la atención y asesoramiento a las personas emprendedoras, el apoyo a la creación de nuevas empresas y a la consolidación de los nuevos emprendimientos.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Firma de un convenio de colaboración entre el Departamento de Empleo y Políticas Sociales y la Diputación Foral de Bizkaia en julio en el marco del programa DEMA, de asesoramiento y acompañamiento personalizado a las personas emprendedoras.</li> <li>▪ Colaboración con la Fundación Gaztempresa para apoyar iniciativas emprendedoras innovadoras, a través de servicios dirigidos fundamentalmente a la creación de nuevas empresas por parte de personas desempleadas y al desarrollo y consolidación empresarial, con especial atención a la población joven y a los proyectos de inserción social.</li> </ul>   |



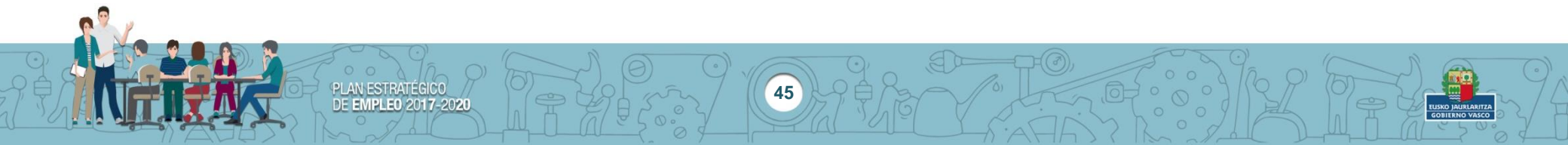
| Objetivos específicos previstos para 2017-2020   | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2017   | Grado de avance respecto a los objetivos cuantitativos previstos para 2017-2020  |
|--|--|--|
| <p>Apoyar el desarrollo y puesta en marcha 1.200 nuevas microempresas y pequeñas empresas a través de los servicios proporcionados desde los instrumentos de la administración vasca o en colaboración con otros agentes (sin incluir los emprendimientos de las personas jóvenes considerados en la línea 3.3).</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 562 empresas creadas (104 empresas del Programa de Apoyo a Personas Emprendedoras en el tramo de edad igual o superior a 30 años + 190 del Programa Dema + 268 del Programa Gaztempresa en el tramo de edad igual o superior a 35 años)</li> <li>▪ 806 empleos creados (429 hombres y 377 mujeres) (135 empleos del Programa de Apoyo a Personas Emprendedoras en el tramo de edad igual o superior a 30 años + 200 del Programa Dema + 471 del Programa Gaztempresa en el tramo de edad igual o superior a 35 años)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 47% de las nuevas empresas previstas. Debe tenerse en cuenta que estos resultados incluyen las empresas apoyadas por el programa Gaztempresa (en el tramo de las personas de edad igual o superior a 35 años), las cuales estaban inicialmente consideradas en su totalidad en los objetivos 2017-2020 previstos en la Línea 3.3. Emprendimiento Juvenil</li> </ul> |
| <p>Facilitar la consolidación de 2.400 nuevas microempresas y pequeñas empresas, apoyando la promoción, funcionamiento y gestión de empresas de reciente creación.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 553 nuevas empresas consolidadas</li> <li>▪ 553 empleos mantenidos en las empresas consolidadas (293 hombres y 260 mujeres)</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 23% de las nuevas empresas previstas</li> </ul>   |
| <p>Facilitar la inserción laboral de 2.000 personas desempleadas a través del apoyo a la capitalización del desempleo para el desarrollo de proyectos de emprendimiento.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 691 personas desempleadas apoyadas (120 personas autónomas por cuenta propia y 571 socios y socias)</li> <li>▪ 120 empresas creadas</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 34% de las personas previstas</li> </ul>  |



**Ámbito operativo 3**  
**FOMENTO DEL EMPLEO JUVENIL**

## LÍNEA DE ACTUACIÓN 3.1. TRANSICIÓN EDUCATIVO-LABORAL

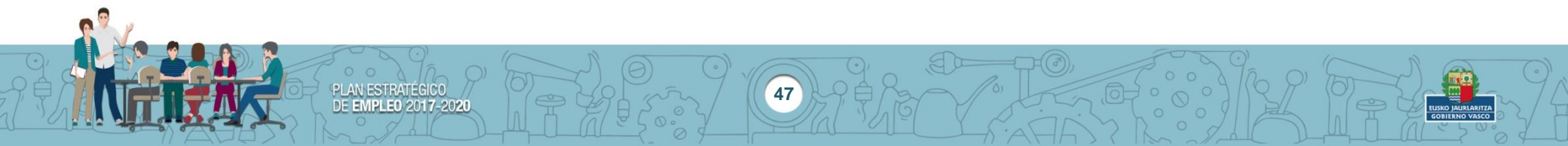
| Acciones desarrolladas   | Elementos más relevantes/hitos 2017  |
|--|--|
| <p>Programa específico de transición educativo-laboral dirigido a facilitar una <b>primera experiencia práctica de 3 meses de duración</b> al alumnado de estudios de grado y de formación profesional, con el fin de aumentar los conocimientos, las habilidades técnicas y las destrezas necesarias para ejercer un empleo cualificado y responder a las necesidades específicas de las empresas de los diversos sectores productivos.</p> | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Establecimiento de un acuerdo marco entre el Gobierno Vasco, las Universidades del Sistema Universitario Vasco, la Asociación de Centros Públicos de Formación Profesional Ikaolan y la Asociación de Centros Privados de Formación Profesional de Iniciativa Social Hete.</li><li>▪ Primer año de funcionamiento del programa, tanto en el ámbito universitario como de formación profesional.</li><li>▪ Evaluación positiva en el ámbito universitario, especialmente en las titulaciones de menor empleabilidad, como Ciencias Sociales y Humanas o Psicología.</li><li>▪ Dificultades en la ejecución de la subvención a las organizaciones del ámbito de formación profesional han tenido como consecuencia un menor impacto en este ámbito.</li><li>▪ Puesta en marcha de un proceso para realizar un seguimiento específico de la inserción laboral de las y los jóvenes universitarios participantes en el programa.</li><li>▪ Sensibilización a las empresas sobre la importancia de su colaboración en facilitar el acceso a las personas jóvenes a primeras experiencias laborales.</li></ul> |
| <p><b>Colaboración con agentes</b> especializados para la orientación laboral y el acompañamiento a las y los jóvenes que estén cursando estudios de último curso o con estudios recientes en el ámbito universitario y/o de formación profesional.</p>  | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Firma de un convenio de colaboración con la Universidad de Deusto, la Universidad del País Vasco y la Universidad de Mondragón, incluyendo un objetivo de inserción laboral del 10% de las personas atendidas.</li><li>▪ Firma de un convenio de colaboración con la Fundación Novia Salcedo en octubre, que se materializa en la atención y apoyo a las personas jóvenes mediante procedimientos innovadores (técnicas de coaching, formación en competencias técnicas y transversales, desarrollo de redes de cooperación con a empresas, ...) e incluye un objetivo de inserción de 50 personas de las atendidas.</li><li>▪ Atención de un total de 2.275 personas (914 hombres y 1.361 mujeres), con una valoración positiva del programa.</li></ul>   |



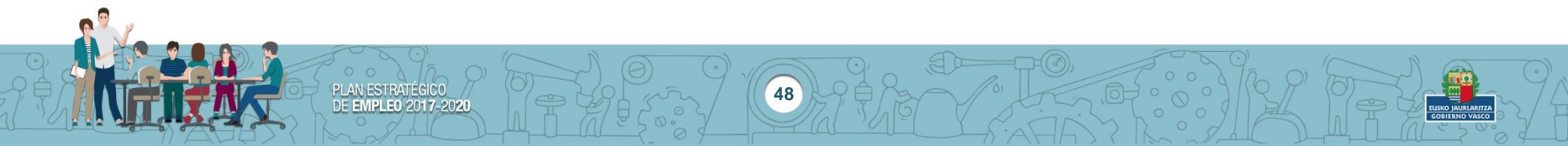
| Objetivos específicos previstos para 2017-2020   | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2017  | Grado de avance respecto a los objetivos cuantitativos previstos para 2017-2020            |
|--|---|--|
| Facilitar una experiencia práctica de transición del mundo educativo al laboral a 5.000 alumnos y alumnas de último curso de educación universitaria y formación profesional | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 376 alumnos y alumnas de formación profesional participantes en el programa</li> <li>▪ 750 alumnos y alumnas de educación universitaria participantes en el programa (288 hombres y 462 mujeres)</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 22% de los alumnos y alumnas previstos</li> </ul> |
| Reforzar los sistemas y estudios de seguimiento de la inserción laboral de las personas jóvenes tras la formación reglada  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 49% de personas 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 universitaria (último dato disponible con referencia a 2016)</li> <li>▪ 81% de personas jóvenes del ámbito de formación profesional que consiguen un contrato laboral al de 18 meses de finalizar sus estudios sobre el total de jóvenes que finalizan la formación profesional (el indicador hace referencia a 18 meses en función de la información disponible)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>                              |

## LÍNEA DE ACTUACIÓN 3.2. PROGRAMA LEHEN AUKERA

| Acciones desarrolladas  | Elementos más relevantes/hitos 2017  |
|---|--|
| <p>Programa dirigido a facilitar una <b>primera oportunidad laboral</b> a las personas jóvenes menores de 30 años a través de la <b>contratación por empresas en empleos relacionados con su titulación</b></p> | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Publicación en julio de la convocatoria y resolución en noviembre, apoyando 498 contratos, de los cuales un 62 han sido contratos indefinidos (12%).</li><li>▪ Constatación de la necesidad de una revisión de las características y procedimientos internos del programa para facilitar su operativa y hacerlo más atractivo para las empresas. Esta revisión y reflexión se ha comenzado a realizar en 2017, con algunos agentes empresariales, con previsión de continuar durante el año 2018.</li><li>▪ Puesta en marcha de una sistemática de seguimiento de la inserción laboral de las y los jóvenes participantes en el la convocatoria anterior del programa, dirigida a analizar la contribución de este programa al aumento de su empleabilidad.</li><li>▪ Incorporación de criterios de acción positiva, incrementando la cuantía de las ayudas en un 10% un cuando los contratos se celebren con mujeres en las ocupaciones en las que éstas se encuentren sub-representadas.</li></ul> |



| Objetivos específicos previstos para 2017-2020  | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2017   | Grado de avance respecto a los objetivos cuantitativos previstos para 2017-2020           |
|---|--|---|
| Facilitar una primera oportunidad laboral a 3.000 personas jóvenes a través de la contratación por empresas en empleos relacionados con su titulación | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 498 personas jóvenes contratadas a través del programa (368 hombres y 130 mujeres)</li> <li>▪ 269 empresas beneficiarias de las ayudas</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 17% de las personas jóvenes previstas</li> </ul> |





## LÍNEA DE ACTUACIÓN 3.3. EMPRENDIMIENTO JUVENIL

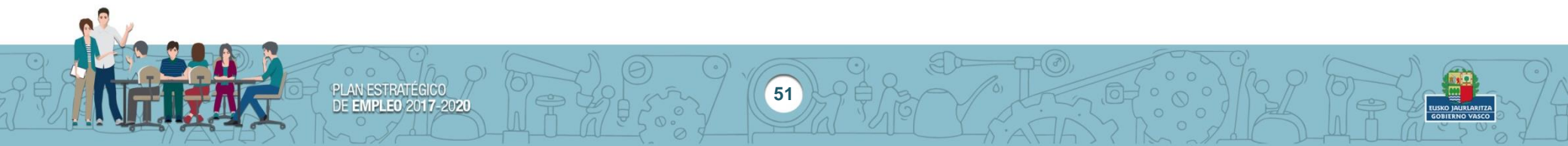
| Acciones desarrolladas  | Elementos más relevantes/hitos 2017   |
|---|---|
| <p>Programa de <b>Becas de Emprendizaje</b> dirigido al fomento de la cultura emprendedora en el ámbito universitario y de la formación profesional, a través del desarrollo de talleres de empresa y de la promoción de nuevas empresas, incluyendo el asesoramiento, el apoyo al desarrollo de ideas y la puesta a disposición de infraestructuras.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Establecimiento de un acuerdo marco entre el Gobierno Vasco, las Universidades del Sistema Universitario Vasco, la Asociación de Centros Públicos de Formación Profesional Ikaslan y la Asociación de Centros Privados de Formación Profesional de Iniciativa Social Hétel.</li> <li>▪ Primer año de funcionamiento del programa, tanto en el ámbito universitario como de formación profesional. Los resultados de creación de empresas se prevén obtener a partir de 2018.</li> <li>▪ Valoración positiva del programa, resultando especialmente atractivo para quienes quieren desarrollar su idea empresarial. Uno de los aspectos más valorados ha sido la puesta a disposición de infraestructuras para promover la creación de tejido empresarial y en colaboración con otros programas.</li> </ul> |
| <p>Programa <b>Urrats Bat</b> dirigido de manera específica al fomento del emprendimiento entre el alumnado de formación profesional.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Coordinación a través de Tknika.</li> <li>▪ Participación de 60 centros de formación profesional, sensibilización de 12.115 alumnos y alumnas y tutorización formativa de 237 proyectos de empresa en fase de acompañamiento.</li> <li>▪ Fomento del desarrollo de micropymes, con una inversión inicial media de 20.000€, una facturación anual media de 50.000€ y un tamaño medio de 1,8 empleos por empresa.</li> </ul>   |
| <p>Programa de <b>asesoramiento y acompañamiento personalizado a las personas emprendedoras jóvenes</b> en el desarrollo de nuevas ideas empresariales, en la puesta en marcha de las nuevas iniciativas y en la consolidación de las mismas.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Publicación en julio de la convocatoria.</li> <li>▪ Incorporación de una línea de apoyo adicional al establecimiento del proyecto.</li> <li>▪ Valoración global positiva del programa por parte de las personas emprendedoras.</li> <li>▪ Mantenimiento de la cuantía de las ayudas respecto a la convocatoria del año anterior, incorporando un incremento del 15% en la cuantía para las personas menores de 30 años y un 10% para las mujeres emprendedoras.</li> <li>▪ Apoyo 140 personas en el desarrollo de su idea empresarial, a 99 en la puesta en marcha de nuevas actividades empresariales y a 172 en la consolidación nuevas empresas.</li> </ul>   |
| <p><b>Colaboración con otros agentes</b> en el desarrollo de líneas de apoyo al emprendimiento juvenil incluyendo la atención y asesoramiento a las personas emprendedoras, el apoyo a la creación de nuevas empresas y a la consolidación de los nuevos emprendimientos.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Colaboración con la Fundación Gaztempresa para apoyar iniciativas emprendedoras innovadoras, a través de servicios dirigidos fundamentalmente a la creación de nuevas empresas por parte de personas desempleadas y al desarrollo y consolidación empresarial, con especial atención a la población joven y a los proyectos de inserción social.</li> </ul>  |



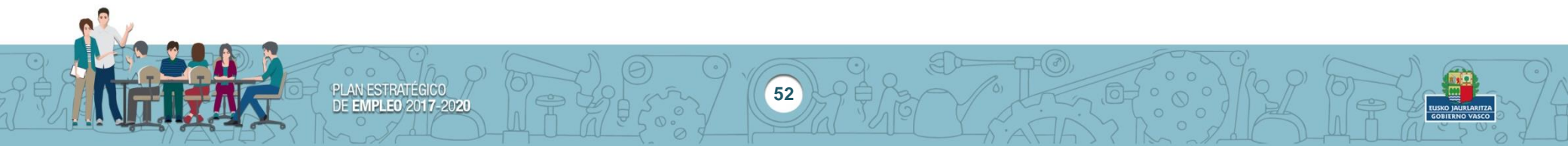
| Objetivos específicos previstos para 2017-2020  | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2017   | Grado de avance respecto a los objetivos cuantitativos previstos para 2017-2020   |
|---|--|---|
| Fomentar el emprendimiento joven en el ámbito de la formación profesional, apoyando la creación de 300 empresas   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 74 proyectos de emprendimiento aprobados en el ámbito de la formación profesional a través de las becas de emprendizaje</li> <li>▪ 112 empresas creadas en el ámbito de la formación profesional (Programa Urrats Bat)</li> <li>▪ 172 empleos creados por los nuevos emprendimientos en el ámbito de la formación profesional (Programa Urrats Bat)</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 37% de las nuevas empresas previstas</li> </ul>  |
| Desarrollar convenios e iniciativas de colaboración con las universidades y para sensibilizar sobre el emprendimiento y apoyar las iniciativas emprendedoras surgidas en el ámbito universitario  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 76 proyectos de emprendimiento aprobados en el ámbito universitario</li> <li>▪ 119 alumnos y alumnas de educación universitaria participantes en los proyectos de emprendimiento aprobados (75 hombres y 44 mujeres)</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>   |
| Apoyar el desarrollo y puesta en marcha de 1.700 nuevas empresas por parte de personas jóvenes a través de los servicios proporcionados tanto desde las propios instrumentos de la administración vasca (Lanbide, SPRI,...) como de instrumentos conveniados con otras instituciones y agentes especializados | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 214 empresas creadas por personas jóvenes (80 a través del Programa de Apoyo a Personas Emprendedoras en el tramo edad de menos de 30 años + 134 a través del Programa Gaztempresa en el tramo de edad de menos de 35 años)</li> <li>▪ 331 empleos creados por los emprendimientos jóvenes (99 a través del Programa de Apoyo a Personas Emprendedoras + 232 a través del Programa Gaztempresa); (170 hombres y 161 mujeres)</li> </ul> | 13 % de las nuevas empresas creadas por personas jóvenes previstas. Debe tenerse en cuenta que estos resultados incluyen las empresas apoyadas por el programa Gaztempresa en el tramo de las personas menores de 35 años (el tramo de edad igual o superior a 35 años se ha considerado en la Línea 2.2. Apoyo al autoempleo y al emprendimiento). |

## LÍNEA DE ACTUACIÓN 3.4. PLANES LOCALES Y COMARCALES DE EMPLEO PARA JÓVENES

| Acciones desarrolladas  | Elementos más relevantes/hitos 2017  |
|---|--|
| <p>Fomento de la contratación de personas desempleadas jóvenes a través de las Acciones Locales de Promoción del Empleo, apoyando actuaciones de <b>fomento del empleo</b> que mejoren la empleabilidad de las personas con dificultades especiales de inserción laboral y la <b>contratación</b> de personas desempleadas por parte de empresas locales.</p> | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Publicación en julio de la convocatoria.</li><li>▪ Mantenimiento de las características del programa respecto al año anterior.</li><li>▪ Incorporación de criterios de acción positiva, estableciendo un cupo mínimo de mujeres contratadas del 40% respecto al total de personas contratadas.</li></ul> |



| Objetivos específicos previstos para 2017-2020   | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2017  | Grado de avance respecto a los objetivos cuantitativos previstos para 2017-2020  |
|--|---|--|
| <p>Garantizar que al menos un 30% de las personas contratadas a través de los Planes Locales y Comarcales de Empleo sean personas jóvenes menores de 35 años</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 834 personas jóvenes contratadas a través de los Planes Locales de Empleo</li> <li>▪ 38% de personas jóvenes contratadas respecto al total de personas contratadas a través de los Planes Locales de Empleo</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Porcentaje de personas jóvenes por encima del objetivo mínimo establecido (27% superior)</li> </ul> |



## LÍNEA DE ACTUACIÓN 3.5. PROGRAMAS DE RELEVO-RENOVACIÓN

| Acciones desarrolladas   | Elementos más relevantes/hitos 2017  |
|--|--|
| <p>Incentivación al rejuvenecimiento de las plantillas de las empresas a través de un programa de apoyo a los <b>contratos de relevo que incorporen a personas jóvenes</b></p>   | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Publicación en julio de la convocatoria.</li><li>▪ Mantenimiento de las características del programa respecto a la convocatoria del año anterior.</li><li>▪ Constatación de las necesidad de revisar las características y procedimientos del programa como consecuencia de los bajos resultados obtenidos. Inicio de un procedimiento de reflexión y revisión con algunos agentes sociales en 2017 que se prevé finalizar durante 2018.</li><li>▪ Puesta en marcha de un seguimiento de la inserción laboral de las y los jóvenes participantes en el programa con el fin de analizar la contribución real del mismo al aumento de su empleabilidad.</li></ul>  |
| <p>Aprobación de la <b>Oferta Pública de Empleo de 2017</b> para el conjunto de la Administración Pública Vasca en los ámbitos de salud, educación, seguridad, y administración general, favoreciendo el acceso a las personas jóvenes</p> | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Aprobación por Consejo de Gobierno del 5 de diciembre de la Oferta Pública de Empleo para 2017, con un total de 4.580 plazas (4.221 de plazas de turno libre y 359 de promoción interna).</li><li>▪ Cobertura de las plazas durante 2018, estimándose que un 40% de las plazas de salud, educación y administración general sean cubiertas por personas jóvenes. En el caso de seguridad, la totalidad de las plazas son para personas jóvenes menores de 25 años.</li><li>▪ Incorporación de medidas de acción positiva, estableciendo como criterio el desempate a favor de las mujeres en los cuerpos o escalas en los que el porcentaje de representación de la mujer sea inferior al 40%.</li></ul> |



| Objetivos específicos previstos para 2017-2020  | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2017   | Grado de avance respecto a los objetivos cuantitativos previstos para 2017-2020                     |
|---|--|---|
| Incentivar la contratación de 400 personas jóvenes a través de contratos de relevo en el sector privado   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 31 personas jóvenes contratadas a través de contratos de relevo y de contratos adicionales (19 hombres y 12 mujeres)</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 8% de los contratos de relevo previstos</li> </ul>         |
| Apoyar la inserción laboral de 3.200 jóvenes sustituyendo los puestos de trabajo de las personas jubiladas de la administración pública vasca (del total de 8.000 nuevas personas que se prevén incorporar en el período 2017-2020) | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1.868 personas jóvenes que acceden al empleo a través de Ofertas Públicas de Empleo de la administración pública vasca</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 58% de la inserción laboral de jóvenes prevista</li> </ul> |



## LÍNEA DE ACTUACIÓN 3.6. APOYO AL RETORNO JUVENIL

### Acciones desarrolladas

Programa de **retorno juvenil** dirigido a facilitar la inserción en el mercado laboral vasco de las personas jóvenes que deseen retornar, después de haber residido fuera de la CAE como mínimo los últimos 12 meses

### Elementos más relevantes/hitos 2017

- Publicación en octubre de una primera convocatoria del programa con carácter de prueba piloto del mismo.
- Necesidad de inscripción de las personas jóvenes en un fichero específico de personas con voluntad de retorno y asunción del compromiso de permanencia profesional y de residencia en la CAE durante la duración del contrato.
- Resultados del primer piloto del programa por debajo de objetivos, que se entiende que han estado motivados por un plazo escaso de tiempo para presentar solicitudes por parte de las empresas y por una falta de visibilidad y comunicación del programa, tanto entre las empresas como entre las personas jóvenes.
- Registro a 31 de diciembre de 103 personas inscritas en el fichero específico con voluntad de retorno.
- Adopción de medidas de mejora de los resultados del primer piloto del programa en dos ámbitos: tramitación anticipada de la convocatoria de 2018 y firma de un protocolo de colaboración con Confebask, Asle, Konfekoop y las Universidades del Sistema Universitario Vasco para la difusión del programa a los centros de trabajo radicados en la CAE.
- Incorporación de medidas de acción positiva, incrementado la cuantía de las ayudas en un 10% para los contratos celebrados con mujeres.



| Objetivos específicos previstos para 2017-2020   | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2017  | Grado de avance respecto a los objetivos cuantitativos previstos para 2017-2020   |
|--|---|---|
| Disponer a lo largo de 2017 de una caracterización cuantitativa y cualitativa de las personas que se plantean la alternativa del retorno, así como de sus necesidades y expectativas | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Disposición de la caracterización: Sí</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No disponible</li> </ul>   |
| Apoyar el retorno de 200 personas jóvenes a través de los servicios de apoyo diseñados para el retorno juvenil   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1 persona ha retornado a través del primer piloto de puesta en marcha de los servicios de apoyo para el retorno juvenil (1 mujer)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El impacto real se cuantificará a partir de la convocatoria de 2018</li> </ul> |





## LÍNEA DE ACTUACIÓN 3.7. TALENTO JOVEN

| Acciones desarrolladas   | Elementos más relevantes/hitos 2017  |
|--|--|
| <p>Programas experienciales de <b>becas en el extranjero</b>, Beint y Global Training, que combinan formación teórica y de carácter práctico en empresas y entidades en el extranjero, dirigidos a titulados y tituladas universitarios y de grado de formación profesional.</p>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Publicación de la convocatoria del programa Beint en Febrero y del programa Global Training en junio.</li> <li>▪ Mantenimiento de las características de la convocatoria del año anterior del programa Global Training y modificación de la cadencia de pagos correspondiente al programa Beint.</li> <li>▪ Realización de un seguimiento de la inserción laboral de las y los becarios al finalizar el periodo de las becas, con resultados de un 37% de inserción media en el programa Beint y de un 45% en el programa Global Training.</li> </ul>   |
| <p>Programa de apoyo a la <b>contratación</b> de personas jóvenes desempleadas en <b>centros de trabajo de empresas vascas situadas en el exterior</b>, con el fin de favorecer la adquisición de experiencia profesional y cualificación en empleos encajados con su titulación</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Publicación en julio de la convocatoria, estableciendo como requisito la estancia mínima 6 de meses en el exterior respecto a la duración mínima de 12 meses establecida para los contratos.</li> <li>▪ Resultados por debajo de los objetivos previstos, que se entiende que han estado condicionados por el periodo escaso de tiempo para la presentación de solicitudes por parte de las empresas, neutralizando el efecto positivo previsible resultante de la eliminación de al aplicación del principio de “mínimis”.</li> <li>▪ Constatación de la necesidad de realizar una revisión de las características del programa para dar una mejor respuesta a las necesidades de las empresas. Se prevé comenzar a realizar esta evaluación en 2018.</li> </ul> |
| <p>Programa específico de <b>formación en el entorno científico-tecnológico y empresarial del sector agropesquero y alimentario</b>, a través de becas dirigidas al personal investigador y tecnólogo.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Publicación de la convocatoria en septiembre del año anterior.</li> <li>▪ Mantenimiento de las características de la convocatoria del año anterior, apoyando la realización de tesis doctorales y el desarrollo de proyectos de investigación, desarrollo tecnológico e innovación a través de becas de 2 a 4 años de duración.</li> </ul>  |
| <p>Programas de <b>mejora de la cualificación en el ámbito educativo</b> a través de becas de movilidad universitaria internacional (becas Erasmus) y de iniciación en las tareas de investigación (becas Ikasiker)</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Desarrollo del programa de becas Erasmus para el curso académico 2017.</li> <li>▪ Desarrollo del programa de becas Ikasiker para el curso académico 2017, en colaboración en Grupos de Investigación del Sistema Universitario Vasco, Centros de Investigación Básica y de Excelencia (BERC), Institutos de Investigación Sanitaria (IIS) y Centros de Investigación Cooperativa (CIC).</li> <li>▪ Valoración positiva de los programas por parte de las y los participantes.</li> </ul>  |



| Objetivos específicos previstos para 2017-2020  | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2017   | Grado de avance respecto a los objetivos cuantitativos previstos para 2017-2020                 |
|---|--|---|
| Apoyar la participación de 1.800 jóvenes en programas experienciales en el extranjero   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 94 personas participantes en el programa Beint (46 hombres y 48 mujeres)</li> <li>▪ 410 personas participantes en el programa Global Training (200 hombres y 210 mujeres)</li> <li>▪ 4 personas participantes en el programa de contratación en centros de trabajo de empresas vascas en el exterior (3 hombres y 1 mujer)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 28% de las personas participantes previstas</li> </ul> |
| Mejorar la empleabilidad de 80 personas jóvenes a través de su participación en proyectos de investigación en sectores concretos  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 22 personas participantes en programas de formación de personal investigador y tecnológico (9 hombres y 12 mujeres)</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 27% de las personas jóvenes previstas</li> </ul>       |
| Mejorar la cualificación de 6.300 jóvenes en el ámbito educativo a través de su participación en programas de movilidad internacional o en proyectos de investigación       | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 2.135 personas participantes en programas universitarios de movilidad internacional a través de las becas Erasmus (896 hombres y 1.239 mujeres)</li> <li>▪ 80 personas que participan en proyectos de investigación en el ámbito universitario a través de las becas Ikasiker (43 hombres y 37 mujeres)</li> </ul>                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 35% de las y los jóvenes previstos</li> </ul>          |
| Sistematizar el seguimiento de la inserción laboral de las y los jóvenes participantes en los programas experienciales en el extranjero y en los proyectos de investigación | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Generación y publicación periódica de informes: realizado para los programas Beint y Global Training.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>                                   |

## LÍNEA DE ACTUACIÓN 3.8. FORMACIÓN DUAL

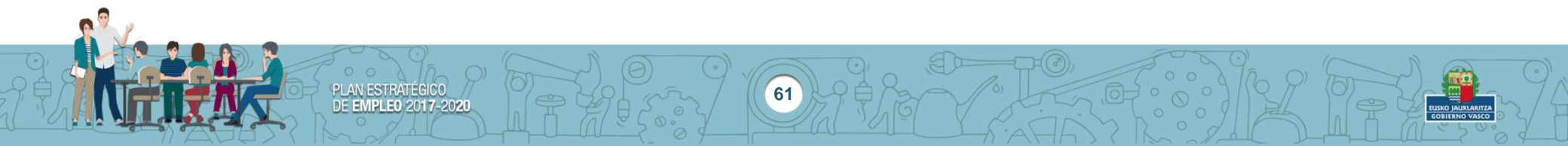
| Acciones desarrolladas   | Elementos más relevantes/hitos 2017  |
|--|--|
| <p>Fomento del modelo de formación dual en el ámbito de la formación profesional, ampliando el alcance de los ciclos y especialidades ofrecidas en modelo dual e incentivando la participación de los centros formativos.</p>  | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Apoyo en la disposición de profesorado específico en modelo dual.</li><li>▪ Asesoramiento y apoyo a las empresas para fomentar su participación en el modelo de formación dual.</li><li>▪ Evolución creciente de la participación en el modelo de formación dual, concretándose en 97 centros, 1.122 empresas y 1.913 alumnos y alumnas en 2017.</li></ul>   |
| <p>Avance en la implantación del modelo dual en el ámbito universitario a través del diseño de un <b>sistema de certificación de títulos universitarios como formación dual</b>, desarrollado en colaboración con la agencia de Calidad del Sistema Universitario Vasco – Unibasq.</p> | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Presentación en noviembre del nuevo sistema de certificación de la formación dual universitaria.</li><li>▪ Establecimiento de un requisito mínimo de un 25% de la titulación en forma dual para el caso de los grados y de un 40% para másteres, siendo requisito indispensable que el trabajo fin de grado o máster se realice en colaboración con una entidad externa.</li><li>▪ Registro de un total de 25 solicitudes de titulaciones de grado y master universitario para el reconocimiento de mención dual.</li><li>▪ Previsión de ofrecer las primeras titulaciones acreditadas en modelo dual para el curso 2018-2019.</li></ul>                                 |
| <p>Desarrollo de actuaciones complementarias de fomento de la relación entre el ámbito universitario y el empresarial en el marco del diseño y puesta en marcha de la <b>Estrategia Universidad-Empresa</b>.</p>   | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Creación de un cluster de formación universitaria en Ingeniería, Ciencia y Tecnología (Cluster 4Gune), pionero en el establecimiento de una relación directa y estrecha entre la universidad y las empresas con el fin de adecuar la oferta formativa a las necesidades reales del mercado.</li><li>▪ Publicación del Decreto 274/2017 de implantación y supresión de las enseñanzas universitarias oficiales conducentes a la obtención de los títulos de grado, máster y doctorado, según el cual se incorpora el vector de la relación con las empresas como parte de la categorización de la oferta de enseñanza en niveles básico, intermedio y avanzado.</li></ul> |



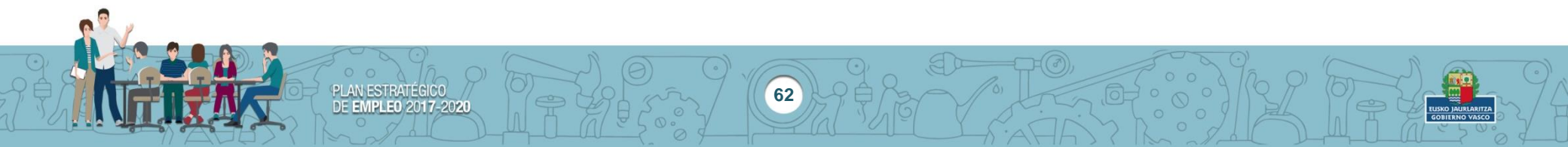
| Objetivos específicos previstos para 2017-2020  | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2017  | Grado de avance respecto a los objetivos cuantitativos previstos para 2017-2020                                 |
|---|---|---|
| <p>Aumentar progresivamente la acreditación de una experiencia laboral del alumnado de formación profesional, de tal modo que, para el curso 2020-2021 el 50% del alumnado de formación profesional acredite dicha experiencia a través de diversos programas, priorizando la formación profesional dual.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1.913 alumnos y alumnas en formación profesional dual</li> <li>▪ 9% de jóvenes estudiando en el modelo dual en la formación profesional en 2017</li> <li>▪ 22 grados medios y 78 superiores de formación profesional en modelo dual</li> <li>▪ 79% de los grados que se ofrecen en el modelo dual en alguno de los centros de la red pública o concertada</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 18% de los alumnos y alumnas previstas</li> </ul>                      |
| <p>Aumentar progresivamente la incorporación del modelo dual a la formación universitaria, alcanzando como mínimo a 600 alumnos y alumnas en 20 grados y másteres universitarios en el curso 2019-2020.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nº de alumnos y alumnas universitarios en modelo dual en la red universitaria vasca</li> <li>▪ % anual de jóvenes estudiando en el modelo dual (sobre el total de grados y másteres universitarios) en la red universitaria vasca.</li> <li>▪ Nº de grados que se ofrecen en el modelo dual en alguno de los centros de la red universitaria vasca</li> <li>▪ % anual de grados que se ofrecen en el modelo dual en alguno de los centros de la red universitaria vasca</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No disponible. Previsión de cuantificación a partir de 2018</li> </ul> |

## LÍNEA DE ACTUACIÓN 3.9. FORMACIÓN JUVENIL PARA EL EMPLEO

| Acciones desarrolladas  | Elementos más relevantes/hitos 2017   |
|---|---|
| Desarrollo de proyectos formativos para personas jóvenes en situación de desempleo que combinan <b>acciones de formación y de contratación</b> .  | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Acciones formativas enmarcadas dentro del Programa Operativo de Empleo Juvenil 2014-2020.</li><li>▪ Apoyo a las modalidades de contratación de contrato de trabajo con una duración mínima de 6 meses y de contratos para la formación y aprendizaje.</li><li>▪ Desarrollo de 11 proyectos, en los que han participado 116 personas jóvenes, con previsión de formalizar 87 contratos de trabajo.</li></ul> |
| Desarrollo de <b>acciones generales de formación</b> para las personas jóvenes en el marco de la formación para el empleo.  | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Publicación en abril de la convocatoria de formación para el empleo (Ver Línea de Actuación 4.1 Formación de personas desempleadas).</li></ul>  |
| Programa <b>Hezibi de formación profesional en alternancia</b> dirigido estudiantes de formación profesional y a personas jóvenes desempleadas para mejorar sus competencia, mediante la obtención de un certificado de profesionalidad o un título de formación profesional en régimen de alternancia con la actividad laboral retribuida en la empresa. | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Publicación en abril de la convocatoria.</li><li>▪ Apoyo al desarrollo de 756 contratos para la formación y el aprendizaje en alternancia en ciclos de formación profesional. Los contratos han tenido una duración de un año, con carácter general, a jornada completa.</li></ul>  |



| Objetivos específicos previstos para 2017-2020  | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2017   | Grado de avance respecto a los objetivos cuantitativos previstos para 2017-2020      |
|---|--|--|
| <p>Fomentar la cualificación de 20.000 personas jóvenes a través de su participación en acciones de formación para el empleo (personas contabilizadas dentro del total de las personas participantes en las acciones contempladas en las líneas de actuación 4.1 y 4.2)</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>9.377 personas jóvenes formadas a través de acciones de formación para el empleo (116 jóvenes en proyectos de formación y contratación y 9.261 jóvenes en acciones formativas) (estimación de un 57% de hombres y un 43% de mujeres)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>47% de las y los jóvenes previstos</li> </ul> |





**Ámbito operativo 4**  
**FORMACIÓN PARA EL EMPLEO**

## LÍNEA DE ACTUACIÓN 4.1. FORMACIÓN DE PERSONAS DESEMPLEADAS

| Acciones desarrolladas   | Elementos más relevantes/hitos 2017  |
|--|--|
| <p>Desarrollo de <b>acciones formativas</b>, en el marco de la Formación Profesional para el empleo, dirigidas fundamentalmente a favorecer la recualificación de las personas trabajadoras desempleadas de manera alineada con las cualificaciones y competencias demandadas en por el mercado laboral.</p> | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Publicación en abril de la convocatoria de ayudas al desarrollo de acciones formativas, en el marco de la Formación Profesional para el Empleo.</li><li>▪ Aprobación de los acuerdos de encomienda de gestión con el Departamento de Educación y con el Departamento de Desarrollo Económico e Infraestructuras para la realización de las programaciones formativas correspondientes.</li><li>▪ Desarrollo de 1.262 acciones formativas.</li></ul>  |
| <p>Desarrollo de proyectos combinados de mejora de la empleabilidad que incluyan <b>actuaciones integrales de formación y activación laboral</b> dirigidas a las personas con mayores dificultades de acceso al mercado laboral (proyectos singulares).</p>  | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Publicación en octubre de la primera convocatoria del programa.</li><li>▪ Aprobación de 26 proyectos que combinan acciones de formación, experiencia práctica, acompañamiento a la inserción, orientación, apoyo individualizado y otras medidas de mejora de la empleabilidad e inserción laboral.</li><li>▪ Previsión de continuar con el programa en 2018.</li></ul>  |
| <p>Servicio de <b>orientación y acompañamiento</b> al empleo vinculando la formación como parte del proceso de diseño de los itinerarios integrales de inserción laboral.</p>  | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Publicación en julio de la convocatoria para el desarrollo de acciones y servicios de orientación para el empleo.</li><li>▪ Atención a 30.552 personas (14.378 mujeres y 16.174 hombres) a través de las entidades colaboradoras de orientación general, los centros de empleo y las oficinas móviles de Lanbide. Estos resultados tienen un carácter parcial, ya que en el marco de la convocatoria de 2017 solamente se ha actuado ruante 6 meses para los servicios de orientación general y 2 meses para los servicios de centros de empleo. La oficinas móviles han estado activas todo el año.</li></ul> |





| Objetivos específicos previstos para 2017-2020   | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2017   | Grado de avance respecto a los objetivos cuantitativos previstos para 2017-2020   |
|--|--|---|
| Favorecer la capacitación y recualificación de 88.000 personas desempleadas a través de acciones de formación para el empleo adaptadas a las necesidades del mercado laboral | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 25.402 personas desempleadas participantes en las acciones de formación para el empleo (estimación de un 57% de hombres y un 43% de mujeres)</li> </ul>             | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 29% de las personas previstas</li> </ul> |
| Mejorar la empleabilidad de 8.000 personas desempleadas a través de acciones innovadoras integrales de formación y empleo  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 2.609 personas desempleadas participantes en acciones innovadoras integrales de formación y empleo (estimación de un 57% de hombres y un 43% de mujeres)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 33% de las personas previstas</li> </ul> |
| Elaborar en 2017 una convocatoria de certificados de profesionalidad que incorpore el modelo de formación en alternancia   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>                     |

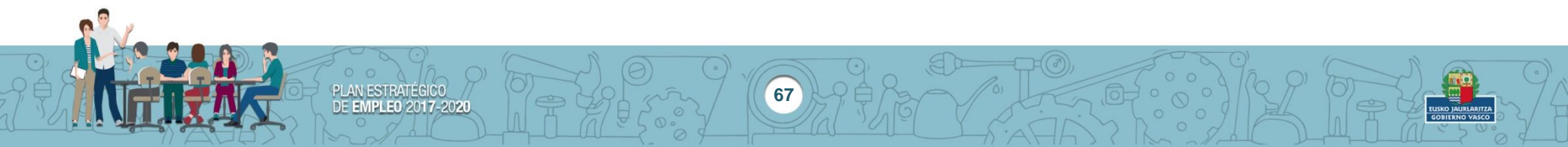


## LÍNEA DE ACTUACIÓN 4.2. FORMACIÓN CON COMPROMISO DE CONTRATACIÓN

| Acciones desarrolladas  | Elementos más relevantes/hitos 2017   |
|---|---|
| <p>Desarrollo de acciones de <b>formación específica</b> por parte de las empresa, con un <b>compromiso de contratación</b> de al menos la mitad de las personas participantes.</p> | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Publicación en abril de la convocatoria.</li><li>▪ Desarrollo de 60 acciones formativas específicas para cubrir necesidades concretas de perfiles ocupacionales que requieren un complemento de cualificación específica para su efectiva incorporación en las empresas.</li><li>▪ Compromiso de contratación de al menos el 50% de las personas participantes por un periodo mínimo de 6 meses a jornada completa o el equivalente cuando sea contrato a tiempo parcial.</li><li>▪ Consideración de las mujeres como uno de los colectivos prioritarios para las acciones.</li></ul> |



| Objetivos específicos previstos para 2017-2020  | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2017   | Grado de avance respecto a los objetivos cuantitativos previstos para 2017-2020   |
|---|--|---|
| <p>Mejorar la empleabilidad de 5.000 personas desempleadas a través de acciones de formación con compromiso de contratación por parte de las empresas</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 862 personas participantes en las acciones de formación con compromiso de contratación (estimación de un 49% de hombres y un 51% de mujeres)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 17% de las personas previstas</li> </ul> |



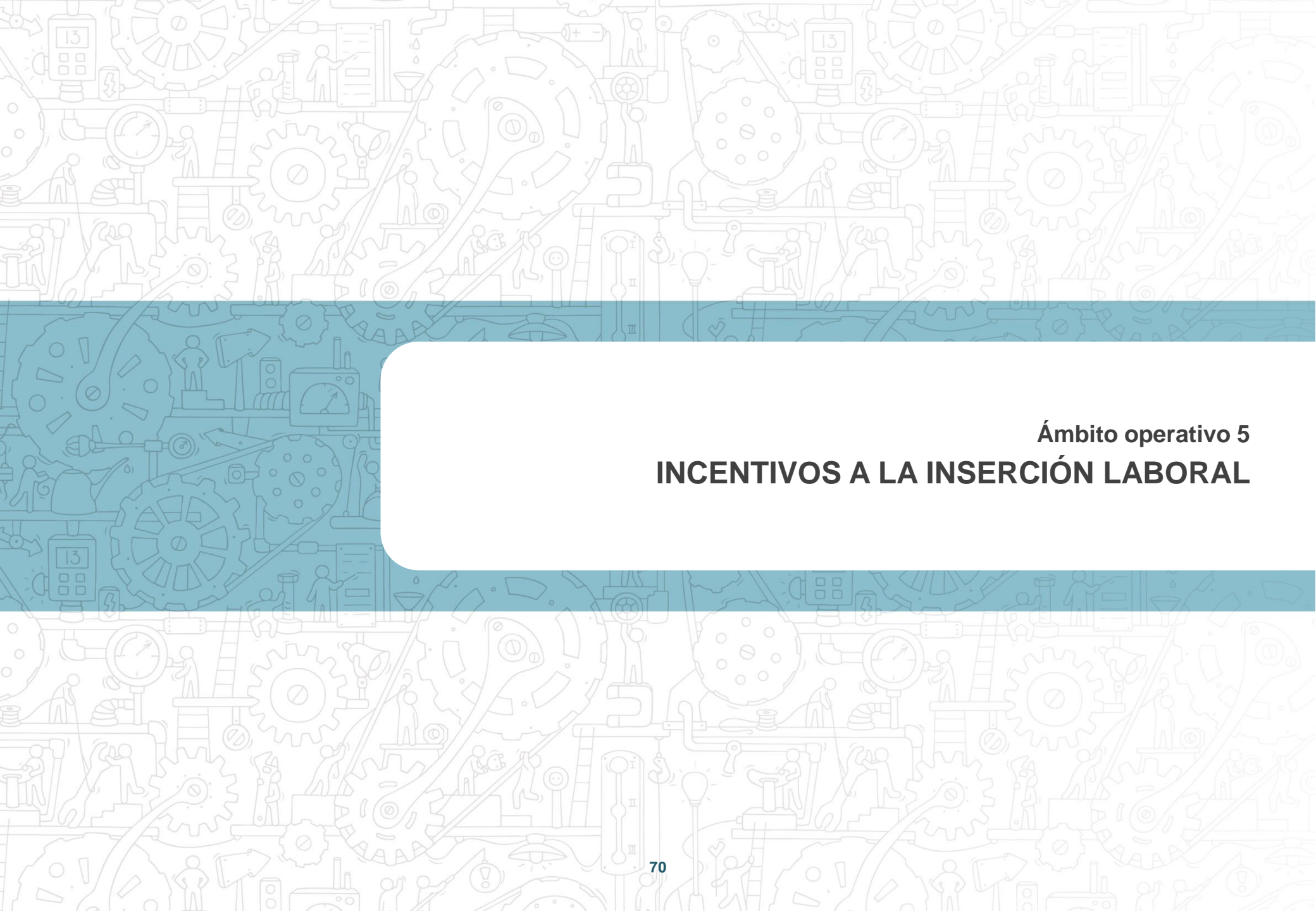
## LÍNEA DE ACTUACIÓN 4.3. FORMACIÓN PARA PERSONAS OCUPADAS

| Acciones desarrolladas   | Elementos más relevantes/hitos 2017  |
|--|--|
| <p>Desarrollo de <b>planes y acciones formativas sectoriales</b> (competencias transversales) <b>y/o intersectoriales</b> (competencias específicas) dirigidas a la mejora de las competencias y cualificaciones y a la recualificación de las personas ocupadas</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Publicación en mayo de la convocatoria.</li> <li>▪ Desarrollo de los planes y acciones formativas en colaboración con Hobetuz (Fundación Vasca para la Formación Profesional Continua).</li> <li>▪ Aprobación de los acuerdos de encomienda de gestión con el Departamento de Educación y con el Departamento de Desarrollo Económico e Infraestructuras para la realización de las programaciones formativas correspondientes.</li> </ul>  |
| <p>Desarrollo de <b>acciones formativas estratégicas</b> por parte de las empresas dirigidas a la mejora de las competencias y cualificaciones de sus personas trabajadoras</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Publicación en mayo de la convocatoria.</li> <li>▪ Desarrollo de las acciones formativas en colaboración con Hobetuz (Fundación Vasca para la Formación Profesional Continua).</li> </ul>   |
| <p>Fomento de la acreditación de competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral o vías no formales de formación a través del <b>procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias.</b></p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Publicación de 40 procedimientos de evaluación y acreditación de competencias, entre los que destacan: atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales (300 plazas); atención sociosanitaria a personas en el domicilio (300 plazas); limpieza de superficies y mobiliario en edificios y locales (155 plazas); actividades auxiliares en viveros, jardines y centros de jardinería (75 plazas); y planificación, gestión y realización de mantenimiento y supervisión de montaje de maquinaria, equipo industrial y líneas automatizadas de producción.</li> </ul> |



| Objetivos específicos previstos para 2017-2020   | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2017  | Grado de avance respecto a los objetivos cuantitativos previstos para 2017-2020   |
|--|---|---|
| <p>Mejorar la empleabilidad de 160.000 personas trabajadoras a través de su participación en acciones de formación para el empleo (considerando la suma de las personas participantes a lo largo de los 4 años del Plan)</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 38.462 personas trabajadoras participantes en acciones de formación para el empleo (estimación de un 49% de hombres y un 51% de mujeres)</li> </ul>              | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 24% de las personas previstas</li> </ul> |
| <p>Potenciar que 10.000 personas acrediten sus competencias profesionales adquiridas por medio de la experiencia laboral o de vías no formales de formación</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1.120 personas que acreditan competencias a través de las convocatorias del procedimiento de evaluación y acreditación de competencias profesionales.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 11% de las personas previstas</li> </ul> |





**Ámbito operativo 5**

## **INCENTIVOS A LA INSERCIÓN LABORAL**

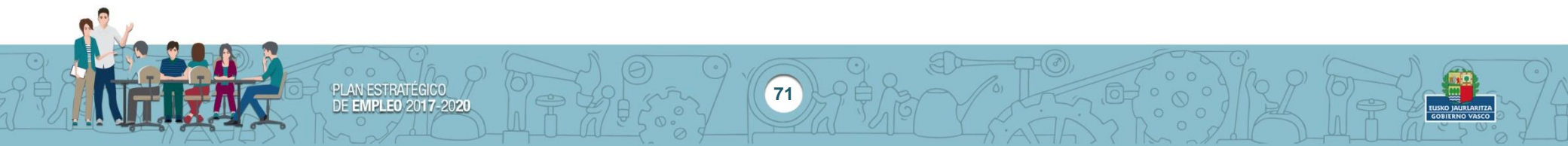
## LÍNEA DE ACTUACIÓN 5.1. PLANES LOCALES Y COMARCALES DE EMPLEO

### Acciones desarrolladas

Mejora de la empleabilidad y fomento de la contratación de las personas desempleadas a través de las **Acciones Locales de Promoción del Empleo**, las cuales incluyen el desarrollo de actuaciones de fomento del empleo por parte de entidades locales, la incentivación a la contratación por parte de empresas de ámbito local y el desarrollo de proyectos empresariales locales estratégicos

### Elementos más relevantes/hitos 2017

- Publicación en julio de la convocatoria.
- Desarrollo de actuaciones de fomento del empleo que han mejorado la empleabilidad de 1.347 personas (741 mujeres y 606 hombres) con dificultades especiales de inserción laboral, a través de contratos de 3 a 6 meses de duración.
- Contratación de 852 personas desempleadas (503 mujeres y 349 hombres) por parte de las empresas locales, a través de contratos de duración mínima de 3 meses.
- No presentación de proyectos empresariales nuevos o de expansión por parte de empresas privadas locales de base tecnológica y/o innovadoras que cumplieran las características requeridas.
- Incorporación de criterios de acción positiva, estableciendo un cupo mínimo de mujeres contratadas del 40% respecto al total de personas contratadas.



| Objetivos específicos previstos para 2017-2020  | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2017   | Grado de avance respecto a los objetivos cuantitativos previstos para 2017-2020   |
|---|--|---|
| Promover la inserción laboral anual de 10.000 personas desempleadas a través los Planes Locales y Comarcales de Empleo              | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 2.199 personas contratadas a través de los Planes Locales y Comarcales de Empleo (955 hombres y 1.244 mujeres)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 22% de las personas previstas</li> </ul> |
| Realizar a partir de la convocatoria 2017 una evaluación del impacto obtenido a partir de los Planes Locales y Comarcales de Empleo | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Previsión de realizar la primera evaluación anual de impacto en 2018</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>                     |





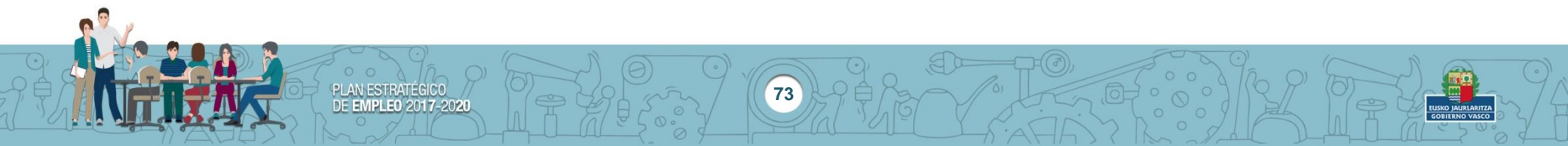
## LÍNEA DE ACTUACIÓN 5.2. INCENTIVOS A LA INSERCIÓN LABORAL DE COLECTIVOS DESFAVORECIDOS Y/O DE MENOR EMPLEABILIDAD

### Acciones desarrolladas

Desarrollo de **actuaciones integrales de asesoramiento y acompañamiento** a la inserción laboral de los colectivos con mayores dificultades de acceso al mercado laboral (personas jóvenes menores de 30 años y personas paradas de larga duración, priorizando a las y los mayores de 45 años).

### Elementos más relevantes/hitos 2017

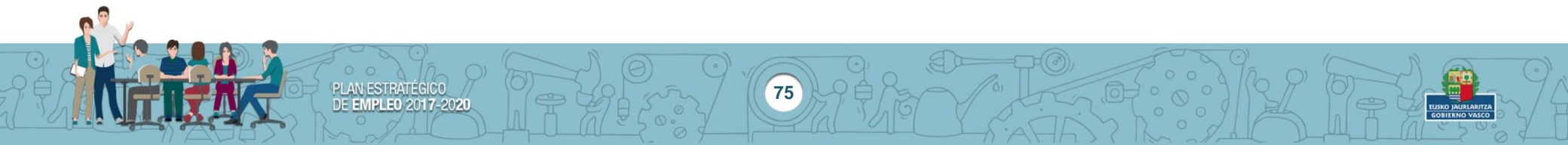
- Establecimiento de acuerdos de colaboración con las agencias de colocación para el desarrollo de estas actuaciones.
- Actuaciones dirigidas en su totalidad a las personas jóvenes menores de 30 años.
- Resultados inferiores a los previstos, habiéndose determinado realizar una reflexión y reorientación de este tipo de actuaciones para 2018, quedando pendiente asimismo el desarrollo de actuaciones para las personas paradas de larga duración.



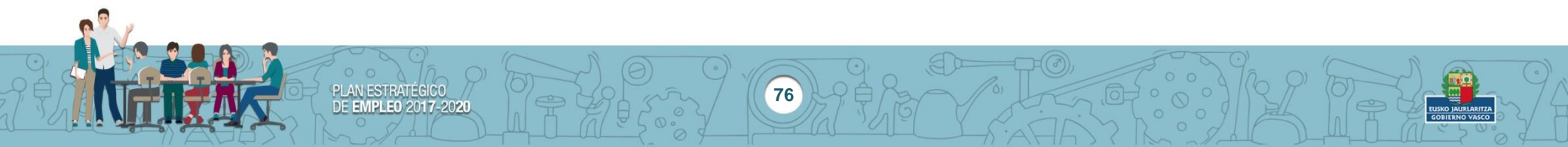
| Objetivos específicos previstos para 2017-2020   | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2017   | Grado de avance respecto a los objetivos cuantitativos previstos para 2017-2020   |
|--|--|---|
| Facilitar el acceso al mercado laboral de 2.200 de personas paradas de larga duración a través de actuaciones integrales de acompañamiento a la inserción laboral                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 295 personas jóvenes participantes en las actuaciones integrales de acompañamiento a la inserción laboral (102 hombres y 193 mujeres)</li> <li>▪ 25% de inserción de las personas participantes en las actuaciones integrales de acompañamiento a la inserción laboral (33 hombres y 39 mujeres)</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 13% de las personas previstas</li> </ul>   |
| Conseguir que un 10% de las personas en exclusión participantes en las actuaciones integrales de acompañamiento se incorporen al mercado laboral tras los procesos de acompañamiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 14,4% de las personas en exclusión participantes en las actuaciones de acompañamiento que se incorporan al mercado laboral tras los procesos de acompañamiento</li> </ul> <p>(Nota: el indicador hace referencia a las y los titulares RGI que han sido receptores de algún servicio de activación y que se incorporan al mercado laboral, sobre el total de titulares RGI que no estaban exentos de intermediar en el mercado laboral)</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Porcentaje de personas en exclusión por encima del objetivo mínimo establecido (44% superior)</li> </ul> |

## LÍNEA DE ACTUACIÓN 5.3. CAPACITACIÓN E INSERCIÓN DE PERSONAS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN

| Acciones desarrolladas   | Elementos más relevantes/hitos 2017  |
|--|--|
| <p>Apoyo a la actividad de los <b>Centros Especiales de Empleo</b> como facilitadores del proceso de incorporación a un puesto de trabajo, permanencia y progresión en el mismo, de las personas con discapacidad.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Publicación en mayo de las convocatorias, incluyendo el mantenimiento del empleo de las personas con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo y las unidades de apoyo a la actividad profesional.</li> <li>Apoyo a la actividad de 80 Centros Especiales de Empleo y de 37 unidades de apoyo a la actividad de los Centros Especiales de Empleo compuestas por 478 profesionales.</li> </ul>  |
| <p>Promoción de la actividad de las <b>Empresas de Inserción</b> como medida para facilitar la incorporación al mercado laboral de personas en situación de exclusión a través de un proceso de inserción socio-laboral basado en el acompañamiento.</p>                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>Publicación en mayo de la convocatoria.</li> <li>Apoyo al mantenimiento de la actividad de 37 Empresas de Inserción, en concreto las actuaciones de creación y mantenimiento de puestos de trabajo destinados a personas en procesos de inserción, técnicos y técnicas de acompañamiento a la producción, técnicos y técnicas especializados en acciones de acompañamiento a la inserción, asistencia técnica y formación.</li> <li>La convocatoria prevé asimismo el apoyo a la creación de empresas de inserción, si bien durante 2017 no se han concedido ayudas de este tipo por motivos de racionalización de recursos.</li> </ul> |
| <p>Fomento de las unidades de <b>empleo con apoyo</b> integradas en las entidades que trabajan para favorecer la inserción laboral de las personas con discapacidad con mayores dificultades de inserción en el mercado ordinario</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Publicación en julio de la convocatoria.</li> <li>Apoyo a las actuaciones de 9 equipos de empleo con apoyo.</li> <li>Incorporación de criterios de acción positiva, estableciendo un incremento del 10% en la cuantía de las ayudas cuando la persona con discapacidad a contratar sea mujer.</li> </ul>  |
| <p>Fomento de la integración laboral, personal y social de las personas con discapacidad incentivando su <b>contratación indefinida en empresas ordinarias</b> y facilitando la adaptación de los puestos de trabajo a sus condiciones físicas, psíquicas e intelectuales.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Publicación en junio de la convocatoria.</li> <li>Constatación de una tendencia al alza de este tipo de contrataciones, previéndose incrementar las solicitudes apoyadas de este tipo de ayudas.</li> </ul>   |
| <p>Servicio de <b>orientación y acompañamiento</b> al empleo específico para personas en riesgo de exclusión.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Publicación en julio de la convocatoria.</li> <li>Atención a 6.705 personas (3.009 mujeres y 3.696 hombres) a través de las entidades colaboradoras. Estos resultados tienen un carácter parcial, ya que solamente se ha actuado durante 2 meses en el marco de la convocatoria de 2017.</li> </ul>   |

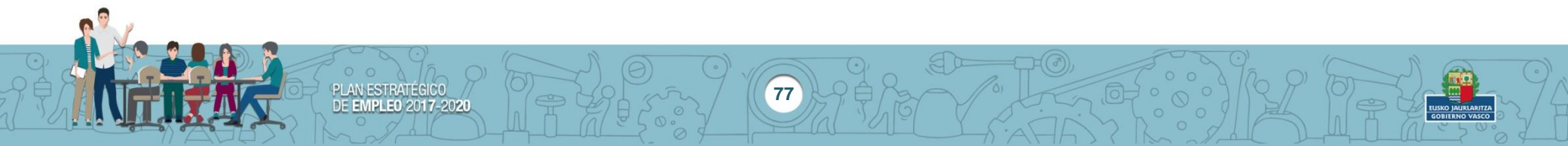


| Objetivos específicos previstos para 2017-2020   | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2017  | Grado de avance respecto a los objetivos cuantitativos previstos para 2017-2020                                  |
|--|---|--|
| <p>Mejorar la capacitación anual de las personas con discapacidad o en riesgo de exclusión a través del apoyo a las actividades de los Centros Especiales de Empleo y de las Empresas de Inserción mediante el mantenimiento de 9.500 puestos de trabajo</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 9.374 personas participantes en las actividades de los Centros Especiales de Empleo en 2017 (6.090 hombres y 3.284 mujeres)</li> <li>▪ 612 personas participantes en las actividades de las Empresas de Inserción en 2017 (323 hombres y 289 mujeres)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplimiento, por encima del objetivo previsto (5% superior)</li> </ul> |
| <p>Favorecer la inserción laboral de 800 personas con discapacidad o en riesgo de exclusión en empresas del mercado ordinario</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 233 personas con discapacidad o en riesgo de exclusión contratadas en empresas del mercado ordinario (146 hombres y 87 mujeres)</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 29% de las personas previstas</li> </ul>                                |

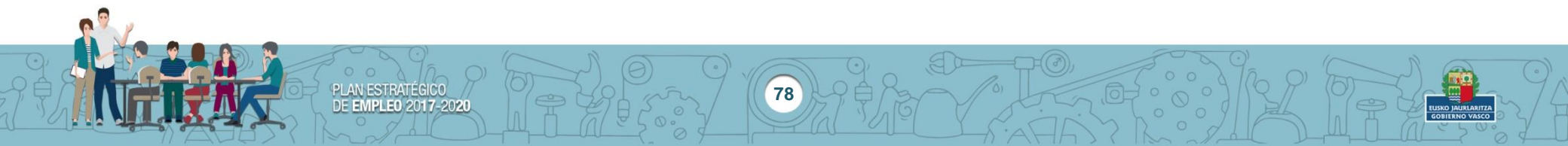


## LÍNEA DE ACTUACIÓN 5.4. AYUDAS A LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR

| Acciones desarrolladas   | Elementos más relevantes/hitos 2017  |
|--|--|
| <p>Programa de <b>fomento de la conciliación de la vida laboral y familiar</b> a través el apoyo directo a las empresas para incentivar la contratación de personas trabajadoras en sustitución de personas que se acojan a medidas de conciliación (excedencias o reducciones de jornada)</p> | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Publicación en junio de la convocatoria.</li><li>▪ Apoyo a 476 empresas, tanto para la contratación de personas nuevas en sustitución de excedencias o reducciones de jornada como para la ampliación de la jornada de personas trabajadoras ya contratadas con anterioridad a tiempo parcial.</li></ul> |



| Objetivos específicos previstos para 2017-2020  | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2017  | Grado de avance respecto a los objetivos cuantitativos previstos para 2017-2020   |
|---|---|---|
| <p>Incentivar la contratación de 5.600 personas a través del apoyo a las empresas para promover el uso de las medidas de conciliación laboral y familiar (considerando la suma de las personas participantes a lo largo de los 4 años del Plan)</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1.328 personas contratadas a través de las ayudas a la conciliación (242 hombres y 1.086 mujeres)</li> <li>▪ 476 empresas beneficiarias de las ayudas a la conciliación</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 24% de las personas previstas</li> </ul> |





**Ámbito operativo 6**  
**PROGRAMAS RENOVE REHABILITACIÓN**

## LÍNEA DE ACTUACIÓN 6.1. RENOVE VIVIENDA

| Acciones desarrolladas  | Elementos más relevantes/hitos 2017   |
|---|---|
| <p>Programa de apoyo a la <b>rehabilitación eficiente de viviendas edificios</b> para mejorar la habitabilidad, la seguridad y las condiciones de accesibilidad y reducir el consumo energético.</p>  | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Publicación en julio de la convocatoria.</li><li>▪ Apoyo a las obras de rehabilitación eficiente llevadas a cabo por particulares y comunidades de propietarios en 15.725 viviendas y 996 locales, con un volumen de subvenciones de 26.271.245€.</li><li>▪ Incorporación de la perspectiva de género en el desarrollo de los informes anuales de evaluación de la política de rehabilitación, teniéndose constancia de que las mujeres han sido titulares de un 57% de las ayudas.</li></ul> |
| <p>Programa de apoyo a las actuaciones de regeneración dirigidas a la <b>mejora de la accesibilidad del entorno urbano y de los espacios públicos</b> y a las actuaciones de rehabilitación del patrimonio urbanizado y edificado en áreas con problemáticas especiales de índole urbanístico y social.</p> | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Publicación en diciembre de 2016 de la convocatoria.</li><li>▪ Apoyo a la realización de 95 actuaciones de mejora de la accesibilidad en espacios públicos y al desarrollo de 36 proyectos de rehabilitación degradadas o con problemática social, con un volumen de subvenciones de 9.302.375€</li><li>▪ Incorporación de la perspectiva de género en el desarrollo de los informes anuales de evaluación de la política de rehabilitación.</li></ul>  |

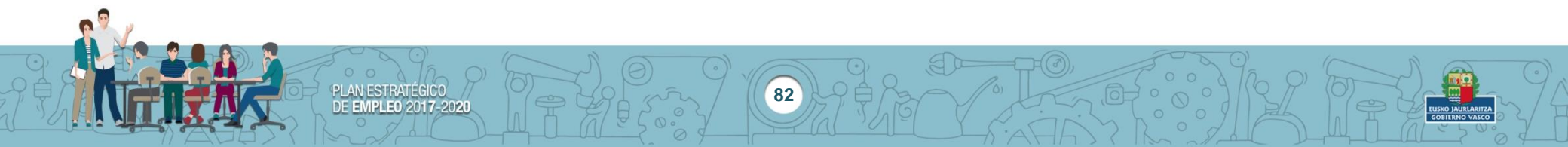




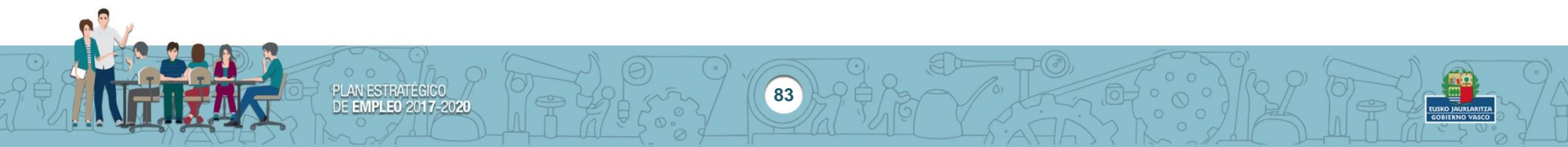
| Objetivos específicos previstos para 2017-2020   | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2017   | Grado de avance respecto a los objetivos cuantitativos previstos para 2017-2020  |
|--|--|--|
| <p>Estimular la creación y/o consolidación de 14.000 empleos en el subsector de la rehabilitación a través del fomento de las obras de rehabilitación en viviendas y edificios</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 298.286.073€ destinados a la rehabilitación protegida de vivienda (35.573.620€ de inversión pública + 262.712.453€ de inversión privada)</li> <li>▪ 2.832 empleos generados por las actividades de rehabilitación (calculados a través de la estimación de generación de empleos equivalente anuales a tiempo completo como consecuencia de las actividades de rehabilitación desarrolladas con incentivos del Gobierno Vasco)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 20% de los empleos previstos</li> </ul>   |
| <p>Favorecer la creación de 4.000 nuevos establecimientos empresariales dedicados a la actividad de la construcción como resultado fundamental del incremento de la actividad y el empleo en el subsector de la rehabilitación</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 2.636 establecimientos empresariales creados en la construcción (Demografía Empresarial. Eustat)</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 66% de los establecimientos previstos</li> </ul>  |
| <p>Conseguir que el valor económico de las obras en rehabilitación alcance el 45% del total de las obras del subsector de edificación residencial</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Peso porcentual del número de licencias de obras de rehabilitación sobre el total de licencias de obras de viviendas: 81%</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El indicador se ha reformulado en función de la información disponible (inicialmente se definió como “peso porcentual de la facturación de las obras de rehabilitación en el total de las obras del subsector de edificación residencial”)</li> </ul> |

## LÍNEA DE ACTUACIÓN 6.2. RENOVE CENTROS EDUCATIVOS

| Acciones desarrolladas  | Elementos más relevantes/hitos 2017   |
|---|---|
| <p>Programa de apoyo a la <b>mejora de los centros educativos</b> vascos de carácter público fomentando la realización de obras de rehabilitación dirigidas a cubrir las necesidades detectadas en el ámbito de la adecuación o reforma de las infraestructuras y/o para las necesidades de ampliación por motivos de escolarización.</p> | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Desarrollo de obras de rehabilitación y mejora en 29 centros educativos.</li><li>▪ Las obras han estado dirigidas, principalmente, a la eliminación de barreras arquitectónicas, a la ampliación y reforma de determinados espacios e instalaciones (porches, cubiertas, comedores, vestuarios, zonas deportivas, instalaciones eléctricas, ...), a la adecuación a la normativa contraincendios y a la construcción de nuevos edificios.</li></ul> |



| Objetivos específicos previstos para 2017-2020   | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2017   | Grado de avance respecto a los objetivos cuantitativos previstos para 2017-2020 |
|--|--|---|
| <p>Estimular la creación y/o consolidación del empleo en el subsector de la rehabilitación a través de las obras de rehabilitación de centros educativos de carácter público</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 35.047.390€ destinados a la rehabilitación de centros educativos</li> <li>▪ 280 empleos generados por las actividades de rehabilitación de centros educativos (calculados a través de la estimación de generación de empleos equivalente anuales a tiempo completo como consecuencia de las actividades de rehabilitación desarrolladas con incentivos del Gobierno Vasco)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>                   |



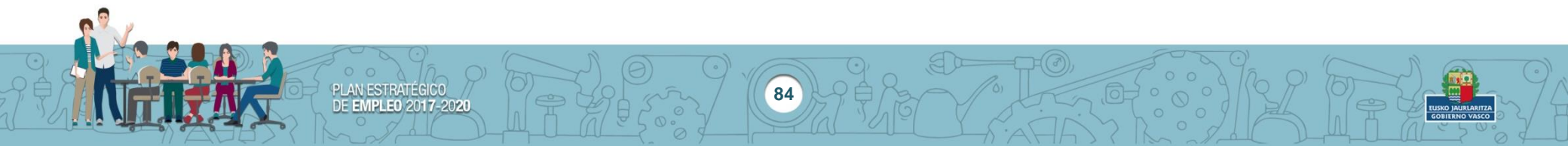
## LÍNEA DE ACTUACIÓN 6.3. RENOVE CENTROS DE SALUD

### Acciones desarrolladas

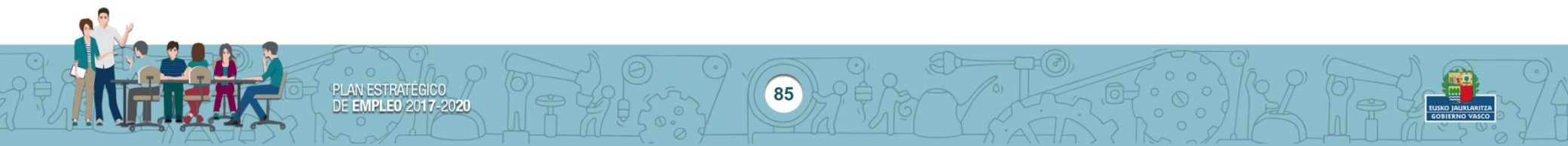
Programa de apoyo a la **mejora de los centros públicos de salud vascos** fomentando la realización de actuaciones de rehabilitación y de remodelación de los centros en función de las necesidades detectadas.

### Elementos más relevantes/hitos 2017

- Desarrollo de obras de rehabilitación y mejora en 4 Centros de Salud: bloque quirúrgico y de reanimación del Hospital de Basurto; ampliación de las instalaciones de Hospital de Txagorritxu y de su aparcamiento; ampliación de las instalaciones del Hospital de Santiago; y rehabilitación de la planta de hospitalización del Hospital de Santa Marina.
- Mejora general de las infraestructuras de los centros de la red de Osakidetza a través de la renovación de 18 aparatos elevadores, reforzando, asimismo, la accesibilidad física a los centros.



| Objetivos específicos previstos para 2017-2020  | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2017  | Grado de avance respecto a los objetivos cuantitativos previstos para 2017-2020 |
|---|---|---|
| <p>Estimular la creación y/o consolidación del empleo en el subsector de la rehabilitación a través de las obras de rehabilitación de centros públicos de salud</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 12.935.397€ destinados a la rehabilitación de centros de salud</li> <li>▪ 102 empleos generados por las actividades de rehabilitación de centros públicos de salud (calculados a través de la estimación de generación de empleos equivalente anuales a tiempo completo como consecuencia de las actividades de rehabilitación desarrolladas con incentivos del Gobierno Vasco)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>                   |





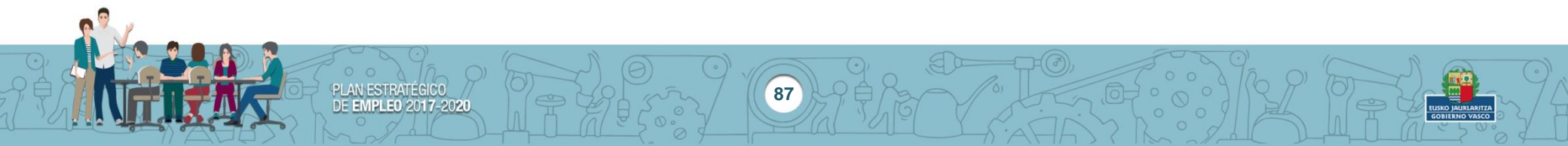
**Ámbito operativo 7**  
**EMPLEO PÚBLICO**

### Acciones desarrolladas

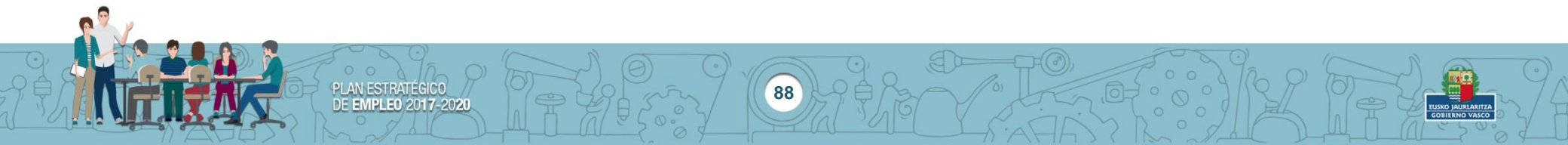
Aprobación de la **Oferta Pública de Empleo de 2017** para el conjunto de la Administración Pública Vasca en los ámbitos de salud, educación, seguridad y administración general.

### Elementos más relevantes/hitos 2017

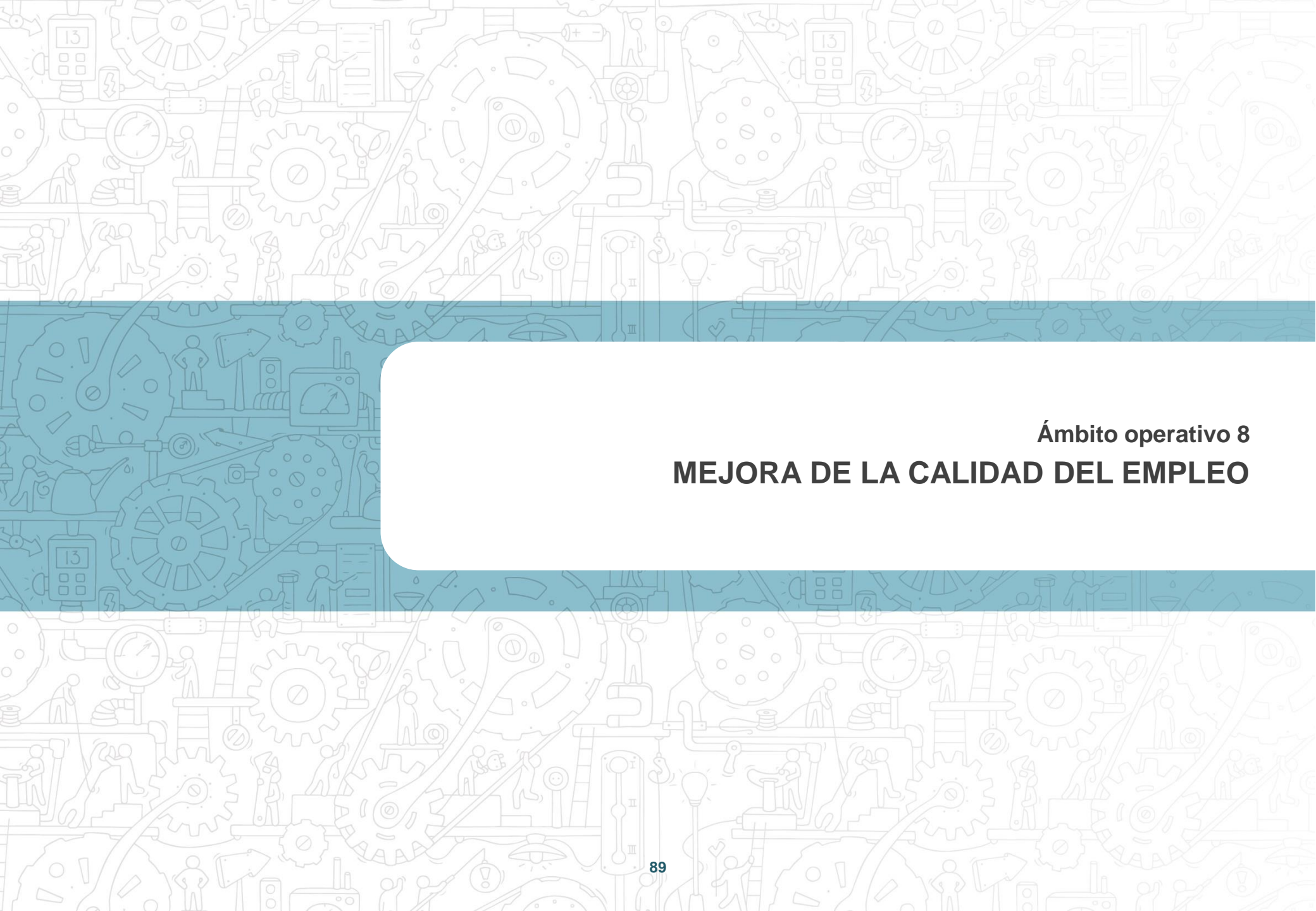
- Aprobación por Consejo de Gobierno del 5 de diciembre de la Oferta Pública de Empleo para 2017, con un total de 4.580 plazas.
- Cobertura de las plazas durante 2018, correspondiendo 3.335 plazas a salud; 795 a educación, 300 a seguridad y 150 a administración general. Durante 2017 no se han publicado plazas en el ámbito de justicia.
- Incorporación de medidas de acción positiva, estableciendo como criterio el desempate a favor de las mujeres en los cuerpos o escalas en los que el porcentaje de representación de la mujer sea inferior al 40%.



| Objetivos específicos previstos para 2017-2020   | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2017   | Grado de avance respecto a los objetivos cuantitativos previstos para 2017-2020 |
|--|--|---|
| <p>Apoyar la inserción laboral de un mínimo de 13.500 personas sustituyendo los puestos de trabajo de las personas jubiladas y estabilizando puestos temporales de la administración pública vasca a través de la convocatoria de Ofertas Públicas de Empleo (OPE)</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 4.580 plazas convocadas en las OPE (4.221 de plazas de turno libre y 359 de promoción interna)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 34% de las plazas previstas</li> </ul> |
| <p>Elaborar durante 2017-2018 un análisis de la demanda de las necesidades del servicio público</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Estudio en desarrollo</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>                   |







**Ámbito operativo 8**

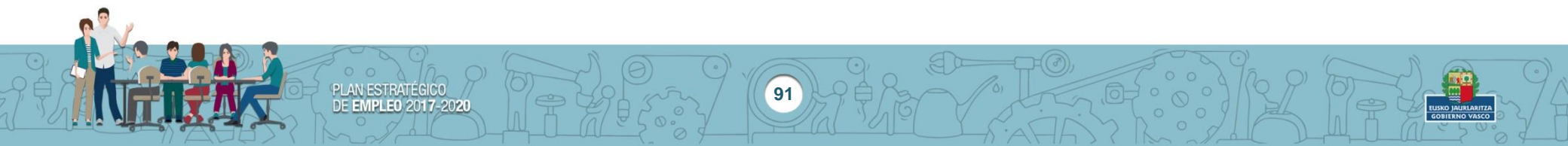
## **MEJORA DE LA CALIDAD DEL EMPLEO**

## LÍNEA DE ACTUACIÓN 8.1 FOMENTO DE LA PARTICIPACIÓN EN EL DIÁLOGO SOCIAL

| Acciones desarrolladas   | Elementos más relevantes/hitos 2017  |
|--|--|
| <p>Desarrollo de la <b>actividad de la Mesa de Diálogo Social</b> con el fin de poner en marcha los compromisos adquiridos en su acuerdo del 22 de julio de 2016</p>   | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Celebración de una reunión de la Mesa de Diálogo Social (18/07/2017).</li></ul>  |
| <p>Avance en la creación de un <b>Órgano permanente del Diálogo Social</b> integrado por representantes del Gobierno Vasco y de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas que manifiesten su voluntad de participar institucionalmente en el mismo</p> | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Celebración de 4 reuniones internas del grupo de trabajo de la Mesa de Diálogo Social, durante las cuales se ha reflexionado sobre la creación del Órgano permanente de Diálogo Social.</li><li>▪ Identificación del ámbito de la igualdad de mujeres y hombres como un elemento clave de reflexión y concertación, poniendo especial énfasis en las medidas contra la brecha salarial y en el desarrollo de los Planes de Igualdad en las empresas.</li></ul> |
| <p><b>Coordinación interdepartamental</b> en la participación institucional de los departamentos y áreas afectadas en materia de relaciones laborales.</p>   | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Colaboración con el Departamento de Desarrollo Económico e Infraestructuras en temas vinculados con la industria 4.0 y sus consecuencias sobre las personas trabajadoras.</li><li>▪ Colaboración con el Departamento de Empleo y Políticas Sociales en el ámbito de la conciliación, a través de la participación de la Mesa de Diálogo Social en el IV Plan por la Infancia y la Familia, y en el ámbito de la reforma y modernización de Lanbide.</li></ul>  |

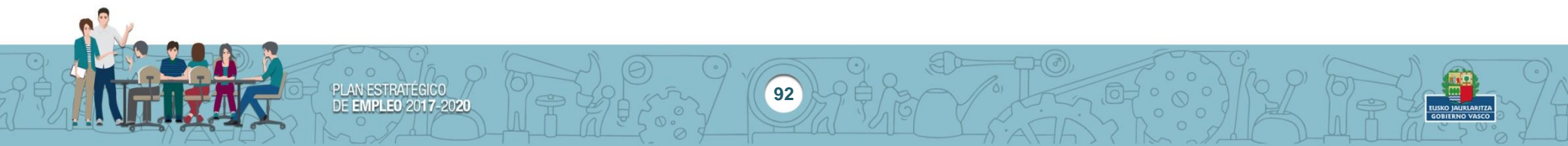


| Objetivos específicos previstos para 2017-2020   | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2017   | Grado de avance respecto a los objetivos cuantitativos previstos para 2017-2020 |
|--|--|---|
| Consolidar el papel referente de la Mesa de Diálogo Social como instrumento facilitador del consenso necesario para impulsar la política vasca de empleo | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1 reunión de la Mesa de Diálogo Social</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>                   |

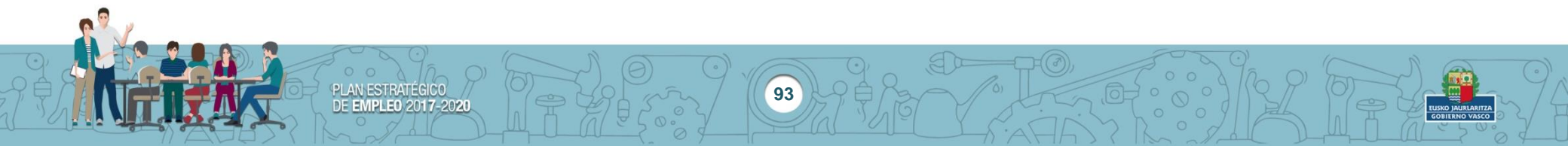


## LÍNEA DE ACTUACIÓN 8.2 FOMENTO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y EMPRESARIAL Y DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS Y LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

| Acciones desarrolladas   | Elementos más relevantes/hitos 2017  |
|--|--|
| <p>Fomento de la integración de la <b>responsabilidad social empresarial a nivel interno</b> de los Departamentos del Gobierno Vasco de manera estructurada.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ En diseño un Plan de Responsabilidad Social Empresarial.</li> <li>▪ Previsión de asunción del Plan en Consejo de Gobierno en 2018.</li> </ul>   |
| <p>Difusión de la <b>responsabilidad social empresarial entre las empresas</b> y apoyo a la implantación de medidas de medición y mejora en las mismas.</p>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diseño de un programa de apoyo a la realización de auditorías de empresas socialmente responsables, en el marco de las memorias de sostenibilidad promovidas por “GRI-Global Reporting Initiative”.</li> <li>▪ Previsión de publicar la primera convocatoria en 2018.</li> </ul>  |
| <p>Promover la <b>participación de las y los trabajadores</b> en la gestión y en el capital de las empresas.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diseño de un programa de apoyo a la participación de las y los trabajadores en la empresas, fomentando tanto la participación en los órganos de decisión como en el ámbito financiero en el capital social (suscripción de acciones, instrumentos de participación financiera, ...).</li> <li>▪ Previsión de publicar la primera convocatoria en 2018.</li> </ul> |

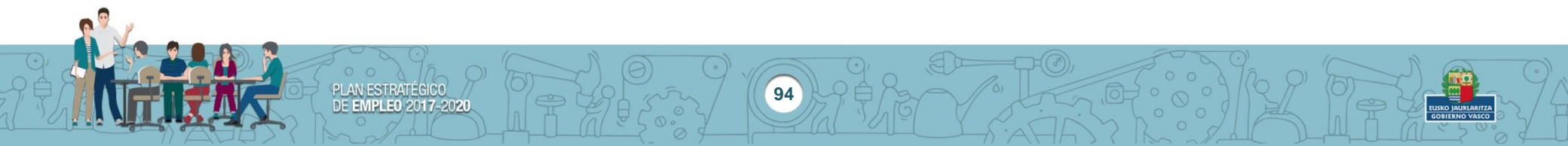


| Objetivos específicos previstos para 2017-2020  | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2017  | Grado de avance respecto a los objetivos cuantitativos previstos para 2017-2020 |
|---|---|---|
| Integrar, de manera estructurada, la responsabilidad social empresarial en la gobernanza pública a través del diseño y aprobación en 2017 de un nuevo Plan de Responsabilidad Social Empresarial  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aprobación del Plan de Responsabilidad Social Empresarial: NO</li> </ul>                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>                   |
| Facilitar la coordinación del fomento de la responsabilidad social empresarial con las Diputaciones Forales y las entidades locales a través del establecimiento de un foro interinstitucional vasco de la responsabilidad social empresarial | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Creación de un foro interinstitucional vasco de la responsabilidad social empresarial: NO</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>                   |
| Apoyar la implantación de metodologías de medición y mejora de la responsabilidad social empresarial las empresas vascas (modelos de excelencia)  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La primera convocatoria se publicará en 2018</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>                   |



## LÍNEA DE ACTUACIÓN 8.3 APUESTA POR LA ECONOMÍA SOCIAL

| Acciones desarrolladas  | Elementos más relevantes/hitos 2017   |
|---|---|
| <p>Fomento de la <b>formación en economía social</b> a través de actividades formativas y de difusión en todos los niveles y ámbitos educativos y en las propias empresas de economía social a través de sus entidades representativas.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Publicación en julio de la convocatoria del programa de apoyo a la formación en economía social.</li> <li>▪ Desarrollo de acciones formativas específicas para iniciar, perfeccionar o cualificar el conocimiento sobre el cooperativismo o las sociedades laborales en el ámbito universitario y/o societario.</li> <li>▪ Desarrollo de acciones de diseño y puesta en marcha de una empresa de economía social como parte de la formación universitaria.</li> <li>▪ Actividades de difusión a través de la edición de publicaciones periódicas sobre cooperativas y sociedades laborales y de la celebración de jornadas.</li> </ul> |
| <p><b>Sensibilización</b> sobre los principios y valores de la economía social a través del diseño de acciones de difusión dirigidas la sociedad en general.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diseño de campañas de comunicación específicas en los medios de comunicación, con previsión de ponerlas en marcha en 2018.</li> <li>▪ Diseño de jornadas de sensibilización dirigidas al fomento de ámbitos concretos en el marco de la economía social (cooperativismo, sociedades laborales y economía social en general), con previsión de ponerlas en marcha en 2018.</li> </ul>   |
| <p>Programa de fomento del <b>asociacionismo</b> en la economías social, a través del fortalecimiento de las entidades asociativas de las empresas de economía social.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Publicación en agosto de la convocatoria.</li> <li>▪ Fomento de la generación de un entorno que apoya entidades asociativas de sociedades laborales y cooperativas, entidades asociativas de carácter confederal, entidades asociativas de la economía solidaria, asociaciones de los centros especiales de empleo,...</li> </ul>  |



| Objetivos específicos previstos para 2017-2020  | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2017  | Grado de avance respecto a los objetivos cuantitativos previstos para 2017-2020 |
|---|---|---|
| Incrementar la formación en economía social en el tejido educativo universitario y preuniversitario   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 500 alumnos y alumnas del ámbito universitario y preuniversitario participantes en acciones de formación en economía social (300 hombres y 200 mujeres)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>                   |
| Incrementar la formación en economía social en las empresas de economía social a través de sus entidades asociativas  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 500 trabajadoras y trabajadores de empresas de economía social formados</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>                   |
| Potenciar la presencia de la economía social en el tejido institucional de carácter económico social vasco, en sus medios de comunicación y en sus foros de debate  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 30 jornadas de difusión de economía social realizadas</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>                   |
| Consolidar la colaboración público-privada para la promoción de la economía social en Euskadi a través de la suscripción de, al menos, 2 acuerdos de intenciones y colaboración entre los poderes públicos vascos y las entidades más representativas de la economía social vasca, y con el movimiento cooperativo y con las sociedades laborales | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ningún acuerdo suscrito. Se encuentran en fase de borrador</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>                   |
| Facilitar la adaptación de las empresas de economía social a las nuevas exigencias de gestión empresarial de este tipo de empresas, a través de actividades de información y formación específicas desarrolladas por las entidades representativas del sector   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 5 sociedades laborales en que se implanta un nuevo modelo de gobierno corporativo</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>                   |
| Aprobar la Ley de Cooperativas durante 2018   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Previsión de remitir el Proyecto de Ley de Cooperativas al Parlamento en 2018</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>                   |



## LÍNEA DE ACTUACIÓN 8.4 EMPLEO DE CALIDAD, EMPLEO SEGURO

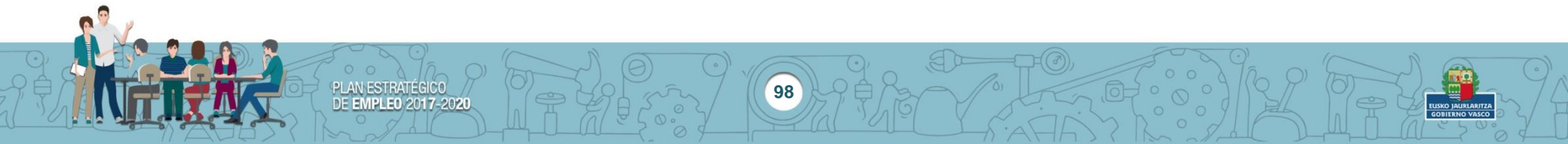
| Acciones desarrolladas   | Elementos más relevantes/hitos 2017   |
|--|---|
| <p>Promoción de la <b>negociación colectiva</b> para mejorar las relaciones laborales.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Acuerdo Interprofesional en relación con la estructura de la negociación colectiva firmado entre los sindicatos más representativos (ELA, LAB, CCOO y UGT) y Confebask el 17 de enero de 2017.</li> </ul>  |
| <p>Refuerzo de la <b>lucha contra el fraude laboral</b> intensificando la vigilancia sobre las condiciones laborales en los centros de trabajo y reforzando los servicios de inspección.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incremento de las campañas de inspección de trabajo a través de la incorporación de 10 nuevos inspectores e inspectoras de trabajo y seguridad social.</li> <li>▪ Diseño de campañas específicas en materia de igualdad de mujeres y hombres: Control de Planes de Igualdad y otras obligaciones de la Ley de Igualdad; Control de situaciones discriminatorias en la relación laboral; Discriminación en el Acceso al empleo; Actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales con un enfoque de género; y Acoso sexual y acoso discriminatorio por razón de sexo.</li> <li>▪ Constatación de la existencia de medidas de acción positiva en el ámbito de la igualdad en ciertas campañas de inspección generales: campaña contra el fraude en la contratación, especialmente en la lucha contra la contratación temporal y a tiempo parcial fraudulenta, y campaña referida a los derechos de la conciliación de la vida laboral y familiar.</li> </ul> |
| <p>Promoción de la <b>cultura de prevención de riesgos laborales</b> a través de diversas acciones divulgativas que comprenden la formación, la organización de jornadas y eventos y la realización de campañas de comunicación en los medios.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realización de más de 40 notas de prensa y 12 entrevistas en radios, televisión y prensa escrita.</li> <li>▪ Desarrollo de 2 campañas publicitarias, en abril y en octubre, dirigidas a sensibilizar a la población general, a la población trabajadora y a las personas empresarias.</li> <li>▪ Organización de 13 eventos formativos por parte de Osalan y participación en 23 jornadas externas sobre prevención de riesgos laborales organizadas por otras entidades y organismos.</li> <li>▪ Participación de Osalan en 7 congresos y en 2 simposios.</li> </ul>  |
| <p>Desarrollo de acciones divulgativas específicas sobre la <b>integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales</b></p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Desarrollo de un área de “género” en el sitio web corporativo de Osalan en la cual se recogen los contenidos de interés en el marco de la prevención; y elaboración de documentación específica en este ámbito (“Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales” y “Situación de mujeres y hombres en materia de accidentalidad laboral y enfermedades profesionales”),</li> <li>▪ Celebración de una jornada sobre la integración de la perspectiva de género en los riesgos laborales a la cual asistieron 134 personas (100 mujeres y 34 hombres).</li> <li>▪ Colaboración con Emakunde en la elaboración de un plan de acción para la garantía de los derechos y la mejora de las condiciones de vida, trabajo y salud de las personas trabajadoras del hogar.</li> </ul>  |

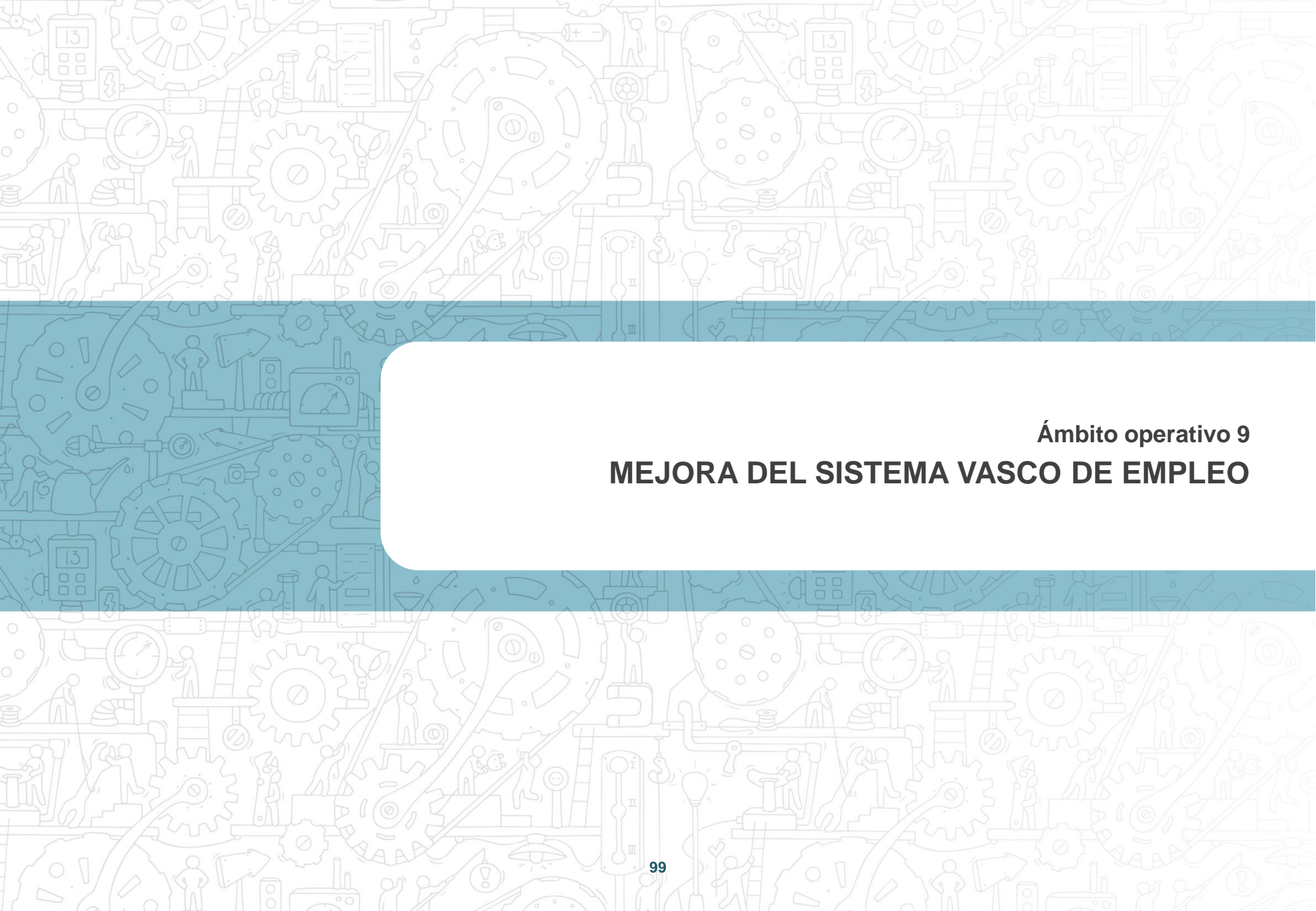




| Objetivos específicos previstos para 2017-2020  | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2017   | Grado de avance respecto a los objetivos cuantitativos previstos para 2017-2020                              |
|---|--|--|
| Alcanzar una tasa de cobertura de la negociación colectiva del 75%  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 224.697 trabajadores y trabajadoras con convenios colectivos vigentes (237.807 trabajadores y trabajadoras con convenios colectivos prorrogados)</li> <li>▪ 39% de trabajadores y trabajadoras con convenios colectivos vigentes sobre el total (41% de trabajadores y trabajadoras con convenios colectivos prorrogados sobre el total)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplimiento del 52% de tasa de cobertura prevista</li> </ul>       |
| Garantizar la cualificación que requieran las y los Delegados de Prevención a través de acciones anuales de formación   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1.223 Delegados y Delegadas de Prevención formados (799 hombres y 424 mujeres)</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>  |
| Fomentar el conocimiento sobre la prevención de riesgos laborales en la mejora de la competitividad de las empresas   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realización de campañas anuales de concienciación en medios generalistas y en medios específicos: Sí</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>  |
| Desarrollar un estudio sobre el coste económico de la siniestralidad laboral  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Desarrollo de un estudio sobre el coste económico de la siniestralidad laboral: NO</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>  |
| Reforzar la vigilancia de las condiciones laborales de los centros de trabajo a través de la realización de inspecciones de trabajo y de un incremento del 50% de las actuaciones | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 37.129 inspecciones realizadas en centros de trabajo</li> <li>▪ -7,9% de incremento de las inspecciones respecto al año 2016</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplimiento a valorar al finalizar el periodo 2017-2020</li> </ul> |
| Mejorar los resultados de las campañas de inspección en materia de contratación y tiempo de trabajo a través de la revisión del 100% de los contratos a tiempo parcial            | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 15.115 contratos revisados</li> <li>▪ 13% de contratos convertidos sobre los revisados</li> </ul>   |  |
| Difundir anualmente los resultados de las campañas de inspección desarrolladas a los agentes sociales y a la sociedad   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Difusión regular de los resultados de las campañas de inspección: Sí</li> </ul>   |  |

| Objetivos específicos previstos para 2017-2020  | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2017   | Grado de avance respecto a los objetivos cuantitativos previstos para 2017-2020 |
|---|--|---|
| Facilitar el acceso a la inspección de colectivos con bajos niveles de sindicación a través de la instalación del Buzón Ciudadano contra el Fraude Laboral en 2017  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 79 denuncias recibidas (48 hombres y 31 mujeres)</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>                   |
| Sensibilizar a los agentes empresariales y sociales en el ámbito de la igualdad para fomentar el desarrollo de Planes de Igualdad de Mujeres y Hombres en empresas de menos de 250 trabajadores y trabajadoras a través de la negociación colectiva | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nº de convenios colectivos de ámbito vasco en los cuales se incorpora la obligación de contar con un Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres. Previsión de cuantificación en 2018.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>                   |





**Ámbito operativo 9**

## **MEJORA DEL SISTEMA VASCO DE EMPLEO**

## LÍNEA DE ACTUACIÓN 9.1 REFORMA Y MODERNIZACIÓN DE LANBIDE

| Acciones desarrolladas  | Elementos más relevantes/hitos 2017  |
|---|--|
| Homogeneización de la <b>prestación de los servicios y de los procesos de atención</b> y organización de recursos personales. | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Diseño de un nuevo modelo de atención para las oficinas de la Lanbide.</li><li>▪ Avance en la implantación del nuevo modelo de atención en 3 oficinas.</li></ul>   |
| Avance en la especialización de la <b>orientación y el acompañamiento personalizado</b> a la inserción laboral.               | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Elaboración del documento de soporte del nuevo Modelo de Intervención Integral, con el objetivo de definir un modelo integral común de acogida, orientación, acompañamiento y formación para las personas y de un Modelo de Prospección para vincularse a empresas.</li></ul>  |
| Desarrollo de <b>acciones de apoyo</b> dirigidas a la modernización de Lanbide.   | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Modernización del portal web de empleo, con el fin de responder de manera adecuada a las exigencias de información y gestión de políticas activas online.</li><li>▪ Adecuación de los modelos de evaluación de la gestión y de las actividades de Lanbide a las exigencias europeas y de modernización propia.</li></ul> |



| Objetivos específicos previstos para 2017-2020  | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2017   | Grado de avance respecto a los objetivos cuantitativos previstos para 2017-2020 |
|---|--|---|
| Extender a lo largo de 2018 la implantación del nuevo modelo de atención a la totalidad de la red de oficinas de Lanbide              | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 3 oficinas con el nuevo modelo de atención implantado</li> <li>▪ 7% de oficinas con el nuevo modelo de atención sobre el total de oficinas de la red</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>                   |
| Proporcionar servicios de acompañamiento integral y personalizado a las y los demandantes de empleo                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 104.828 de personas participantes en itinerarios personalizados de inserción (52.846 mujeres y 51.982 hombres)</li> <li>▪ 37% de personas participantes en itinerarios personalizados de inserción en relación al total de personas desempleadas</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>                   |
| Disponer de una cartera de servicios dirigidos a las empresas   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Desarrollo de una cartera de servicios dirigidos a las empresas: NO</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>                   |
| Protocolizar la relación con los colaboradores públicos y privados y con los servicios sociales                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Todos los agentes con protocolo acordado</li> <li>▪ 100 % de agentes sobre el total de intervinientes</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>                   |
| Diseñar un nuevo modelo de oficina tipo de Lanbide y establecer un plan de despliegue a la totalidad de la red de oficinas de Lanbide | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Se cuantificará a partir de su puesta en marcha en 2018</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>                   |

## LÍNEA DE ACTUACIÓN 9.2 MEJORA DE LA LABOR DE OBSERVACIÓN Y PROSPECTIVA EN MATERIA DE EMPLEO

| Acciones desarrolladas   | Elementos más relevantes/hitos 2017  |
|--|--|
| <p>Consolidación de la herramienta de prospectiva <b>Future Lan</b>, como el sistema de información y prospección integrado.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Desarrollo del modelo econométrico de Future Lan, incorporando al modelo datos del censo del mercado de trabajo, proyecciones demográficas y del Registro de Contratos.</li> <li>▪ Desarrollo de la parte cualitativa de Future Lan, incluyendo la realización de encuestas a agrupaciones empresariales sectoriales y a clusters y la divulgación de informes de anticipación del futuro.</li> </ul>   |
| <p>Desarrollo de actividades prospección y contraste en <b>colaboración con otros agentes expertos</b> en el ámbito del empleo.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Continuidad del proyecto Millenium, basado en la metodología de identificación de escenarios, destacándose la participación en el siguiente análisis: “¿Qué pasaría en el mundo si generalizadamente las máquinas fueran mucho más efectivas que las personas para hacer todo y producir beneficios?, ¿Quién invertiría en personas si puede invertir en máquinas y en robots?”.</li> </ul>   |
| <p>Actividades de <b>sensibilización</b> dirigidas a poner en valor la importancia de la sistemática de vigilancia e inteligencia estratégica en la planificación de las estrategias y políticas en materia de empleo.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Desarrollo de un curso específico sobre prospectiva en el ámbito de las políticas de empleo, impartido como parte de los cursos de verano de la Universidad del País Vasco.</li> <li>▪ Aprovechamiento de la plataforma de difusión de los cursos de verano de la Universidad del País Vasco para realizar una labor de sensibilización sobre el valor y la oportunidad de compartir información y conocimiento para la planificación estratégica en el ámbito del empleo a medio y largo plazo.</li> </ul> |



| Objetivos específicos previstos para 2017-2020   | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2017  | Grado de avance respecto a los objetivos cuantitativos previstos para 2017-2020 |
|--|---|---|
| Potenciar la labor de observación y prospectiva en materia de empleo a través de la consolidación de la herramienta Future Lan         | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Puesta en marcha de la parte cualitativa de la herramienta Future Lan: SÍ</li> <li>▪ Realización de revisiones bianuales de los datos cuantitativos establecidos para el modelo: SÍ</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>                   |
| Diseñar un modelo de recogida de información y resultados de las evaluaciones de los programas y convocatorias en el ámbito del empleo | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Creación del modelo de recogida de información y resultados: SÍ</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>                   |
| Incrementar el desarrollo de actividades de prospección y contraste en colaboración con otros agentes expertos en el ámbito del empleo | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 2 informes de benchmarking y resultados adaptados a la CAE del proyecto Millenium</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>                   |



## LÍNEA DE ACTUACIÓN 9.3 PROFUNDIZACIÓN EN LA EVALUACIÓN DE LOS SERVICIOS Y PROGRAMAS VINCULADOS AL EMPLEO

| Acciones desarrolladas  | Elementos más relevantes/hitos 2017   |
|---|---|
| Fomento de la realización de evaluaciones en los servicios o programas vinculados al empleo | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Incorporación del desarrollo y aplicación de modelos de evaluación de la gestión y de programas de empleo y formación como proyecto estratégico en el marco del Plan Estratégico de Lanbide 2017-2020, por parte de su Gabinete Técnico.</li><li>▪ Desarrollo de iniciativas de evaluación en los siguientes ámbitos:<ul style="list-style-type: none"><li>– Programas de formación para el empleo dirigidos preferentemente a personas desempleadas.</li><li>– Programas de servicios dirigidos a empresas.</li><li>– Programas de formación universitaria y reglada profesional.</li><li>– Orientación laboral.</li><li>– Satisfacción por servicios recibidos en las Oficinas de Empleo.</li><li>– Plan Anual de Políticas de Empleo (PAPE).</li></ul></li></ul> |





| Objetivos específicos previstos para 2017-2020  | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2017  | Grado de avance respecto a los objetivos cuantitativos previstos para 2017-2020 |
|---|---|---|
| Extender la evaluación de resultados al conjunto de programas y servicios de empleo                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 10 programas y servicios evaluados</li> <li>▪ 100% de los servicios de las oficinas de empleo con evaluación de la satisfacción</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>                   |
| Difundir de manera comprensible los resultados de las evaluaciones de los principales programas y servicios de empleo | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Difusión generalizada de las evaluaciones realizadas: Sí</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>                   |





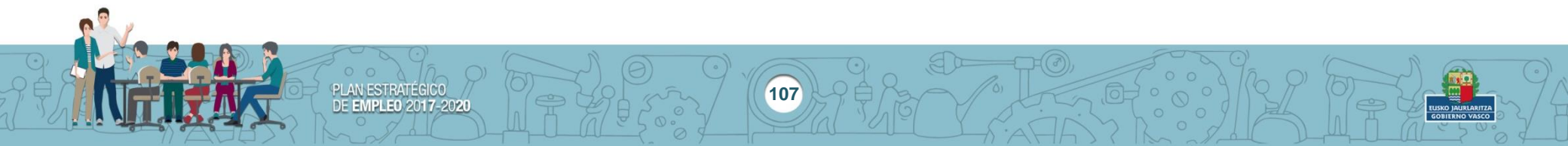
**Ámbito transversal**  
**IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES**

Acciones desarrolladas

Incorporación de **criterios de acción positiva** vinculados a la mejora de la empleabilidad de las mujeres en diversos programas de apoyo al empleo

Elementos más relevantes/hitos 2017

- Incremento de hasta un 10% en la cuantía de las ayudas de algunas líneas de apoyo a la contratación de mujeres, como el programa Lehen Aukera, el programa de retorno juvenil o el de empleo con apoyo para la contratación de personas con discapacidad.
- Fomento del emprendimiento femenino, incrementado las ayudas hasta en un 10% para el desarrollo de una idea, puesta en marcha y/o consolidación de nuevas actividades empresariales en el marco del programa de Apoyo a las Personas Emprendedoras.
- Establecimiento de un requisito de un 40% de cupo mínimo a favor de la contratación de mujeres, como en las Acciones Locales de Promoción del Empleo. En esta misma línea, las Ofertas Públicas de Empleo convocadas establecen como criterio el desempate a favor de las mujeres en los cuerpos o escalas en los que el porcentaje de representación de la mujer sea inferior al 40%.
- Consideración de las mujeres como colectivo prioritario en algunas acciones de formación para el empleo, como las de formación con compromiso de contratación.
- Aumento de la valoración otorgada a las solicitudes presentadas por mujeres en algunos programas de apoyo a la generación de actividad económica y empleo en las zonas rurales.
- Puesta en valor de la existencia de un Plan de Igualdad de mujeres y hombres, así como de ser entidad colaboradora de Emakunde, en algunos ámbitos de desarrollo local como el turismo y el comercio, en el cual las empresas que solicitan ayudas para su modernización y mejora cumpliendo alguno de estos requisitos pueden tener acceso a un incremento de entre un 2% y un 5% de la cuantía de las ayudas.



| Objetivos específicos previstos para 2017-2020   | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2017  | Grado de avance respecto a los objetivos cuantitativos previstos para 2017-2020                                  |
|--|---|--|
| <p>Garantizar que al menos un 40% de las personas contratadas a través de los Planes Locales y Comarcales de Empleo sean mujeres</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1.244 mujeres contratadas a través de los Planes Locales de Empleo</li> <li>▪ 56% de mujeres contratadas respecto al total de personas contratadas a través de los Planes Locales de Empleo</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplimiento, por encima de objetivo previsto (40% superior)</li> </ul> |
| <p>Consolidar la acción positiva, con incrementos mínimos de un 10% en las ayudas económicas, en determinados programas de incentivos a la contratación y de apoyo al emprendimiento</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 238 mujeres contratadas a través de los programas de incentivos a la contratación que cuentan con medidas de acción positiva (130 del Programa Lehen Aukera + 1 del programa de retorno juvenil + 78 del programa de incorporación de socios y socias en empresas de economía social + 29 del programa de empleo con apoyo a las personas con discapacidad)</li> <li>▪ 88 nuevas empresas lideradas por mujeres creadas a través de los programas de apoyo al emprendimiento que cuentan con medidas de acción positiva</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>  |



## PLAN ESTRATÉGICO DE EMPLEO 2017-2020

## 6- Perspectiva de género y edad

## Perspectiva de género

Desde el punto de vista de la perspectiva de género, el grado de desarrollo de las líneas de actuación previstas en Plan durante 2017 ha tenido un **impacto medio global similar en los hombres (54%) y en mujeres (46%)**, detectándose algunas diferencias en ciertos ámbitos o actuaciones con una mayor presencia de los hombres (como el apoyo al empleo en el medio rural y litoral o en la economía social) o de las mujeres (como las ayudas a la conciliación de la vida familiar y laboral).



Debe tenerse en cuenta que el análisis de la perspectiva de género se ha basado en las acciones que están dirigidas de manera específica a las personas (como las becas, los apoyos directos a la contratación, los apoyos al empleo protegido, las acciones de formación y las acciones de emprendimiento), considerando la disponibilidad real de los datos desagregados por sexo.

Analizando los resultados por ámbitos operativos, se puede percibir una **tendencia ligeramente superior al autoempleo y al microemprendimiento por parte de los hombres (53%)**, que queda reflejada en programas como el de Apoyo a las Personas Emprendedoras, Gaztempresa o las líneas de ayudas en colaboración con otros agentes como el programa Dema. Algunos de estos programas tratan de fomentar el emprendimiento femenino incrementando la cuantía de las ayudas para las mujeres. Por el contrario, la participación de los hombres resulta mayoritaria (70%) en los emprendimientos sociales.

En el ámbito del **empleo joven, la presencia de hombres y mujeres resulta equilibrada en términos generales** en las diferentes líneas de actuación, apreciándose una mayor presencia de las mujeres en programas como la transición del mundo educativo al laboral (62%) o en algunos programas educativos de movilidad internacional, como las Becas Erasmus (58%). Cabe mencionar, en este último sentido, que en otros programas experienciales en el extranjero, como las Becas Global Training y las Becas Beint, la presencia de hombres y mujeres resulta equilibrada. En relación a los incentivos a la contratación de personas jóvenes, programas como Lehen Aukera han reflejado una participación mayoritaria de hombres (74%), a pesar de contar con medidas de acción positiva para la contratación de mujeres.

Respecto a la **Formación para la Empleo**, se aprecia una **presencia ligeramente superior de los hombres (57%)** en el caso de las **acciones dirigidas a personas desempleadas**, mientras que en el caso de las acciones dirigidas a las personas ocupadas la participación es equilibrada (49% hombres y 51% mujeres).

En relación a las acciones de apoyo a la inserción laboral y a la mejora de la empleabilidad de los colectivos con especiales dificultades de inserción, la **presencia de las mujeres resulta superior (56%) en programas de impacto significativo como los Planes Locales y Comarcales de Empleo**. Debe tenerse en cuenta, en este sentido, que este programa establece un requisito mínimo del 40% a favor de la contratación de mujeres respecto al total de personas contratadas.

Por su parte, los programas de apoyo a la **capacitación de personas con discapacidad o en riesgo de exclusión** cuentan con una **mayor participación de hombres (64%)** que de mujeres. Esta tendencia es especialmente significativa en los Centros Especiales de Empleo, en los cuales la presencia de mujeres es minoritaria (35%).



## Perspectiva de edad



La perspectiva de la edad es **abordada de manera integral en el Plan en función de los diferentes ámbitos y programas**, pudiendo determinarse la consideración de **2 grandes colectivos con medidas de apoyo específicas**, que son las personas jóvenes y las personas mayores de 45 años.

De este modo, la **personas jóvenes** son tratadas en el marco de un ámbito operativo propio del Plan, “Fomento del Empleo Juvenil”, en el cual se definen líneas de actuación concretas dirigidas a facilitar su acceso al empleo a través de diferentes programas de apoyo. Estos programas han incluido **medidas de incentivación específicas a la contratación** de las personas jóvenes, facilitando su transición del mundo educativo al mundo laboral, proporcionando una primera oportunidad laboral, promoviendo el empleo de sustitución por relevo generacional en las empresas o en la propia administración pública y la participación en proyectos locales de promoción del empleo.

Asimismo, se ha potenciado la **cualificación y la capacitación** de las personas jóvenes a través de programas experienciales en el extranjero y se potencian las acciones e iniciativas formativas mixtas de empleo y formación, como el modelo de formación dual. El **emprendimiento juvenil** es también promovido de manera específica, abarcando el ámbito universitario y de la formación profesional y apoyando el desarrollo de nuevas ideas, su puesta en marcha y la consolidación de los nuevos emprendimientos jóvenes.

Por otro lado, algunos programas vinculados al ámbito operativo del desarrollo local han apoyado de manera específica el emprendimiento juvenil en el medio rural y litoral o la profesionalización de sectores como el comercio a través de acciones específicas de cualificación de las personas jóvenes.

En relación al colectivo de las **personas mayores de 45 años**, las actuaciones más significativas se han dirigido hacia la **mejora de su empleabilidad a través de acciones formativas y medidas específicas de apoyo a su permanencia y/o reinserción en el mercado laboral**. Desde el punto de vista de la cualificación, se han desarrollado acciones de formación para el empleo para la recualificación, reciclaje y segunda oportunidad de las personas desempleadas, así como acciones innovadoras integrales de formación y empleo, combinando formación, experiencia práctica, orientación y acompañamiento a la inserción laboral.

Desde el ámbito del acceso al mercado laboral, se ha incentivado la contratación de personas mayores de 45 años en el marco de las Acciones Locales de Promoción del Empleo, considerándolo como uno de los colectivos beneficiarios prioritarios. Asimismo, se han comenzado a diseñar experiencias piloto de proyectos de cualificación e inserción laboral en colaboración con las agencias de colocación. En 2017 estos proyectos piloto han estado dirigidos a las personas jóvenes, previéndose su extensión a las personas desempleadas mayores de 45 años.





## PLAN ESTRATÉGICO DE EMPLEO 2017-2020

# 7- Indicadores generales de contexto



## INDICADORES GENERALES DE CONTEXTO

| INDICADORES ECONÓMICOS GENERALES                             | SITUACIÓN DE PARTIDA DEL PLAN (2016) | SITUACIÓN 2017 | FECHA Y FUENTE   | EVOLUCIÓN |
|--|--------------------------------------|----------------|--|-----------|
| Crecimiento anual del PIB (%)                                | 3,1%                                 | 2,9%           | Interanual 2015-2016; 2016-2017. Eustat                            | ▼         |
| Saldo neto de establecimientos empresariales (altas - bajas) | -710                                 | -281           | Interanual 2015-2016; 2016-2017 (datos a fecha 1 de enero). Eustat | ▲         |
| Nº de establecimientos empresariales creados                 | 16.045                               | 15.015         | 2016; 2017 (datos a fecha 1 de enero). Eustat                      | ▼         |
| Volumen anual de exportaciones (millones de €)               | 21.596                               | 23.857         | 2016; 2017. Eustat   | ▲         |
| Gasto en I+D sobre el PIB (%)                                | 1,84%                                | 1,82%          | 2015; 2016. Eustat   | ▼         |

| INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO DE LA CAE                                | SITUACIÓN DE PARTIDA DEL PLAN (2016) | SITUACIÓN 2017 | FECHA Y FUENTE   | EVOLUCIÓN |
|---|--------------------------------------|----------------|--|-----------|
| Población activa (miles de personas, PRA)                                   | 1.032,3                              | 1.033,1        | IV Trimestre 2016; 2017. Eustat                        | ▲         |
| Tasa de actividad 16 y más años (% , PRA)                                   | 56,4%                                | 56,2%          | IV Trimestre 2016; 2017. Eustat                        | ▼         |
| Personas ocupadas (miles, PRA)  | 902,8                                | 918,3          | IV Trimestre 2016; 2017. Eustat                        | ▲         |
| Personas afiliadas a la Seguridad Social (miles de personas; media del mes) | 925,3                                | 943,98         | Diciembre 2016; 2017 (media del mes). Seguridad Social | ▲         |
| Tasa de empleo 16 - 64 años (% , PRA)                                       | 65,9%                                | 66,5%          | IV Trimestre 2016; 2017. Eustat                        | ▲         |
| Personas en desempleo (miles de personas, PRA)                              | 130,1                                | 114,8          | IV Trimestre 2016; 2017. Eustat                        | ▲         |
| Tasa de paro (% , PRA)  | 12,6%                                | 11,2%          | IV Trimestre 2016; 2017. Eustat                        | ▲         |
| Desempleo registrado (miles de personas, Lanbide)                           | 136 ,2                               | 127,5          | Diciembre 2016; 2017. Lanbide                          | ▲         |



| INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO DE LA CAE  | SITUACIÓN DE PARTIDA DEL PLAN (2016) | SITUACIÓN 2017 | FECHA Y FUENTE  | EVOLUCIÓN |
|---|--------------------------------------|----------------|---|-----------|
| Nº de personas afectadas por EREs (total)   | 6.283                                | 4.342          | Datos anuales acumulados 2016; 2017. Dpto. de Trabajo | ▲         |
| Nº de personas afectadas por EREs de rescisión (total)  | 638                                  | 997            | Datos anuales acumulados 2016; 2017. Dpto. de Trabajo | ▼         |
| Nº de EREs autorizados y/o comunicados (total)  | 446                                  | 266            | Datos anuales acumulados 2016; 2017. Dpto. de Trabajo | ▲         |
| Diferencial de tasa de actividad femenina sobre la masculina (p.p, PRA)   | -9,50                                | -9,40          | IV Trimestre 2016; 2017. Eustat                       | ▲         |
| Diferencial de tasa de paro femenina sobre la masculina (p.p, PRA)  | 0,01                                 | 0,01           | IV Trimestre 2016; 2017. Eustat                       | ▬         |
| Personas desempleadas menores de 35 años inscritas como demandantes de empleo en Lanbide (miles)  | 34,6                                 | 30,67          | Diciembre 2016; 2017. Lanbide                         | ▲         |
| Personas desempleadas de larga duración (mayores de 25 años que llevan 1 ó más años desempleadas y menores de 25 años que llevan 6 ó más meses desempleadas) demandantes de empleo en Lanbide (miles) | 72,5                                 | 67,5           | Diciembre 2016; 2017. Lanbide                         | ▲         |
| Tasa de contratación temporal (% , EPA)   | 23,4%                                | 26,10%         | IV Trimestre 2016; 2017. INE                          | ▼         |
| Tasa de contratación a tiempo parcial (% ,EPA)  | 17,7%                                | 16,80%         | IV Trimestre 2016; 2017. INE                          | ▲         |
| Índice de incidencia de accidentes de trabajo con baja en jornada laboral (por mil)   | 3                                    | 3              | Diciembre 2016; 2017 (índice mensual). Osalan         | ▬         |





## PLAN ESTRATÉGICO DE EMPLEO 2017-2020

# 8- Conclusiones y valoración global

## Conclusiones y valoración global

El Plan Estratégico de empleo 2017-2020 se diseñó como un plan operativo dirigido a concretar la formulación estratégica de las directrices definidas en la EVE 2020 (Estrategia Vasca de Empleo 2020), pretendiendo servir al mismo tiempo como un instrumento de coordinación de los servicios y programas vinculados a la promoción del empleo de los diferentes departamentos del Gobierno Vasco. Todo ello desde una concepción amplia del empleo, considerando también aspectos relativos a las dimensiones de trabajo, educación y promoción económica.

Por otro lado, el Plan Estratégico de Empleo se integra como uno de los 2 ejes del Programa Marco por la Reactivación Económica y el Empleo 2017-2020, junto con la dimensión de reactivación económica.

La dotación presupuestaria prevista para la puesta en marcha del Plan asciende a 1.175 M€ para el periodo 2017-2020, de los cuales en los Presupuestos de 2017 se aprobó una dotación de 288 M€. **El desarrollo de las líneas de actuación previstas en el Plan durante 2017 ha tenido como resultado una ejecución presupuestaria de 269 M€**, lo cual supone un 93% del presupuesto previsto para 2017 y un 23% del presupuesto previsto para la totalidad del periodo 2017-2020. Los diferentes ámbitos operativos del Plan han reflejado un grado de avance elevado en la ejecución presupuestaria global, correspondiendo la ejecución más elevada al ámbito de los Incentivos a la Inserción Laboral.

Desde el punto de vista de los resultados cuantitativos, el Plan estimó un impacto global en el mercado de trabajo que se concretaba en la incentivación de 58.000 empleos, en la creación de 6.000 nuevas empresas y en facilitar una oportunidad laboral a 20.000 personas jóvenes. Las actuaciones desarrolladas durante 2017 se han concretado, por un lado, **en la incentivación de 15.799 empleos y en la creación de 1.557 empresas**, lo cual se traduce en una contribución a la incentivación del 27% de los empleos y a la creación del 26% de las nuevas empresas previstas para la totalidad del periodo 2017-2020. **Estimando un escenario anual similar a 2017, esto supondría cumplir por encima de lo previsto ambos objetivos en 2020.**

Por parte del apoyo al empleo joven, **6.856 personas jóvenes han tenido acceso a una oportunidad laboral durante 2017 través de diversos programas**, que han incluido la contratación en empresas en empleos relacionados con su titulación, el emprendimiento joven, una primera experiencia de transición del mundo educativo al mundo laboral, becas para la adquisición de experiencia práctica en el ámbito internacional y la renovación de las plantillas a través de Ofertas Públicas de Empleo y de contratos de relevo. Estos resultados suponen una contribución al cumplimiento del 34% de los objetivos previstos para la totalidad del periodo 2017-2020. Estimando un escenario anual similar a 2017, esto supondría cumplir por encima de lo previsto el objetivo de empleo joven en 2020.

Estos resultados de impacto dan respuesta a 2 de los grandes objetivos estratégicos planteados en el Plan. El tercer objetivo hacía referencia a la reducción sostenida de la tasa de desempleo hasta situarse por debajo del 10% en el último trimestre de 2020. **La tasa de paro se ha situado en un valor del 11,2% en el último trimestre de 2017**, lo cual supone un avance en la reducción de dicha tasa en 1,4 puntos respecto al periodo anterior, que es interpretado como un avance significativo hacia el cumplimiento del objetivo final de situar la tasa de desempleo por debajo del 10% en 2020.

