

Estrategia Vasca de Empleo 2030

Un pacto por un empleo de calidad e inclusivo que contribuya al desarrollo económico y social de Euskadi



Seguimiento indicadores 2021

EVE 2030: 4 vectores y 26 claves estratégicas

Vector 1

El empleo de calidad como instrumento fundamental de inclusión social y de desarrollo humano

- 1.1- La inspección como herramienta de protección y garantía de la aplicación efectiva de los derechos laborales
- 1.2- Estrategia de seguridad y salud en el trabajo adaptada al modelo productivo y sociolaboral vasco para garantizar entornos de trabajo saludables que favorezcan la calidad de vida en el trabajo y su desarrollo en condiciones seguras
- 1.3- Diálogo social y negociación colectiva como bases fundamentales del sistema vasco de relaciones laborales
- 1.4- Coordinación efectiva del Sistema de Empleo con los servicios y políticas sociales y educativas
- 1.5- Consolidar y desarrollar las empresas que ponen a la persona en el centro y en general, profundizar en la cultura de la participación de las y los trabajadores en la empresa
- 1.6- Potenciar el emprendimiento colectivo como forma de afrontar los retos empresariales futuros
- 1.7- Defensa de la calidad y los derechos del empleo autónomo a partir de la creación de un marco estable de interlocución con este colectivo
- 1.8- Protagonismo activo de la Administración Pública en el empleo de calidad: defensa del valor del empleo público, utilización de las cláusulas sociales en la contratación como instrumento de desarrollo del empleo de calidad y disminución de la temporalidad
- 1.9- Promover un acuerdo con los agentes sociales sobre el concepto de “empleo de calidad” y desarrollar este concepto compartido a través de los diferentes instrumentos de la política vasca de empleo
- 1.10- Favorecer las iniciativas empresariales con arraigo en su entorno

Vector 2:

Un empleo resiliente que se adapta al sistema productivo

- 2.1- Una política vasca de empleo plenamente alineada con la política industrial y de desarrollo económico para contribuir a la competitividad de nuestro sistema productivo
- 2.2- Una formación más eficiente y más cercana a las necesidades reales de nuestro tejido productivo, que desarrolla tanto las competencias profesionales como las transversales
- 2.3- El aprendizaje permanente como respuesta estratégica fundamental ante un escenario de cambio acelerado que demanda una alta capacidad de adaptación
- 2.4- Una gestión del talento coherente con las necesidades del tejido productivo y que ofrece escenarios atractivos de oportunidad a nivel profesional y vital
- 2.5- Integración ordenada y con garantías de las nuevas formas de trabajo y de organización del tiempo de trabajo

EVE 2030: 4 vectores y 26 claves estratégicas

Vector 3

El Derecho Subjetivo a las Políticas Activas de Empleo y su traducción en un servicio público de empleo eficiente y de calidad

- 3.1- Reconocimiento del derecho subjetivo a las Políticas Activas de Empleo
- 3.2- Un Sistema Vasco de Empleo que trabaja desde la observación, la prospectiva y la evaluación para anticiparse a los cambios en el mercado de trabajo y para diseñar servicios y programas que respondan a dichos cambios
- 3.3- Un Sistema Vasco de Empleo que ofrece servicios de valor a personas y empresas desde el principio de igualdad de oportunidades
- 3.4- Un Sistema Vasco de Empleo que trabaja desde la personalización de sus modelos de intervención y que ofrece una respuesta rápida a las necesidades de personas y empresas, evitando situaciones de cronificación en el desempleo
- 3.5- Un Sistema Vasco de Empleo que integra un nuevo modelo de gobernanza más colaborativa, ágil y eficiente
- 3.6- Mejora y transformación de Lanbide como instrumento público nuclear del Sistema Vasco de Empleo

Vector Transversal

La igualdad de oportunidades como eje fundamental de la política vasca de empleo

- 4.1- Compromiso con la igualdad efectiva de género en el ámbito laboral
- 4.2- Apoyo al acceso al empleo de calidad de las personas jóvenes
- 4.3- Lucha contra el “edadismo” y las barreras culturales en el empleo
- 4.4- Igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con diversidad funcional y refuerzo de los instrumentos para conseguir su incorporación efectiva al mercado ordinario
- 4.5- Garantizar el empleo de calidad en el ámbito de la economía de los cuidados socio-sanitarios

CORRESPONDENCIAS EVE 2030 Y PLAN ESTRATÉGICO DE EMPLEO 2021-2024

VECTORES EVE 2030	ÁMBITOS DE ACTUACIÓN PLAN ESTRATEGICO 2024	Claves estratégicas EVE 2030	LINEAS ESTRATÉGICAS DE ACTUACIÓN PEE 2024
VECTOR 1: El empleo de calidad como instrumento de inclusión social y desarrollo humano	1. CALIDAD DEL EMPLEO	10 CLAVES ESTRATEGICAS DEL VECTOR 1 EVE 2030	DIÁLOGO SOCIAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA
			INSPECCIÓN COMO HERRAMIENTA DE PROTECCIÓN Y GARANTÍA
			SEGURIDAD Y SALUD LABORAL
			CONDICIONES DE TRABAJO Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO
VECTOR 2 Un empleo resiliente que se adapta al sistema productivo	2. RECUPERACIÓN, MANTENIMIENTO Y CREACIÓN DE EMPLEO	5 CLAVES ESTRATEGICAS DEL VECTOR 2 EVE 2030	FOMENTO DEL EMPRENDIMIENTO Y CONSOLIDACIÓN DE EMPRESAS
			FOMENTO DEL EMPLEO A NIVEL LOCAL
			CREACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO
			APOYO A LA ECONOMÍA SOCIAL
			PROGRAMAS SECTORIALES
	3. EMPLEO Y FORMACIÓN EN LAS 3 TRANSICIONES:		EMPLEO Y FORMACIÓN DE PERSONAS EMPLEADAS Y DESEMPLEADAS PARA LA TRANSICIÓN DIGITAL-TECNOLÓGICA
			EMPLEO Y FORMACIÓN DE PERSONAS EMPLEADAS Y DESEMPLEADAS PARA LA TRANSICIÓN ENERGÉTICA-CLIMÁTICA
			EMPLEO Y FORMACIÓN DE PERSONAS EMPLEADAS Y DESEMPLEADAS PARA LA TRANSICIÓN SOCIAL Y DEMOGRÁFICA
	4. FORMACIÓN y EMPLEO RESILIENTE E INCLUSIVO		PROGRAMAS DE EMPLEO-FORMACIÓN PARA PERSONAS DESEMPLEADAS Y COLECTIVOS VULNERABLES
			PROGRAMAS DE RECUALIFICACIÓN Y ADAPTACIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES DE LAS PERSONAS EMPLEADAS
			IMPLEMENTACIÓN DE LA NUEVA LEY DEL SVGII

VECTORES EVE 2030	ÁMBITOS DE ACTUACIÓN PLAN ESTRATEGICO 2024	Claves estratégicas EVE 2030	LINEAS ESTRATÉGICAS DE ACTUACIÓN PEE 2024
VECTOR 3: El derecho subjetivo a las Políticas Activas de Empleo y su traducción en un servicio público de empleo eficiente y de calidad	1. MODELO VASCO DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO	6. CLAVES ESTRATEGICAS DEL VECTOR 3 EVE 2030	MEJORA DE LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y PROSPECTIVA
	2. LANBIDE HOBETZEN		PROFUNDIZACIÓN EN EL DISEÑO DE PLANES DE FORMACIÓN-EMPLEO
	3. EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO		IMPLANTACIÓN DEL NUEVO MODELO DE INTERVENCIÓN, ATENCIÓN Y SERVICIOS
	4. LEY DEL SISTEMA VASCO DE EMPLEO		INCREMENTAR LA CARTERA DE SERVICIOS A EMPRESAS
			DISEÑO, DESARROLLO Y DIFUSIÓN DE PROYECTOS DE EVALUACIÓN
VECTOR TRANSVERSAL La igualdad de oportunidades como eje fundamental de la política vasca de empleo	5. IGUALDAD EN EL MERCADO LABORAL	5. CLAVES ESTRATEGICAS DEL VECTOR TRANSVERSAL EVE 2030	IGUALDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO
			EMPLEO JOVEN
			EMPLEO MAYORES DE 45 AÑOS
			EMPLEO INCLUSIVO
			IGUALDAD LINGÜÍSTICA

4

SEGUMIENTO DE INDICADORES 2019 - 2021

INTRODUCCIÓN



- La EVE 2030 define 30 indicadores de seguimiento y evaluación de las actividades entre 2021 y 2030.
- Estos indicadores se **agrupan en 4 vectores / ejes de actuación** y **evalúan la evolución del mercado laboral y el impacto de las actividades** de las líneas estratégicas de la EVE 2030.
- Los 30 indicadores incluyen 2 tipos de resultados:
 - 1. Información de contexto:** de la monitorización de la evolución de variables significativas del mercado de trabajo y otras variables socioeconómicas de Euskadi.
 - 2. Información de realización e impacto:** datos sobre actividades realizadas y su repercusión en variables de empleo, cualificación, etc.

En los 30 indicadores de la EVE **no incluyen todos los de realización de las actividades o previstas**. El resto se detallan en el [SGTO DEL PEE 2024](#), junto como otros indicadores de contexto o de impacto

30 INDICADORES EVE 2030

Vector 1

El empleo de calidad como instrumento fundamental de inclusión social y de desarrollo humano

- Tasa de actividad
- Tasa de temporalidad
- Tasa de parcialidad
- Tasa de parcialidad no deseada
- Nº de actuaciones anuales de la inspección de trabajo
- Nº de jornadas anuales perdidas en huelga
- Salario bruto medio anual (€) a precios constantes
- Razón entre el salario del percentil 90 y del percentil 10
- % de la población ocupada fallecida por accidentes laborales
- % de la población ocupada con accidentes laborales con baja
- % de población ocupada con enfermedades laborales
- % de personas ocupadas cubiertas por un convenio sectorial en vigor
- % de personas ocupadas a través de fórmulas de economía social

Vector 2:

Un empleo resiliente que se adapta al sistema productivo

- Nº de personas ocupadas
- Nº de personas desempleadas
- % de personas ocupadas con formación profesional y/o universitaria
- % de personas con nivel de estudios inferior a la formación profesional
- % de personas desempleadas que participan anualmente en itinerarios personalizados de empleo que incluyen actividades de formación y/o empleo-formación financiadas por el Sistema Vasco de Empleo
- % de personas ocupadas que participan anualmente en actividades de formación financiadas por el Sistema Vasco de Empleo

INDICADORES EVE 2030: 30 INDICADORES

Vector 3

El Derecho Subjetivo a las Políticas Activas de Empleo y su traducción en un servicio público de empleo eficiente y de calidad

- % de personas desempleadas que participan anualmente en itinerarios personalizados de empleo
- Tasa de intermediación anual gestionada a través del Sistema Vasco de Empleo
- Nivel de satisfacción media anual de las personas desempleadas con los servicios ofrecidos desde el Sistema Vasco de Empleo
- Nivel de satisfacción media anual de las personas ocupadas con los servicios ofrecidos desde el Sistema Vasco de Empleo
- Nivel de satisfacción media anual de las empresas con los servicios ofrecidos desde el Sistema Vasco de Empleo

Vector Transversal

La igualdad de oportunidades como eje fundamental de la política vasca de empleo

- Diferencial del salario por género (% salario mujer/hombre)
- Diferencial de tasa de empleo entre mujeres y hombres (puntos porcentuales)
- Tasa de desempleo de larga duración
- Tasa de desempleo de las personas menores de 25 años
- Tasa de desempleo de las personas mayores de 50 años
- Tasa de desempleo de las personas con diversidad funcional

METODOLOGÍA DE ANÁLISIS DE DATOS

- **Los datos** que presentamos a continuación se extraen de las fuentes **estadísticas oficiales y de la información de los Departamentos o Servicios afectados**.
- **La evolución** compara los datos cuantitativos del **último trimestre de 2019** con los del **último trimestre de 2021** porque entendemos que son **ejercicios mas “normalizados”**.
- La EVE 2030 se **inicia en 2020**, un **año disruptivo, mediatizado por la PANDEMIA que distorsiona extraordinariamente** la serie estadística; **sin embargo, aportamos los datos** para comprobar la **potencia de la recuperación** en tan corto periodo de tiempo.
- **La EVE 2030 se aprueba en mayo de 2021. Las actividades de este año no fueron planificadas de acuerdo con la ESTRATEGIA por razones temporales.** En 2022 la RELACIÓN SERÁ MÁS DIRECTA.
- Seguimos asistiendo a situaciones excepcionales (pandemia últimas olas y guerra de Ucrania) **pero los resultados están siendo mayoritariamente positivos en recuperación socioeconómica y generación de empleo.**

Vector 1
El empleo de calidad como instrumento fundamental de inclusión social y de desarrollo humano

Nº	Indicador	4 tri 2021	4 tri 2020	4 tri 2019	Diferencial %	Diferencial nº	Observaciones
1	Tasa de actividad	56,30%	56,30%	56,60%	-0,30	-4.600	Tendencia decreciente , en este periodo se ha producido una disminución de la tasa de actividad del conjunto de la población de 3 décimas y 4.600 personas menos que en 2019. Esta situación se explica por el envejecimiento general de la población y específico de la población activa que provoca que el saldo de esta población se deteriore en el periodo analizado. No obstante, es destacable que en mayo 2022 se alcanzó el máximo histórico de cotizantes de la SS, a pesar de que la población no se ha incrementado y que hay 85.000 personas pensionistas más que cuando se batió la anterior cifra histórica, en julio de 2008.
2	Tasa de temporalidad.	27,10%	27,40%	29,00%	-1,90	-14.178	Tendencia decreciente reduciéndose con casi 2 puntos la tasa sobre 2019 y con 14.178 contratos temporales menos que entonces. Esta tendencia a la reducción de la temporalidad se ha incrementado sustancialmente en el primer semestre de 2022 con la entrada en vigor de la Reforma Laboral.
3	Tasa de parcialidad	16,70%	15,80%	17,50%	-0,80	-3300	Tendencia decreciente con una reducción de 0,8 puntos y 3.300 contratos parciales menos que en 2019. La oferta de empleo a jornada completa ha aumentado acompañando la recuperación económica de 2021 y una parte del tejido empresarial esta optando por condiciones laborales de mayor duración y estabilidad para favorecer la retención del talento.
4	Tasa de parcialidad no deseada	48,90%	50,40%	50,90%	-2,00	-4.918	Tendencia decreciente observándose una reducción de la parcialidad no deseada de 2 puntos sobre 2019. casi 5000 personas han dejado de tener contratos parciales no deseados o, lo que es lo mismo, han conseguido contratos de jornada completa o han optado a parcialidad deseada.
5a	Nº de actuaciones anuales de la inspección de trabajo	15.132	18.004	19.981	-24,27	-4.849	Tendencia decreciente. Se ha producido un descenso en el nº de actuaciones directas anuales de la inspección de casi el 25% sobre 2019 que se explica por la situación pandémica.
5b desdoble	Nº de contratos anuales de la inspección de trabajo	33.816	10.489	21.396	58,04	12.420	Tendencia creciente. Pero por el contrario, ha habido un incremento de las actuaciones sistemáticas, a raíz de la utilización de la Herramienta de Lucha contra el Fraude en 2021, lo que ha hecho que a las 18.004 actuaciones directas se hayan sumado otras 15.650 revisiones de contratos. En 2022 se espera una mejora de este indicador con la incorporación de nuevos recursos.
6	Nº de jornadas anuales perdidas en huelga	134.096	59.741	391.774	-34,23	-257.678,00	Tendencia decreciente. Reducción importante de nº de jornadas de huelga respecto a 2019 (-257.678). Conviene recordar que en 2019 se produjeron situaciones de conflictividad en el sector educativo y en el metal que explican este diferencial entre 2019 y 2021.
7	Salario bruto medio anual (€) a precios contantes.	---	30.224,16	29.476,21 €	2,5%	747,95	Tendencia creciente. La Encuesta Salarial del INE, publicada el 22 de junio de 2022 indica un crecimiento del salario del 2,5% de media en Euskadi en el año 2020 con respecto al año anterior. Esta tendencia de incremento salarial no implica necesariamente una mayor participación las rentas del trabajo en el reparto de la riqueza generada, de hecho esta participación se esta deteriorando en los últimos años.

Vector 1

El empleo de calidad como instrumento fundamental de inclusión social y de desarrollo humano

Nº	Indicador	4 tri 2021	4 tri 2020	4 tri 2019	Diferencial %	Diferencial nº	Observaciones
8	Razón entre el salario del percentil 90 y del percentil 10.	---	4,4	4,6	-0,2		Tendencia decreciente. La Encuesta Salarial del INE, publicada el 22 de junio de 2022 indica una disminución de la brecha salarial entre el percentil 10 y el 90. La diferencia en el salario del 10% de personas que más cobran y del 90% que menos cobran se ha reducido 2 décimas entre 2019 al 2020.
9	% de la población ocupada fallecida por accidentes laborales	0,00374%	0,00291%	0,00319%	0,00055		Tendencia creciente. En 2021 fallecieron 35 personas; es decir, 5 personas más que en 2019. En 2020 hubo menos accidentes mortales en línea con la reducción drástica de la actividad laboral por la pandemia.
10	% de la población ocupada con accidentes laborales con baja	3,7%	3,2%	3,9%	-0,20	-2.255,00	Tendencia decreciente. Se reduce en dos décimas el porcentaje con respecto a 2019, con 2.255 personas accidentadas menos. En 2020 hubo menos accidentes mortales en línea con la reducción drástica de la actividad laboral por la pandemia.
11	% de población ocupada con enfermedades laborales	0,14%	0,13%	0,33%	-0,19	-1.811,00	Tendencia decreciente. Este indicador mejora respecto a 2019 con una disminución de 1.811 personas ocupadas menos que padecen por enfermedades laborales.
12	% de personas ocupadas cubiertas por convenio sectorial en vigor.	45,90%	55,40%	51,50%	-5,60	-34.001,00	Tendencia decreciente. Reducción de 5,6 puntos porcentuales en el grado de cobertura de personas con convenio sectorial en vigor. Entendemos que es una situación coyuntural que se corregirá a lo largo de 2022. En algunos casos, en 2021 se ha pospuesto la negociación del convenio a la entrada en vigor de la reforma laboral y, por otro lado, hay convenios con vencimiento 2022 o años posteriores que se deberán acordar en próximas fechas.
13	% de personas ocupadas a través de fórmulas de economía social	---	9,1%	9,4%	-0,30		Tendencia decreciente. Los datos disponibles son de 2018 y 2020. El personal empleado en 2018 en toda la "economía social" era del 9,4% sobre el total del empleo. de ese % 6,5% correspondía a la economía social relativa Cooperativas y Sociedades Laborales. En 2020 el 9,1 % es para el conjunto de la E. Social mientras que el 6,5% se refiere a Cooperativas y Sociedades Laborales. Cabe destacar que el % del peso de la ocupación en fórmulas de economía social, decrece tres décimas sobre 2018 pero se mantiene estable el 6,5% en el ámbito de la cooperativas y de las Sociedades laborales, resistiendo mejor los periodos de crisis.

Vector 2:

Un empleo resiliente que se adapta al sistema productivo

Nº Ind	Indicador	4 tri 2021	4 tri 2020	4 tri 2019	Diferencial %	Diferencial nº	Observaciones
14	Nº de personas ocupadas. Afiliadas a la Seguridad Social	980.022	959.132	980.592	-0,06%	-570	Tendencia creciente. Aunque a finales de 2021 se observaba una disminución de 570 personas ocupadas respecto a 2019, este dato ha sido claramente superado en el primer semestre de 2022, alcanzándose un máximo histórico de persona ocupadas afiliadas en Seguridad Social en el mes de junio. Por otro lado, la recuperación respecto a 2020, marcado por la pandemia, es de más de 20.000 afiliaciones en 2021.
15	Nº de personas desempleadas registradas en Lanbide	114.845	129.240	114.162	0,06	683	Tendencia decreciente. A pesar del ligero incremento del desempleo en el periodo en 2021 sobre 2019, hay que destacar el la gran recuperación del empleo perdido en la pandemia en el último ejercicio 2021. Concretamente se han recuperado casi 15.000 empleos respecto a 2020. A ello sumamos la tendencia claramente positiva de generación de empleo en el primer semestre de 2022, con una reducción de más de 3.000 desempleados sobre el último trimestre de 2021. En junio de 2022 hay 111.642 personas desempleadas registradas en Lanbide reduciendo en 3.500 las personas que estaban desempleadas en 2019.
16	% de personas ocupadas con formación profesional y/o universitaria	72,30%	72,00%	69,00%	3,30%	49.300,00	Tendencia creciente. La incorporación de las nuevas generaciones al mercado de trabajo vienen acompañada de incrementos de los niveles de cualificación. Aumenta un 3,7 el % de personas cualificadas en estas titulaciones, en términos absolutos 49.300 personas.
17	% de personas con nivel de estudios inferior a la formación profesional	17,10%	18,00%	20,30%	-3,20%	-26.900,00	Tendencia decreciente. En el periodo analizado se reduce significativamente el nº de personas con bajo nivel de cualificación. 26.900 personas salen de esta situación con una disminución del 3,2% . La población ha hecho un esfuerzo por mejorar su empleabilidad a través de la formación. La pandemia ha generado desempleo particularmente en estos niveles de cualificación y las personas en desempleo con baja cualificación han mejorado su formación.
18	% de personas desempleadas que participan anualmente itinerarios personalizados de empleo que incluyen actividades formación y/o empleo-formación financiadas por LANBIDE.	8,86%	6,35%	5,30%	3,56	8.808	Tendencia creciente. 3,56 puntos porcentuales de variación positiva en este indicador. Se ofertaron un total 20.712 actividades por persona de formación en itinerarios a lo largo de 2021, 8.808 más que en 2019. Aumentan las personas formadas en 2021 porque en la aplicación de formación recoge en ese año las personas desempleadas que participaban en acciones formativas de Hobetuz, que admitía hasta el 30% de personas desempleadas. En años anteriores los datos de Hobetuz no estaban integrados
19	% Personas ocupadas que participan anualmente en actividades de formación financiadas por LANBIDE.	25.732	17.343	27.608	-6,8	-1.876,00	Tendencia decreciente. El número de personas ocupadas formadas ha descendido en 1.876 sobre 2019 (-6,8%). Este decremento se asocia a las dificultades de participación presencial a los cursos por las sucesivas olas de la pandemia y también se explica como una situación coyuntural en la que las empresas han priorizado la recuperación de cartera de pedidos sobre otras prioridades.

Vector 3

El Derecho Subjetivo a las Políticas Activas de Empleo y su traducción en un servicio público de empleo eficiente y de calidad

Nº Ind	Indicador	4 tri 2021	4 tri 2020	4 tri 2019	Diferencial %	Diferencial nº	Observaciones
20	% de personas desempleadas que participan anualmente itinerarios personalizados empleo	20,76%	21,44%	23,78%	-3,02%	-5.190	Tendencia decreciente. En 2021 desciende el nº de personas que solicitan y participan en itinerarios de empleo respecto a 2019. Esto es consecuencia una situación atípica en la demanda de servicios derivada de las restricciones de la pandemia. Se realizan 5.190 itinerarios personales menos realizados sobre 2019.
21	Tasa de intermediación anual gestionada a través Lanbide + Tasa de Eficacia en los servicios Lanbide en la contratación	1,79%	1,77%		0,02	3.337	Tendencia creciente. La tasa de intermediación crece levemente sobre 2020 y es similar al del conjunto de los S.P.E. de España. En términos absolutos, en 2021 el número de puestos gestionados por Lanbide ha aumentado en 3.377 respecto a 2020. No se ha considerado el dato de 2019 porque utilizó criterios de cuantificación distintos de los estándares en el conjunto de los SPE y distorsiona la serie histórica. Respecto al Índice de Eficacia de las actuaciones de Lanbide en la contratación, se observa que el % es similar entre 2019 y 2021, estando en el 25%; es decir, en 1 de cada 4 contratos realizados Lanbide ha prestado servicio a las personas en la 6 meses previos a su contratación.
22	Nivel de satisfacción media anual de las personas desempleadas con los servicios ofrecidos desde LANBIDE	7,66	7,14	7,29	0,37	---	Tendencia creciente. La encuesta de calidad de servicios que hace Lanbide a las personas desempleadas usuarias de servicios, tiene una valoración notable y se incrementa levemente en 2021 sobre 2019.
23	Nivel de satisfacción media anual de las personas ocupadas con los servicios ofrecidos desde LANBIDE.	8,22				---	Sin tendencia por ausencia de serie histórica. Los datos disponibles son positivos con un notable alto y corresponden a 2020 sobre la valoración de la convocatoria 2018-2020 de formación para personas ocupadas. La nota media de la encuesta de calidad es de 8,22. Este dato refleja la valoración de las personas ocupadas usuarias de servicios de formación de LANBIDE.
24	Nivel de satisfacción media anual de las empresas con los servicios ofrecidos desde el Sistema Vasco de Empleo	8,4	---	---		---	Sin tendencia por ausencia de serie histórica. Los datos disponibles responden a la encuesta de calidad realizada por primera vez en 2021. Una encuesta a las empresas usuarias de servicios de Lanbide. La puntuación alcanzada es de un notable alto (8,4) para el servicio de intermediación y del (8,5) para la asesoría on-line. No obstante, aunque se valore positivamente la calidad de los servicios, el nº de empresas usuarias y de servicios a empresas es claramente mejorable, especialmente en lo que a intermediación se refiere.

Vector Transversal

La igualdad de oportunidades como eje fundamental de la política vasca de empleo

Nº Ind	Indicador	4 tri 2021	4 tri 2020	4 tri 2019	Diferencial %	Diferencial nº	Observaciones
25	Diferencial del salario por género (% salario mujer/hombre)	---	82,10%	80,50%	1,60%	-5.915	Tendencia decreciente. Los últimos datos disponibles son de 2020, que expresan una evolución positiva en reducción del diferencial. Desde que se acordó una estrategia contra la brecha, Euskadi ha pasado de un 24% en 2016 a un 22,6% en 2018, un 19,5% en 2019 y un 17,9 en 2020. Aún así, el salario medio de una mujer sigue siendo el 82,1% del de un hombre. En 2020 este diferencial era de 5.915 euros anuales.
26	Diferencial de tasa de empleo entre mujeres y hombres (puntos porcentuales).	-8,5	-7,6	-9	0,5		Tendencia decreciente. Este diferencial se reduce en 0,5 puntos respecto a 2019. La brecha en la tasa de empleo entre hombres y mujeres sigue perjudicando claramente a la mujeres. A final de 2021 seguía teniendo un diferencial negativo del (-8,5%) sobre los hombres.
27	Tasa de desempleo de larga duración	5,50%	4,80%	4,80%	0,7		Tendencia creciente. Incremento en 7 décimas en la tasa de paro de larga duración sobre 2019. Es un de los indicadores que mantiene un comportamiento tendencial negativo y su evolución empeora levemente.
28	Tasa de desempleo de las personas menores de 25 años	20,90%	23,30%	22,20%	-1,3	-1.300,00	Tendencia decreciente. Se ha reducido en 1,3 puntos porcentuales sobre 2019 y se ha mejorado especialmente sobre 2020 (pandemia); no obstante, el 20,9% sigue siendo elevado respecto a la tasa media de desempleo en el último trimestre de 2021 (9,9%)
29	Tasa de desempleo de las personas mayores de 50 años	9,50%	6,50%	8,20%	1,3	1.708,00	Tendencia creciente. Las personas mayores de 50 años han sido las que más dificultades han tenido para incorporarse a la recuperación del empleo tras la crisis pandémica. Aunque su tasa de paro es inferior a la de las personas jóvenes, las oportunidades de encontrar empleo son menores. Mientras en 2021 descendía el nivel general de paro, este colectivo estaba estancado y aumentó su proporción con respecto a la tasa global de desempleo. Sin embargo, en los primeros meses de 2022 la tasa ya es inferior a la que había en 2019.
30	Tasa de desempleo de las personas con diversidad funcional	---	12,80%	---			Sin tendencia por ausencia de serie histórica. El indicador no dispone de una periodicidad regular. La última encuesta asimilable a esta serie es de 2008 y la anterior de 1999. El último dato publicado por el INE de la encuesta de Activos y Ocupados 2020. Según esta operación se contabilizan 2.400 personas con alguna discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia es el de 16.400. Según esta operación se contabilizan 2.400 personas con alguna discapacidad en paro, pero, como se advierte en la publicación de resultados, Parados los datos correspondientes a celdas con menos de 5 mil personas han de ser tomados con precaución, ya que pueden estar afectados de elevados errores de muestreo.

8 Proyectos tractores de la EVE: estado de ejecución

Estos proyectos se han seleccionado, bien por tratarse de proyectos con alto impacto directo, bien por representar actuaciones que son necesarias para facilitar otros avances en los objetivos definidos.

1. **Ley Vasca de Empleo.** Elaborado el Anteproyecto de ley LVE: **en fase de Orden de Aprobación.**
2. **Reforma de la Ley 4/2011** de la Renta de Garantía de Ingresos y para la Inclusión Social. Elaborado el Anteproyecto de ley LSVGII, Ley del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos e Inclusión: **en fase de tramitación parlamentaria**
3. **Lanbide Hobetzen.** **Iniciado**
4. **Transformación del Marco Vasco de Formación para el Empleo:** **en proceso de adecuación a la nueva Ley Estatal de Formación Profesional**
5. **Plan de Empleo y Formación en relación a las 3 grandes transiciones:** **iniciado**
6. **Programa de Resiliencia: empleo en sectores tradicionales.** **Iniciado**
7. **Plan de choque COVID-19.** **Iniciado**
8. **Sistema de evaluación de las políticas activas de empleo en Euskadi:** **Iniciado**