

PLAN ESTRATÉGICO DE EMPLEO 2021-2024



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

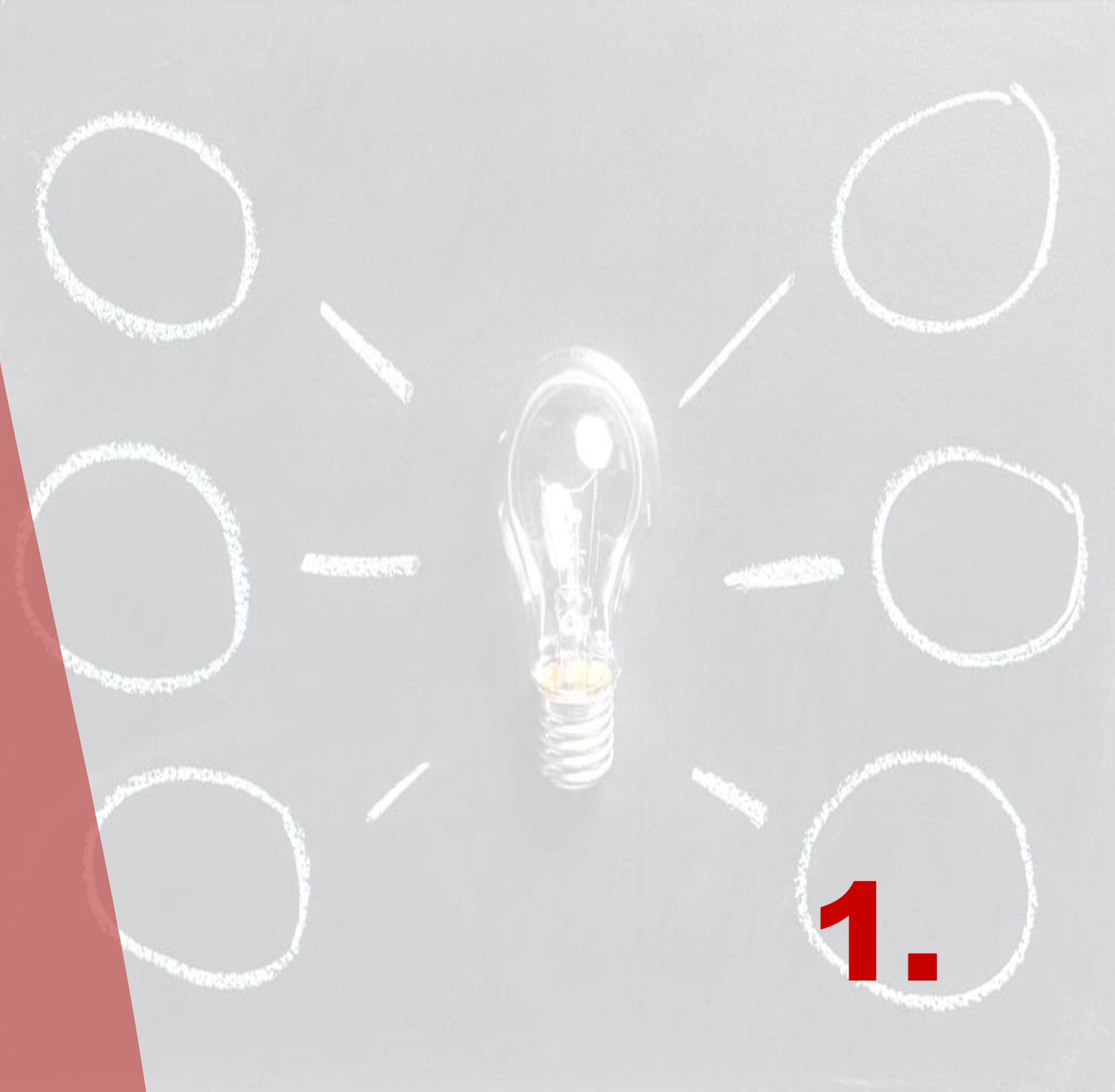
LAN ETA ENPLEGU
SAILA

DEPARTAMENTO DE TRABAJO
Y EMPLEO

1. INTRODUCCIÓN Y CONTEXTO DEL PLAN	1
1.1. INTRODUCCIÓN.....	2
1.2. ANTECEDENTES: EL PLAN ESTRATÉGICO DE EMPLEO 2017-2020	4
2. DIAGNÓSTICO DEL EMPLEO EN EUSKADI	7
2.1. EVOLUCIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO	8
2.2. CALIDAD DEL EMPLEO	12
2.3. FORMACIÓN Y CUALIFICACIONES	18
2.4. EMPRENDIMIENTO, AUTOEMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL.....	22
2.5. PERSPECTIVAS DE LA ECONOMÍA Y EL EMPLEO EN LA CAE	23
2.6. EL RETO DE LAS TRES GRANDES TRANSICIONES	27
2.7. MATRIZ DAFO DEL EMPLEO EN EUSKADI	31
3. COHERENCIA CON OTRAS ESTRATEGIAS Y PLANES.....	32
3.1. ESTRATEGIAS GENERALES.....	33
3.1.1. ESTRATEGIA VASCA DE EMPLEO 2030.....	33
3.1.2. ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE EMPLEO.....	37
3.1.3. DIRECTRICES EUROPEAS DE EMPLEO, PILAR EUROPEO DE LOS DERECHOS SOCIALES, LOS ODS Y AGENDA 2030.....	39
3.1.4. NEXT GENERATION EU Y EL PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA DE LA ECONOMÍA.....	40
3.2. PLANES Y PROGRAMAS DEL GOBIERNO VASCO.....	42
3.2.1. PROGRAMA DE GOBIERNO 2020-2024 - XII LEGISLATURA: “EUSKADI EN MARCHA”	42
3.2.2. PROGRAMA BERPIZTU PARA LA REACTIVACIÓN ECONÓMICA Y EL EMPLEO DE EUSKADI 2020-2024.....	43
3.2.3. OTROS PLANES Y PROGRAMAS DEPARTAMENTALES.....	44
3.3. PLANES Y PROGRAMAS DE LAS DIPUTACIONES FORALES Y AYUNTAMIENTOS de las CAPITALES EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO.....	45
4. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN	49
5. MISIÓN Y OBJETIVOS DEL PLAN	51
6. LÍNEAS ESTRATÉGICAS	56
7. ACCIONES A DESARROLLAR POR LÍNEAS ESTRATÉGICAS	59

7.1. ÁMBITO DE ACTUACIÓN 1: RECUPERACIÓN, MANTENIMIENTO Y CREACIÓN DE EMPLEO	62
7.1.1. Línea estratégica 1.1.: Fomento del emprendimiento y consolidación de empresas	63
7.1.2. Línea estratégica 1.2.: Fomento de empleo a nivel local	66
7.1.3. Línea estratégica 1.3.: Creación de empleo público	67
7.1.4. Línea estratégica 1.4.: Apoyo a la economía Social	68
7.1.5. Línea estratégica 1.5.: Programas sectoriales	69
7.2. ÁMBITO DE ACTUACIÓN 2: CALIDAD DEL EMPLEO	71
7.2.1. Línea estratégica 2.1.: Diálogo social y Negociación colectiva	72
7.2.2. Línea estratégica 2.2.: Inspección como herramienta de protección y garantía	73
7.2.3. Línea estratégica 2.3.: Seguridad y salud laboral	74
7.2.4. Línea estratégica 2.4.: Condiciones de trabajo y estabilidad en el empleo.....	76
7.3. ÁMBITO DE ACTUACIÓN 3: EMPLEO Y FORMACIÓN EN LAS TRES TRANSICIONES: DIGITAL, ENERGÉTICA-CLIMÁTICA Y DEMOGRÁFICA....	77
7.3.1. Línea estratégica 3.1.: Empleo y formación de personas empleadas y desempleadas para la transición digital	78
7.3.2. Línea estratégica 3.2.: Empleo y formación de personas empleadas y desempleadas para la transición energética-climática.....	80
7.3.3. Línea estratégica 3.3.: Empleo y formación de personas empleadas y desempleadas para la transición social y demográfica	82
7.4. ÁMBITO DE ACTUACIÓN 4: EMPLEO Y FORMACIÓN RESILIENTE E INCLUSIVO	84
7.4.1. Línea estratégica 4.1.: Programas de empleo-formación para personas desempleadas y colectivos vulnerables	85
7.4.2. Línea estratégica 4.2.: Programas de recualificación y adaptación de las competencias profesionales de las personas empleadas	87
7.4.3. Línea estratégica 4.3.: Implementación de la nueva Ley del SVGII.....	89
7.5. ÁMBITO DE ACTUACIÓN 5: MODELO VASCO DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO	90
7.5.1. Línea estratégica 5.1.: Mejora de los sistemas de información y prospectiva	91
7.5.2. Línea estratégica 5.2.: Profundización en el diseño de planes de formación-empelo	92
7.6. ÁMBITO DE ACTUACIÓN 6: LANBIDE HOBETZEN	93
7.6.1. Línea estratégica 6.1.: Implantación del nuevo modelo de intervención, atención y servicios	94
7.6.2. Línea estratégica 6.2.: Incrementar la cartera de servicios a empresas	95
7.7. ÁMBITO DE ACTUACIÓN 7: EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO.....	96
7.7.1. Línea estratégica 7.1.: Diseño, desarrollo y difusión de proyectos de evaluación	97
7.8. ÁMBITO DE ACTUACIÓN 8: LEY DEL SISTEMA VASCO DE EMPLEO	98
7.8.1. Línea estratégica 8.1.: Desarrollo y aprobación de la Ley del Sistema Vasco de Empleo	99

7.9. ÁMBITO DE ACTUACIÓN: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL MERCADO LABORAL.....	100
7.9.1. Línea estratégica 4.1.: Igualdad de género en el mercado laboral	101
7.9.2. Línea estratégica 4.2.: Empleo joven	102
7.9.3. Línea estratégica 4.3.: Empleo mayores de 45 años	103
7.9.4. Línea estratégica 4.4.: Empleo inclusivo	103
7.9.5. Línea estratégica 4.5.: Igualdad lingüística	104
8. RECURSOS ECONÓMICOS	105
9. GOBERNANZA DEL PLAN.....	107
10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN	110
10.1. CUADRO DE MANDO.....	111
10.2. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN	115
10.2.1. Seguimiento del Plan.....	115
10.2.2. Evaluación del plan	116
Anexo A. RECURSOS ECONÓMICOS POR ACCIONES.....	118
A.1. ÁMBITO DE ACTUACIÓN 1: RECUPERACIÓN, MANTENIMIENTO Y CREACIÓN DE EMPLEO	119
A.2. ÁMBITO DE ACTUACIÓN 2: CALIDAD DEL EMPLEO	130
A.3. ÁMBITO DE ACTUACIÓN 3: EMPLEO Y FORMACIÓN EN LAS TRES TRANSICIONES: DIGITAL, ENERGÉTICA-CLIMÁTICA Y DEMOGRÁFICA.....	136
A.4. ÁMBITO DE ACTUACIÓN 4: EMPLEO Y FORMACIÓN RESILIENTE E INCLUSIVO	142
A.5. ÁMBITO DE ACTUACIÓN 5: MODELO VASCO DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO.....	148
A.6. ÁMBITO DE ACTUACIÓN 6: LANBIDE HOBETZEN	151
A.7. ÁMBITO DE ACTUACIÓN 7: EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO.....	153
A.8. ÁMBITO DE ACTUACIÓN 8: LEY DEL SISTEMA VASCO DE EMPLEO.....	155
Anexo B. PARTICIPACIÓN EN EL DISEÑO DEL PLAN ESTRATÉGICO ...	157



INTRODUCCIÓN Y CONTEXTO DEL PLAN

1. Introducción y contexto del Plan

1.1. INTRODUCCIÓN

La Comunidad Autónoma del País Vasco (artículo 12.2 del Estatuto de Gernika) cuenta con competencia ejecutiva en materia laboral, incluyendo la facultad de organizar, dirigir y tutelar la ejecución de la legislación laboral, procurando que las condiciones de trabajo se adecuen al nivel de desarrollo y progreso social, promoviendo la cualificación de los trabajadores y su formación integral.

Para la ejecución de esta política pública en esta XII Legislatura, la Viceconsejería de Empleo e Inclusión se va a dotar, entre otros instrumentos, del Plan Estratégico de Empleo 2021-2024, en base a lo establecido en el Artículo 12.1 apartado d) del Decreto 7/2021, de 19 de enero, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, que atribuye a dicha Viceconsejería el cometido de “elaborar la planificación estratégica, el diseño y las directrices en materia de políticas activas de empleo e intermediación laboral”. Así mismo, el apartado c) del mismo artículo atribuye a la citada Viceconsejería la función de “impulsar los acuerdos alcanzados por los agentes sociales en los diversos foros de encuentro en materia de empleo, y colaborar en su desarrollo”.

Si bien la competencia para elaborar el Plan es del Departamento de Trabajo y Empleo, es preciso destacar el carácter interdepartamental de dicho Plan, en el sentido de que incluye las acciones del conjunto de Departamentos del Gobierno Vasco con incidencia directa en términos de política de empleo. Este carácter queda reflejado en los instrumentos de gobernanza del Plan, que incluyen la creación de una Mesa Interdepartamental para la coordinación de la actuación en materia de empleo de los Departamentos concernidos.

Por el contrario, el Plan no tiene una naturaleza interinstitucional, a pesar de que tanto la Diputaciones Forales como los Ayuntamientos desarrollan programas e iniciativas en el ámbito del empleo. Esta cuestión que queda a la espera de lo que determine la futura Ley del Sistema Vasco de Empleo, que definirá los agentes que conforman el sistema y su modelo de relación. No obstante, el Plan incluye entre sus instrumentos de gobernanza una Mesa Interinstitucional con el fin de ir avanzando en la necesaria coordinación entre las instituciones que intervienen en la política de empleo, hasta que la Ley sea aprobada.

El Plan Estratégico de Empleo 2021-2024 nace en un momento complejo para la sociedad y la economía vasca, con un contexto marcado por la pandemia y sus impactos a todos los niveles, que siguen dibujando un escenario de incertidumbre para un próximo futuro. Aunque los indicadores económicos y de empleo han mejorado notablemente en los últimos meses respecto de la dramática situación de 2020, persiste una gran inestabilidad económica a finales de 2021, cuyo posible impacto en términos de empleo es impredecible.

Por otro lado, Euskadi no es ajena a la profunda transformación global del sistema económico, atravesado por las tres transiciones digital, energética-climática y socio-demográfica, que están teniendo ya implicaciones directas en el empleo y, sobre todo, en el tipo de empleo que se está generando y se va a generar en el futuro inmediato. Se plantean importantes retos de cara a conseguir que la población activa adquiera las competencias acordes con los nuevos perfiles profesionales.

1. Introducción y contexto del Plan

En este contexto, y desde la convicción de que la salida de la crisis que ha generado la Covid-19 debe ser justa y aprovecharse para hacer una Euskadi mejor y más cohesionada, el Departamento de Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco viene desarrollando un proceso de mejora del Servicio Público de Empleo y de construcción de un Sistema Vasco de Empleo innovador, eficiente e inclusivo y eficaz. Todo ello con el objetivo de responder a los nuevos requerimientos del mercado laboral y a las necesidades que las personas trabajadoras (ocupadas y desocupadas) presentan para mantener o acceder a un empleo. Un empleo que, desde la Estrategia Vasca de Empleo 2030, se plantea en términos de calidad e inclusión, en línea con la Agenda 2030 de Naciones Unidas y con el Pilar Social Europeo que marca la Estrategia Europea de Empleo.

Tras la finalización del periodo de vigencia del Plan Estratégico de Empleo 2017-2020, era preciso elaborar el presente Plan Estratégico de Empleo 2021-2024 (PEE 2021-2024), de cara a concretar y desplegar la Estrategia Vasca de Empleo 2030 (EVE 2030), aprobada en abril de 2021. La EVE 2030, “un pacto por un empleo de calidad e inclusivo que contribuya al desarrollo económico y social de Euskadi” es por tanto la estrategia inspiradora del presente Plan, aunque la estructura de éste no reproduce miméticamente la de la EVE.

El Plan se enmarca así mismo en el Programa de Gobierno 2020-2024 (Euskadi en Marcha), el Programa-Marco Interdepartamental de Reactivación Económica y de Empleo (Berpiztu) y la Estrategia Española de Activación para el Empleo.

En particular, el Programa de Gobierno 2020-2024 asume, dentro de su Eje 1. Prosperidad: El empleo y la reactivación económica, doce compromisos, uno de los cuales (el número 2) alude al propio Plan de Empleo, incluyendo una serie de líneas de acción con las que el presente Plan se encuentra totalmente alineado¹:

- *Apoyo a pequeñas y medianas empresas y personas autónomas*: reflejado en el objetivo estratégico 9 del presente Plan de Empleo, centrado en apoyar el emprendimiento, el autoempleo, etc. y más concretamente en la línea estratégica 1.1.: Fomento del emprendimiento y consolidación de empresas
- *Formación para el empleo fomentando la creación de empleo verde*: el objetivo estratégico 3 del Plan se orienta a facilitar la transformación digital, verde y sociodemográfica, y en particular la línea estratégica 3.2.: Empleo y formación para la transición verde
- *Planes personalizados para recualificar y adaptar en el reto digital a personas trabajadoras, especialmente mayores de 45 años*: el objetivo estratégico 3 incluye también la línea estratégica 3.1.: EMPLEO Y FORMACIÓN DE PERSONAS EMPLEADAS Y DESEMPLEADAS PARA LA TRANSICIÓN DIGITAL, mientras la línea 9.3. agrupa una serie de acciones para promover el empleo entre los mayores de 45 años.
- *Planes locales y comarcales para su desarrollo económico, fomentando el autoempleo y el emprendimiento*: como se ha indicado, el objetivo estratégico 9 del Plan se centra en apoyar el emprendimiento y el autoempleo, incluyendo la línea estratégica 1.2.: Fomento del empleo a nivel local
- *Plan de choque de empleo juvenil de manera que 30.000 jóvenes tengan su primera experiencia laboral*: el objetivo estratégico 4 se propone promover el acceso de las personas jóvenes al mercado laboral y concretamente la línea 9.2. recoge acciones de apoyo al empleo juvenil.

¹ El Plan Estratégico de Empleo 2021-2024 enlaza además con otros compromisos del Programa de Gobierno, como se pone de manifiesto en el apartado 3.2.1

1. Introducción y contexto del Plan

Por otra parte, hay que destacar la excepcionalidad de la respuesta de la Unión Europea a la crisis generada por la pandemia con la provisión de recursos extraordinarios a través del Mecanismo para la Recuperación y Resiliencia (MRR), con el fin de contribuir a la recuperación y la transformación socioeconómica europea y de avanzar también en el empleo de calidad como factor de competitividad, inclusión, igualdad, equidad, proyectos de vida y renovación del contrato social.

El PEE 2021-2024 se dirige por tanto a que el mercado de trabajo vasco y el empleo en Euskadi avancen en esta dirección, concretando las claves estratégicas definidas en la Estrategia Vasca de Empleo 2030, sirviendo 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.

1.2. ANTECEDENTES: EL PLAN ESTRATÉGICO DE EMPLEO 2017-2020

El anterior Plan de Empleo constituye también un hito del que partir en la elaboración del nuevo plan. Será preciso valorar en qué medida las líneas de actuación planteadas hace cuatro años han dado los frutos esperados y si pueden seguir siendo necesarias en la actualidad o, por el contrario, necesitan una reorientación o son precisos nuevos tipos de actuaciones en función del presente escenario del mercado laboral vasco esbozado anteriormente.

El Plan contemplaba tres grandes objetivos cuantitativos:

- Reducir de forma sostenida la actual tasa de desempleo, hasta situarse por debajo del 10% en el último trimestre de 2020.
- Incentivar 45.000 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 a 20.000 jóvenes a lo largo del periodo 2017-2020.



1. Introducción y contexto del Plan

Con esos objetivos, el Plan 2017-2020 actuó en nueve ámbitos operativos:

ÁMBITOS OPERATIVOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE EMPLEO 2017-2020	
1. Pymes, economía social y desarrollo local	<ul style="list-style-type: none"> • Soporte y financiación al sector empresarial
2. Fomento del emprendimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Creación de nuevas empresas y autoempleo
3. Fomento del empleo juvenil	<ul style="list-style-type: none"> • Inserción laboral, cualificación, desarrollo profesional
4. Formación para el empleo	<ul style="list-style-type: none"> • Formación continua, aprendizaje permanente
5. Incentivos a la inserción laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Colectivos con mayores dificultades y vulnerables
6. Programas RENOVE Rehabilitación	<ul style="list-style-type: none"> • Sector construcción intensivo en empleo
7. Empleo público	<ul style="list-style-type: none"> • Empleo asociado a políticas sociales y otros serv.
8. Mejora de la calidad del empleo	<ul style="list-style-type: none"> • Reducir precariedad, mejorar seguridad, diálogo social
9. Mejora del Sistema Vasco de Empleo	<ul style="list-style-type: none"> • Nuevo impulso a Lanbide

Las actividades del Plan y la consecución de sus objetivos han quedado evidentemente mediatizadas por la irrupción de la pandemia y sus impactos a todos los niveles a lo largo de 2020, tanto en cuanto a sus efectos sociales y económicos (incluida la situación del empleo), como en cuanto a las prioridades y capacidades de la actuación pública en un contexto tan complejo. Tal vez por ello, parece claro que varias de sus líneas de actuación siguen siendo vigentes en la actualidad, por lo que el nuevo Plan debe tenerlas necesariamente en cuenta.

En la siguiente tabla se recogen los principales avances en la consecución de los objetivos estratégicos del Plan de Empleo 2017-2020, de acuerdo con el *Informe de seguimiento 2020 y Balance global 2017-2020*. No se debe olvidar, que dicha evaluación se realizó en un escenario en el que la emergencia sanitaria generada por la Covid-19 había tenido un fuerte impacto en el empleo en Euskadi.

Cabe destacar que la tasa de desempleo se situaba en el cuarto trimestre de 2020 en el 11,2%, lo que suponía una reducción en 1,4 puntos porcentuales respecto a la situación de partida (12,6% en el IV Trimestre 2016). Este objetivo se situaba por debajo del previsto en 2020 (tasa por debajo del 10%), afectado por la situación pandémica. Hay que recordar que un año antes el objetivo sí se había logrado (tasa de paro del 9,3% en el cuarto trimestre de 2019) y que con posterioridad se ha asistido a una recuperación vigorosa de las cifras de empleo a lo largo de 2021 (como se describe en el próximo capítulo de Diagnóstico).

Así mismo, el Plan estimó un impacto global en el mercado de trabajo que se concretaba en la incentivación cercana a los 77.000 empleos, en la creación de 7.350 nuevas empresas y en facilitar una oportunidad laboral a 36.000 personas jóvenes.

Las actuaciones desarrolladas por el Plan de Empleo anterior consiguieron una contribución a la incentivación del 133% (76.862) de los empleos previstos y al apoyo a la creación del 122% (7.349) de las nuevas empresas previstas para la totalidad del periodo 2017-2020. En relación al apoyo al empleo joven (contratación en empresas en empleos relacionados con su titulación y en entidades locales, 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 los resultado alcanzados a fin de 2020 suponen una contribución al cumplimiento del 180% (35.909 personas jóvenes) de los objetivos previstos para la totalidad del periodo 2017- 2020.

1. Introducción y contexto del Plan

GRADO DE CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL PLAN 2017-2020

CUANTIFICACIÓN PREVISTA DE LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS 2017-2020	CUANTIFICACIÓN REAL ACUMULADA DE LOS OBJETIVOS A 31/12/2020	GRADO DE AVANCE DE LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PREVISTOS 2017-2020
Tasa de desempleo por debajo del 10% en el último trimestre de 2020	Tasa de desempleo: 11,2% (IV Trimestre 2020. Eustat)	Contribución a la reducción de la tasa de desempleo en 1,4 puntos porcentuales respecto a la situación de partida (12,6% en el IV Trimestre 2016). Cumplimiento del objetivo no alcanzado para 2020.
Incentivar 58.000 empleos a lo largo del periodo 2017-2020 (*)	76.862 empleos incentivados durante 2017, 2018, 2019 y 2020	Contribución a la generación del 133% de los empleos previstos para el periodo 2017-2020. Cumplimiento por encima de lo previsto del objetivo total de creación de empleo.
Oportunidad laboral 20.000 jóvenes a lo largo del periodo 2017-2020	35.909 jóvenes con una oportunidad laboral durante 2017, 2018, 2019 y 2020	Contribución a facilitar una oportunidad laboral a un 180% de las y los jóvenes previstos para el periodo 2017-2020. Cumplimiento del objetivo por encima de lo previsto.

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.

Fuente: Gobierno Vasco, Plan Estratégico de Empleo 2017-2020 - Informe de Seguimiento 2020 y Balance global 2017-2020.



2.

**DIAGNÓSTICO DEL EMPLEO EN
EUSKADI**

2. Diagnóstico del empleo en Euskadi

2.1. EVOLUCIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

La evolución reciente del mercado de trabajo en Euskadi a lo largo de 2020 y 2021 ha estado marcada por el impacto de la pandemia de covid-19, que como es bien sabido ha tenido efectos importantes en la actividad económica y el empleo, a nivel mundial.

A nivel de Euskadi, los efectos de la crisis generada por la Covid-19 sobre el empleo han sido importantes. A pesar de la positiva evolución en años anteriores, durante 2020 el paro registrado creció en Euskadi en algo más de 15.000 personas, hasta sobrepasar las 129.000 personas inscritas como desempleadas en Lanbide en diciembre de 2020, con una pérdida de afiliación a la Seguridad Social aún mayor, con 21.500 cotizantes menos. Todo ello teniendo en cuenta que los ERTE actuaron como un significativo dique de contención. Desde el inicio de la pandemia y hasta fines de 2021 se contabilizan más de 2.000 expedientes de regulación temporal de empleo activos en algún periodo, con más de 230.000 personas afectadas².

Esta importante incidencia económica de la pandemia fue bastante desigual en función de las diferentes actividades económicas. De acuerdo al Informe de Competitividad del País Vasco 2020 de Orkestra, los impactos fueron asimétricos en los distintos sectores, siendo especialmente severos en el caso de la Hostelería, el Comercio y el material de transporte, y severos, en menor grado, en la Metalurgia y productos metálicos, el Caucho, plástico y otros productos no metálicos, la Construcción, el Transporte y almacenamiento, las Actividades recreativas y culturales y la Educación.

Cuadro 2.1 Impacto inicial de la crisis de la Covid-19 por ramas de actividad económica en Euskadi

Ramas de actividad	ERTES (personas afectadas)	% s/ total del sector	% Caída de afiliaciones a la S.S. (marzo 2020)
Agricultura, ganadería y pesca	459	3%	0%
Industrias extractivas	145	33%	0%
Ind. alimentarias, bebidas, tabaco	2.899	19%	12%
Textil, confección, cuero y calzado	1.089	42%	12%
Madera, papel y artes gráficas	2.409	21%	12%
Coquerías y refino de petróleo	—	0%	12%
Industria química y farmacéutica	1.200	24%	12%
Caucho, plásticos y otras no metálicas	3.881	19%	12%
Metalurgia y productos metálicos	24.457	34%	12%
Prod. informáticos y electrónicos	978	14%	12%
Material y equipo eléctrico	999	11%	12%
Maquinaria y equipo	7.584	34%	12%
Material de transporte	7.498	39%	12%
Muebles y otras manufactureras	2.145	15%	12%
Energía eléctrica, gas y vapor	36	2%	0%
Suministro de agua y saneamiento	379	6%	1%

² <https://opendata.euskadi.eus/catalogo/-/expedientes-de-regulacion-de-empleo-por-situaciones-provocadas-por-el-covid-19/>

2. Diagnóstico del empleo en Euskadi

Ramas de actividad	ERTES (personas afectadas)	% s/ total del sector	% Caída de afiliaciones a la S.S. (marzo 2020)
Construcción	7.210	12%	11%
Comercio; reparación de vehículos	31.529	23%	12%
Transporte y almacenamiento	6.365	14%	5%
Hostelería	38.462	64%	18%
Edición, imagen, radio y televisión	728	13%	2%
Telecomunicaciones	83	4%	2%
Informática	481	4%	2%
Actividades inmobiliarias	798	14%	0%
Consultorías y actividades técnicas	1.090	2%	5%
Investigación y desarrollo	433	6%	5%
Otras actividades profesionales	2.663	22%	5%
Servicios auxiliares	7.419	12%	19%
Educación	7.642	10%	10%
Actividades sanitarias	6.199	13%	-9%
Actividades de servicios sociales	2.270	8%	-9%
Activ. recreativas y culturales	5.805	39%	6%
Otros servicios	10.534	40%	4%

Fuente: Orkestra, Informe de competitividad del País Vasco 2020: resiliencia antes, durante y después de la pandemia

No obstante lo anterior, la evolución económica y del empleo en Euskadi en 2021 ha mostrado una evidente recuperación (ya iniciada en el último trimestre de 2020), por más que la persistencia de la Covid-19 y sus nuevas variantes siga generando una gran incertidumbre en toda la vida económica y social. Los datos más recientes de paro registrado reflejan esta mejoría: a fin de 2021 había 114.845 personas en paro, es decir, 14.395 personas menos que a fin de 2020 y 2.392 menos que al principio de esta crisis. Es decir, se han recuperado los niveles de paro previos a la pandemia. Del mismo modo y en relación a las afiliaciones a la Seguridad Social, a fin de 2021 había 980.022 personas afiliadas, esto es, 20.890 más que en diciembre de 2020 y 6.870 personas más que en febrero de 2020, cuando empezó la crisis derivada de la pandemia.

En lo que respecta a los ERTES y según los datos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, referidos al número de trabajadores protegidos por esta vía, en abril de 2020 eran 152.872 personas, en diciembre de ese año eran 42.073 y en diciembre de 2021 eran 4.305, es decir, la décima parte que hace un año, un 3% de los que había de cuando se activó este mecanismo.

Los datos de la PRA también reflejan esta favorable evolución del empleo. Así, en el tercer trimestre de 2021, 953.600 personas estaban ocupadas, frente a 92.700 que se encontraban en paro. Estas cifras mejoran con claridad los datos de 2020 (930.300 personas ocupadas y 110.800 paradas) que a su vez y como consecuencia de la pandemia eran notoriamente más desfavorables que las de 2019 (951.200 personas ocupadas y 110.800 en situación de paro).

2. Diagnóstico del empleo en Euskadi

Centrando la atención en la población ocupada, en el tercer trimestre de 2021 el 47,7% eran mujeres (454.700) y el 52,3% hombres (498.900). Desde un punto de vista evolutivo a largo plazo, en 2010 la población ocupada era de 937.800 personas, algo inferior a la actual. Efectivamente, con motivo de la crisis económico-financiera de 2008, la población ocupada se mantuvo en descenso hasta 2014 y a partir de ahí, el número total de personas ocupadas en Euskadi comenzó a aumentar, revirtiendo así la tendencia negativa anterior. Sin embargo, después de un periodo de crecimiento entre 2014 y 2019, las cifras volvieron a caer en 2020, a consecuencia del impacto de la pandemia y sus restricciones. Las cifras de 2021 parecen reflejar una recuperación más rápida de las cifras de empleo que en la crisis anterior.

Cuadro 2.2 Población de la C.A de Euskadi (miles de personas), según relación con la actividad, por sexo, 2010, 2020 y III trim. 2021

	2010			2020			III trim. 2021		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Población activa	1.032,2	459,0	573,3	1.041,1	497,5	543,5	1.046,3	499,3	547,0
Población ocupada	937,8	419,7	518,2	930,3	443,9	486,4	953,6	454,7	498,9
Población parada	94,4	39,3	55,1	110,8	53,6	57,2	92,7	44,6	48,2

Fuente: EUSTAT. Encuesta de población en relación con la actividad

La tasa de actividad en el tercer trimestre de 2021 en Euskadi era del 55,8%, mientras que la tasa de ocupación y la tasa de paro eran del 68,3% y del 8,9% respectivamente. La tasa de ocupación era más baja entre las mujeres (65,2%) que entre los hombres (71,4%), al contrario que la tasa de paro, que era mayor entre las mujeres (8,9%, frente a 8,8% entre los hombres). Estas cifras muestran la persistencia de la desigualdad de género en el acceso al empleo.

Cuadro 2.3 Tasa de actividad, ocupación y paro en la C.A. de Euskadi, por sexo, 2010 y 2020 (%)

	2010			2020			III trim. 2021		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Tasa de actividad	55,8	48,2	63,8	55,7	51,3	60,6	55,8	51,2	60,8
Tasa de ocupación	50,7	44,1	57,7	49,8	45,7	54,2	68,3	65,2	71,4
Tasa de paro	9,1	8,6	9,6	10,6	10,8	10,5	8,9	8,9	8,8

Fuente: EUSTAT. Encuesta de población en relación con la actividad

Por otro lado, en comparación con otros territorios, cabe decir que la tasa de ocupación en Euskadi es similar a la de EU27, y ambas han evolucionado a la par en los últimos años. Sin embargo, la tasa de ocupación española es considerablemente inferior.

Por sectores económicos, el sector servicios es el que acumula una mayor proporción de población ocupada en Euskadi, con 689.500 personas en el tercer trimestre de 2021 (72,3% del total), seguido del sector Industria, con 202.300 personas (21,2%). La población ocupada en el sector servicios mantiene una clara tendencia creciente en los últimos años, aunque las cifras cayeron notablemente en 2020 a consecuencia de la crisis de la Covid-19, aunque con una fuerte recuperación posterior. En industria, las cifras de ocupación descendieron entre 2008 y 2019, tendencia a la que vino a unirse el impacto de la Covid en 2020 y, aunque en 2021 se aprecia una clara recuperación, aún distan mucho de las cifras de 2010 (222.200 personas). La construcción sigue una trayectoria similar a la industria (aunque con un impacto de la recesión de 2008 y

2. Diagnóstico del empleo en Euskadi

siguientes muy superior en términos relativos; no obstante, la recuperación de 2021 es importante).

Cuadro 2.4 Evolución reciente de la población ocupada (miles de personas) en la C.A. de Euskadi, por sectores económicos, 2010, 2019, 2020 y III trim. 2021

	2010	2019	2020	III trim. 2021
Total	937,8	951,3	930,3	953,6
Agricultura	8,6	10,0	8,2	7,8
Industria	222,2	202,6	200,0	202,3
Construcción	71,6	51,6	50,1	54,0
Servicios	635,4	687,0	672,1	689,5

Fuente: EUSTAT. Encuesta de población en relación con la actividad

Por otro lado, poniendo especial atención en los datos de desempleo, la tasa de paro de Euskadi marcó su máximo reciente en 2014, alcanzando el 16,1%. A partir de entonces, la tasa de paro experimentó un progresivo descenso, hasta el 9,8% en 2019. En 2020, la tasa volvió a crecer, por el impacto de la crisis de la Covid-19, y ascendió al 10,6%. En el tercer trimestre de 2021, la tasa de paro bajó al 8,9%. El colectivo de personas inmigrantes sufre unas tasas de paro muy superiores a la media. Así, en el tercer trimestre de 2021, la población de Euskadi con nacionalidad española contaba con una tasa de paro del 7,5%, mientras que las personas de nacionalidad extranjera se enfrentaban a una tasa del 21,1%. Sin duda, se trata de cifras que ponen en riesgo la inclusión de las personas migradas en la sociedad vasca.

Atendiendo al criterio de edad, se observa que la tasa de paro es más elevada entre los grupos más jóvenes, lo que refleja sus mayores dificultades de acceso al empleo. Así la población de entre 16 y 24 años de Euskadi se enfrentaba a una tasa de paro del 18,3% en el tercer trimestre de 2021, frente a una tasa general del 8,9%.

Cuadro 2.5 Población parada (miles de personas) y Tasa de paro (%) en la C.A. de Euskadi, por edad, 2010, 2020 y III trim. 2021

	2010		2020		III trim. 2021	
	Población parada	Tasa paro	Población parada	Tasa paro	Población parada	Tasa paro
Total	94,4	9,1	110,8	10,6	92,7	8,9
16 - 24	13,6	25,0	13,5	25,7	9,9	18,3
25 - 44	55,2	9,5	57,5	12,3	45,1	10,1
45 o más años	25,6	6,4	39,7	7,6	37,7	6,9

Fuente: EUSTAT. Encuesta de población en relación con la actividad

Respecto a los datos de paro de 2020 en comparación con el resto de los países de la UE27, los datos revelaban que la tasa de paro de Euskadi (10,6%) se encontraba entre las más altas del conjunto de la UE (con una tasa media ese año del 7,1%), a pesar de ser muy inferior a la media estatal (15,5%). No obstante y como ya se ha indicado, la evolución de 2021 muestra una importante reducción de la tasa de paro en Euskadi, acercándose a la media europea. Mientras, en lo que se refiere al desempleo juvenil (población de 16 a 29 años), en 2019 Euskadi tenía una tasa de paro entre la población joven del 17,9%, inferior al promedio de España (24,7%), pero marcadamente superior al de la medida de la UE (11,9%).

2. Diagnóstico del empleo en Euskadi

Euskadi sufre además una elevada tasa de paro de larga duración, que en 2020 alcanzaba el 4,8%, manteniendo niveles de 2011 (4,7%), registrándose una fuerte subida en los años 2014 y 2015 (10,4% en ambos años). En 2011 el dato de Euskadi (4,7%) no era mucho más elevado que el de la UE27 (4,3%), pero el fuerte incremento del paro en los años siguientes a la crisis del 2008 llevó a marcar distancias. Así, en 2020, la tasa de paro de larga duración en la UE27 descendió hasta el 2,5%, mientras que la de Euskadi aún se mantenía en 4,8%. Esta tendencia refleja el riesgo de que el problema del desempleo de larga duración se esté cronificando en Euskadi.

Cuadro 2.6 Tasa de paro y tasa de paro de larga duración (general y femenina) en Euskadi y UE27. 2011, 2015 y 2020

	2011		2015		2020	
	General	Femenina	General	Femenina	General	Femenina
Tasa de paro						
C.A. de Euskadi	10,8	10,3	15,7	15,5	10,6	10,8
UE27	9,9	10,1	10,0	10,2	7,1	7,3
Tasa de paro de larga duración						
C.A. de Euskadi	4,7	4,1	10,4	10,0	4,8	5,3
UE27	4,3	4,4	5,0	5,0	2,5	2,6

Fuente: Eustat. Indicadores estructurales

Relacionado con lo anterior, es relevante señalar que, de acuerdo con datos de Lanbide, durante 2021 el 32,3% de las personas paradas registradas en Euskadi tenían derecho a la prestación por desempleo. En concreto, el 21,3% del total percibían una prestación contributiva y el 11% cobraban algún tipo de subsidio por desempleo. En relación al año anterior, la tasa de cobertura por desempleo había disminuido en 2,3 puntos. Esta tasa de cobertura de la prestación por desempleo puede calificarse como baja en la medida en que dos tercios de las personas desempleadas quedan fuera de este sistema de protección.

2.2. CALIDAD DEL EMPLEO

Respecto a la situación profesional de la población ocupada en la C.A. de Euskadi, en el tercer trimestre de 2021 cerca del 65% eran personas asalariadas del sector privado, mientras el 17% eran personas asalariadas del sector público y el 10,3% autónomas. En términos de evolución, es destacable que entre 2010 y el tercer trimestre de 2021 descendió el peso relativo de la población ocupada asalariada del sector privado y de la población autónoma, mientras que aumentó el de la población ocupada asalariada del sector público y el de miembros de cooperativas.

2. Diagnóstico del empleo en Euskadi

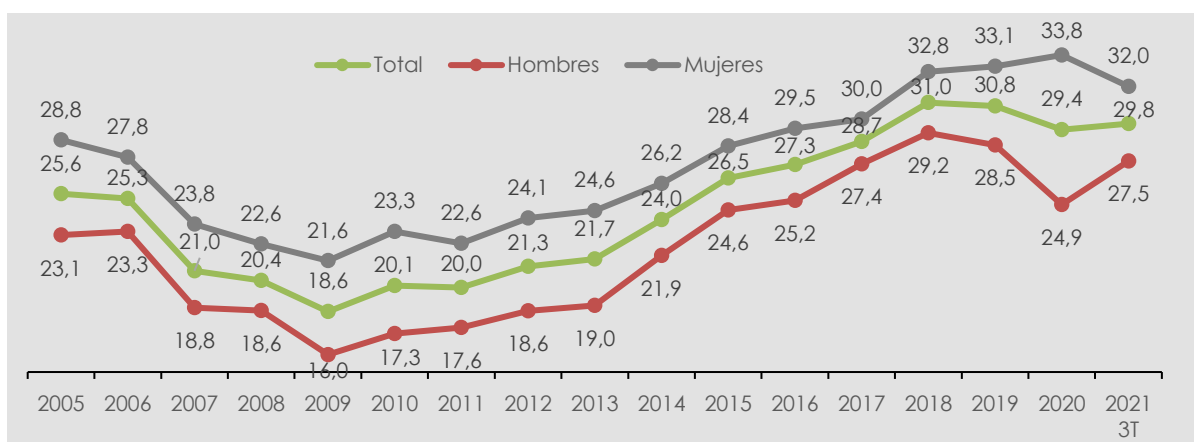
Cuadro 2.7 Población ocupada (miles) de la C.A. de Euskadi por situación profesional, 2010, 2020 y III trim. 2021

	2010		2020		III trim. 2021	
	Total (miles)	%	Total (miles)	%	Total (miles)	%
Total	937,8	100	930,3	100	953,6	100
Personas empleadoras	29,8	3,2	32,5	3,5	33,7	3,5
Personas autónomas	108,2	11,5	99,1	10,7	98,3	10,3
Ayudas familiares y otras situaciones	2,7	0,3	9,4	1,0	10,9	1,1
Personas miembros de cooperativas	22,8	2,4	30,9	3,3	30,3	3,2
Personas asalariadas sector público	151,1	16,1	155,1	16,7	162,0	17,0
Personas asalariadas sector privado	623,3	66,5	603,3	64,9	618,4	64,8

Fuente: EUSTAT. Encuesta de población en relación con la actividad

En relación con el tipo de contrato, en el tercer trimestre 2021 el 29,8% de la población ocupada asalariada contaba con un contrato temporal (cerca 232.200 personas), frente al 69,3% que tenía un contrato indefinido o fijo. Estas cifras muestran la elevada temporalidad que caracteriza al mercado de trabajo de Euskadi, un elemento fundamental en la calidad del empleo. Desde un punto de vista evolutivo, la proporción que suponen los contratos temporales sobre el total de contratos creció de manera continuada desde 2009 hasta 2018. En 2020, la crisis derivada de la pandemia afectó en mayor medida a contratos temporales que a indefinidos, de ahí que disminuyera el peso de estos últimos. Todo ello es a su vez reflejo de la dualidad entre el empleo fijo y el empleo temporal que existe en el mercado de trabajo vasco.

Gráfico 2.1 Evolución del porcentaje de personas con contratos temporales sobre el total de la población ocupada asalariada de la C.A. Euskadi (%), Mujeres y Hombres. 2005-2021*



*Dato 2021 correspondiente al 3º Trimestre

Fuente: EUSTAT. Encuesta de población en relación con la actividad

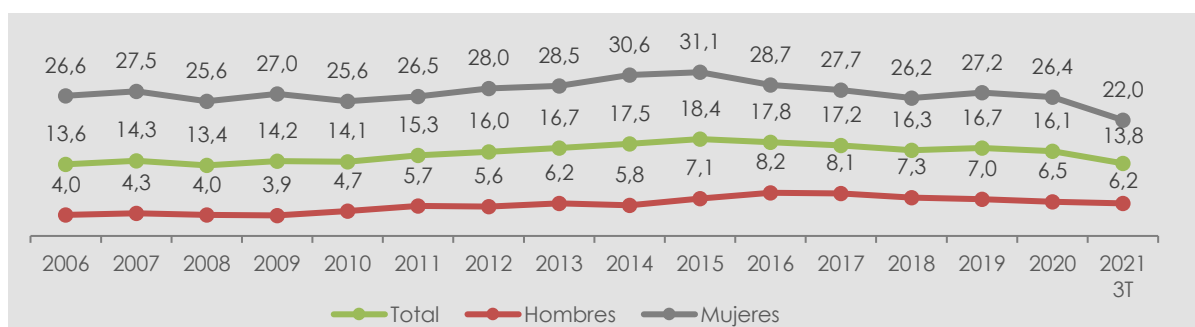
Considerando la perspectiva de género, en el tercer trimestre de 2021 un tercio de las mujeres asalariadas tenía un contrato temporal (32% de las mujeres, frente al 27,5% de los hombres), lo que refleja que las mujeres sufren la temporalidad en mayor medida que los hombres. Por otro lado, en 2020 el 1,4% de las mujeres trabajadoras se encontraba sin contrato, frente al 0,5% de los hombres. Todo ello da cuenta de la permanencia de la desigualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

2. Diagnóstico del empleo en Euskadi

La temporalidad es especialmente elevada en el sector público. De acuerdo a datos del INE para el tercer trimestre de 2021, el porcentaje de población asalariada del sector público con contrato temporal llega al 42,3%, frente a la media estatal del 31,6%. Por su parte, en el sector privado, la temporalidad alcanza el 19,8% en Euskadi, frente al 24,6% en el conjunto de España.

Atendiendo al tipo de jornada, los datos disponibles revelan que en el tercer trimestre de 2021 el 13,8% de la población ocupada de Euskadi trabajaba a tiempo parcial. En esta variable también existen importantes diferencias de género, de manera que el 22% de las mujeres ocupadas tenían un contrato a tiempo parcial, frente al 6,2% de los hombres. En general, las cifras de parcialidad fueron especialmente altas entre 2014 y 2017, por el impacto de la crisis de 2008 y el empleo creado en los primeros años de recuperación.

Gráfico 2.2 Evolución del porcentaje de personas que trabajan a tiempo parcial en la C.A. de Euskadi, por sexo (% sobre el total de cada sexo), 2006-2021*



*Dato 2021 correspondiente al 3º Trimestre

Fuente: EPA, INE.

En cualquier caso, Euskadi cuenta con una elevada tasa de parcialidad no deseada o involuntaria, aspecto que condiciona de manera importante la calidad del empleo. En 2019, esta tasa alcanzaba el 49,5%. Es decir, casi la mitad de las personas que trabajan a jornada parcial en Euskadi preferirían hacerlo a jornada completa. Se trata de un dato que prácticamente duplica la media de la UE27 (25,8% en 2019), aunque por debajo de la media estatal (54,4%).

De cara al futuro, habrá que tener en cuenta además los cambios que se están produciendo en las organizaciones y la transformación de los conceptos de puesto de trabajo y jornada laboral impulsada por la digitalización y los cambios socioculturales y demográficos, teletrabajo, flexibilidad de horarios, trabajo por objetivos, etc. que van a implicar cambios sustanciales en las variables que integran el concepto multidimensional de la calidad del empleo. En este punto también tendrían cabida las cuestiones relacionadas con la conciliación de la vida personal y laboral.

Por otro lado, respecto a los ingresos salariales, en 2019 la ganancia media anual bruta por persona trabajadora en Euskadi era de 29.476,2 €. Sin embargo, esta cifra esconde importantes diferencias de acuerdo a diversas variables. Así, por ejemplo, existe una marcada diferencia en función de la variable edad, dado que los salarios aumentan progresivamente a medida que aumenta esta variable. La ganancia media anual de las personas de menos de 25 años es de 12.939,8 € (56,1% inferior a la media) y la de las personas de entre 25 y 34 años, es de 23.113,0 € (21,6% inferior). Además, desde un punto de vista evolutivo, la ganancia anual de los grupos de edad más jóvenes (menores de 35 años) se mantiene estancada en los últimos años, o incluso

2. Diagnóstico del empleo en Euskadi

desciende en el grupo de más corta edad (menores de 25 años), mientras que en el resto de grupos se atisba cierto aumento con los años. Todo ello sitúa en clara desventaja a la población joven en materia salarial y dibuja un escenario de empleo poco atractivo para este colectivo, también en términos de retención y atracción de talento.

Cuadro 2.8 Ganancia media anual por trabajador en la C.A. de Euskadi (€), por sexo, edad y sector. 2019

	Ganancia (€)	Diferencia respecto a la media (%)
Media total	29.476,2	-
Sexo		
Mujeres	26.197,6	-11,1
Hombres	32.529,2	10,4
Edad		
Menos de 25 años	12.939,8	-56,1
De 25 a 34 años	23.113,0	-21,6
De 35 a 44 años	29.783,3	1,0
De 45 a 54 años	31.687,9	7,5
55 y más años	32.665,9	10,8
Sector		
Industria	34.222,7	16,1
Construcción	26.635,8	-9,6
Servicios	28.234,3	-4,2

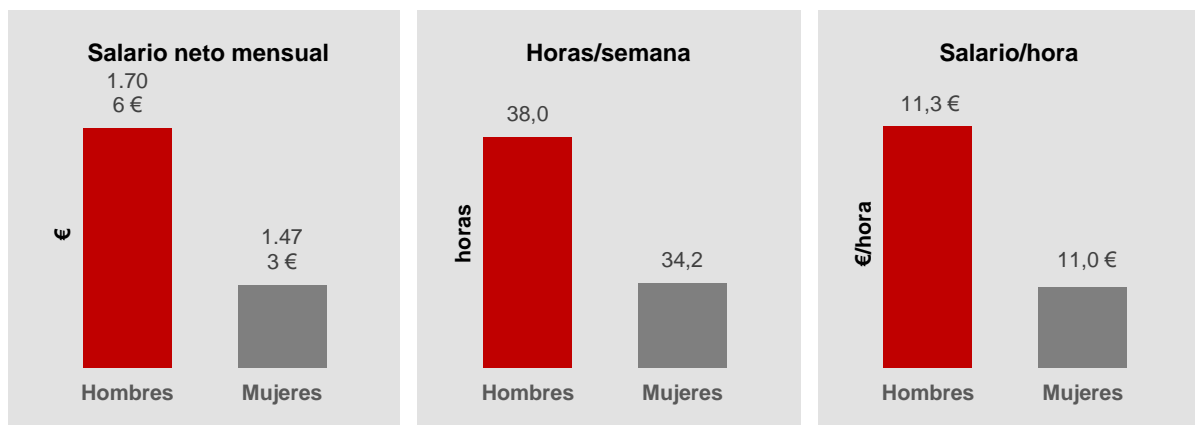
Fuente: INE. Encuesta Anual de Estructura Salarial

Desde una perspectiva de género, la ganancia media de los hombres en Euskadi en 2019 era de 32.529,2 € (superior en un 10,4% a la ganancia media), mientras que entre las mujeres era de 26.197,6 € (11,1% por debajo de la media), lo que refleja nuevamente la desigualdad entre mujeres y hombres, esta vez en materia salarial. Esta diferencia en la ganancia media supone una brecha salarial del 19,5% (6.331,6 €).

Análisis realizados en 2020 por ISEAK sobre datos de la Encuesta de pobreza y desigualdades sociales en Euskadi (EPDS 2020) profundizan en esta cuestión. Según estos datos, se estima que la brecha en el salario mensual alcanza el 14% (es decir, los hombres obtienen, en promedio una retribución salarial mensual un 14% mayor que las mujeres). Esto se debe principalmente a las diferencias en horas trabajadas causadas por una desproporcionada incidencia de la parcialidad entre las mujeres. Asimismo, la segregación sectorial de hombres y mujeres es un determinante sustantivo de la brecha en el salario/hora, estimándose que la segregación ocupacional por sexo está detrás del 35% de la brecha en el salario por hora en Euskadi. Las ocupaciones "feminizadas" (i.e., aquellas relacionadas con cuidados en el sector sanitario, sector educativo, actividades administrativas y de atención al público) son las ocupaciones que precisamente presentan una mayor brecha de género en el salario por hora.

2. Diagnóstico del empleo en Euskadi

Gráfico 2.3 Brechas de género salariales en Euskadi: salario neto mensual, horas trabajadas y salarios por hora. Datos de 2020.



Fuente: Elaboración ISEAK a partir de datos de la Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales de Eustat (EPDS 2020).

En cuanto al nivel salarial, también es preciso constatar que sigue existiendo en Euskadi un segmento de empleo pobre, personas que a pesar de tener un trabajo remunerado, perciben un salario bajo que no les permite cubrir dignamente sus necesidades personales y familiares. Así, en 2021, se contabilizaban 8.301 personas que trabajaban pero percibían el complemento de trabajo contemplado al amparo de la RGI, lo que supone un 16% de la población perceptora de la RGI.

Cuadro 2.9 Evolución reciente de la población perceptora de un complemento de trabajo de la RGI, 2018-2021

	2018	2019	2020	2021
Complemento de trabajo	11.020	10.418	9.860	8.301
Básica	44.360	42.037	44.887	44.422
Total RGI	55.380	52.455	54.747	52.723
% del complemento de trabajo sobre el total RGI	19,9%	19,9%	18,0%	15,7%

Fuente: Lanbide

Por otro lado, en materia de seguridad y salud laboral, en 2020, año marcado por la pandemia, el total de accidentes de trabajo con baja en jornada laboral notificados a la autoridad laboral fue de 26.817, mientras que en el año 2019 se contabilizaron 33.029 accidentes. Los accidentes correspondientes a hombres descendieron de 24.960 en 2019 a 20.040 en 2020, y los de mujeres, de 8.069 en 2019 a 6.777 en 2020. En una perspectiva de más largo plazo, hay que constatar un estancamiento en la cifra de accidentes con baja, si se piensa que en 2011 se registraron un total de 32.984 (de los que 29.697 en jornada laboral y 3.287 in itinere).

En cuanto al índice de incidencia de accidentes en jornada con baja, entre 2019 y 2020 el índice bajó de 35,09 a 28,94 personas accidentadas con baja por cada 1.000 personas trabajadoras. Hubo descensos generalizados en todos los sectores, aunque el sector que redujo en menor proporción la incidencia total fue el de la construcción (67,00 a 62,12 por mil, incidencia en jornada laboral).

2. Diagnóstico del empleo en Euskadi

Cuadro 2.10 Número de accidentes en jornada/in itinere en la C.A. de Euskadi, con baja, por sexo, 2019 y 2020

	2019		2020	
	Jornada	In Itinere	Jornada	In Itinere
Total	33.029	4.128	26.817	3.175
Hombres	8.069	2.325	6.777	1.800
Mujeres	24.960	1.803	20.040	1.375

Fuente: OSALAN

Por su parte, la tasa de incidencia de enfermedades profesionales en Euskadi fue inusualmente baja en 2020 (1,58‰), principalmente a causa de la baja actividad laboral derivada de la pandemia y sus restricciones. En concreto, la tasa de incidencia era de 1,97‰ entre los hombres y de 1,16‰ entre las mujeres. Desde un punto de vista evolutivo, la tasa de incidencia fue especialmente elevada en 2011 (3,16‰), pero desde 2013 ha ido disminuyendo de manera gradual. Sin embargo, cabe señalar que el mayor descenso se ha dado entre los hombres, mientras que la tasa entre las mujeres ha permanecido algo más estancada. Esta tendencia muestra el creciente peso de las enfermedades profesionales entre las mujeres trabajadoras sobre el total de enfermedades profesionales producidas en la CAE.

Cuadro 2.11 Evolución de la tasa de Incidencia (‰) de enfermedades profesionales en la C.A. de Euskadi, según sexo, 2010-2020

	Mujeres	Hombres	Total
2010	1,44‰	3,90‰	2,83‰
2011	1,60‰	4,38‰	3,16‰
2012	1,46‰	4,18‰	2,96‰
2013	1,52‰	4,54‰	3,15‰
2014	1,39‰	3,62‰	2,53‰
2015	1,43‰	3,59‰	2,53‰
2016	1,66‰	3,35‰	2,52‰
2017	1,70‰	3,35‰	2,54‰
2018	1,86‰	3,30‰	2,60‰
2019	1,58‰	2,93‰	2,11‰
2020	1,16‰	1,97‰	1,58‰

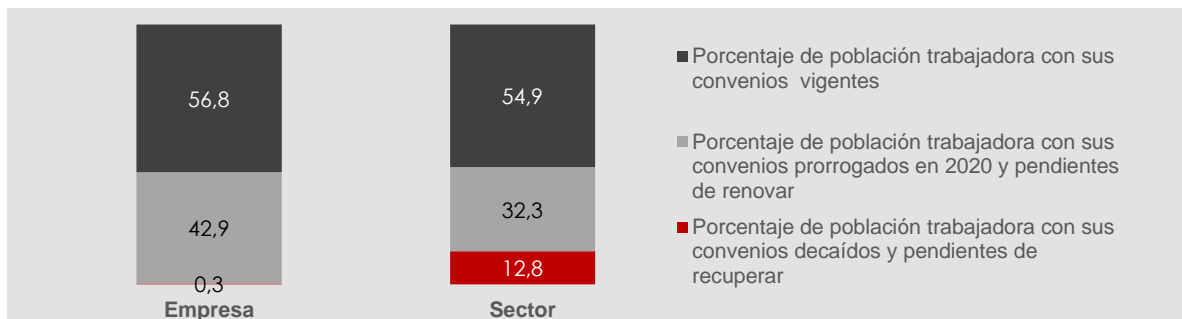
Fuente: OSALAN

Por otra parte, el País Vasco tuvo en 2020 la tasa de absentismo más alta de España, alcanzando el 9%, frente al 7,1% del conjunto estatal.

Por otro lado, respecto a los datos de negociación colectiva, en diciembre de 2020 algo más de la mitad de la población trabajadora se encontraba con sus convenios vigentes: el 56,8% entre la población con convenio de empresa, y el 54,9% entre la población con convenio sectorial. Mientras, el 42,9%, y el 32,3% de los convenios sectoriales fueron prorrogados en 2020 y estaban pendientes de renovar. El resto corresponde a población trabajadora con sus convenios decaídos.

2. Diagnóstico del empleo en Euskadi

Gráfico 2.4 Situación de la negociación colectiva según ámbito funcional (empresa-sector) en la C.A. de Euskadi, 30/12/2020

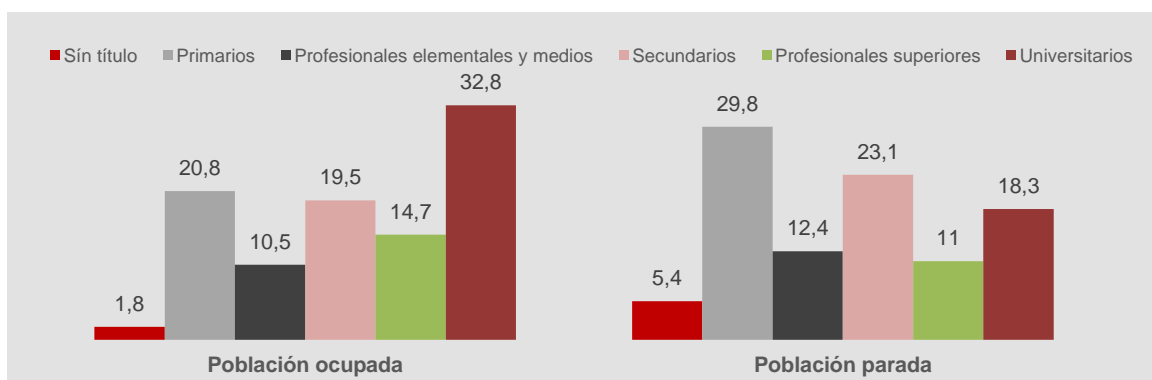


Fuente: Consejo de Relaciones Laborales, CRL-LHK

2.3. FORMACIÓN Y CUALIFICACIONES

Respecto a los niveles formativos de la población ocupada y parada en Euskadi, destaca que en 2020 la proporción de las personas ocupadas con estudios universitarios era del 32,8%, mientras que esta proporción era notablemente más reducida en la población parada, 18,3%. En cuanto al nivel de estudios, el 29,8% de la población parada tenía estudios primarios, mientras que este porcentaje se reducía al 20,8% entre la población ocupada. Es decir, en general el nivel formativo es mayor entre las personas ocupadas, a la vez que existen importantes bolsas de desempleo que se corresponden en gran medida con personas de baja cualificación.

Gráfico 2.5 Población de 16 y más años de la C.A. de Euskadi por titulación y relación con la actividad (%). 2020.



Fuente: Eustat. Estadística municipal de educación

En este sentido, si se compara la tasa de paro de diversos colectivos en función de su nivel de estudios terminados, se observa que en el tercer trimestre de 2021 ésta era más elevada que la media (8,9%); entre personas con estudios primarios o menos (11,6%) y con estudios secundarios y medios (10,6%), mientras que la población con estudios superiores contaba con la tasa de desempleo más baja (5,8%).

2. Diagnóstico del empleo en Euskadi

Cuadro 2.12 Tasa de paro de la población de la C.A. de Euskadi, por nivel de estudios terminados, 2015, 2020 y III trim. 2021

	2015	2020	III trim. 2021
Total	15,7	10,6	8,9
Primarios y menos	21,6	13,5	11,6
Secundarios y medios	17,1	13,3	10,6
Superiores	9,7	6,7	5,8

Fuente: EUSTAT. Encuesta de población en relación con la actividad

No obstante, es preciso tener en cuenta que los cambios económicos, sociales y productivos que estamos viviendo van a requerir transformar la cualificación necesaria para el empleo. Las empresas demandan nuevos perfiles profesionales caracterizados por su alta cualificación, adaptabilidad y elevados niveles de especialización que puedan dar respuestas a las necesidades que plantea la competencia global. Todo ello conlleva nuevos requerimientos de competencias y, sobre todo, una gran inestabilidad e incertidumbre acerca de las competencias requeridas a medio y a largo plazo.

En particular, para impulsar el acceso al empleo de la juventud es primordial la coordinación y alineación entre los ámbitos educativo y laboral. En ese sentido, los datos de las matriculaciones/egresados y del grado de inserción laboral por titulaciones (ciclos y grados) dan información de interés. En lo que se refiere a las personas egresadas universitarias (en 2017), se observan unas elevadas tasas de actividad (93%) y empleo (87%) a los tres años de obtener la titulación (es decir, 2020), empleo que además en la mayoría de los casos es de tipo “encajado”, o sea, acorde con el nivel de formación terciaria alcanzada. Estas cifras mejoran ligeramente respecto a la situación detectada casi diez años antes para las personas egresadas en 2008, que mostraban en todos los casos indicadores algo más desfavorables. Sin embargo, la tasa de paro (13%) es todavía superior a la media (10,6% en 2020) y especialmente a la correspondiente al conjunto de personas con titulación superior (6,7% también en 2020). Este dato alude a las dificultades de encontrar empleo para una parte de las personas egresadas. Así mismo, es interesante comprobar que la inserción laboral de las mujeres egresadas se alinea de manera notable con la media.

2. Diagnóstico del empleo en Euskadi

Cuadro 2.13 Inserción laboral de las personas egresadas universitarias en la C.A. de Euskadi, promociones de 2008 y 2017

	Promoción 2008 (Encuesta IV 2011)		Promoción 2017 (Encuesta IV 2020)	
	General	Mujeres	General	Mujeres
Tasa de actividad	91%	92%	93%	93%
Tasa de ocupación	84%	83%	87%	87%
Tasa de paro	16%	17%	13%	13%
Empleo encajado*	89%	84%	86%	85%

*Empleo encajado: % de Personas Ocupadas con empleo asociado a nivel de formación terciaria (universitaria o profesional de grado superior). Incluye los puestos clasificados bajo los epígrafes de la CNO-2011: 1.

Fuente: Lanbide, Situación laboral a diciembre de 2020. Promoción Universitaria 2017

Si se presta atención a las titulaciones según las distintas áreas de conocimiento, se observa que para todas ellas la tasa de actividad a los tres años de la titulación está por encima del 90%, excepto en las ciencias experimentales (87%), con un más máximo del 96% para las titulaciones técnicas. Hay diferencias notables en cuanto a la tasa de paro, con cifras máximas en Humanidades (20%), seguidas por C.Sociales (17%), 16% en Experimentales y 12% en Económicas-Jurídicas. Solamente, las C. de la Salud (7%) y las Técnicas (9%) están por debajo del 10%.

En lo que respecta a las personas tituladas en FP superior, los datos disponibles se refieren a la situación laboral un año después de terminar los estudios. En este caso, los datos relativos a la promoción de 2019 reflejan que en el último trimestre de 2020 un 13,8% de estas personas estaban en desempleo, un 50,4% ocupadas y un 35,8% inactivas. Entre las personas tituladas de FP ocupadas, más de la mitad trabajaban en empleos temporales; así mismo, únicamente un 27% trabajaban en empleos encajados a formación superior, mientras que un 64% lo hacían en empleos no encajados a formación superior y un 9% en empleos no cualificados. Hay que señalar que, de acuerdo con las encuestas de los últimos diez años, la evolución de estos indicadores no ha experimentado grandes variaciones, manteniéndose con pequeñas oscilaciones en niveles similares.

Si se distingue por familias profesionales, los mejores datos de inserción en 2020 se registran en la rama de “energía y agua” (89%, mayor tasa de ocupación) y también en otras como “transporte y mto. de vehículos”, “sanidad” o “actividades físicas y deportivas” que están por encima del 85% de ocupación. Por el contrario, familias como “imagen y sonido” (52% de ocupación, nivel mínimo), “seguridad y medio ambiente” (58%), “turismo” (63%), “textil, confección y piel” (68%) presentan cifras menos favorables.

Por otra parte, es interesante constatar también que una gran mayoría de la población ocupada en Euskadi, considera que el grado de adecuación de su formación al puesto de trabajo es correcto (75,7% en 2020), aunque un 17,8% señala que los requerimientos del puesto son inferiores a la formación recibida, lo que apunta a un significativo problema de sobrecualificación de una parte de la población. También es relevante el hecho de que más de un 40% de la población ocupada considera que la utilidad de la formación académica recibida es media o baja frente al 57,7% que la considera de alta utilidad.

2. Diagnóstico del empleo en Euskadi

Cuadro 2.14 Población ocupada de la C.A. de Euskadi: diversos aspectos relacionados con su formación (%). 2020

Adecuación del puesto a la formación	
Correcto	75,7
Más bajo que la formación	17,8
Por encima de la formación	2,3
Necesitaría formación distinta	4,2
Utilidad de formación académica	
Baja	22,8
Media	19,5
Alta	57,7

Fuente: Eustat. Encuesta sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Estas cuestiones llevan a poner el foco en la formación continua. De acuerdo con la Encuesta sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en 2020 el 45,7% de la población ocupada vasca señalaba que en su empresa se desarrollaban actividades de formación, y el 36,6% indicaba que había participado en dicha formación.

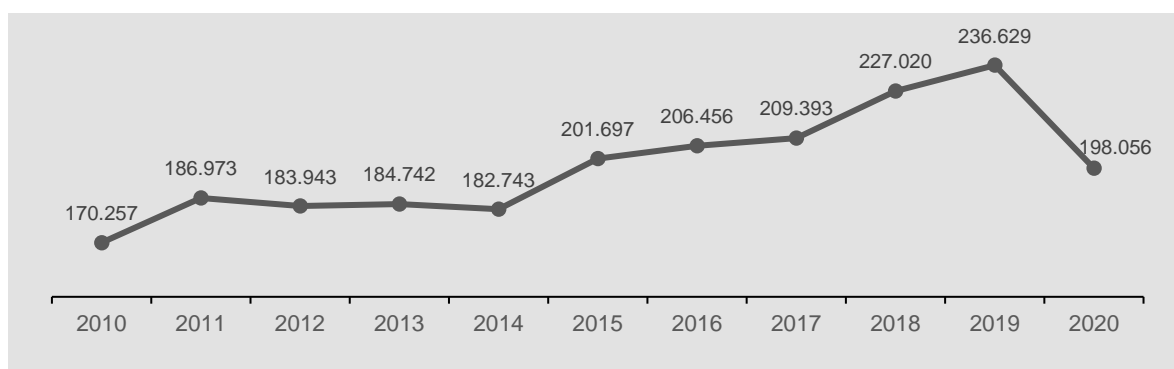
Cuadro 2.15 Población ocupada de la C.A. de Euskadi: aspectos relacionados con la formación en la empresa (%). 2020

Existencia de formación de empresa	45,7
Participación en formación de empresa	36,6

Fuente: Eustat. Encuesta sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Los datos de FUNDAE (Fundación Estatal para la Formación en el Empleo) indican que en 2020 198.056 personas en Euskadi se formaron en el marco del Sistema de Formación para el Empleo. Se trata de una variable que ha mostrado una tendencia ascendente a lo largo de la última década, a pesar del brusco descenso de 2020, como consecuencia de la pandemia.

Gráfico 2.6 Número de participantes formados en la C.A. de Euskadi, en el Sistema de Formación para el Empleo, 2010-2020



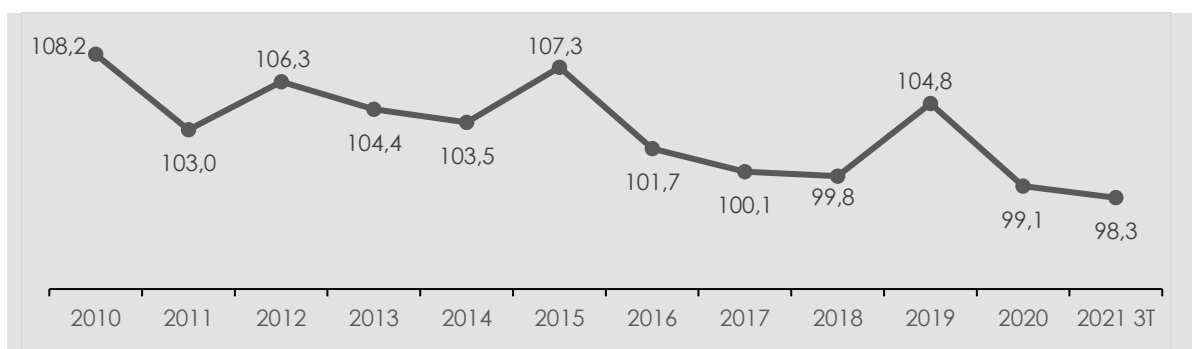
Fuente: FUNDAE

2. Diagnóstico del empleo en Euskadi

2.4. EMPRENDIMIENTO, AUTOEMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL

En lo que se refiere a la población ocupada como autónoma, en el tercer trimestre de 2021 había cerca de 98.300 personas en Euskadi en esta situación profesional. Se trataba en concreto de 32.800 mujeres y 65.500 hombres. En general, se observa una cierta tendencia a la baja en el número de personas que trabajan como autónomas en Euskadi, aunque las cifras han experimentado muchos altibajos en los últimos 10 años.

Gráfico 2.7 Población ocupada como autónoma (miles) en la C.A. de Euskadi, evolución 2010-2021*



(*) Dato 2021 correspondiente al 3º trimestre

Fuente: EUSTAT. Encuesta de población en relación con la actividad

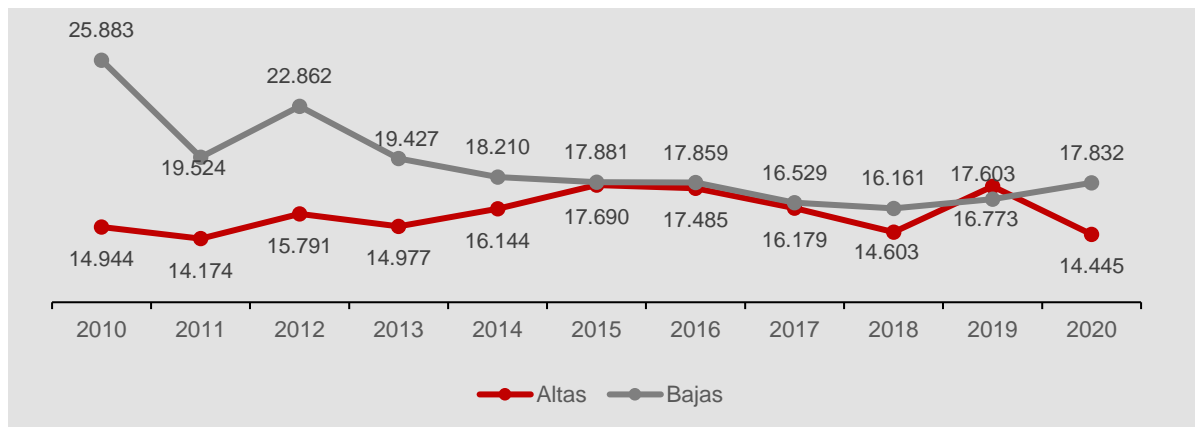
La tasa de la actividad emprendedora en Euskadi se mantiene relativamente estable en los últimos años. El porcentaje de población de 18 a 64 años involucrada en iniciativas emprendedoras (TEA), se sitúa en el 5,2% en 2020-2021, similar a la cifra de 2019-2020 (4,7%). Ahora bien, la actividad emprendedora de Euskadi se sitúa por debajo de otras Comunidades Autónomas como son Cantabria, Cataluña o Madrid³.

Respecto a las empresas dadas de alta y de baja en Euskadi, en 2020 las altas fueron significativamente inferiores a las bajas: se registraron 17.832 bajas y 14.445 altas. Desde 2015, las cifras de altas y bajas habían estado más o menos en la misma línea (tras un proceso de confluencia posterior a la gran recesión), pero es evidente que en 2020 el impacto de la pandemia afectó de manera negativa.

³ Observatorio Vasco del Emprendimiento, Global Entrepreneurship Monitor, GEM CAPV 2020-2021

2. Diagnóstico del empleo en Euskadi

Gráfico 2.8 Empresas dadas de alta y de baja (Directorio de Actividades Económicas) en la C.A. de Euskadi 2010-2020



Fuente: EUSTAT. Estadística sobre la creación y mortandad de las empresas. Directorio de Actividades Económicas (Dirae)

Por último, y en relación con la Economía Social, cabe señalar que en 2018 las cooperativas y sociedades laborales daban empleo a 60.609 personas, en un total de 3.337 establecimientos, en un proceso de recuperación a partir de 2014.

Cuadro 2.16 Evolución del empleo y establecimientos en la Economía Social (cooperativas y sociedades laborales) de la C.A. de Euskadi 2008-2019*

	2008	2010	2012	2014	2016	2018	2019*
Empleos	62.615	59.915	55.809	54.582	57.018	60.609	60.337
Establecimientos	3.028	3.039	3.120	3.169	3.235	3.337	-

*Avance de Resultados. La información de establecimientos no está disponible

Fuente: Dpto. Trabajo y Justicia. Estadística de la Economía Social 2018. Avance 2019.

2.5. PERSPECTIVAS DE LA ECONOMÍA Y EL EMPLEO EN LA CAE

El cuadro macroeconómico de Euskadi 2020-2022 publicado por la Dirección de Economía y Planificación del Gobierno Vasco en diciembre de 2021 cuantifica una tasa de crecimiento del PIB del 5,6% para 2021 y una previsión del 6,7% para 2022. Estas tasas descenderían al 1,8% y el 1,7% en 2023 y 2024 respectivamente, de acuerdo con el Informe Anual para la economía vasca 2020 (Julio 2021). Hay que indicar, no obstante, que estas previsiones siguen marcadas por un alto grado de incertidumbre, derivado de las incógnitas en la evolución de la pandemia en los próximos meses/años.

El avance del PIB para 2021 y 2022 se traduce en un incremento del empleo y un descenso de la tasa de desempleo. En concreto, las previsiones de diciembre de 2021 fijan el crecimiento del empleo en el 5,0% para 2021 y 3,4% para 2022. El número de personas que, según este escenario, encontrará empleo será de 13.390 en 2021 y de casi 11.500 en 2022. La evolución favorable del empleo tendrá su reflejo en la tasa de paro, que se situará en el 10,0% este año en media anual y bajará hasta el 9,2% el próximo.

2. Diagnóstico del empleo en Euskadi

Otro elemento importante a señalar en la coyuntura actual es la elevación de los precios. La falta de algunos componentes y materias primas ha elevado su precio y esto se va trasladando al conjunto de la economía. Ese encarecimiento se aprecia en el IPC y en el deflactor del PIB, al igual que en otros indicadores. En el caso del deflactor, en septiembre se esperaba una subida para 2021 del 1,4%. Sin embargo, en la actualidad se da por sentado que el conjunto de los precios aumentará por encima de esa cifra. El Gobierno Vasco ha elevado el deflactor del PIB para 2022 hasta el 2,4%.

Cuadro 2.17. Cuadro macroeconómico de Euskadi. 2020-2022. Tasas de variación interanual (%).

	2020	2021	2022
PIB	-9,9	5,6	6,7
Consumo final	-8,9	5,1	5,7
FBC	-11,7	6,4	6,7
Demanda interna	-9,6	5,4	5,9
Empleo (puestos de trabajo)	-7,7	5,0	3,4
Personas ocupadas (PRA)	-2,2	1,5	1,2
Tasa de paro	10,6	10,0	9,2

Fuente: Dirección de Economía y Planificación. Diciembre 2021

Por otro lado, en relación con las previsiones de población realizadas por Eustat, se estima que entre 2020 y 2030 el peso del colectivo de personas de más de 65 años sobre el total de la población crecerá del 22,8% (496.674 personas) al 27,6% (604.191 personas). Se trata del único segmento de edad que aumenta en esos diez años, tanto en unidades como en peso porcentual, dando cuenta del progresivo envejecimiento de la población vasca y de las dificultades que implica en términos de población activa.

Cuadro 2.18 Evolución de la población total de la C.A. de Euskadi, por grupos de edad (personas y %), 2020-2030.

	2020		2030	
	personas	%	personas	%
≥ 65 años	496.674	22,8	604.191	27,6
20-64 años	1.278.944	58,7	1.205.729	55,2
≤19 años	403.380	18,5	375.396	17,2
Total	2.178.998	100,0	2.185.316	100,0

Fuente: Eustat. Indicadores demográficos. Proyecciones de población

Por su parte, la estadística de la Seguridad Social indica que en 2020 se dieron un total de 17.824 altas de jubilación en Euskadi. Aunque en 2019 y 2020 el número de altas de jubilación ha descendido ligeramente, se espera un aumento importante de las jubilaciones en los próximos años, con la llegada a la jubilación de los grupos de edad más numerosos de la pirámide poblacional (*baby boom*), incrementando así de manera notable el colectivo de pensionistas (que ha pasado en Euskadi de 289.000 personas en 2011 a 352.000 en 2020).

2. Diagnóstico del empleo en Euskadi

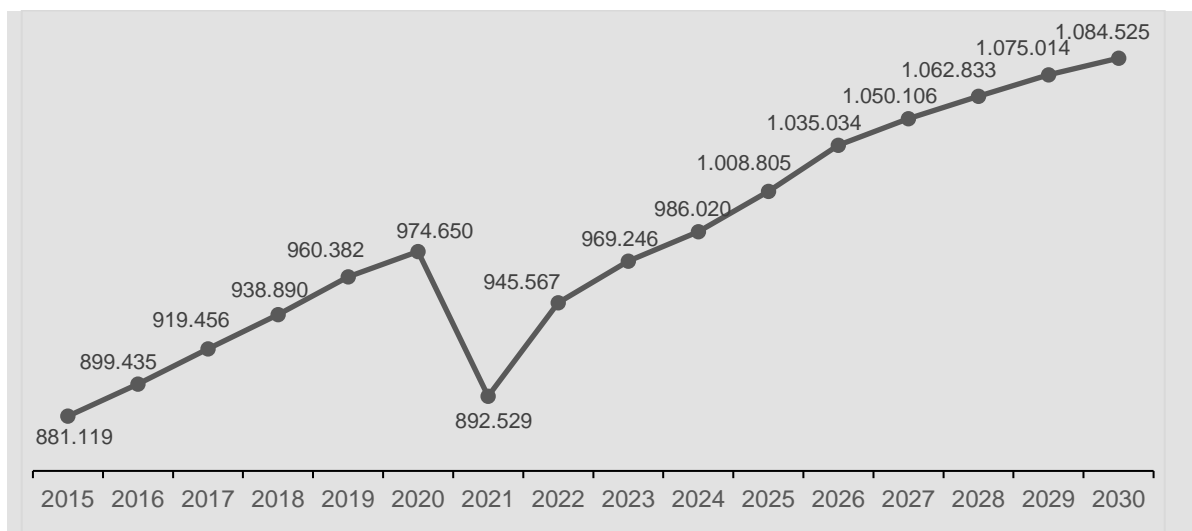
Cuadro 2.19 Evolución de altas iniciales de jubilación por edades en la C.A de Euskadi. 2017 - 2020

	2017	2018	2019	2020
<65 años	11.546	12.210	10.423	9.103
≥65 años	9.200	9.187	9.281	8.721
Total Altas	20.746	21.397	19.704	17.824

Fuente: Seguridad Social. Gobierno de España

Las proyecciones de empleo planteadas por Lanbide dibujan un escenario de importante creación de empleo en los próximos años. Así, está previsto que entre 2021 y 2024 se creen en torno a 93.490 empleos, alcanzando la cifra de 986.020 empleos totales en 2024. De cara a 2030, la cifra ascendería hasta 1.084.525 (es decir, 191.996 empleos más entre 2021 y 2030).

Gráfico 2.9 Proyecciones de empleo en la C.A. de Euskadi, 2015-2030

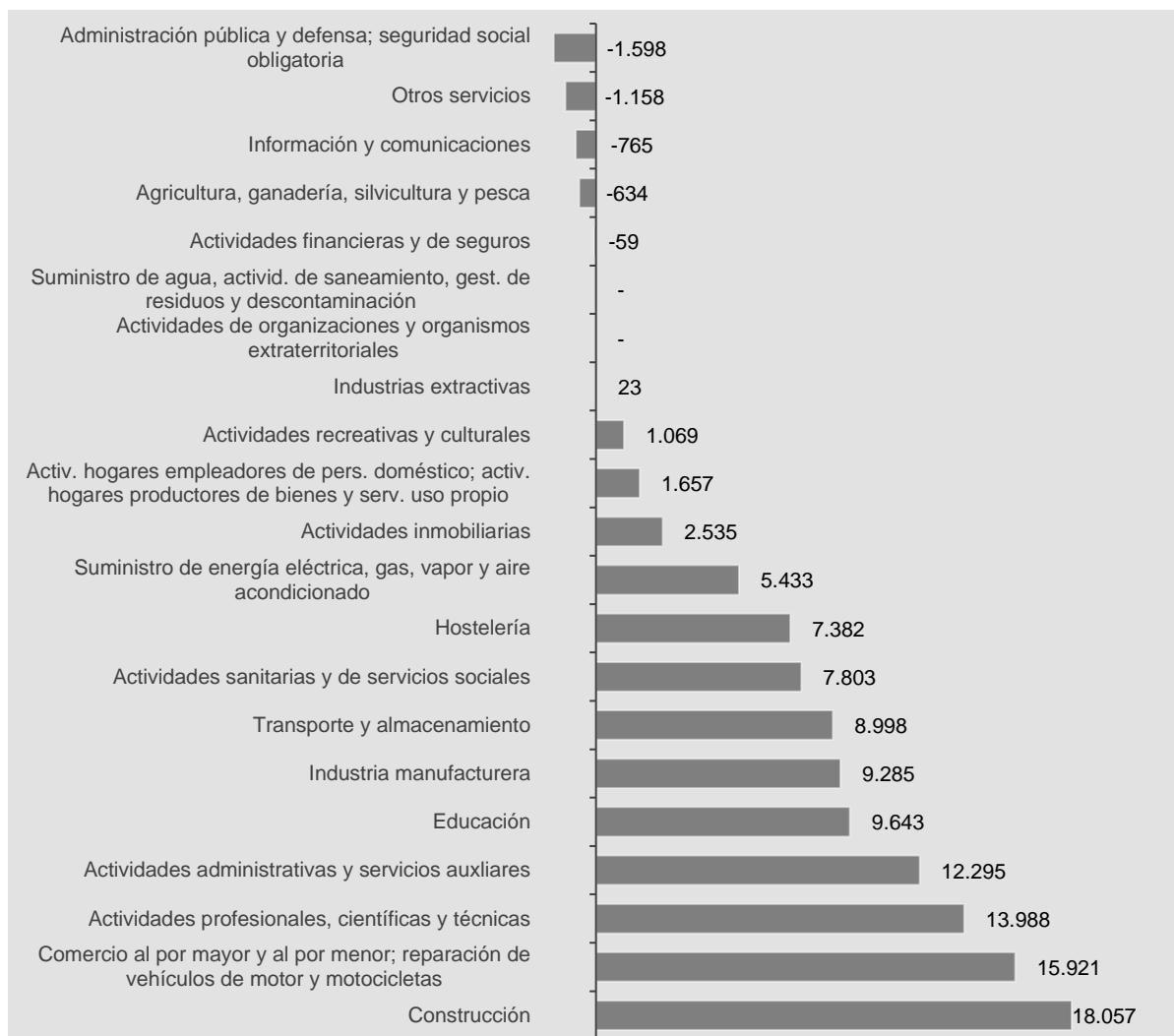


Fuente: FutureLan, Lanbide

En relación con la variación neta del empleo en los sectores económicos, está previsto que los sectores que más empleo creen en los próximos 10 años sean construcción; comercio al por mayor y al por menor y reparación de vehículos; y actividades profesionales, científicas y técnicas. Además, en lo que se refiere a las ocupaciones, se prevé que la creación de empleo se dé especialmente entre personas empleadas contables administrativas y otras empleadas de oficina, así como entre personas trabajadoras de los servicios de restauración, personales, protección y vendedoras.

2. Diagnóstico del empleo en Euskadi

Gráfico 2.10 Variación neta del empleo en los sectores económicos de la C.A. de Euskadi 2020-2030



Fuente: FutureLan, Lanbide

No obstante lo anterior, hay que tener en cuenta que además de las cifras netas anteriores de crecimiento/decrecimiento del empleo, se van a generar más oportunidades de empleo por efecto del reemplazo de las generaciones que van a llegar a la edad de jubilación. En este sentido, el total de oportunidades de empleo previstas por Futurelan hasta 2030 asciende a más de 600.000 puestos. El componente de reemplazo destaca (en cifras absolutas) en sectores como la industria manufacturera, las actividades administrativas y servicios auxiliares, las actividades profesionales, científicas y técnicas, el comercio al por mayor y al por menor, las actividades sanitarias y de servicios sociales, y la educación, como puede comprobarse en la siguiente tabla.

2. Diagnóstico del empleo en Euskadi

Cuadro 2.20 Oportunidades netas de empleo por sectores C.A de Euskadi. 2020 - 2030

Sectores	2020	2030	Variación	%	Reem-plazo	Oport. netas
Industria manufacturera	197.385	206.670	9.285	4%	95.706	104.991
Actividades administrativas y servicios auxiliares	67.198	79.493	12.295	18%	54.779	67.074
Actividades profesionales, científicas y técnicas	69.087	83.075	13.988	20%	51.844	65.832
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	125.225	141.146	15.921	12%	46.312	62.233
Actividades sanitarias y de servicios sociales	76.865	84.668	7.803	10%	46.659	54.462
Educación	71.920	81.563	9.643	13%	32.341	41.984
Construcción	59.971	78.028	18.057	30%	21.735	39.792
Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	55.549	53.951	-1.598	-2%	36.522	34.924
Hostelería	62.291	69.673	7.382	11%	22.108	29.490
Transporte y almacenamiento	46.859	55.857	8.998	19%	19.882	28.880
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	31.786	33.443	1.657	5%	19.051	20.708
Información y comunicaciones	22.607	21.842	-765	-3%	12.985	12.220
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	10.404	15.837	5.433	52%	5.117	10.550
Otros servicios	24.573	23.415	-1.158	-4%	11.537	10.379
Actividades inmobiliarias	7.189	9.724	2.535	35%	6.363	8.898
Actividades financieras y de seguros	17.621	17.562	-59	0%	7.378	7.319
Actividades recreativas y culturales.	15.113	16.182	1.069	7%	4.713	5.782
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	12.510	11.876	-634	-5%	4.508	3.874
Industrias extractivas	497	520	23	4%	514	537
Total	974.650	1.084.525	109.875	11%	500.054	609.929

Fuente: Lanbide, FutureLan

2.6. EL RETO DE LAS TRES GRANDES TRANSICIONES

Como se señala en el programa Berpiztu, el contexto socioeconómico internacional está marcado actualmente por una serie de tendencias que suponen un reto tanto a nivel global como para la realidad vasca. Se asiste a una triple transición digital, energética-climática y socio-demográfica, que tienen la capacidad de transformar el futuro de países, negocios, industrias, sociedades y personas, pero que también pueden ser una oportunidad de creación de empleo para lo que es preciso contar con personas formadas y preparadas.

En primer lugar, la transformación digital, de naturaleza transversal, que afectará al conjunto de los sectores productivos, especialmente a algunos que son clave en la realidad económica de Euskadi (industriales en particular), que se encuentran en un proceso de transición con la aplicación de tecnologías de Inteligencia Artificial, Big Data, IoT, sensórica, ciberseguridad, robótica, blockchain, etc.

2. Diagnóstico del empleo en Euskadi

En ese contexto, la revolución digital está provocando cambios significativos en el mundo del trabajo. Algunos puestos corren el riesgo de perderse mientras que se crean otros nuevos y otros se están transformando: las tecnologías digitales cambian lo que las personas hacen en el trabajo y cómo lo hacen. Como resultado, las habilidades que se necesitan están cambiando, lo que implica en consecuencia nuevas necesidades formativas, tanto para que las personas ocupadas se adapten a los nuevos requerimientos de unos puestos de trabajo en transformación, como también para que las personas desempleadas cuenten con las cualificaciones y destrezas necesarias para acceder a los nuevos empleos.

Al mismo tiempo, surgen nuevas formas de empleo en la medida en que las estructuras ocupacionales están cambiando. Así, la digitalización brinda incentivos para que las personas empleadoras subcontraten el trabajo y permite que las personas trabajadoras trabajen de forma remota, tanto como personas empleadas o como personas autónomas a través de plataformas digitales (freelancers). Aunque hay pocos datos fehacientes, el trabajo en plataformas digitales sigue siendo pequeño pero significativo y creciente (se estima en un 1,4% de la población activa de la UE) y es un claro ejemplo de cómo la transformación digital puede ofrecer nuevas oportunidades de trabajo al tiempo que crea nuevos desafíos.

En ese sentido, en general los trabajadores de plataformas corren un riesgo particularmente alto de tener una situación laboral poco clara, aunque sus condiciones laborales varían mucho según el tipo de trabajo. Por ejemplo, las personas trabajadoras de plataformas que brindan servicios profesionales suelen estar bien pagados, mientras que, por el contrario, las personas trabajadoras de plataformas en línea no profesionales tienen más probabilidades de tener salarios más bajos y oportunidades de aprendizaje limitadas. Todo ello puede conducir a la polarización en el empleo y los salarios, con un riesgo claro de aumentar las desigualdades.

En segundo lugar, la transición energética-climática se deriva de la preocupación por el cambio climático y los problemas medioambientales y sociales ocasionados por un modelo de productivo y de transporte basado en combustibles fósiles. Estos inconvenientes han provocado una búsqueda de alternativas que ayuden a paliar dichos efectos y avanzar hacia una economía neutra en carbono. De ahí la apuesta institucional vasca por la eficiencia energética, la economía circular, el uso eficiente de los materiales y la ecoinnovación de manera integral en sus planes y estrategias sectoriales, así como el compromiso por asumir el reto de alinear esfuerzos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

La transición hacia una economía descarbonizada también es un motor de crecimiento económico con potencial para crear nuevos “empleos verdes”, esto es, tanto trabajos directamente destinados a proteger el medio ambiente como otros que buscan minimizar los impactos de las actividades existentes o de nueva creación. No obstante, la transición a la economía verde inevitablemente provocará la pérdida de empleo en determinados sectores a medida que las industrias con un alto nivel de emisiones y con una alta utilización de recursos vayan reduciéndose. Se prevé que estas pérdidas de empleo se verán más que compensadas por nuevas oportunidades laborales, de modo que el efecto neto en la cantidad de puestos de trabajo será positivo. De acuerdo con un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), para 2030 las medidas adoptadas en relación con la producción y utilización de la energía provocarán una pérdida aproximada de 6 millones de puestos de trabajo y la creación de unos 24 millones de empleos. La adopción de prácticas sostenibles, en particular, los cambios en la combinación de fuentes de energía, el crecimiento previsto del uso de vehículos eléctricos y los aumentos de la eficiencia energética de

2. Diagnóstico del empleo en Euskadi

los edificios existentes y futuros, redundarán en un incremento neto de aproximadamente 18 millones de puestos de trabajo en el mundo.

Para que la transición sea justa, las iniciativas de promoción de la economía verde deben ir acompañadas de políticas de formación que faciliten a las personas trabajadoras las competencias necesarias, tanto para los empleos específicamente verdes como para aquéllos ya existentes que deban adaptarse a las nuevas coordenadas de sostenibilidad. Así mismo y al igual que con la transición digital, deberá preverse la recolocación de las personas ocupadas en empleos que vayan a desaparecer por efecto las transformaciones productivas, garantizando oportunidades de trabajo decente en su ámbito local. La OIT apunta la importancia del diálogo social para contribuir a que la transición ecológica de la economía sea una transición justa.

En tercer lugar, la transición socio-demográfica asociada al envejecimiento de la población supone un gran reto y al mismo tiempo una gran oportunidad. La población en edad de trabajar de Euskadi se está reduciendo, lo que plantea el reto de sostener el crecimiento económico mediante la incorporación de más personas a los puestos de trabajo que se demandan y el aumento de la productividad. Respecto a lo primero, impulsar la tasa de empleo de las mujeres será de vital importancia (a lo que se vincula el desafío de conciliar el trabajo y la vida familiar), así como la gestión de la edad en las organizaciones y ordenar de manera eficiente la transición entre empleo y jubilación. Igualmente, atraer a más personas de diferentes orígenes al empleo, abrir en mayor medida el mercado laboral a las personas con discapacidad y, en general, tener un mercado laboral más amplio e inclusivo combatiendo todas las formas de discriminación, por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual.

Al mismo tiempo, para hacer frente al envejecimiento de la sociedad, los sistemas sanitarios y de atención a la persona tendrán que adaptarse. Este proceso pone de relieve la crisis del actual modelo de cuidados, acelerada por la situación provocada por la COVID-19. Repensar este modelo desde los ámbitos social y sanitario, estableciendo sinergias entre estos sistemas, puede generar un campo importante para la creación de empleo, tanto en la atención directa como en el desarrollo de instrumentos tecnológicos que complementen la atención personal. La emergente “economía plateada” puede así brindar oportunidades para los sectores de la salud y los cuidados a largo plazo.

El cambio demográfico y las transiciones gemelas verde y digital se afectan mutuamente y están interrelacionadas. La transición a una economía digital y climáticamente neutra puede ayudar a impulsar la productividad. Las transiciones gemelas requerirán innovación y difusión tecnológica, con una economía más circular y digital creando nuevos modelos de negocio y formas de trabajar. Se requiere por tanto una visión estratégica conjunta de cara a orientar la recuperación de y construir una Euskadi más resiliente, sostenible y justa.

En general, será preciso, invertir en la cualificación de las personas con bajo nivel educativo seguirá siendo fundamental. Se necesita una mano de obra altamente cualificada, bien formada y adaptable, y evitar desajustes entre la cualificación de la población activa y las necesidades de las empresas en los perfiles vinculados a las tres transiciones. Hacer que el aprendizaje permanente sea una realidad para todos será aún más importante, de modo que la población activa puede mejorar sus cualificaciones o volver a capacitarse en nuevas áreas.

2. Diagnóstico del empleo en Euskadi

INCERTIDUMBRES ECONÓMICAS EN EL ÚLTIMO TRIMESTRE DE 2021

No obstante y como reflexión final, es preciso remarcar el contexto de incertidumbre en el que se mueven en el momento actual la economía vasca, europea y mundial a causa de la pandemia. A pesar de la recuperación experimentada a lo largo de 2021, los últimos rebrotes de la Covid, la complicada situación epidemiológica en numerosos países y el retraso indefinido en la superación total de la pandemia hacen que sea difícil predecir la evolución del empleo a corto y medio plazo. A ello vienen a unirse otros factores como la crisis de suministros, el alza de precios de la energía, la inflación inducida, etc. que, aunque en principio parecen coyunturales, introducen nuevas dudas en las perspectivas de recuperación económica y del empleo, configurando un escenario de gran complejidad e importantes retos para el Plan Estratégico de Empleo 2021-2024.

2. Diagnóstico del empleo en Euskadi

2.7. MATRIZ DAFO DEL EMPLEO EN EUSKADI

DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Baja tasa de actividad y envejecimiento de la población activa. • Elevada temporalidad y dualidad entre el empleo fijo y empleo temporal. • Elevada parcialidad no deseada, afectando especialmente a las mujeres. • Aumento de los “empleos pobres”. • Cronificación del desempleo de larga duración, creciente con la edad y decreciente con el nivel educativo. • Baja tasa de protección por desempleo. • Alta tasa de desempleo juvenil estructural y escenario laboral poco atractivo para las personas jóvenes (empleos de poca calidad, bajos salarios, etc.). • Desigualdad de género en el ámbito laboral a todos los niveles (tasa de ocupación, diferencias salariales, parcialidad, dificultades de conciliación...) • Importantes bolsas de desempleo que se corresponden en gran medida con personas con baja cualificación. • Desajustes entre la cualificación de la población activa y las necesidades de las empresas, en particular en los perfiles vinculados a las “tres transiciones”. • Baja tasa de actividad emprendedora. • Necesidades de mejora en Lanbide, tanto en el modelo de atención y servicio hacia las personas como hacia las empresas. • Multiplicidad de agentes de empleo con una alineación y coordinación insuficientes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Incertidumbre económica a nivel global derivada de la pandemia, con posibles impactos negativos en el empleo. • Riesgo de pérdida de empleo debido al rápido avance de la digitalización. • Disminución de la población activa. • Incertidumbre sobre el relevo generacional en el mercado de trabajo. • Competencia global por el talento cualificado. • Riesgo de no dar respuesta adecuada a las necesidades de nuevas cualificaciones. • Riesgo de integración insuficiente de las personas migrantes en el mercado laboral.
D	A
F	O
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Solidez del tejido empresarial vasco y en especial del sector industrial. • Población con un alto nivel global de cualificación. • Alta calidad del sistema de formación profesional. • Política de promoción económica potente y sostenida en el tiempo. • Peso diferencial de la economía social. • Agentes vinculados al empleo con amplia experiencia y capacidades. 	<ul style="list-style-type: none"> • Escenario previsto de importante creación de empleo en los próximos años. • Aprovechar el potencial de creación de empleo de la “economía verde”, el ámbito sociosanitario y la economía de los cuidados y de la economía digital, así como de los sectores de la RIS3 Euskadi. • Aprovechar el importante relevo generacional para abordar un cambio cultural en nuestras organizaciones. • Aprovechar plenamente el potencial de aportación laboral de todas las personas. • Desarrollar una estrategia de retención, desarrollo y atracción inteligente de talento.



3.

**COHERENCIA CON OTRAS
ESTRATEGIAS Y PLANES**

3. Coherencia con otras Estrategias y Planes

3.1. ESTRATEGIAS GENERALES

El Plan Estratégico de Empleo 2021-2024 se enmarca en un conjunto de estrategias y políticas de empleo y de reactivación económica, tanto a nivel vasco como estatal y europeo, que es preciso tener en cuenta de cara a asegurar su coherencia con las mismas. Entre ellas cabe destacar las siguientes:

- **Estrategia Vasca de Empleo 2030**
- **Estrategia Española de Activación para el Empleo**
- **Directrices Europeas de Empleo, el Pilar Europeo de los Derechos Sociales, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la Agenda 2030**
- **Next Generation EU y el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de la Economía**

3.1.1. ESTRATEGIA VASCA DE EMPLEO 2030

El Plan Estratégico de Empleo 2021-2024 constituye el primer eslabón de la Estrategia Vasca de Empleo 2030⁴, aprobada en abril de 2021 y que abre una nueva etapa en las políticas de empleo orientadas a la calidad, la inclusión y la igualdad. Además, aborda el reconocimiento del derecho subjetivo a la formación y la activación, con la vocación de que el empleo sirva para el progreso y la cohesión social de Euskadi.



La Estrategia se alinea con los ejes del programa de Gobierno, el programa Berpiztu, la propia Estrategia que está diseñando el Gobierno de España, el proyecto Next Generation EU y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, específicamente el referido al trabajo decente y crecimiento económico, que emplaza a las Administraciones a diseñar servicios públicos de empleo activadores, a promover el diálogo social y la negociación colectiva, a abogar por relaciones laborales colaborativas, y a apostar por fórmulas económicas innovadoras, sostenibles e inclusivas que garanticen empleos de calidad.

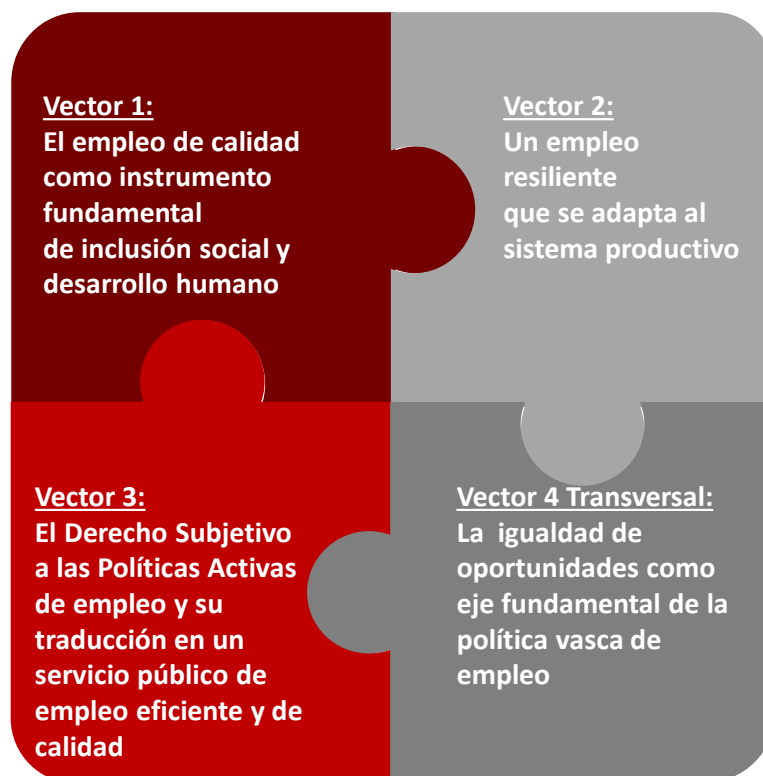
La Estrategia pretende configurar un mercado de trabajo que contribuya al desarrollo social y económico, sostenible e igualitario de Euskadi y que se caracteriza por ofrecer oportunidades de empleo de calidad en equidad, por la inclusión social y el desarrollo humano.

⁴ https://www.lanbide.euskadi.eus/contenidos/informacion/informacion_corporativa/es_def/adjuntos/Estrategia_EVE_2030.pdf

3. Coherencia con otras Estrategias y Planes

VISIÓN Y OBJETIVOS DE LA ESTRATEGIA VASCA DE EMPLEO 2030	
VISIÓN	OBJETIVOS
<p>Un mercado de trabajo que contribuye al desarrollo social y económico, sostenible e igualitario de Euskadi y que se caracteriza por ofrecer oportunidades de empleo de calidad en equidad, por la inclusión social y el desarrollo humano, otorgando a las Políticas Activas de Empleo el carácter de derecho subjetivo y traduciendo este derecho en la configuración de un Sistema Vasco de Empleo que da respuestas adecuadas y rápidas a las ofertas- demandas de empleo y a las necesidades de las personas y las empresas</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Profundizar en el empleo de calidad como instrumento fundamental de inclusión social y de desarrollo humano. 2. Contribuir al desarrollo social y económico de Euskadi a través de un empleo resiliente conformado por personas alta y permanentemente capacitadas para adaptarse a los cambios que se produzcan en nuestro sistema productivo y por empresas que ofrecen escenarios atractivos de oportunidad a nivel profesional y vital. Fomentando que se produzca la activación laboral suficiente y que se establezcan las medidas de gestión del talento necesarias para dar respuesta a las oportunidades de desarrollo de nuestro sector productivo. 3. Establecer el Derecho a las Políticas Activas de Empleo como derecho subjetivo y conseguir que este derecho se traduzca en un servicio público de empleo eficiente y de calidad que sea capaz de ofrecer respuestas adecuadas y rápidas para minimizar la pérdida de empleo y para acelerar su recuperación ante crisis o transformaciones sistémicas o sectoriales. 4. Garantizar una igualdad efectiva de oportunidades en relación al empleo.

VECTORES DE LA ESTRATEGIA VASCA DE EMPLEO 2030



3. Coherencia con otras Estrategias y Planes

La Estrategia identifica además una serie de **proyectos tractores** cuyo desarrollo se considera prioritario y que conviene recordar por su importancia para el Plan Estratégico de Empleo:

Proyecto Tractor 1: Ley del Sistema Vasco de Empleo: Esta Ley deberá regular y ordenar las estructuras e instrumentos que permitan planificar y desarrollar las políticas activas desde el principio del derecho subjetivo a las políticas de empleo. Entre otros ámbitos, esta Ley deberá:

- Definir los agentes que conforman el Sistema y su modelo de relación
- Definir los servicios y las personas y agentes beneficiarios del Sistema de Empleo
- Establecer los órganos de participación y del Sistema Vasco de Empleo y definir sus instrumentos de planificación.

Proyecto Tractor 2: Reforma de la Ley 4/2011 de la Renta de Garantía de Ingresos y para la Inclusión Social: La Renta de Garantía de Ingresos y para la Inclusión Social representa uno de los grandes hitos en materia de derechos sociales producido en Euskadi. Se trata de proceder a su actualización, reforzando su vinculación con la activación laboral y las políticas activas de empleo y también con otros sistemas (Políticas sociales, sanitario, sociosanitario, educativo,...) que garanticen un apoyo integral y más coordinado a las personas beneficiarias de este instrumento.

Proyecto Tractor 3: Lanbide Hobetzen: La mejora de Lanbide como instrumento público nuclear del Sistema Vasco de Empleo se concibe necesariamente como un proyecto tractor para esta nueva etapa de la política vasca de empleo. Un proyecto que se conforma sobre la base de diferentes subproyectos entre los que destacan los siguientes:

- Transformación jurídica y organizativa de Lanbide para conformarlo como un servicio público que pueda ofrecer respuestas más flexibles y ágiles.
- Oficina Virtual (e-Lanbide). Una apuesta radical por la digitalización interna (a nivel de gestión) y externa (en el modelo de atención y de prestación de servicios) de Lanbide.
- Lanbide Sarea, apostando por la conformación y dinamización de una red de entidades colaboradoras que permitan aprovechar las capacidades de los diferentes agentes que conforman el Sistema Vasco de Empleo y ofrecer los mejores servicios de valor desde los principios de la eficacia y eficiencia.
- Lanbide Irekia, profundizando en una gobernanza más abierta que incorpora la transparencia, la rendición de cuentas y la apertura de datos como elementos fundamentales de la cultura organizativa de Lanbide.
- Desarrollo de la Cartera de Servicios a Empresas, considerando también a las empresas como un “cliente” fundamental de Lanbide.
- Desarrollo de la Cartera de Servicios dirigidos a las Personas Ocupadas, profundizando en la orientación y el acompañamiento al aprendizaje permanente para las personas ocupadas para favorecer su desarrollo personal y profesional a partir de la capacitación, e incidiendo en los mecanismos que permitan el reconocimiento de las competencias no formales.

3. Coherencia con otras Estrategias y Planes

Proyecto Tractor 4: Transformación del Marco Vasco de Formación para el Empleo para conseguir que se adapte a las necesidades específicas de las empresas y las trabajadoras y los trabajadores vascos y que opere bajo los principios de calidad, anticipación e innovación. Todo ello alineado con la participación de los agentes sociales en su labor prospectiva, a través del fortalecimiento de la Comisión asesora para la Prospección y Detección de Necesidades Formativas.

Proyecto Tractor 5: Plan de Empleo y Formación en relación a las 3 grandes transiciones: Desarrollo de un plan transversal de empleo y formación centrado en ofrecer una respuesta a las 3 transiciones (tecnológica-digital, energética-climática y social y sanitaria) para la adaptación de las personas a estos nuevos requerimientos y oportunidades.

Proyecto Tractor 6: Programa de Resiliencia: Empleo en sectores tradicionales: Desarrollo de un programa de recualificación, formación permanente y empleo en sectores clave para responder a su recuperación y adaptación a las nuevas claves económicas. Apoyo a la activación, orientación, formación y empleo de las personas que trabajan en estos sectores, para garantizar la adecuación de sus perfiles profesionales a las necesidades y los cambios que se están produciendo en el nuevo contexto socioeconómico.

Proyecto Tractor 7: Plan de choque COVID-19: Desarrollo de un plan de choque dirigido a apoyar la recuperación del empleo perdido como consecuencia de la crisis de la Covid-19, incidiendo especialmente en aquellos colectivos (personas jóvenes y personas de más edad) y aquellas comarcas que han sufrido en mayor medida.

Proyecto Tractor 8: Sistema de Evaluación de las políticas activas de empleo en Euskadi: La importantísima inversión que la sociedad vasca hace cada año en políticas activas de empleo exige garantizar que estas tengan realmente el impacto deseado, por lo que el diseño e implementación de un sistema de evaluación de las políticas activas de empleo en Euskadi se concibe como un proyecto estratégico. Este sistema deberá garantizar una evaluación avanzada que tenga en cuenta los siguientes elementos:

- Una evaluación 360º, que incluya la evaluación de los propios usuarios (personas y empresas) y de todos los agentes intervinientes, con un papel especial para los agentes representados en la Mesa de Diálogo Social de Euskadi.
- Una evaluación que ponga un énfasis especial en criterios como la eficacia, la eficiencia y el impacto de los diferentes servicios y programas.
- Una evaluación orientada a la acción.
- Una evaluación transparente.

3. Coherencia con otras Estrategias y Planes

3.1.2. **ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE EMPLEO**

La Estrategia Española de Apoyo Activo para el Empleo 2021-2024 se ha elaborado a través de un proceso participativo con comunidades autónomas e interlocutores sociales y cuenta con un enfoque centrado en las personas y en el tejido productivo, a través de itinerarios personalizados, así como de servicios especializados dirigidos a las empresas, para lograr el acompañamiento.

Tal y como establece la Ley de Empleo, la Estrategia es uno de los tres instrumentos de coordinación del Sistema Nacional de Empleo, y refleja las políticas activas de empleo y de intermediación que se desarrollan en el conjunto del Estado. La Estrategia incluye tanto los servicios y programas que realizan los servicios públicos de empleo con fondos estatales, como los que las comunidades autónomas realizan con recursos económicos propios.

La Estrategia 2021- 2024 se estructura en torno a cinco ejes diferenciados y complementarios:

1. Enfoque centrado en las personas y en las empresas.
2. Coherencia con la transformación productiva.
3. Orientación hacia resultados.
4. Mejora de las capacidades de los SPE.
5. Gobernanza y cohesión del SNE.

Las políticas activas no crean empleo solo por sí mismas, pero sí tienen como objetivo una empleabilidad sostenible, por lo que serán coherentes con el proceso de transformación productiva. Todas las nuevas políticas activas de empleo se orientan a resultados, de manera que se articula un verdadero sistema de evaluación de las mismas y de su impacto.

En septiembre de 2021 se aprobó a nivel estatal el Real Decreto⁵ que regula los programas comunes de activación para el empleo y que constituye el marco sobre el que se desarrollan las Políticas Activas de Empleo en todo el territorio del Estado, a través del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y de las comunidades autónomas, según su ámbito de competencias.

El Real Decreto responde a la necesidad de simplificar la gestión y actualizar los programas existentes para que se adapten a las necesidades cambiantes del mercado laboral y se adecúen a las particularidades de cada territorio. De esta manera, permite aumentar la eficacia de las Políticas Activas de Empleo e impulsar su adaptación al perfil de cada persona demandante.

Los programas comunes existentes incorporan un nuevo enfoque y se contemplan otros nuevos, en un proceso de renovación, integración y actualización de programas dentro del marco presupuestario existente. En total, se regulan 17 programas, de los cuales 7 son programas nuevos diseñados con las aportaciones de los distintos servicios públicos de empleo que, por su cercanía, cuentan con una experiencia de gestión muy avanzada y con el conocimiento de la realidad y las necesidades de cada territorio.

⁵ https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-9038.

3. Coherencia con otras Estrategias y Planes

Los nuevos programas refuerzan la apuesta por el mantenimiento y la creación del empleo de calidad con una orientación individualizada, y además ponen especial atención a los colectivos vulnerables y el impulso a la igualdad, también en materia de acceso a las oportunidades de empleo. Estos programas, además, suponen un compromiso con la Economía Social como instrumento fundamental de desarrollo social e inclusivo y con la dimensión local de las políticas de empleo.

- Programa para evitar la discriminación por razón de edad: En este programa se contemplan acciones que faciliten la reactivación e inserción laboral de personas demandantes de empleo y servicios que sean mayores de 45 años, preferentemente desempleadas de larga duración. De esta manera, su participación será prioritaria en diversos programas de políticas activas de empleo, y tendrán acceso preferente a las subvenciones públicas que incentiven su contratación y el emprendimiento de una actividad por cuenta propia.
- Programas públicos de empleo-formación: Se trata de iniciativas públicas mixtas de empleo-formación que permitirán compatibilizar el aprendizaje formal y la práctica profesional en el puesto de trabajo. Su duración será de hasta 12 meses, que podrá ser superior si se atienden a personas especialmente vulnerables o incluyen un servicio de orientación.
- Programa de inclusión laboral de personas en riesgo o situación de exclusión social: Mediante itinerarios personalizados de inserción, en colaboración con empresas de inserción y sus entidades promotoras, entidades sin ánimo de lucro y empresas contratantes.
- Programa de apoyo a la movilidad geográfica: Mediante este programa se subvencionarán los gastos de desplazamiento y se incentivará la contratación para el retorno del talento. También permitirá el traslado de las personas víctimas de violencia de género y, con carácter general, a quienes decidan trabajar o emprender en zonas rurales despobladas o en riesgo de despoblación.
- Programa para la igualdad entre hombres y mujeres: Para promover medidas que fomenten la igualdad y el acceso y mantenimiento del empleo, las condiciones laborales y la conciliación y corresponsabilidad en la vida personal, familiar y laboral. Permitirá implantar planes de igualdad en empresas, incrementar la participación de mujeres en programas de orientación o mejora de empleabilidad, ayudar a la conciliación e incentivar la contratación indefinida, entre otras cuestiones.
- Programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género: Se podrán incrementar en hasta un 10% las subvenciones previstas en otros programas comunes en los que pueden participar. También recibirán orientación e información especializada en materia laboral, y se proporcionará formación específica al personal que realice dichas funciones.
- Programas de Orientación, Emprendimiento e Innovación para el Empleo: Su objetivo será el desarrollo por parte de los servicios públicos de empleo de funciones en los ámbitos de la orientación, la prospección e intermediación laboral y el emprendimiento.

3. Coherencia con otras Estrategias y Planes

3.1.3. **DIRECTRICES EUROPEAS DE EMPLEO, PILAR EUROPEO DE LOS DERECHOS SOCIALES, LOS ODS Y AGENDA 2030**

Las Directrices Europeas de Empleo se adoptaron por primera vez como paquete integrado en 2010, constituyendo la base de la estrategia Europa 2020, y se revisan cada año. En 2020, las Directrices se alinearon para integrar elementos relacionados con las consecuencias de la crisis de la Covid-19, la doble transición verde y digital, y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU.

En junio de 2021⁶ se han revalidado estas «orientaciones para las políticas de empleo» al considerar que siguen siendo válidas:

- Orientación n.º 5: Impulsar la demanda de mano de obra
- Orientación n.º 6: Aumentar la oferta de trabajo y mejorar el acceso al empleo, las capacidades y las competencias
- Orientación n.º 7: Mejorar el funcionamiento de los mercados laborales y la eficacia del diálogo social
- Orientación n.º 8: Promover la igualdad de oportunidades para todos, fomentar la integración social y combatir la pobreza

Por su parte, el Pilar Europeo de los Derechos Sociales (EPSR) establece veinte principios y derechos que se estructuran en torno a tres categorías: igualdad de oportunidades y acceso al mercado de trabajo, condiciones laborales justas, y protección e inclusión social. El capítulo 5 sobre condiciones laborales incluye derechos en lo relativo a empleo seguro y adaptable, salarios, protección en caso de despido, diálogo social y participación, etc. Asimismo, el Principio 2 del EPSR hace referencia a la igualdad de género en el mercado laboral, incluyendo la equiparación de los términos y condiciones de empleo y el desarrollo profesional.

El Plan de Acción aprobado en 2021⁷ subraya la necesidad de hacer que las condiciones laborales se adapten al futuro en varios ámbitos específicos:

- Salarios mínimos adecuados para garantizar unas condiciones de vida adecuadas y evitar las desigualdades sociales y la pobreza.
- Protección a las personas que trabajan on-line, especialmente a aquellas que trabajan a través de plataformas digitales.
- Normas de seguridad y salud laboral adaptadas al nuevo mundo del trabajo.
- Reducción de la brecha de género en el empleo al menos a la mitad (en comparación con 2019).

⁶Propuesta de Decisión del Consejo relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros, Bruselas, 26.2.2020 COM(2020) 70 final, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020PC0070&from=EN>

⁷https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-action-plan_es

3. Coherencia con otras Estrategias y Planes

Las Directrices Europeas enlazan con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas aprobados en septiembre de 2015, y que conforman la llamada Agenda 2030, incluyendo objetivos como erradicar la pobreza extrema y el hambre, combatir la desigualdad y el cambio climático, asegurar la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres y garantizar el acceso universal a servicios de salud y educación de calidad, entre otros.



Los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) - creación de empleo, protección social, derechos en el trabajo y diálogo social - se convirtieron en elementos integrales de la nueva Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible⁸. Así, el Objetivo 8 - Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todas las personas- se centra en fomentar que todas las personas tengan la oportunidad de realizar una actividad productiva que aporte un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, y que ofrezca mejores perspectivas de desarrollo personal y favorezca la integración social; así como en garantizar que todas las mujeres y los hombres tengan las mismas oportunidades en el lugar de trabajo. Los gobiernos deben trabajar para construir economías dinámicas, sostenibles, innovadoras y centradas en las personas, promoviendo en particular el empleo de los jóvenes y el empoderamiento económico de las mujeres.

3.1.4. NEXT GENERATION EU Y EL PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA DE LA ECONOMÍA

NextGenerationEU⁹ es un instrumento temporal de recuperación de la Comisión Europea dotado con 750.000 millones de €, que contribuirá a reparar los daños económicos y sociales inmediatos causados por la pandemia de coronavirus, y a apoyar las reformas e inversiones emprendidas por los países de la UE.



El Mecanismo Europeo de Recuperación y Resiliencia es el elemento central de NextGenerationEU, con 723.800 millones de € en préstamos y subvenciones disponibles. Además de mitigar el impacto económico y social de la pandemia, el objetivo es hacer que las economías y sociedades europeas sean más sostenibles y resilientes y estén mejor preparadas para los retos y las oportunidades de las transiciones ecológica y digital. Los Estados Miembros están trabajando en sus planes de recuperación y resiliencia para acceder a los fondos en el marco del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia.

En el caso español, se ha elaborado ya el correspondiente **Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de la Economía**¹⁰ que guiará la ejecución de los fondos destinados a España a lo largo de los próximos años. El Plan se estructura en torno a cuatro líneas directrices (Transición ecológica, Transformación digital, Igualdad de género y Cohesión social y territorial) y diez políticas tractoras que van a incidir directamente en aquellos sectores productivos con mayor capacidad de transformación del tejido económico y social.



⁸ <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

⁹ https://ec.europa.eu/info/strategy/recovery-plan-europe_es#nextgenerationeu

¹⁰ <https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Paginas/2020/espana-puede.aspx>

3. Coherencia con otras Estrategias y Planes

La política nº 8 se refiere a la “Nueva economía de los cuidados y políticas de empleo” que se desarrolla en dos componentes (sobre un total de 30 para todo el Plan), uno de los cuales alude a las “**Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo**”. Este componente impulsará la reforma del mercado laboral para adecuarlo a las necesidades actuales, de manera que permita corregir debilidades estructurales.

Esta reforma será abordada en el marco del diálogo social, con el objetivo de reducir el desempleo estructural y el paro juvenil, corregir la dualidad, mejorar el capital humano, modernizar la negociación colectiva y aumentar la eficiencia de las políticas públicas de empleo. Además, se dará un impulso a las políticas activas de empleo, orientándolas a la capacitación de las trabajadoras y los trabajadores en las áreas que demandan las transformaciones que requiere nuestra economía. La inversión total estimada para este componente es de 1.965 millones de €, de los cuales corresponderán a Euskadi aproximadamente 70 millones. Las líneas de acción contempladas en este componente se detallan en la tabla siguiente.

Plan de Recuperación y Resiliencia - Componente 23 Nuevas Políticas Públicas para un Mercado de Trabajo Dinámico, Resiliente e Inclusivo.
--

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">• C23.I1. Empleo Joven• C23.I2. Empleo Mujer y transversalidad de género en las políticas públicas de apoyo a la activación para el empleo• C23.I3. Adquisición de nuevas competencias para la transformación digital, verde y productiva• C23.I4. Nuevos proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad• C23.I5. Gobernanza e impulso a las políticas de apoyo a la activación para el empleo |
|---|

3. Coherencia con otras Estrategias y Planes

3.2. PLANES Y PROGRAMAS DEL GOBIERNO VASCO

Entre los planes y programas del Gobierno Vasco con relación e impacto en el empleo cabe destacar los siguientes:

- **Programa de Gobierno 2020-2024 - XII Legislatura: “Euskadi en marcha”**
- **Programa Berpiztu para Reactivación económica y Empleo de Euskadi 2020-2024**
- **Otros programas departamentales**

3.2.1. PROGRAMA DE GOBIERNO 2020-2024 - XII LEGISLATURA: “EUSKADI EN MARCHA”

Uno de los grandes principios de Programa de Gobierno 2020-2024 se orienta a **Reactivar la economía y el empleo**. El Programa constata que la pandemia ha afectado de forma negativa a la economía y empleo de Euskadi, por lo que es necesario que se recuperen para volver a la situación anterior y al mismo tiempo adaptarlos a nuevos retos y necesidades.



El programa se desarrolla en torno a cuatro Ejes:

- Eje 1. Prosperidad: El empleo y la reactivación económica.
- Eje 2. Personas: La salud, la educación, los servicios públicos, la igualdad, las políticas sociales y culturales, la convivencia y los derechos humanos
- Eje 3. Planeta: Transición energética y climática justa.
- Eje 4. Autogobierno: Más y mejor autogobierno.

El Eje 1 establece el Empleo como una de sus prioridades y adquiere doce compromisos al respecto, que tienen su reflejo en el presente Plan Estratégico de Empleo (que de hecho es uno de ellos).

PROGRAMA DE GOBIERNO 2020-2024 COMPROMISOS DEL EJE 1. PROSPERIDAD UNA PRIORIDAD: EL EMPLEO

1. Programa Marco Interdepartamental para la Reactivación Económica y el Empleo
2. Plan de Empleo
3. Sistema público de empleo con Lanbide como eje principal
4. Mejora de la calidad del empleo
5. Apoyo al micro-emprendimiento, personas autónomas y micro-pymes
6. Refuerzo de la economía social
7. Fomento del acceso al empleo de personas desempleadas con mayores dificultades
8. Diálogo social y modelo de empresa vasca inclusivo y participativo
9. Contra el fraude laboral y refuerzo de la Inspección de Trabajo
10. Prevención y salud laboral
11. Sistema de RGI contra la exclusión social
12. V Plan Vasco de Inclusión 2022-2026

3. Coherencia con otras Estrategias y Planes

3.2.2. PROGRAMA BERPIZTU PARA LA REACTIVACIÓN ECONÓMICA Y EL EMPLEO DE EUSKADI 2020-2024

El Programa Berpiztu para la Reactivación económica y el Empleo de Euskadi 2020-2024¹¹ se concibe y constituye como la respuesta de las instituciones vascas (Gobierno Vasco y DD.FF.) para superar la crisis económica y de empleo generada por la pandemia sanitaria de la Covid-19 con el objetivo de **relanzar la economía y recuperar el empleo perdido** (incentivando 130.000 empleos) y situar la tasa de paro por debajo del 10% en un horizonte temporal fijado en el año 2024.



Berpiztu da una respuesta propia a la crisis actual que como base de partida contempla recursos presupuestarios propios, sin considerar posibles fondos adicionales europeos. Se contempla destinar 13.250 millones de €, entre recursos presupuestarios y avales públicos. Este Programa de inversiones públicas comprende como más significativas aquellas que afectan a Infraestructuras para la actividad económica; a la investigación, a la innovación y a la transformación digital; y a la transición energética y medioambiental, así como a la transformación sanitaria y social.

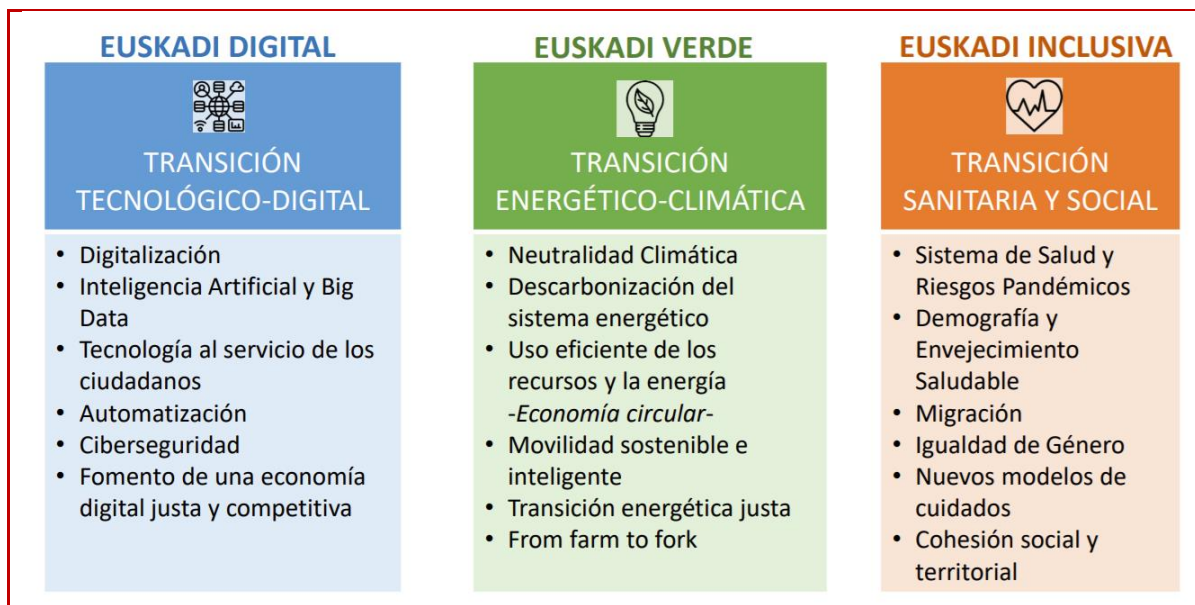
El programa se estructura en dos ejes verticales: un primer eje de reactivación económica y un segundo eje de dinamización de empleo. Además, se incorpora un tercer eje transversal: La calidad del empleo y la igualdad de género.

EJE I. REACTIVACIÓN ECONÓMICA	EJE II. CREACIÓN DE EMPLEO	ÁREA TRANSVERSAL. MEJORA DE LA CALIDAD DEL EMPLEO E IGUALDAD DE GÉNERO
<ol style="list-style-type: none"> 1. Inversión en infraestructuras públicas económicas y sociales. 2. Investigación, Innovación y Transformación Digital. 3. Transición Energética y Medioambiental. 4. Industria y Pymes, Servicios Avanzados, Industrias Creativas e Internacionalización. 5. Industria Alimentaria. 6. Comercio e Industria del Turismo y la Cultura. 	<ol style="list-style-type: none"> 7. Emprendimiento. Nuevas empresas. 8. Formación para el empleo. 9. Inserción laboral. Planes locales y comarcales de Empleo. 10. Programas Renove. Rehabilitación de la construcción. 11. Ofertas de Empleo Público. 12. Plan de choque empleo juvenil. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres • Disminución de la precariedad (contratos temporales y a tiempo parcial) • Aumento de la prevención y seguridad laboral • Refuerzo de la inspección de trabajo • Fomento de la corresponsabilidad y la conciliación laboral y familiar • Evolución hacia modelos de empresa más inclusiva y participativa • Impulso del diálogo social y el marco autónomo de relaciones laborales

Berpiztu es un programa abierto y flexible y una apuesta a cuatro años para transformar Euskadi, dando respuesta a las 3 transiciones globales, en línea con la propia estrategia de la Unión Europea.

¹¹ [Berpiztu_es.pdf \(euskadi.eus\)](https://www.euskadi.eus/berpiztu)

3. Coherencia con otras Estrategias y Planes



3.2.3. OTROS PLANES Y PROGRAMAS DEPARTAMENTALES

Numerosos planes departamentales del Gobierno Vasco tienen también repercusión e implicaciones en el empleo. Entre ellos cabe destacar los siguientes.

DEPARTAMENTO	PLANES Y PROGRAMAS
TRABAJO Y EMPLEO	<ul style="list-style-type: none"> • Ley del Sistema Vasco de Empleo (en elaboración) • Ley del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión (en elaboración) • Programa REACTÍVATE • Plan Estratégico de Economía Social 2021-2024 (en elaboración) • Estrategia vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2026 (en elaboración)
DESARROLLO ECONÓMICO, SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de Desarrollo Industrial e Internacionalización 2021-2024 • Plan Interinstitucional de emprendimiento de Euskadi PIE 2024 • Programa GAUZATU INDUSTRIA 2021 • Programa INDARTU 2021 • Programa BILAKATU 2021 • Programa BATERATU 2021 • Programa BIDERATU BERRIA 2021 • Estrategia de Transformación Digital Euskadi 2025 • Programa BIKAINTEK, Incorporación de Doctores y Doctorandos a las Empresas • Programa LEADER • Programa EREIN • Plan de transición energética y cambio climático 2024 • Plan de economía circular y bioeconomía 2024 • Plan de residuos 2030

3. Coherencia con otras Estrategias y Planes

LEHENDAKARITZA	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategia Vasca 2030 para el Reto Demográfico
IGUALDAD, JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Programa de fomento del emprendimiento • Programa tránsito del mundo educativo al laboral • Estrategia Euskarri
EDUCACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • 6º Plan Vasco de Formación Profesional • Plan STEAM • II Plan de Coeducación
TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategia Vasca de Turismo Sostenible 2030 • Estrategia de Comercio 2030
SEGURIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • Plan General de Seguridad Pública de Euskadi 2020-2025

3.3. PLANES Y PROGRAMAS DE LAS DIPUTACIONES FORALES Y AYUNTAMIENTOS DE LAS CAPITALES EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO

En Euskadi se están aunando esfuerzos públicos entre los diferentes niveles administrativos para lograr un mercado de trabajo que contribuya al desarrollo social y económico de forma sostenible e igualitaria. Las Diputaciones Forales y numerosos Ayuntamientos ya impulsan actuaciones encaminadas a lograr los objetivos establecidos por la Estrategia Vasca de Empleo 2030.

Así, la **Diputación Foral de Álava** trata de promover el empleo de calidad como instrumento fundamental de inclusión social y de desarrollo humano a través del fomento de la contratación a tiempo completo y de la contratación indefinida, mediante la discriminación positiva en sus ayudas. Asimismo, establece como obligatoriedad el mantenimiento de las plantillas medias de las empresas para acceder a los programas de ayudas del ente foral.

En el ámbito de actuación del empleo resiliente, la Diputación Foral de Álava ofrece formación para el empleo, tanto continua como ocupacional, basada en diagnósticos previos de necesidades y formación de trabajadores y trabajadoras en aquellas ocupaciones que demandan perfiles profesionales formados y certificados (asistencia a personas dependientes, residencias y domicilios). También dispone de Programa Lanzaderas y ofrece orientación profesional personalizada y universal en dos direcciones, la educativa y la profesional. Realiza igualmente planes de formación e informes periódicos de las necesidades de personal por parte de las empresas alavesas, en colaboración con SEA.

Por su parte, la **Diputación Foral de Bizkaia** está desarrollando actuaciones concretas relacionadas con el vector 1 de la EVE, relativo al empleo de calidad, como instrumento fundamental de inclusión social y desarrollo humano. Desde el ente foral, se apuesta por sectores que se caracterizan por una mayor calidad en el empleo, incentivando el acompañamiento de las personas desempleadas hacia esos sectores (Lanberri, Empleo Joven, Gazte on y 3R empresa). También cabe destacar la existencia del programa 3R Gaztea orientado a jóvenes con alta cualificación. Asimismo, se ofrecen incentivos a la contratación vinculados a procesos de acompañamiento, primando los sectores con más empleo de calidad, y con cláusulas de calidad en cuanto a tiempo de contratos y salarios mínimos (Programa Kontrata y Kontrata 30). Se busca igualmente incentivar la conversión de contratos temporales a contratos indefinidos a través del Programa Manten.

3. Coherencia con otras Estrategias y Planes

Del mismo modo, la Diputación Foral de Bizkaia está trabajando en el ámbito del empleo resiliente y la conexión con las necesidades detectadas en el sistema productivo y en las empresas. En este ámbito cabe mencionar los programas del Decreto de Ocupabilidad, el programa Gazte on, el programa Laborlan y el programa de Iniciativas Emprendedoras, que cuenta con ayudas a la generación de nuevos negocios y de transmisión empresarial en sectores productivos demandantes de personal. En cuanto al Derecho Subjetivo a las Políticas Activas de Empleo y su traducción en un servicio público de empleo eficiente y de calidad, el ente foral dispone de un conjunto de programas de acompañamiento al tránsito hacia el empleo, desarrollando así el derecho al acompañamiento activo que establece el Pilar Europeo de Derechos Sociales.

Por otro lado, la **Diputación Foral de Gipuzkoa** cuenta con varios proyectos estratégicos que contribuyen al logro de los objetivos planteados por la Estrategia Vasca de Empleo. En este sentido, cabe mencionar Elkar-Ekin Lanean, la Estrategia para la inserción de los colectivos en situación y/o riesgo de exclusión de Gipuzkoa a través del empleo de calidad, o la Estrategia Adinberri, de envejecimiento saludable y nuevos modelos de cuidados. Por su parte, conviene señalar que desde la Diputación Foral de Gipuzkoa se ha diseñado un proyecto singular para la puesta en marcha de nuevos certificados de profesionalidad, con modelos ACP - Atención Centrada en la Persona-.

En conjunto, las tres Diputaciones Forales apuestan por la igualdad de oportunidades con la incorporación de la perspectiva de género, favoreciendo la participación de las mujeres en los programas de acompañamiento, así como fomentando la capacitación de las mujeres en sectores masculinizados y la capacitación de los hombres en sectores feminizados. Se apoya también el empleo joven, favoreciendo la incorporación de talento joven en las empresas, y la inserción laboral de personas mayores de 45 años, personas desempleadas de larga duración y personas con diversidad funcional, tratando de incorporar dicho talento al sistema productivo, y favoreciendo con ello el desarrollo económico.

Por su parte, las **entidades locales** también cuentan con sus propias acciones en materia de empleo, como son por ejemplo el fomento de actividades formativas o el apoyo a la contratación y la inserción laboral, en muchos casos poniendo el foco en colectivos prioritarios. En este sentido, varios entes locales han participado en Proyectos Singulares de inserción socio-laboral promovidos por Lanbide, y dirigidos a personas trabajadoras ocupadas y desempleadas con dificultades de acceso al empleo o mantenimiento del mismo.

Atendiendo a las acciones concretas desarrolladas en las capitales vascas, cabe señalar, por ejemplo, que el **Ayuntamiento de Bilbao** ha puesto en marcha recientemente el Plan de Empleo Juvenil, por el que se realizan contrataciones directamente por el Ayuntamiento u otras entidades municipales entre personas jóvenes, o el Plan de Empleo Ordinario, de la mano de Bilbao Ekintza. Además, con el objetivo de promover la cohesión social y una economía local más equitativa, inclusiva y sostenible, se ha desarrollado una política y una práctica de Compra Pública Responsable (CPR).

3. Coherencia con otras Estrategias y Planes

Por su parte, el **Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián**, a través de la Sociedad de Fomento, apoya al colectivo de personas jóvenes mediante las becas de movilidad internacional Global Training, o mediante el Programa Talento Innovador, que incentiva el desarrollo de proyectos locales innovadores contratando a jóvenes, y promueve también la inserción laboral de personas paradas de más de 45 años, mediante diversos servicios específicos. Asimismo, cuenta con programas de apoyo y ayudas al emprendizaje y la creación de empresas, entre otros.

Por su parte, el **Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz** enmarca su actividad en el Plan de Empleo Comarcal y el Plan de Empleo para la Contratación de Personas Jóvenes (POEJ). La capital alavesa ofrece diversos paquetes de ayudas, entre los que se pueden mencionar Proyecto SAREGUNE, de integración digital de la población del casco Antiguo de la Ciudad, el Proyecto Hazía 23, dirigido a personas jóvenes menores de 23 años desempleadas o el Proyecto de aula virtual de formación mixta presencial y on line y programas de autoformación. Vitoria también cuenta con ayudas a la contratación de personas desempleadas empadronadas en el municipio y becas para emprender. Otros ejemplos a destacar del Ayuntamiento de la capital alavesa son la formación en el ámbito de la edificación y rehabilitación, las jornadas y la formación en el ámbito tecnológico.

Institución	Actuaciones destacadas
Diputación Foral de Álava	<ul style="list-style-type: none"> • Programa Lanzaderas • Programa de Inserción en colaboración con Cáritas • Informes de necesidades de mano de obra en empresas alavesas, con SEA • Formación para el empleo (continua y ocupacional) • Formación en Asistente Geriátrico Domiciliario
Diputación Foral de Bizkaia	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de Empleo de Bizkaia • Lanberri • Empleo joven • Gazte on • 3R empresa • 3R Gaztea • Programa Kontrata; Programa Kontrata 30 • Programa Manten • Programa Laborlan • Programa de iniciativas emprendedoras
Diputación Foral de Gipuzkoa	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategia Elkar-Ekin Lanean: empleabilidad y la activación inclusiva • Partaidetza, Bozi empresa, Bozi hzkuntza • Txekin, Txekintek, Mujer emprendedora, Barnetekin, Inkubategiak, Homologación autoempleo • Gipuzkoa Talent • Proyectos estratégicos (Adinberri, etc.)
Ayuntamiento Bilbao	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de Empleo Comarcal • Proyectos singulares • Planes de Empleo para la contratación de personas jóvenes • Formación en el ámbito digital. Análisis de oferta y demanda en el ámbito de la digitalización • Compra pública responsable

3. Coherencia con otras Estrategias y Planes

<p>Ayuntamiento Donostia-San Sebastián</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio Empleo: Plan comarcal de empleo, Plan Operativo de empleo Juvenil, Servicio Orientación e itinerarios; Programa Reaktivare y Programa Reaktivare+45; Ayudas a la contratación; Becas Movilidad Internacional; Plan de Acogida para el Talento - Talent House • Estrategia emprendimiento: Servicios de orientación y formación para emprendedores (general); Incubadora; Programa Impulso Emprendedor Explorer; EKIN+; Ayudas económicas
<p>Ayuntamiento Vitoria-Gasteiz</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Proyecto SAREGUNE, de integración digital de la población del casco Antiguo de la Ciudad • Formación en el ámbito de la edificación y rehabilitación • Proyecto de aula virtual de formación mixta presencial Formación en tecnologías de la información y RRSS • Proyecto Hazia 23 • Plan de Empleo Comarcal • Plan de Empleo para la contratación de personas jóvenes (POEJ) • Ayudas a la contratación de personas y de apoyo a emprendedores • Becas para emprender



4.

PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

4. Principios de Actuación

Los principios orientadores de este Plan son los principios definidos en la Estrategia Vasca de Empleo 2030.

- 1. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES** y atención y servicios específicos y especializados para los colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo, con un compromiso especial con la igualdad en el acceso al empleo y en el desarrollo profesional y retributivo entre mujeres y hombres
- 2. ANTICIPACIÓN, INNOVACIÓN, VELOCIDAD DE RESPUESTA Y RESILIENCIA** para ofrecer respuestas ágiles en un entorno y un mercado de trabajo crecientemente cambiantes
- 3. EQUILIBRIO TERRITORIAL**, de forma que las oportunidades de empleo lleguen a todas las comarcas y municipios
- 4. CONSENSO Y COLABORACIÓN**, aprovechando todas las capacidades de los diferentes agentes que conforman el Sistema Vasco de Empleo
- 5. GOBERNANZA ABIERTA Y MULTINIVEL** desde un liderazgo público y con un papel central para los agentes sociales



5.

MISIÓN Y OBJETIVOS DEL PLAN

5. Misión y objetivos del Plan

5.1. MISIÓN Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

La **MISIÓN** del Plan Estratégico de Empleo 2021-2024 es operativizar los objetivos de la EVE 2030 contribuyendo al relanzamiento socioeconómico en la pospandemia, a la implementación de las tres transiciones (digital, energética-climática y demográfica) y promover

UN EMPLEO INCLUSIVO Y DE CALIDAD PARA UN NUEVO CONTRATO SOCIAL

entendiendo que el reto principal no sólo es generar más empleo, sino que éste sea de calidad y en condiciones que permitan la inclusión sociolaboral plena de todas las personas. Se trata de lograr los equilibrios necesarios entre los agentes sociales para que este propósito sea posible en una economía competitiva y globalizada. Por su parte, el Gobierno Vasco en ejercicio de su responsabilidad habrá de desarrollar las actuaciones oportunas en materia de empleo público, en su actividad normativa y la vigilancia de ésta, en políticas subvencionales, cláusulas sociales...en relación con el conjunto del mercado laboral.

Más concretamente, el Plan se propone alcanzar los siguientes **OBJETIVOS ESTRATÉGICOS**:



1. Impulsar el **incremento del empleo en el periodo pospandemia**, tanto a través de la **recuperación** del empleo perdido en la crisis generada, como de la **consolidación** del empleo existente y la **creación** de nuevo empleo.



2. Contribuir a **asegurar un trabajo de calidad para todas las personas**, reduciendo la temporalidad, la parcialidad no deseada y, en general, todas las situaciones de empleo precario y en malas condiciones laborales.



3. **Facilitar la transformación digital, energética-climática y sociodemográfica** de la economía vasca, mediante una adecuada **formación y cualificación de la población activa** que permita aprovechar las oportunidades de empleo que se van a generar, respondiendo a las necesidades del sector productivo.



4. **Promover el acceso de las personas jóvenes al mercado laboral**, reduciendo los niveles de desempleo juvenil y posibilitando unas condiciones laborales adecuadas.



5. **Combatir el desempleo de larga duración, evitando la cronificación** en el paro de colectivos especialmente afectados como las personas mayores de 45 años, en riesgo de exclusión social, personas inmigrantes, etc., en estrecha colaboración con la política social.



6. Reforzar los **mecanismos de protección frente al desempleo y las situaciones de exclusión social**.



7. **Favorecer la presencia de la mujer en el mercado laboral**, eliminando la brecha de género tanto en términos salariales, como ocupacionales, de calidad del empleo, etc.

5. Misión y objetivos del Plan



8. Impulsar la **calificación de la población activa** acorde con las necesidades del mercado de trabajo, tanto para las personas ocupadas como para aquéllas en desempleo.



9. **Gestionar el proceso de envejecimiento de la población activa**, de modo que se favorezca la adaptación de la actividad laboral de las personas de más edad, en términos de tareas desarrolladas, salud laboral, formación continua, etc. posibilitando el proceso de relevo generacional y la incorporación de las personas jóvenes.



10. **Mejorar la profesionalización de los servicios de cuidados** a lo largo de la vida a través de programas de formación innovadora y programas de inserción laboral.



11. **Apoyar el emprendimiento, el autoempleo y la economía social**, en la medida en que la solución a numerosas situaciones de desempleo puede residir en el desarrollo de iniciativas de creación de negocios y pequeñas empresas por parte de las propias personas afectadas.



12. **Optimizar la efectividad del servicio público de empleo**, a través de Lanbide Hobetzen y la innovación permanente en las políticas activas de empleo.



13. Aprobar la **Ley del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión** con el objetivo de mejorar la cobertura y el acceso a las prestaciones económicas y mejorar el acceso de la ciudadanía vasca con dificultades a servicios sociales y de empleo de calidad.



14. Mejorar la **coordinación entre las políticas activas de empleo y los mecanismos de protección** frente a situaciones de desempleo, pobreza y/o exclusión social.



15. Aprobar la **Ley del Sistema Vasco de Empleo** como marco que garantizará el derecho subjetivo a las políticas activas de empleo, así como una óptima gobernanza, alineación y coordinación de todos los agentes implicados en la política de empleo.



16. Impulsar la **cultura de coordinación y colaboración interdepartamental**, y a futuro la **coordinación interinstitucional**, para contribuir al empleo estable y de calidad.

5. Misión y objetivos del Plan

5.2. OBJETIVOS OPERATIVOS

Desde un punto de vista operacional y en línea con los objetivos estratégicos planteados, pueden destacarse los siguientes objetivos operativos del Plan Estratégico de Empleo 2021-2024. Estos objetivos operativos se articulan en torno a ocho Ámbitos de Actuación, más un noveno de carácter transversal que hacer referencia a la “Igualdad en el mercado laboral” en términos de género, edad, etc.

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS OPERATIVOS
1. RECUPERACIÓN, MANTENIMIENTO Y CREACIÓN DE EMPLEO	1. Incentivar la recuperación, creación y/o mantenimiento del empleo.
	2. Apoyo recuperación, creación y/o consolidación de empresas.
	3. Contribuir a reducir la tasa de desempleo mejorado la tasa pre-pandemia.
2. CALIDAD DEL EMPLEO	4. Contribuir a reducir la tasa de temporalidad de la población ocupada.
	5. Contribuir a reducir la tasa de temporalidad en el empleo público.
	6. Contribuir a reducir la tasa de parcialidad no deseada de la población ocupada.
	7. Contribuir a reducir la tasa de incidencia de accidentes laborales mortales y de enfermedades profesionales en hombres y mujeres.
3. EMPLEO Y FORMACIÓN EN LAS 3 TRANSICIONES: DIGITAL, ENERGÉTICA-CLIMÁTICA Y DEMOGRÁFICA	8. Contribuir a Incrementar el % de personas trabajadoras con cobertura de negociación colectiva
	9. Mejorar las capacidades profesionales de las personas desempleadas y empleadas vinculadas o reorientadas a las tres transiciones.
	10. Promover la habilitación profesional de personas ocupadas en el sector de cuidados.
	11. Incentivar la contratación de personas jóvenes a través de contratos de relevo en el sector privado.
4. EMPLEO Y FORMACIÓN RESILIENTE E INCLUSIVO	12. Desarrollar proyectos pilotos de reemplazo y gestión de la edad en empresas vascas.
	13. Desarrollar programas de empleo-formación para colectivos vulnerables, en exclusión o riesgo de exclusión.
	14. Desarrollar programas de formación y empleo para personas de baja cualificación en sectores tradicionales-esenciales o emergentes.
	15. Implementar la nueva Ley del SVGII.
	16. Mejorar la empleabilidad de las personas desempleadas, a través de los programas de orientación-activación, formación - capacitación y las actuaciones de acompañamiento a la inserción laboral.

5. Misión y objetivos del Plan

	17. Mejorar la recualificación o la adaptación de las competencias profesionales de las personas empleadas a la evolución del entorno laboral en evolución.
5. MODELO VASCO DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO	18. Mejorar los sistemas de información y prospectiva para alinear la demanda de empleo o recualificación de las empresas con las competencias de personas desempleadas o empleadas.
	19. Profundización en el diseño de planes de formación-empleo adaptados a las necesidades de empresas y las personas.
6. LANBIDE HOBETZEN	20. Implantación del nuevo modelo de intervención, atención y servicios en la red de oficinas de Lanbide.
	21. Incrementar la cartera de servicios a empresas (visitas prospectivas, atención personalizada, agilización en la provisión de candidaturas de empleo)
7. EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO	22. Desarrollar proyectos pilotos de evaluación de programas y líneas de actuación para establecer un modelo escalable de evaluación alineado con directrices españolas y europeas.
8. LEY DEL SISTEMA VASCO DE EMPLEO	23. Desarrollar un proceso de concertación entre las instituciones y agentes sectoriales para acordar un modelo de gobernanza colaborativa que supere la yuxtaposición de planes de empleo pre-sistémica y dé paso a un sistema ordenado, cooperativo y colaborativo.
	24. Desarrollar y aprobar la Ley del Sistema Vasco de Empleo.
9. IGUALDAD EN EL MERCADO LABORAL	25. Contribuir a reducir a la mitad la brecha salarial de las mujeres respecto a los hombres.
	26. Contribuir a reducir la tasa de temporalidad de la población ocupada femenina.
	27. Contribuir a reducir la tasa de parcialidad no deseada de la población ocupada femenina.
	28. Contribuir a reducir la tasa de empleo juvenil convergiendo con la UE-27.
	29. Contribuir a reducir la tasa de paro de larga duración convergiendo con la UE-27.



6.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS

6. Líneas Estratégicas

Con el fin de alcanzar los objetivos estratégicos planteados en el capítulo anterior, el Plan Estratégico de Empleo 2021-2024 se articula en torno a las siguientes **LÍNEAS ESTRATÉGICAS** articuladas en torno a los Ámbitos de Actuación presentados anteriormente. Como ya se ha indicado, se han identificado 8 Ámbitos de Actuación, más un noveno de carácter transversal que hace referencia a la “igualdad en el mercado laboral”.

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN	LÍNEAS ESTRATÉGICAS
1. RECUPERACIÓN, MANTENIMIENTO Y CREACIÓN DE EMPLEO	1.1. FOMENTO DEL EMPRENDIMIENTO Y CONSOLIDACIÓN DE EMPRESAS
	1.2. FOMENTO DEL EMPLEO A NIVEL LOCAL
	1.3. CREACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO
	1.4. APOYO A LA ECONOMÍA SOCIAL
	1.5. PROGRAMAS SECTORIALES
2. CALIDAD DEL EMPLEO	2.1. DIÁLOGO SOCIAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA
	2.2. INSPECCIÓN COMO HERRAMIENTA DE PROTECCIÓN Y GARANTÍA
	2.3. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL
	2.4. CONDICIONES DE TRABAJO Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO
3. EMPLEO Y FORMACIÓN EN LAS 3 TRANSICIONES: DIGITAL, ENERGÉTICA-CLIMÁTICA Y DEMOGRÁFICA	3.1. EMPLEO Y FORMACIÓN DE PERSONAS EMPLEADAS Y DESEMPLEADAS PARA LA TRANSICIÓN DIGITAL
	3.2. EMPLEO Y FORMACIÓN DE PERSONAS EMPLEADAS Y DESEMPLEADAS PARA LA TRANSICIÓN ENERGÉTICA-CLIMÁTICA
	3.3. EMPLEO Y FORMACIÓN DE PERSONAS EMPLEADAS Y DESEMPLEADAS PARA LA TRANSICIÓN SOCIAL Y DEMOGRÁFICA
4. EMPLEO Y FORMACIÓN RESILIENTE E INCLUSIVO	4.1. PROGRAMAS DE EMPLEO-FORMACIÓN PARA PERSONAS DESEMPLEADAS Y COLECTIVOS VULNERABLES
	4.2. PROGRAMAS DE RECUALIFICACIÓN Y ADAPTACIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES DE LAS PERSONAS EMPLEADAS
	4.3. IMPLEMENTACIÓN DE LA NUEVA LEY DEL SVGII
5. MODELO VASCO DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO	5.1. MEJORA DE LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y PROSPECTIVA
	5.2. PROFUNDIZACIÓN EN EL DISEÑO DE PLANES DE FORMACIÓN-EMPLEO
6. LANBIDE HOBETZEN	6.1. IMPLANTACIÓN DEL NUEVO MODELO DE INTERVENCIÓN, ATENCIÓN Y SERVICIOS
	6.2. INCREMENTAR LA CARTERA DE SERVICIOS A EMPRESAS

6. Líneas Estratégicas

7. EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO	7.1. DISEÑO, DESARROLLO Y DIFUSIÓN DE PROYECTOS DE EVALUACIÓN
8. LEY DEL SISTEMA VASCO DE EMPLEO	8.1. DESARROLLO Y APROBACIÓN DE LA LEY DEL SISTEMA VASCO DE EMPLEO
9. IGUALDAD EN EL MERCADO LABORAL	9.1. IGUALDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO
	9.2. EMPLEO JOVEN
	9.3. EMPLEO MAYORES DE 45 AÑOS
	9.4. EMPLEO INCLUSIVO
	9.5. IGUALDAD LINGÜÍSTICA

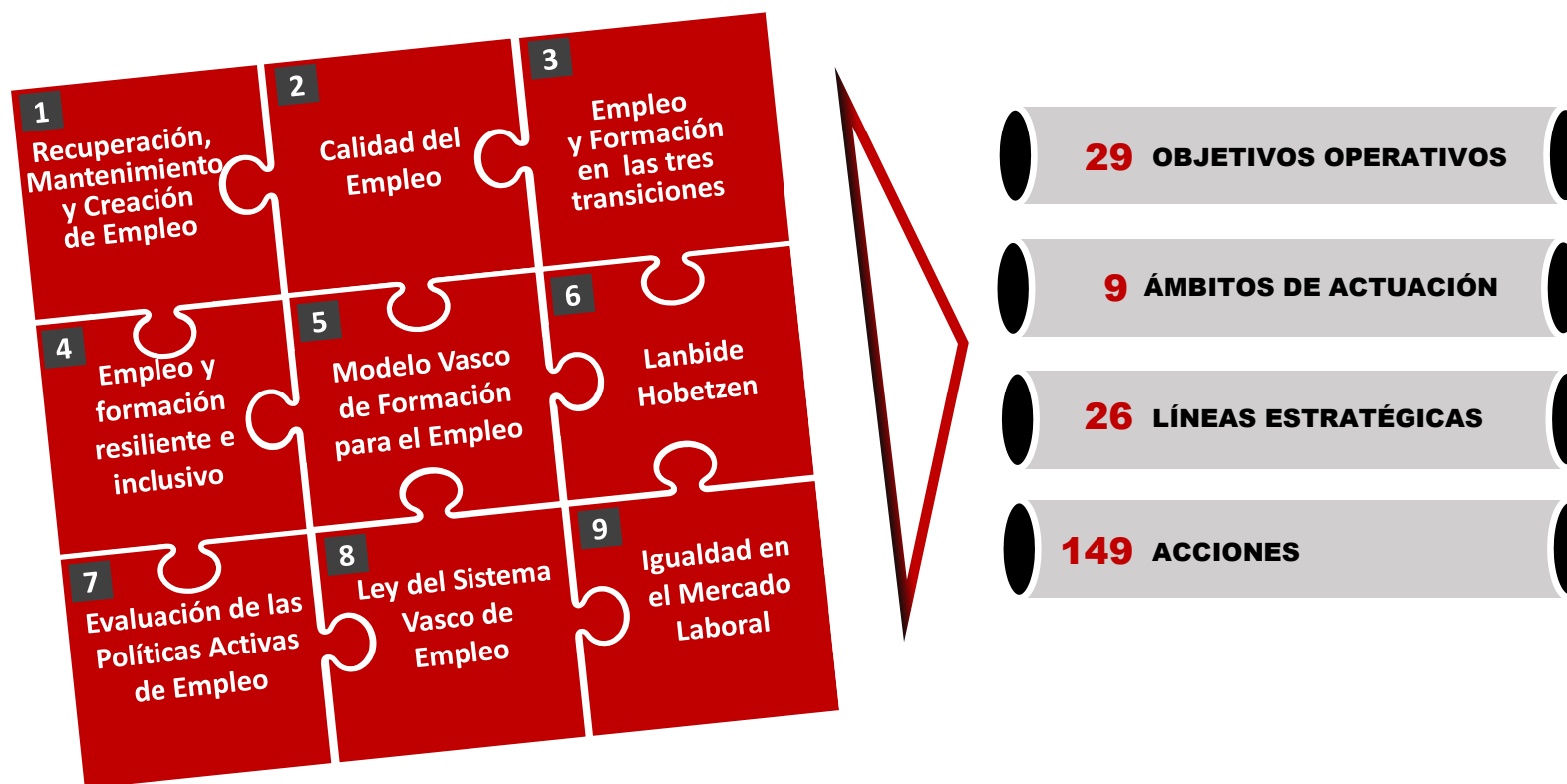


7.

**ACCIONES A DESARROLLAR POR
LÍNEAS ESTRATÉGICAS**

7. Acciones a desarrollar por líneas estratégicas

Este capítulo recoge de manera detallada las acciones incluidas en el Plan Estratégico de Empleo 2021-2024 para desarrollar las líneas estratégicas definidas para cada uno de los ámbitos de actuación. Como ya se ha indicado anteriormente, el Ámbito 9-Igualdad en el Mercado Laboral tiene un carácter transversal por lo que sus correspondientes acciones están distribuidas en los demás ámbitos. No obstante, estas acciones se repiten también en la correspondiente sección para facilitar su visión consolidada.



7. Acciones a desarrollar por líneas estratégicas

LAS GRANDES CIFRAS Y OBJETIVOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE EMPLEO 2021 -2024

OBJETIVOS CUANTITATIVOS

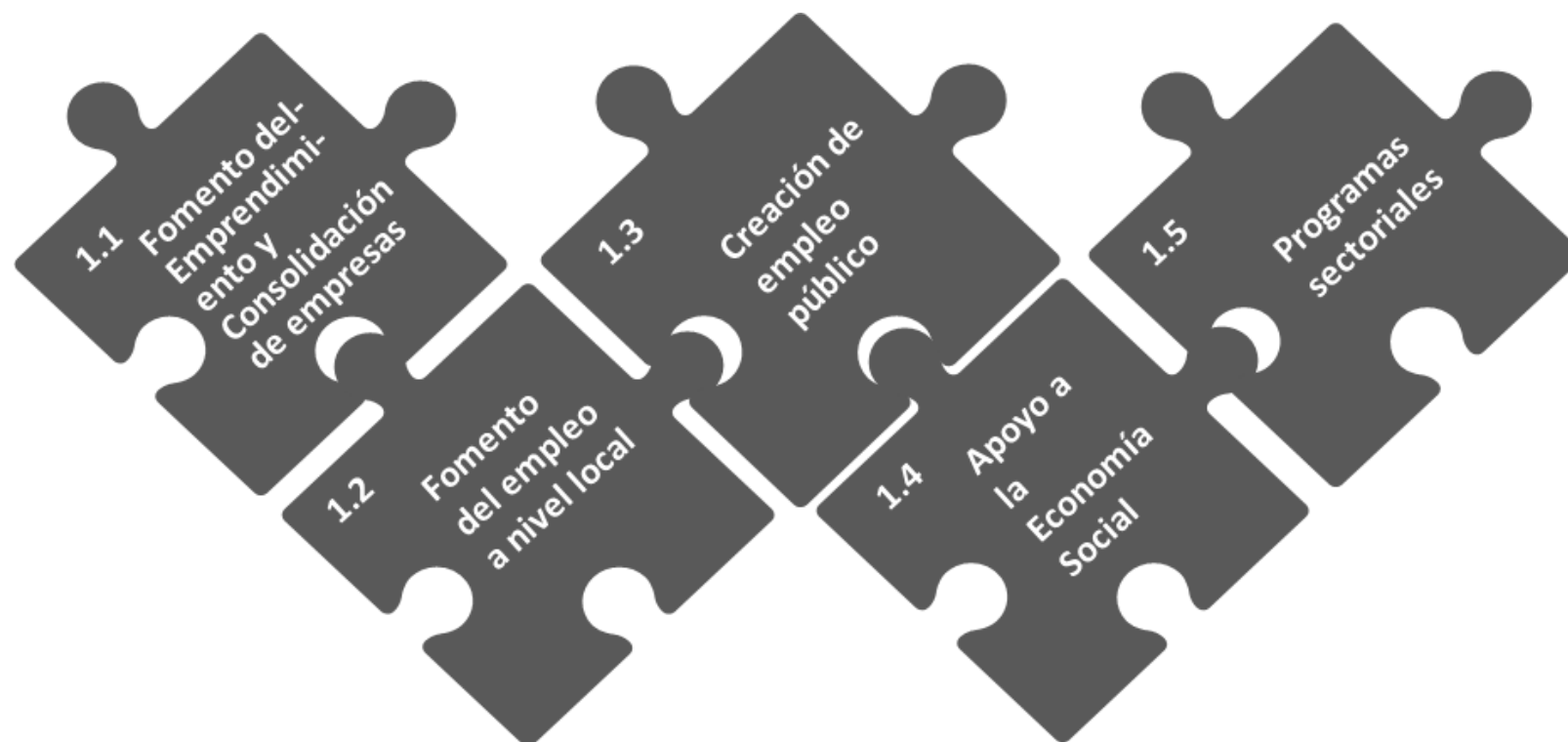


OBJETIVOS CUALITATIVOS

- ✓ contribuir a reducir la temporalidad en el empleo
- ✓ contribuir a reducir la parcialidad no deseada
- ✓ contribuir a reducir los accidentes laborales
- ✓ fomento de la igualdad de género en el mercado laboral
- ✓ fomento del empleo juvenil
- ✓ contribuir a reducir el paro de larga duración
- ✓ apoyo al empleo y la formación de personas empleadas y desempleadas para las 3 transiciones
- ✓ apoyo a colectivos vulnerables
- ✓ Red de centros de orientación, emprendimiento, acompañamiento e innovación en el empleo
- ✓ Nuevo modelo de intervención, atención y servicios en Lanbide
- ✓ Desarrollo de itinerarios personalizados de inserción
- ✓ Cartera de servicios de Lanbide a las empresas
- ✓ **Elaboración de la Ley Vasca de Empleo**

7. Acciones a desarrollar por líneas estratégicas

7.1. **ÁMBITO DE ACTUACIÓN 1: RECUPERACIÓN, MANTENIMIENTO Y CREACIÓN DE EMPLEO**



7. Acciones a desarrollar por líneas estratégicas

7.1.1. Línea estratégica 1.1.: Fomento del emprendimiento y consolidación de empresas

Esta línea estratégica comprende acciones para el fomento del emprendimiento como base de generación de nuevas actividades y empleo sostenible, tanto a través de microempresas y pequeñas empresas (y su posterior funcionamiento y consolidación), como de proyectos empresariales innovadores de base tecnológica, start-ups, capital riesgo, intraemprendimiento, etc. Se persigue también la consolidación de empresas ya existentes, apoyando empresas en dificultades, reestructuración y relanzamiento, mejora de la competitividad, etc., así como la implementación de sistemas para evitar la destrucción de empleo en tiempos de crisis. Igualmente se plantean acciones para promover la cultura emprendedora y el emprendimiento en el ámbito educativo (FP y Universidades). Se contemplan también subvenciones para el abono de cuotas de seguridad social a las personas beneficiarias de prestaciones por desempleo en su modalidad de pago único. Otras acciones se dirigen al fomento del emprendimiento por parte de colectivos específicos (mujeres, jóvenes,...) o en zonas desfavorecidas y nuevos proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad en materia de emprendimiento y microempresas.

ACCIONES		Responsable	Indicadores
A.1.1.1	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	Lanbide	Nº de empresas creadas Nº de empleos creados
A.1.1.2	Facilitar la consolidación de 2.400 nuevas microempresas y pequeñas empresas apoyando la promoción, funcionamiento y gestión de empresas de reciente creación	Lanbide	Nº de nuevas empresas consolidadas Nº de empleos mantenidos en las empresas consolidadas
A.1.1.3	Apoyar los sistemas para evitar la destrucción de empleo en tiempos de crisis (complementos de ERTES y complementos contratos relevo, etc)	Lanbide	Importe económico invertido en complementos de ERTES (€) Importe económico invertido en complementos contratos relevo (€)
A.1.1.4	Subvenciones para el abono de cuotas de seguridad social a las personas beneficiarias de prestaciones por desempleo en su modalidad de pago único	Lanbide	Importe económico de las subvenciones para el abono de cuotas (€)
A.1.1.5	Nuevos proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad en materia de emprendimiento y microempresas (creación de 3.367 empleos entre 2022 y 2023)	Lanbide	Nº de iniciativas emprendedoras y de mantenimiento del empleo apoyadas
A.1.1.6	Desarrollar convenios e iniciativas de colaboración con las universidades para sensibilizar sobre inserción laboral, emprendimiento y apoyar las iniciativas emprendedoras surgidas en el ámbito universitario (grados, postgrados y doctorados). (5.800 en el periodo del Plan, 1.450 personas universitarias al año)	Lanbide y Departamento de Educación-universidades	Nº de personas universitarias sensibilizadas Nº de empresas creadas a partir de la colaboración con las universidades Nº de empleos creados por los nuevos emprendimientos a partir de la colaboración con las universidades

7. Acciones a desarrollar por líneas estratégicas

ACCIONES		Responsable	Indicadores
A.1.1.7	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 los propios instrumentos de la Administración vasca (Lanbide, SPRI,...) como de instrumentos conveniados con otras instituciones y agentes especializados	Lanbide y Administración Vasca	Nº de empresas nuevas puestas en marcha por parte de personas jóvenes
A.1.1.8	Promover el emprendimiento de las mujeres y la incorporación de talento femenino en los órganos de dirección de las empresas y organizaciones	Dirección de Empleo e Inclusión	Nº de entidades beneficiarias Nº mujeres emprendedoras
A.1.1.9	Desarrollar proyectos piloto dirigidos a jóvenes y proyectos de emprendimiento y microempresas (166 proyectos de formación-empleo y 200 proyectos de emprendimiento y microempresas)	Dirección de Empleo e Inclusión Social	Nº de proyectos de formación-empleo Nº de proyectos de emprendimiento y microempresas
A.1.1.10	Impulsar tanto la cultura emprendedora como el emprendimiento en el alumnado de la Formación Profesional Vasca (Programa Ikasenpresa y Programa Urrats bat): <ul style="list-style-type: none"> Nº de proyectos: 2.850 en el periodo 2022-2024 (950 proyectos anuales) Nº de empresas participantes: 240 empresas en el periodo 2022-2024 (80 empresas anuales) 	Viceconsejería de Formación profesional	Nº de proyectos Nº de empresas participantes
A.1.1.11	Apoyar la innovación y la mejora de la competitividad en 870 empresas (Programas Innobideak + Basque Digital Innovation Hub)	Dirección de Tecnología e Innovación	Nº de empresas apoyadas
A.1.1.12	Apoyar la creación y puesta en marcha de 300 nuevos proyectos empresariales innovadores de base tecnológica. Programa Ekintzaile	Dirección de Transformación Digital y Emprendimiento	Nº de nuevas empresas innovadoras creadas Nº de empleos creados por las nuevas empresas
A.1.1.13	Fomentar el desarrollo de 200 iniciativas de intraemprendimiento	Dirección de Transformación Digital y Emprendimiento	Nº de empresas participantes en programas de intraemprendimiento Nº de empresas creadas Nº de empleos creados
A.1.1.14	Facilitar el acceso al mercado de nuevas iniciativas emprendedoras de 140 start-ups en proyectos en colaboración con empresas tractoras	Dirección de Transformación Digital y Emprendimiento	Nº de start-ups participantes Nº de empresas tractoras participantes Nº de proyectos de colaboración apoyados
A.1.1.15	Favorecer la consolidación de 25 iniciativas emprendedoras a través del capital-riesgo/capital-semilla y préstamos participativos	Dirección de Transformación Digital y Emprendimiento	Nº de empresas apoyadas

7. Acciones a desarrollar por líneas estratégicas

ACCIONES		Responsable	Indicadores
A.1.1.16	Facilitar servicios de atención, asesoramiento y apoyo a la gestión de empresas en dificultades	Industria y transición energética	Nº de empresas en dificultades apoyadas Nº de empleos mantenidos a través de las empresas apoyadas
A.1.1.17	Apoyar financieramente la reestructuración y el relanzamiento de empresas en crisis	Industria y transición energética	Nº de empresas en crisis apoyadas Nº de empleos mantenidos en las empresas apoyadas Importe de los préstamos concedidos (€)
A.1.1.18	Facilitar la consolidación financiera y el desarrollo de proyectos de crecimiento de 180 empresas, contribuyendo al mantenimiento de sus puestos de trabajo	Industria y transición energética	Nº de empresas apoyadas Nº de empleos mantenidos en las empresas apoyadas Importe de los préstamos concedidos (€)
A.1.1.19	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	Industria y transición energética	Nº de empresas apoyadas Nº de empleos creados en las empresas apoyadas Nº de empleos mantenidos en las empresas apoyadas

7. Acciones a desarrollar por líneas estratégicas

7.1.2. Línea estratégica 1.2.: Fomento de empleo a nivel local

Esta línea estratégica comprende acciones destinadas a favorecer a los proyectos que apuesten por la actividad económica y el empleo arraigado en su entorno, con empresas que generan redes locales de colaboración y que son reconocidas por su contribución al desarrollo sostenible por parte de la sociedad. Se promueven así los planes locales y comarcales de empleo y otros proyectos territoriales destinados a colectivos vulnerables. Se estudiará la posible creación de nuevas estructuras de gobernanza colaborativa de la política de empleo a nivel local/territorial.

ACCIONES		Responsable	Indicadores
A.1.2.1	Promover la inserción laboral de 8.800 personas desempleadas a través los Planes Locales y Comarcales de Empleo (2.200 al año)	Lanbide	Nº de personas contratadas a través de los Planes Locales y Comarcales de Empleo
A.1.2.2	Estudiar la creación de nuevas estructuras de gobernanza colaborativa de la política de empleo a nivel local/territorial	Lanbide	Realización del estudio (SÍ/NO)
A.1.2.3	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	Lanbide	Nº de personas jóvenes contratadas % de personas jóvenes contratadas respecto al total de personas contratadas a través de los Planes Locales de Empleo
A.1.2.4	Inversión en empleo y mujer: Apoyo a 503 mujeres en los ámbitos rural y urbano entre 2022 y 2023	Lanbide	Nº de mujeres apoyadas (periodo 2022 y 2023)
A.1.2.5	Contratación de personas jóvenes	Lanbide	Nº de personas jóvenes contratadas

7. Acciones a desarrollar por líneas estratégicas

7.1.3. Línea estratégica 1.3.: Creación de empleo público

Esta línea estratégica comprende fundamentalmente la previsión de inserción laboral de 8.655 personas en la Administración General de la CAE a través de la convocatoria de las oportunas Ofertas Públicas de Empleo (OPE). En ese contexto, se dará continuidad a los procesos de estabilización y consolidación de plantillas de las Administraciones públicas vascas, contempladas en el Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

ACCIONES		Responsable	Indicadores
A.1.3.1	Apoyar la inserción laboral de 8.655 personas en la Administración General de la CAE a través de la convocatoria de Ofertas Públicas de Empleo (OPE)	Función pública	Nº de plazas convocadas en las OPE

EMPLEO PÚBLICO (PLAZAS EN LAS OPES)	PLAN ESTRATÉGICO DE EMPLEO 2021-2024				
	Previsión de empleo público				TOTAL
	2021	2022	2023	2024	
DEPARTAMENTOS/ORGANISMOS PÚBLICOS					
Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi	800	100	100	150	1.150
Seguridad	300	290	310	300	1.200
Educación	600	600	700	700	2.600
Justicia	100	50	100	50	300
Salud (Osakidetza)	800	800	800	900	3.300
Otros (Sect. Pub.)	25	25	25	30	105
TOTAL	2.625	1.865	2.035	2.130	8.655

7. Acciones a desarrollar por líneas estratégicas

7.1.4. Línea estratégica 1.4.: Apoyo a la economía Social

Esta línea estratégica contiene acciones orientadas a promover la Economía Social, en el marco del Plan Estratégico de Economía Social 2021-2024, incluyendo tanto el apoyo a la creación de nuevas empresas de ES, como procesos de transformación hacia la ES de empresas ya existentes. Se pretende también incrementar la base de personas socias de trabajo indefinidas e indefinidos en estas empresas, así como facilitar su acceso a la financiación ajena, especialmente en las empresas de menor dimensión y las vinculadas con el ámbito de la inserción. Finalmente, se incluyen acciones para integrar y poner en valor los modelos de Economía Social.

ACCIONES		Responsable	Indicadores
A.1.4.1	Apoyar la creación de 600 nuevas empresas de economía social	Dirección de Economía Social	Nº de empresas de economía social creadas Nº empleos creados en las empresas apoyadas
A.1.4.2	Incrementar la base de personas socias de trabajo indefinidas en las empresas de economía social, especialmente en los colectivos de personas jóvenes, mujeres, personas con discapacidad y/o dificultades de inserción, a través del apoyo a la incorporación de 800 nuevos socios y socias	Dirección de Economía Social	Nº de contratos sociales indefinidos totales Nº de contratos sociales indefinidos de personas jóvenes Nº de contratos sociales indefinidos de mujeres Nº de contratos sociales indefinidos de personas con discapacidad y/o dificultades de inserción
A.1.4.3	Apoyar procesos de transformación en 20 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	Dirección de Economía Social	Nº de empresas apoyadas Nº de empleos en las empresas apoyadas
A.1.4.4	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 120 empresas	Dirección de Economía Social	Nº de avales concedidos Importe de los avales concedidos (€) Nº de empresas apoyadas por los avales concedidos
A.1.4.5	Integrar y poner en valor los modelos de emprender en economía social por Lanbide y otros agentes locales y comarcales y centros educativos	Lanbide y Dirección de Economía Social	Acción realizada (SI/NO)
A.1.4.6	Crear contenidos de formación para aprender con formas jurídicas de economía social (cooperativas y sociedades laborales), tanto para el propio personal de Lanbide, como para el personal de Lanbide prescriptor de estas formas jurídicas	Lanbide y Dirección de Economía Social	Acción realizada (SI/NO)

7. Acciones a desarrollar por líneas estratégicas

7.1.5. Línea estratégica 1.5.: Programas sectoriales

Esta línea estratégica recoge acciones encaminadas a fortalecer y generar y aprovechar oportunidades de empleo en otros sectores de la economía vasca con potencial de crecimiento: el sector comercial, el turístico, el transporte, el agroalimentario, la construcción y la rehabilitación y regeneración urbana, etc.

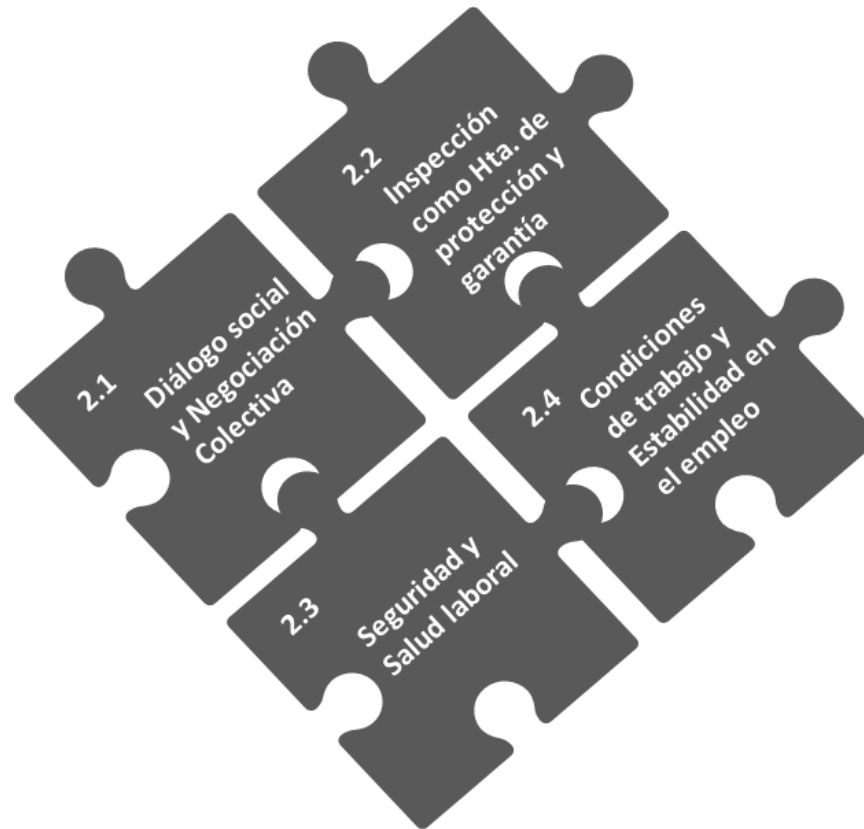
ACCIONES		Responsable	Indicadores
A.1.5.1	Creación de empleo derivado de la implementación y mejora de infraestructuras del transporte (inversión equivalente a 13.250 empleos)	Transportes	% de presupuesto ejecutado (equivalente a 1 puesto de trabajo por cada 57.011,40 euros invertidos en infraestructuras del transporte)
A.1.5.2	Apoyar la modernización de las infraestructuras y equipamientos de 4.500 establecimientos comerciales, contribuyendo al mantenimiento del empleo en el sector	Turismo, Comercio y Consumo	Nº de establecimientos comerciales modernizados Nº de empleos mantenidos en los establecimientos comerciales modernizados
A.1.5.3	Facilitar la implantación de la modalidad de comercio electrónico en 3.200 pequeños comercios	Turismo, Comercio y Consumo	Nº de establecimientos comerciales que implantan la modalidad de comercio electrónico Nº de empleos mantenidos en los establecimientos que implantan el comercio electrónico
A.1.5.4	Apoyar la transmisión empresarial de 60 establecimientos comerciales como medida de relevo generacional y emprendimiento en el sector	Turismo, Comercio y Consumo	Nº de establecimientos comerciales transmitidos Nº de empleos creados/mantenidos en los establecimientos transmitidos
A.1.5.5	Apoyar la modernización y mejora de 700 empresas turísticas, contribuyendo al mantenimiento del empleo en el sector	Turismo, Comercio y Consumo	Nº de empresas turísticas modernizadas Nº de empleos mantenidos en las empresas turísticas modernizadas
A.1.5.6	Apoyar la transmisión empresarial de empresas turísticas como medida de relevo generacional y emprendimiento en el sector	Turismo, Comercio y Consumo	Nº de empresas turísticas transferidas Nº de empleos creados/mantenidos en las empresas transferidas
A.1.5.7	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	Dirección de Desarrollo Rural y Litoral y Políticas Europeas	Nº de nuevas empresas creadas Nº de empleos creados por las nuevas empresas Nº de empresas existentes apoyadas Nº de empleos creados por las actividades de diversificación de empresas existentes Nº de personas contratadas a través de incentivos a la contratación en el medio rural y litoral

7. Acciones a desarrollar por líneas estratégicas

ACCIONES		Responsable	Indicadores
A.1.5.8	Estimular la creación y/o consolidación de 28.000 empleos en el subsector de la rehabilitación a través del fomento de las obras de rehabilitación en viviendas y edificios a 2023 en el periodo del Plan Director de Vivienda	Planificación y Procesos Operativos de vivienda	Importe destinado a la rehabilitación protegida de vivienda (incluyendo la financiación pública y la privada, €) Nº de 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 considerada. La suma del empleo generado a lo largo de los 4 años del Plan)
A.1.5.9	Favorecer la creación de 6.000 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 a 2023 en el periodo del Plan Director de Vivienda	Planificación y Procesos Operativos de vivienda	Número de establecimientos empresariales (Incremento, Fuente: EUSTAT, Directorio de Actividades Económicas)
A.1.5.10	Conseguir que el valor económico de las obras en rehabilitación alcance el 55% del total de las obras del subsector de edificación residencial en el periodo del Plan Director de Vivienda, 2021-2023	Planificación y Procesos Operativos de vivienda	Peso porcentual de la facturación de las obras de rehabilitación en el total de las obras del subsector de edificación residencial (estimado a partir de Estadística de Edificación y Vivienda que elabora el Departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda)
A.1.5.11	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	Educación	Importe destinado a la rehabilitación de centros educativos (€) Nº de 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. Considerada la suma del empleo generado a lo largo de los 4 años del Plan)

7. Acciones a desarrollar por líneas estratégicas

7.2. **ÁMBITO DE ACTUACIÓN 2: CALIDAD DEL EMPLEO**



7. Acciones a desarrollar por líneas estratégicas

7.2.1. Línea estratégica 2.1.: Diálogo social y Negociación colectiva

Esta línea estratégica incluye acciones relativas al fortalecimiento del diálogo social y la negociación colectiva como elementos básicos de una política de empleo consensuada que tome consideración la visión de los distintos agentes sociales. En este sentido, se considera importante fortalecer el papel de los agentes sociales en los procesos de transformación de los sectores productivos y empresas derivados de las tres transiciones (digitalización, energética-climática, demográfica). En esta línea también se contemplan acciones sobre la perspectiva de género y la capacitación de las comisiones de igualdad.

ACCIONES		Responsable	Indicadores
A.2.1.1	Aumentar la defensa de las condiciones laborales de los colectivos más vulnerables y/o con bajos niveles de sindicación, a través de las Oficinas de Información Socio Laboral, la potenciación del Buzón Ciudadano contra el Fraude Laboral justa	Dirección de Trabajo y Seguridad Social	Acción realizada (SÍ/NO)
A.2.1.2	Aumentar la formación de las personas vinculadas a los Agentes Sociales con el objeto de mejorar la negociación colectiva fortaleciendo su papel en la definición y aplicación de las políticas activas de empleo, seguridad y salud laboral, igualdad de género, inspección...	Dirección de Trabajo y Seguridad Social	Acción realizada (SÍ/NO) Nº de acciones de formación realizadas Nº de personas capacitadas
A.2.1.3	Elaboración de informes con impacto de género en los convenios colectivos	Dirección de Trabajo y Seguridad Social	Nº de informes de impacto de género en los convenios colectivos
A.2.1.4	Programa de mejora de la capacitación y formación de las comisiones de igualdad, como un paso más para conseguir empleo de calidad	Dirección de Trabajo y Seguridad Social	Nº de personas participantes en programas de mejora de la capacitación y formación de las comisiones de igualdad
A.2.1.5	Fomento de la Auditoria Sociolaboral ("Complaiance Laboral")	Dirección de Trabajo y Seguridad Social	Acción realizada (SÍ/NO)
A.2.1.6	Difusión de un nuevo modelo de Relaciones Laborales a través de la divulgación de la Declaración de Oñati	Dirección de Trabajo y Seguridad Social	Acción realizada (SÍ/NO)

7. Acciones a desarrollar por líneas estratégicas

7.2.2. Línea estratégica 2.2.: Inspección como herramienta de protección y garantía

Esta línea estratégica incluye acciones relativas al fortalecimiento a distintos niveles (medios personales, organizativos, tecnológicos, digitales, etc.) de la inspección de trabajo como herramienta de protección y garantía de la aplicación efectiva de los derechos laborales, y su acercamiento a los colectivos laborales más vulnerables. Se plantean mejoras en la transparencia en su actuación, así como en la coordinación con el Organismo Estatal de Inspección de Trabajo y S.S. Finalmente, se incluyen campañas diversas contra el fraude laboral, la igualdad de género, etc.

ACCIONES		Responsable	Indicadores
A.2.2.1	Aumentar la defensa de las condiciones laborales de los colectivos laborales más vulnerables y/o con bajos niveles de sindicación, a través de las Oficinas de Información Sociolaboral, la potenciación del Buzón Ciudadano contra el Fraude Laboral	Dirección de Trabajo y Seguridad Social	Acción realizada (Sí/NO)
A.2.2.2	Campañas sobre el fraude a la contratación temporal y parcial y sobre condiciones de trabajo especialmente sensibles, tales como horario y jornadas	Inspección de Trabajo	Nº de campañas sobre el fraude a la contratación temporal y parcial y sobre condiciones de trabajo sensibles
A.2.2.3	Reforzar la inspección de trabajo, sus medios personales, organizativos, tecnológicos, digitales, etc. incorporando en su quehacer el asesoramiento y la promoción de planes de calidad en el empleo	Inspección de Trabajo	Nº de nuevas plazas creadas Nº de unidades especiales creadas en seguridad y salud Nº de unidades especializadas de igualdad
A.2.2.4	Reforzar los mecanismos de coordinación tecnológica con la Inspección de Trabajo dependiente de la A.G.E, Organismo Estatal autónomo de la ITSS, realizando en estrecha colaboración campañas y planes de choque con la información de fraude obtenida de la Herramienta de Lucha contra el Fraude (HLF)	Inspección de Trabajo	Acción realizada (Sí/NO)
A.2.2.5	Aumentar la transparencia de la actuación inspectora en Euskadi, difundiendo anualmente los resultados de las campañas de Inspección de Trabajo, favoreciendo el acceso a la programación de campañas por agentes sociales y la sociedad	Inspección de Trabajo	Acción realizada (Sí/NO)
A.2.2.6	Campañas de Inspección de Trabajo en materia de Igualdad de género entre mujeres y hombres. Incluir la perspectiva de género en las campañas de seguridad y salud	Inspección de Trabajo	Nº de campañas de inspección de trabajo en materia de igualdad
A.2.2.7	Continuar impulsando la formación continua de las personas inspectoras en materia de igualdad de género en el ámbito laboral y de seguridad y salud, y especialmente en el tema de desigualdad retributiva, manejo de las herramientas de diagnóstico de brecha salarial y auditoría salarial	Inspección de Trabajo	Nº de personas inspectoras formadas en materia de igualdad

7. Acciones a desarrollar por líneas estratégicas

7.2.3. Línea estratégica 2.3.: Seguridad y salud laboral

Esta línea estratégica incluye acciones relativas a la 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, en coherencia con la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el trabajo 2021-2026. Se plantean acciones de mejora en la cualificación de las y los Delegados de Prevención y, en general, de todo el personal de las empresas, con atención especial a segmentos específicos como los y las trabajadoras autónomas y las empresas de menos de 25 personas empleadas. Se busca además avanzar en el logro de una PRL integrada en la gestión y organización de la empresa, con herramientas de calidad para la prevención y con la formación necesaria de las nuevas personas empleadas. También para conocer y resolver las dificultades que algunos colectivos y sectores tienen para implantar la PRL, siempre con especial foco en el género. En la coyuntura actual, son obligadas las medidas pertinentes para la prevención en todos los centros de trabajo ante emergencias de salud, epidemias, y ante nuevas oleadas del SARS Cov-2.

ACCIONES		Responsable	Indicadores
A.2.3.1	Garantizar la cualificación que requiera el personal delegado de prevención a través de acciones anuales de formación (Objetivo del 90%)	Osalan	Nº de personal delegado de prevención que han recibido su formación anual
A.2.3.2	Fomentar el conocimiento sobre la prevención de riesgos laborales en la mejora de la competitividad de las empresas a través de campañas de Seguridad y Salud en el Trabajo	Osalan	Nº de campañas de concienciación en medios generalistas y en medios específicos
A.2.3.3	Fomentar la formación de personas trabajadoras autónomas sobre salud laboral (550 en el periodo 2021-2024)	Osalan	Nº de personas trabajadoras formadas
A.2.3.4	Fomentar planes de seguridad vial en las empresas que contemplen la movilidad segura, sostenible e inteligente	Osalan	Acción realizada (SÍ/NO)
A.2.3.5	Crear un sitio de encuentro (plataforma, formación) para mejorar la formación y la puesta en marcha de la prevención en el colectivo de personas trabajadoras autónomas	Osalan	Acción realizada (SÍ/NO)
A.2.3.6	Buscar una PRL integrada en la gestión y organización de la empresa, con herramientas de calidad para la prevención y con la formación necesaria de las nuevas personas empleadas	Osalan	Acción realizada (SÍ/NO)
A.2.3.7	Adaptar el modelo de gestión de la prevención de riesgos laborales (PRL) y sus herramientas para la prevención a empresas de menos de 25 personas empleadas	Osalan	Acción realizada (SÍ/NO)
A.2.3.8	Conocer y resolver las dificultades que algunos colectivos (con especial foco en el género) tienen para implantar una gestión de PRL de calidad	Osalan	Porcentaje de planes de igualdad que contemplan la prevención de riesgos laborales (%)

7. Acciones a desarrollar por líneas estratégicas

ACCIONES		Responsable	Indicadores
			Elaboración de material formativo y divulgativo para fomentar la incorporación de la PRL en los planes de igualdad (Nº de publicaciones)
A.2.3.9	Incorporar medidas pertinentes para la prevención en todos los centros de trabajo ante emergencias de salud, epidemias, y ante nuevas oleadas del SARS Cov-2, a través de la participación y de los acuerdos entre los servicios de prevención de cada empresa, las y los representantes de trabajadores y trabajadoras, y organizaciones empresariales y sindicales, con la colaboración de Osalan, la inspección de trabajo y la autoridad laboral	Osalan	Grupo de trabajo que logre una colaboración y un intercambio de información entre los diferentes agentes implicados en la prevención: empresas, organizaciones empresariales y sindicales, servicios de prevención, OSALAN, Dirección de Trabajo, Inspección de Trabajo, Salud Pública.
A.2.3.10	Incluir la perspectiva de género en las campañas de seguridad y salud laboral	Osalan	Nº de campañas realizadas con perspectiva de género

7. Acciones a desarrollar por líneas estratégicas

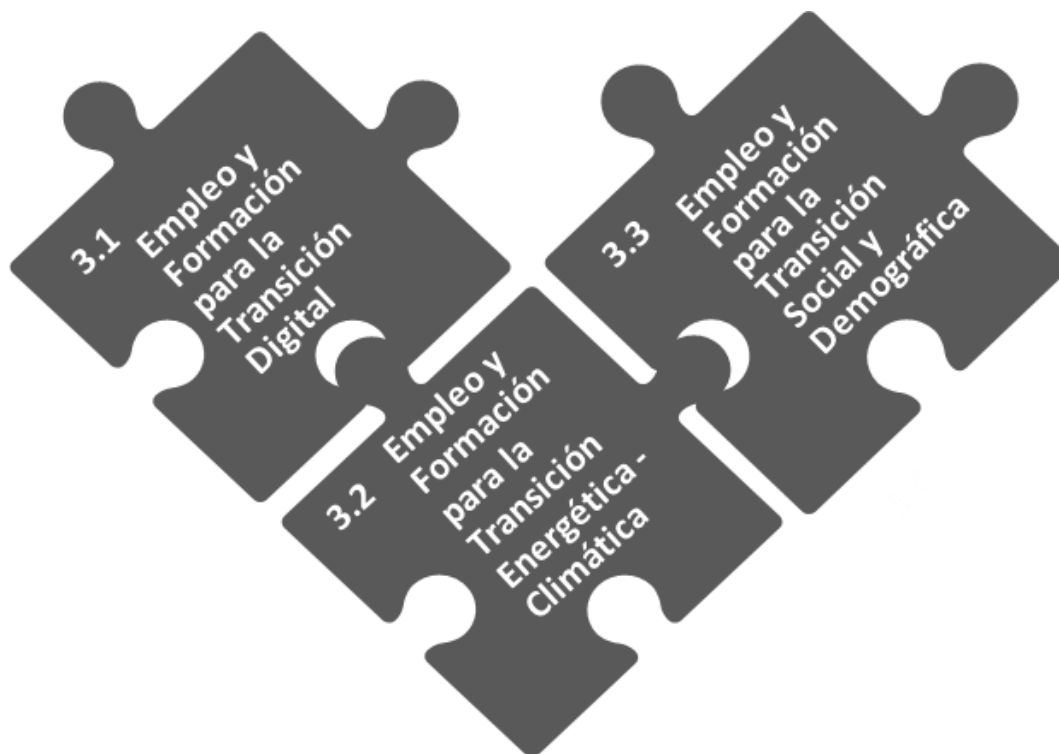
7.2.4. Línea estratégica 2.4.: Condiciones de trabajo y estabilidad en el empleo

Esta línea estratégica incluye acciones encaminadas a promover unas adecuadas condiciones de trabajo y la estabilidad en el empleo, estudiando modos para potenciar empresas que ofrezcan empleo de calidad, incentivando la conversión de contratos temporales en indefinidos, la contratación a través del apoyo al uso de medidas de conciliación, de organización del tiempo de trabajo. La perspectiva de género será un elemento transversal en estas medidas, promoviendo la presencia de mujeres en sectores masculinizados.

ACCIONES		Responsable	Indicadores
A.2.4.1	Incentivar la contratación de 180 personas a través del apoyo a las empresas para promover el uso de las medidas de conciliación laboral y familiar	Lanbide	Nº de personas contratadas a través de las ayudas a la conciliación Nº de empresas beneficiarias de las ayudas a la conciliación
A.2.4.2	Aumentar el grado de sensibilización de la ciudadanía en el ámbito de la igualdad, como un paso más para conseguir empleo de calidad	Dirección de Trabajo y Seguridad Social	Acción realizada (SÍ/NO)
A.2.4.3	Fomento de la presencia de las mujeres en sectores masculinizados (ejemplo, servicios policiales)	Emakunde Departamento de Seguridad	% de mujeres en sectores feminizados
A.2.4.4	Estudiar la revisión de los criterios de incentivos a la contratación.	Lanbide	Acción realizada (SÍ/NO)

7. Acciones a desarrollar por líneas estratégicas

7.3. **ÁMBITO DE ACTUACIÓN 3: EMPLEO Y FORMACIÓN EN LAS TRES TRANSICIONES: DIGITAL, ENERGÉTICA-CLIMÁTICA Y DEMOGRÁFICA**



7. Acciones a desarrollar por líneas estratégicas

7.3.1. Línea estratégica 3.1.: Empleo y formación de personas empleadas y desempleadas para la transición digital

Como señala el programa Berpiztu, el contexto económico y social viene marcado a nivel mundial por una serie de megatendencias entre las que destaca la transición tecnológica-digital. Esta transición tiene la capacidad de transformar el futuro de países, negocios, industrias, sociedades y personas, pero que también pueden ser una oportunidad de creación de empleo, para lo que Euskadi necesita tener personas adecuadamente cualificadas. Esta línea estratégica plantea la formación en competencias y recualificaciones tanto de las personas desempleadas como de las que se encuentran ocupadas en cualquier sector de actividad, de manera que ninguna persona trabajadora quede al margen de los procesos de transformación digital y las necesidades de las empresas sean cubiertas, aprovechando así las oportunidades de empleo generadas.

ACCIONES		Responsable	Indicadores
A.3.1.1	Mejora de las capacidades digitales para personas desempleadas para impulsar el emprendimiento y el desarrollo rural y reducir la brecha de género (16.582 personas desempleadas formadas entre 2022 y 2023)	Lanbide	Nº personas desempleadas formadas
A.3.1.2	Formar en Competencias Digitales a las personas sin empleo. Encomienda KZLAGUNE	Lanbide	Nº de personas formadas en competencias digitales
A.3.1.3	Identificación temprana de necesidades de perfiles digitales – tecnológicos para la industria.	Industria y transición energética	Acción realizada (SÍ/NO)
A.3.1.4	Plan de formación para el comercio, a través de nuevos modelos formativos y plataformas e-learning, para reforzar las competencias y en especial la transformación digital	Turismo, Comercio y Consumo	Acción realizada (SÍ/NO)
A.3.1.5	Transformación digital del sistema de transporte de Euskadi: evolución a una oferta de transporte conectada, más eficiente y accesible para las personas viajeras, que fomente la igualdad en el traslado a los puestos de trabajo y elimine barreras en materia de accesibilidad, en el marco de una movilidad sostenible	Transportes	% de ejecución del presupuesto Aumento de personas viajeras en el transporte público de Euskadi Nº de población usuaria de las aplicaciones y sistemas digitales de nueva implantación del proyecto
A.3.1.6	Fomentar el aprovechamiento de la banda ancha en el medio rural para crear nuevos puestos de trabajo tanto para el desempeño de profesiones liberales como para el uso de las TICs para nuevos servicios como la telemedicina o la teleasistencia.	Dirección de Desarrollo Rural y Litoral y Políticas Europeas	Acción realizada (SÍ/NO)
A.3.1.7	Favorecer la capacitación y recualificación de 17.900 personas desempleadas a través de acciones de formación en el ámbito de la transición digital (4.475 al año)	Lanbide	Nº de personas desempleadas participantes en las acciones de formación para el empleo

7. Acciones a desarrollar por líneas estratégicas

ACCIONES		Responsable	Indicadores
A.3.1.8	Mejorar la empleabilidad de 1.400 personas desempleadas a través de acciones de formación con impacto en la transición digital con compromiso de contratación por parte de las empresas (350 al año)	Lanbide	Nº de personas participantes en las acciones de formación con compromiso de contratación Nº de personas contratadas como consecuencia de las acciones de formación con compromiso de contratación
A.3.1.9.	Acciones formativas dirigidas a la población ocupada enfocadas a la adquisición de competencias tanto demandadas como transformadoras del tejido productivo en la transición digital (10.500 en el periodo 2023-2024)	Lanbide	Nº de personas ocupadas participantes

7. Acciones a desarrollar por líneas estratégicas

7.3.2. Línea estratégica 3.2.: Empleo y formación de personas empleadas y desempleadas para la transición energética-climática

La transición energética-climática deriva de la preocupación existente por el cambio climático y los problemas medioambientales y sociales ocasionados por la generalización de un modelo de productivo y de transporte basado en combustibles fósiles, que necesita ser transformado. Las acciones de esta línea estratégica tratan de dar una respuesta efectiva desde la política de empleo a la demanda social de una economía más verde que va a ofrecer nuevas oportunidades de empleo: su aprovechamiento requiere la identificación y apoyo a nichos de actividad (en la economía circular, la bioeconomía, etc.) con potencial en nuestro sector productivo y de formación específica, tanto para personas empleadas como desempleadas. Desde Lanbide se plantea la mejorar la empleabilidad de las personas desempleadas a través de acciones innovadoras integrales de formación y empleo en el sector agroalimentario, marino y forestal y formación en economía circular. También se llevarán a cabo otras acciones de formación en competencias en el ámbito de la transición energética-climática dirigida a población ocupada y población desempleadas.

ACCIONES		Responsable	Indicadores
A.3.2.1	Fomento de nuevos modelos de negocio circulares y de alto valor añadido en 400 empresas incorporando los principios de Economía Circular y Bioeconomía	Dirección de sostenibilidad ambiental – lhobe / Viceconsejería de Agricultura, Pesca y Alimentación	Nº de empresas implicadas
A.3.2.2	Fomento de la innovación y nuevas tecnologías en economía circular y bioeconomía, aunando las líneas de innovación en economía circular y bioeconomía en BRTA (Basque Research & Technology Alliance), con el objetivo de desarrollar nueva industria y empleo	Dirección de sostenibilidad ambiental – lhobe	Acción realizada (SÍ/NO)
A.3.2.3	Fortalecer las oportunidades de la bioeconomía circular a través del impulso a la formación en el sector agroalimentario, marino y forestal, implementando programas de formación ad hoc que impulsen el desarrollo del emprendimiento rural en materia de bioeconomía circular, en colaboración con el resto de administraciones y organizaciones	Viceconsejería de Agricultura, Pesca y Alimentación	Fortalecimiento de oportunidades de la bioeconomía circular (SÍ/NO)
A.3.2.4	Favorecer la capacitación y recualificación de 4.000 personas desempleadas a través de acciones de formación en la transición energética climática (1.000 al año)	Lanbide	Nº de personas desempleadas participantes en las acciones de formación para el empleo
A.3.2.5	Mejorar la empleabilidad de 14.000 personas desempleadas a través de acciones innovadoras integrales de formación y empleo (3.500 al año) en el sector agroalimentario, marino y forestal y formación en economía circular.	Lanbide	Nº de personas desempleadas participantes en acciones innovadoras integrales de formación y empleo

7. Acciones a desarrollar por líneas estratégicas

A.3.2.6	Mejorar la empleabilidad de 1.000 personas desempleadas a través de acciones de formación con impacto en la transición energética-climática con compromiso de contratación por parte de las empresas (250 al año)	Lanbide	Nº de personas participantes en las acciones de formación con compromiso de contratación Nº de personas contratadas como consecuencia de las acciones de formación con compromiso de contratación
A.3.2.7	Acciones formativas dirigidas a la población ocupada enfocadas a la adquisición de competencias tanto demandadas como transformadoras del tejido productivo en la transición energética-climática (2.250 en el periodo 2023-2024)	Lanbide	Nº de personas ocupadas participantes

7. Acciones a desarrollar por líneas estratégicas

7.3.3. Línea estratégica 3.3.: Empleo y formación de personas empleadas y desempleadas para la transición social y demográfica

El envejecimiento de la población supone un gran reto y al tiempo una gran oportunidad. Este proceso, especialmente intenso en Euskadi, pone de relieve la crisis del actual modelo de cuidados; crisis acelerada por la situación provocada por la Covid-19. Repensar este modelo desde los ámbitos social y sanitario, estableciendo sinergias entre estos sistemas e incorporando la perspectiva de género y la innovación, puede generar un campo importante para la creación de empleo, tanto en la atención directa como en el desarrollo de instrumentos tecnológicos que complementen la atención personal (*silver economy*). Con ese fin, esta línea estratégica plantea acciones para impulsar el emprendimiento en la economía de los cuidados, mejorar la formación y posibilitar la habilitación profesional de las personas que trabajan en estos sectores. Asimismo, se pretende estudiar de modelos de éxito en políticas de reemplazo generacional y el desarrollo de la gestión de la edad en las empresas. Desde Lanbide se van a poner en marcha nuevos proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad dirigidos a la inserción laboral de colectivos vulnerables con impacto en la transición social y demográfica. Además Lanbide impulsará acciones de formación en competencias en el ámbito de la transición socio-demográfica dirigida a población ocupada y población desempleadas.

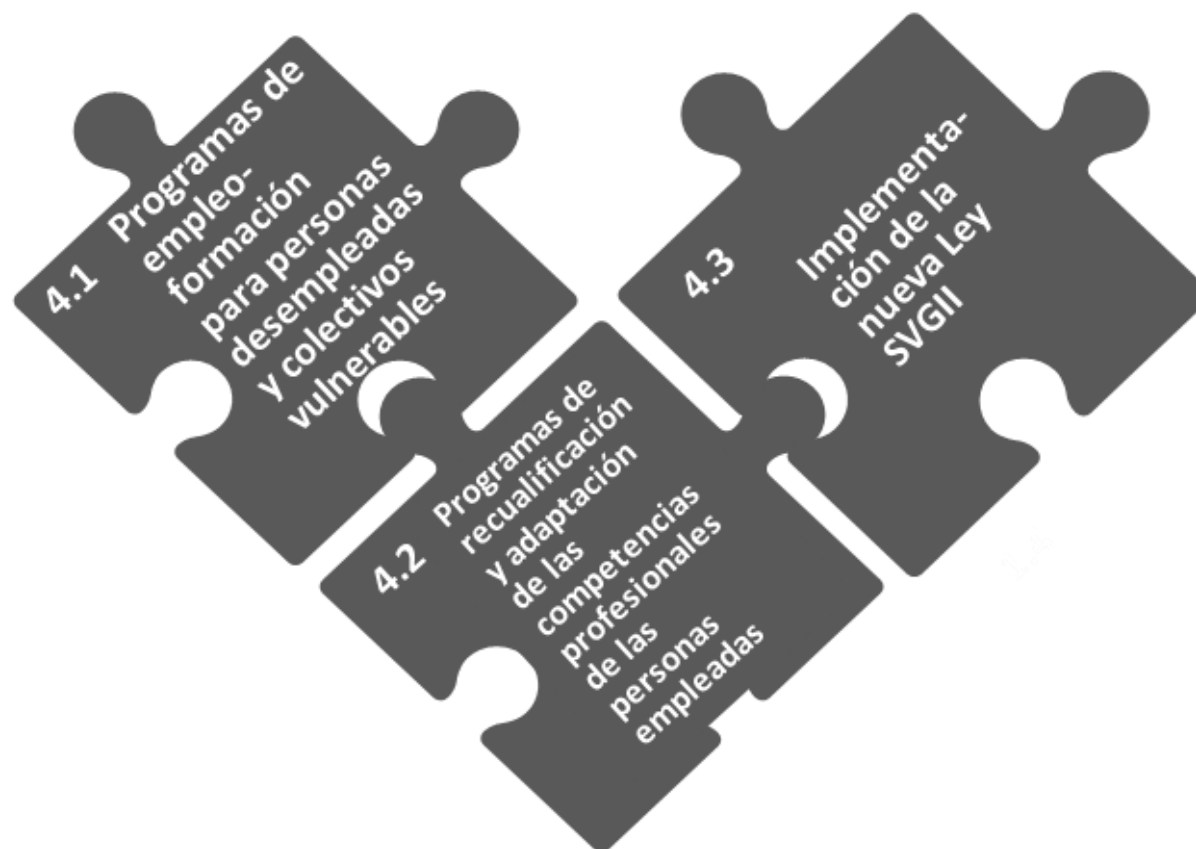
ACCIONES		Responsable	Indicadores
A.3.3.1	Diseño e implementación de procesos de habilitación profesional en ocupaciones del sector de cuidados (ayuda a domicilio, personas cuidadoras,...) (Nº de resoluciones de solicitud de habilitación como auxiliar ayuda a domicilio: 1.810 resoluciones provisionales y 3.220 habilitación excepcional; Nº de resoluciones de solicitud de habilitación como cuidador/a: 135 provisional y 420 excepcional)	Lanbide / Dirección de Servicios Sociales	Nº de resoluciones de solicitud de habilitación como auxiliar ayuda a domicilio Nº de resoluciones de solicitud de habilitación como cuidador/a
A.3.3.2	Apoyo a la creación de empleo ligado a la atención de personas mayores en entornos rurales, ya que el problema del envejecimiento de la población afecta de forma especial al medio rural, debido al aislamiento de algunos de sus barrios, con respecto a los núcleos rurales	Dirección de Desarrollo Rural y Litoral y Políticas Europeas	Acción realizada (SÍ/NO)
A.3.3.3	Desarrollar un programa experimental de formación en cuidados, modelo de desarrollo de oportunidades de empresas de Economía Social en el ámbito de cuidados y Silver Economy a partir del Proyecto ZainLab (periodo 2022 y 2023)	Dirección de Empleo e Inclusión	Nº de personas beneficiarias
A.3.3.4	Estudio de modelos de éxito en políticas de reemplazo generacional y definición de un proyecto piloto de aplicación en empresas vascas	Dirección de Empleo e Inclusión	Realización del estudio (SÍ/NO)
A.3.3.5	Abordar la gestión de la edad en las empresas (flexibilización de jornadas y horarios, adaptación de tareas, organización del relevo, etc.)	Lanbide	Nº de empresas en las que se ha abordado la gestión de la edad

7. Acciones a desarrollar por líneas estratégicas

A.3.3.6	Favorecer la capacitación y recualificación de 4.000 personas desempleadas a través de acciones de formación en la transición social y demográfica (1.000 al año)	Lanbide	Nº de personas desempleadas participantes en las acciones de formación para el empleo
A.3.3.7	Mejorar la empleabilidad de 1.000 personas desempleadas a través de acciones de formación con impacto en la transición social y demográfica con compromiso de contratación por parte de las empresas (250 al año)	Lanbide	Nº de personas participantes en las acciones de formación con compromiso de contratación Nº de personas contratadas como consecuencia de las acciones de formación con compromiso de contratación
A.3.3.8	Nuevos proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad de colectivos especialmente vulnerables (apoyo a 2.104 personas desempleadas entre 2022 y 2023) con impacto en la transición demográfica.	Lanbide	Nº de personas desempleadas apoyadas
A.3.3.9	Acciones formativas dirigidas a la población ocupada enfocadas a la adquisición de competencias tanto demandadas como transformadoras del tejido productivo en la transición social y demográfica (2.250 en el periodo 2023-2024)	Lanbide	Nº de personas ocupadas participantes

7. Acciones a desarrollar por líneas estratégicas

7.4. **ÁMBITO DE ACTUACIÓN 4: EMPLEO Y FORMACIÓN RESILIENTE E INCLUSIVO**



7. Acciones a desarrollar por líneas estratégicas

7.4.1. Línea estratégica 4.1.: Programas de empleo-formación para personas desempleadas y colectivos vulnerables

Esta línea de actuación tiene como objetivo la mejora de la empleabilidad de las personas desempleadas, a través de programas de empleo-formación para personas desempleadas y colectivos vulnerables, en exclusión o riesgo de exclusión. Se incluyen entre otras acciones para favorecer la capacitación y recualificación de personas desempleadas, acciones de capacitación de 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. Asimismo, facilitar el acceso al empleo de personas paradas de larga duración, personas en riesgo de exclusión social, personas migrantes, etc. Finalmente, se plantea impulsar un modelo propio de intervención contra el desempleo cronicado, así como la elaboración de un Libro Blanco del Empleo Vasco y otros estudios relacionados.

ACCIONES		Responsable	Indicadores
A.4.1.1	Favorecer la capacitación y recualificación de 48.100 personas desempleadas a través de acciones de formación para el empleo adaptadas a las necesidades del mercado laboral (12.025 al año)	Lanbide	Nº de personas desempleadas participantes en las acciones de formación para el empleo
A.4.1.2	Integrar el aprendizaje del euskera en la formación profesional a través de Lanbide (Convenio para la euskaldunización de personas desempleadas) (3.000 personas desempleadas en el periodo del Plan)	HABE y Lanbide	Nº de personas desempleadas participantes en formación en euskera
A.4.1.3	Mejorar la capacitación 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 9.850 puestos de trabajo al año	Lanbide	Nº de personas participantes en las actividades de los Centros Especiales de Empleo y de las Empresas de Inserción cada año
A.4.1.4	Favorecer la inserción laboral de 960 personas con discapacidad o en riesgo de exclusión en empresas del mercado ordinario (240 al año)	Lanbide	Nº de personas con discapacidad o en riesgo de exclusión contratadas en empresas del mercado ordinario
A.4.1.5	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	Lanbide	% de personas en exclusión participantes en las actuaciones de acompañamiento que se incorporan al mercado laboral tras los procesos de acompañamiento
A.4.1.6	Facilitar el acceso al mercado laboral de 780 personas paradas de larga duración a través de actuaciones integrales de acompañamiento a la inserción laboral (195 al año)	Lanbide	Nº de personas participantes en las actuaciones integrales de acompañamiento a la inserción laboral
A.4.1.7	Desarrollar proyectos piloto de itinerarios de inclusión social para 300 personas beneficiarias	Lanbide y Dirección de Empleo e Inclusión	Nº de personas beneficiarias

7. Acciones a desarrollar por líneas estratégicas

ACCIONES		Responsable	Indicadores
A.4.1.8	Relanzar la comarca desfavorecida o zona de actuación preferente Oarsoaldea mediante el Programa Berpiztu: Polo de Inserción Laboral	Dirección de Empleo e Inclusión	Nº de puestos de trabajo Nº de proyectos de inserción sociolaboral Nº de personas atendidas Nº ofertas de empleo captadas y gestionadas Nº de contrataciones privadas Nº nuevas empresas apoyadas
A.4.1.9	Impulsar un modelo propio de intervención contra el desempleo cronificado, especialmente el desempleo de larga duración en los mayores de 45 a 60 años	Dirección de Empleo e Inclusión	Acción realizada (SÍ/NO)
A.4.1.10	Impulsar la coordinación entre sistemas de inclusión social a través de mesas locales	Dirección de Empleo e Inclusión	Nº de mesas locales de coordinación

7. Acciones a desarrollar por líneas estratégicas

7.4.2. Línea estratégica 4.2.: Programas de recualificación y adaptación de las competencias profesionales de las personas empleadas

La línea busca favorecer la recualificación o la adaptación de las competencias profesionales de las personas empleadas a la evolución del entorno laboral en continuo cambio. La formación para el empleo, dirigida a las personas trabajadoras también tendrá entre sus objetivos prioritarios dar respuesta a las necesidades de cualificación derivadas de las tres transiciones, de acuerdo con los análisis realizados por la Comisión Asesora sobre la prospección y detección de necesidades formativas. Por otra parte, se contemplan acciones orientadas a la recualificación y recolocación de personas provenientes de sectores en crisis a nuevos sectores a través del Programa Aukeraberrri, así como desarrollar programas de formación y empleo para personas de baja cualificación en sectores tradicionales-esenciales o emergentes (comercio, turismo, transporte, sector primario, rehabilitación y regeneración urbana, etc.).

ACCIONES		Responsable	Indicadores
A.4.2.1	Mejorar la empleabilidad de 52.000 personas trabajadoras a través de su participación en acciones de formación para el empleo	Lanbide	Nº de personas trabajadoras participantes en acciones de formación para el empleo
A.4.2.2	Potenciar que 6.000 personas acrediten sus competencias profesionales adquiridas por medio de la experiencia laboral o de vías no formales de formación (1.500 al año)	Lanbide	Nº de personas que acreditan competencias a través de las convocatorias del procedimiento de evaluación y acreditación de competencias profesionales
A.4.2.3	Sectores en crisis. Recualificación. AUKERABERRRI (500 personas al año)	Lanbide	Nº de personas recualificadas
A.4.2.4	Fomentar la cualificación de 20.000 personas jóvenes a través de su participación en acciones de formación para el empleo	Educación	Nº de personas jóvenes formadas a través de acciones de formación para el empleo
A.4.2.5	Fomentar el euskera como herramienta de incorporación al puesto de trabajo:	HABE	Nº de población estudiante
	<ul style="list-style-type: none"> • Aprendizaje del euskera para personas adultas (35.000 alumnos/as) 		
	<ul style="list-style-type: none"> • Reforzar los sistemas de autoaprendizaje y matricular a más alumnos en los euskaltegis 		
	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar el empleo de calidad en los euskaltegis privados: acercarse a las condiciones laborales del profesorado de los euskaltegis municipales (hasta un 5%) 		
	<ul style="list-style-type: none"> • Euskaldunización de la población inmigrante (9.855 alumnos/as de origen extranjero) 		
A.4.2.6	Formación en el sector del transporte: Ayudas a entidades y autoridades que prestan servicios de formación y preparación para el empleo y difusión del conocimiento	Transportes	% de presupuesto ejecutado

7. Acciones a desarrollar por líneas estratégicas

ACCIONES		Responsable	Indicadores
A.4.2.7	Proporcionar una experiencia práctica en la distribución comercial a 150 personas jóvenes	Turismo, Comercio y Consumo	Nº de personas jóvenes beneficiarias de las becas de formación en distribución comercial
A.4.2.8	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	Turismo, Comercio y Consumo	Nº de establecimientos comerciales participantes en programas de gestión avanzada y acciones formativas de gestión empresarial
A.4.2.9	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	Turismo, Comercio y Consumo	Nº de empresas formadas en buenas prácticas de calidad turística, TICs y Ecolabel Nº de personas formadas en la "cultura del detalle" y en innovación tecnológica
A.4.2.10	Implantar un plan formativo de capacitación en materia de digitalización, modelos de negocio, innovación en el sector del comercio y del turismo	Turismo, Comercio y Consumo	Acción realizada (SI/NO)
A.4.2.11	Promover un programa de certificaciones y cualificación profesional en el sector del comercio y del turismo	Turismo, Comercio y Consumo	Acción realizada (SI/NO)
A.4.2.12	Centro de Formación avanzada específico en nuevas competencias para el sector comercial	Turismo, Comercio y Consumo	Acción realizada (SI/NO)
A.4.2.13	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	Dirección de Desarrollo Rural y Litoral y Políticas Europeas	Nº de personas participantes en las acciones formativas
A.4.2.14	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	Dirección de Desarrollo Rural y Litoral y Políticas Europeas	Nº de personas participantes en intercambios en explotaciones y empresas agroalimentarias
A.4.2.15	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	Dirección de Desarrollo Rural y Litoral y Políticas Europeas	Nº de personas jóvenes beneficiarias de las becas de acercamiento
A.4.2.16	Formación para el empleo en el sector de la construcción, la rehabilitación y la regeneración urbana de zonas desfavorecidas	Planificación territorial y agenda urbana	Nº de personas participantes
A.4.2.17	Certificado de profesionalidad de gestor/a en regeneración y rehabilitación urbana	Planificación territorial y agenda urbana	Nº de certificados de profesionalidad

7. Acciones a desarrollar por líneas estratégicas

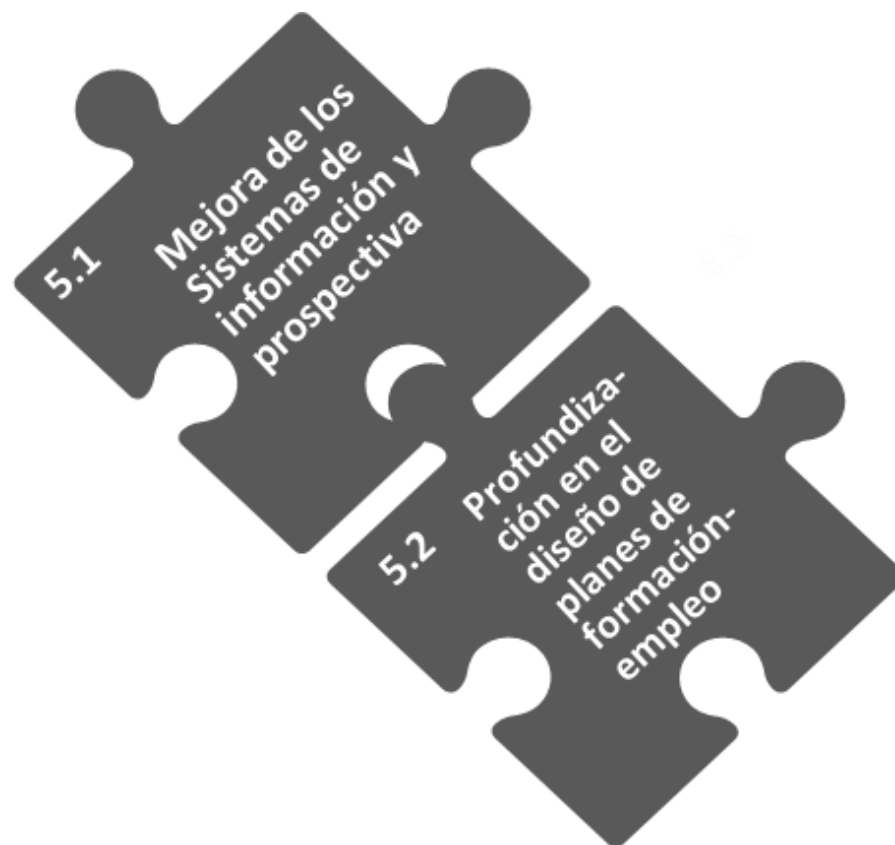
7.4.3. Línea estratégica 4.3.: Implementación de la nueva Ley del SVGII

Esta línea estratégica alude a la implementación de la nueva Ley de Garantía de Ingresos y para la Inclusión Social que es uno de los hitos en el avance en materia de derechos sociales producido en Euskadi, reforzando su vinculación con la activación laboral y las políticas activas de empleo y también con otros sistemas, que garanticen un apoyo integral y más coordinado a las personas beneficiarias de este instrumento. Se busca mejorar la coordinación entre las políticas activas y pasivas, así como de protección social frente a situaciones tanto de desempleo como de pobreza y/o exclusión social. Se trata de planificar de manera estratégica la implementación del anteproyecto de Ley.

ACCIONES		Responsable	Indicadores
A.4.3.1	Planificación estratégica para la Implementación del anteproyecto de ley del SVGII 22-23	Dirección de Empleo e Inclusión	Acción realizada (SÍ/NO)

7. Acciones a desarrollar por líneas estratégicas

7.5. **ÁMBITO DE ACTUACIÓN 5: MODELO VASCO DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO**



7. Acciones a desarrollar por líneas estratégicas

7.5.1. Línea estratégica 5.1.: Mejora de los sistemas de información y prospectiva

Esta línea tiene como objetivo contribuir a la transformación del Marco Vasco de Formación para el Empleo, configurando un sistema propio para conseguir que se adapte a las necesidades específicas de las empresas y las y los trabajadores vascos, y que opere bajo los principios de calidad, anticipación e innovación. Se plantea mejorar los sistemas de información y prospectiva para alinear la demanda de empleo o recualificación de las empresas con las competencias de personas desempleadas o empleadas. La observación del mercado de trabajo y la prospección de su evolución futura deben marcar la programación e itinerarios formativos en respuesta a las necesidades y demandas detectadas tanto desde las personas como desde las empresas. En consecuencia, esta línea estratégica plantea acciones para la consolidación de la herramienta Future Lan de Lanbide, ampliando las actividades de prospección en colaboración con otros agentes, con la detección compartida de las nuevas ocupaciones y perfiles demandados. Así mismo, los sistemas de información y prospectiva buscarán analizar y hacer un seguimiento, entre otros temas, de las situaciones de pobreza laboral y a los empleos atípicos surgidos tanto en plataformas digitales, como en otras nuevas formas de organización productiva. Se dará continuidad a los estudios sobre la inserción laboral de personas tituladas universitarias y de FP, y del alumnado procedente de la formación para el empleo.

ACCIONES		Responsable	Indicadores
A.5.1.1	Potenciar la labor de observación y prospectiva en materia de empleo a través de la consolidación de la herramienta Future Lan	Lanbide	Acción realizada (SÍ/NO)
A.5.1.2	Incrementar el desarrollo de actividades de prospección y contraste en colaboración con otros agentes expertos en el ámbito del empleo	Lanbide	Acción realizada (SÍ/NO)
A.5.1.3	Proveer información estadística sobre la evolución de la contratación y su tipología y del empleo público	Lanbide	Acción realizada (SÍ/NO)
A.5.1.4	Detección compartida de las nuevas ocupaciones, perfiles y necesidades de adaptación al puesto, anticipar necesidades, perfiles profesionales emergentes,...	Comisión Asesora para la prospección y detección de necesidades formativas	Acción realizada (SÍ/NO)

7. Acciones a desarrollar por líneas estratégicas

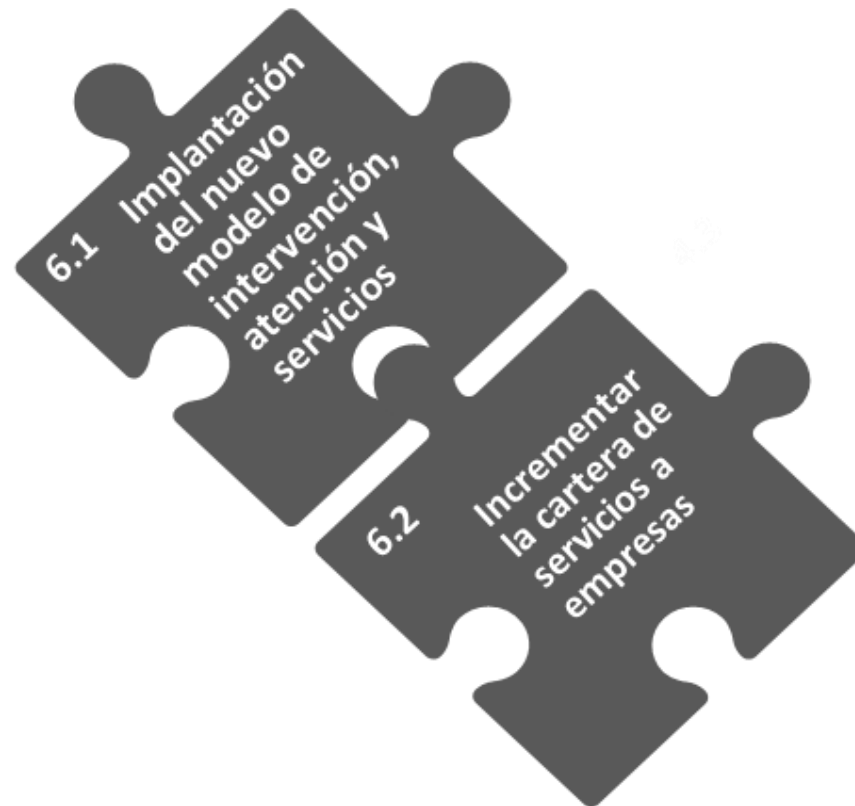
7.5.2. Línea estratégica 5.2.: Profundización en el diseño de planes de formación-empleo

La personalización se entiende como un pilar clave del nuevo modelo de orientación e inserción laboral y del éxito de sus resultados, siendo necesario avanzar de manera decidida en el diseño de planes de formación y empleo adaptados a las necesidades de distintos colectivos, especialmente las personas jóvenes. Las acciones incluidas en esta línea estratégica apuntan por tanto a proporcionar experiencias prácticas de transición de jóvenes estudiantes al mundo laboral, primeras oportunidades de empleo, sistemas de seguimiento de la inserción, contratos de relevo, y otros programas de empleo joven.

ACCIONES		Responsable	Indicadores
A.5.2.1	Facilitar una experiencia práctica de transición del mundo educativo al laboral a 5.000 alumnos y alumnas del último curso de educación universitaria y formación profesional (1.250 al año)	Lanbide y Departamento de Educación-universidades	Nº de estudiantes
A.5.2.2	Aumentar progresivamente la incorporación del modelo dual a la formación universitaria	Departamento de Educación-universidades	Nº de estudiantes universitarios en modelo dual en la red universitaria vasca
A.5.2.4	Incentivar la contratación de 460 personas jóvenes a través de contratos de relevo en el sector privado (115 al año)	Lanbide	Nº de personas jóvenes contratadas a través de contratos de relevo
A.5.2.5	Empleo joven. Primeras experiencias profesionales en las Administraciones Públicas. (493 personas participantes en 2022 y 2023)	Lanbide	Nº de personas jóvenes participantes
A.5.2.6	Empleo joven. Programa investigo. (596 participantes en 2022 y 2023)	Lanbide	Nº de personas jóvenes participantes
A.5.2.7	Incorporar a las personas jóvenes como agentes y motor de construcción y transformación en las empresas y organizaciones a través de nuevos enfoques sobre aprendizaje que puedan desarrollar en ambientes de trabajo y de formación práctica. Programa REACTÍVATE (800 programas formativos promovidos en el periodo 2021-2024)	Dirección de Empleo e Inclusión	Nº de programas formativos
A.5.2.8	Lehen Aukera. Acción dirigida a la incorporación de jóvenes al mercado de trabajo (empresas) mejorando su empleabilidad y ayudando a consolidar su inserción laboral	Lanbide	Nº de personas participantes

7. Acciones a desarrollar por líneas estratégicas

7.6. **ÁMBITO DE ACTUACIÓN 6: LANBIDE HOBETZEN**



7. Acciones a desarrollar por líneas estratégicas

7.6.1. Línea estratégica 6.1.: Implantación del nuevo modelo de intervención, atención y servicios

Esta línea estratégica contiene acciones encaminadas a implantar en Lanbide un nuevo modelo que tiene por objetivo el acompañamiento a la inserción, la mejora de la empleabilidad e intermediación, mediante un nuevo modelo de gobernanza compartida con los agentes públicos y privados mediante convenios y conciertos para ser más eficiente, y la participación y colaboración en red. Un servicio público de empleo que actúe desde la proactividad y la respuesta rápida y que provea de soluciones eficaces y eficientes a las personas que han perdido su empleo o que aspiran a desarrollarse profesionalmente. También respondiendo a las necesidades de las empresas, que a su vez se comprometan con el empleo de calidad al obtener respuesta y empleos encajados, avanzando conjuntamente a un modelo de empleos de mayor cualificación, a la preparación de los nuevos empleos emergentes y adaptación de los existentes a la nueva realidad. Las acciones aquí incluidas plantean la implantación del nuevo modelo de intervención, atención y servicios a la totalidad de la red de oficinas de Lanbide, así como el diseño y despliegue de un nuevo modelo de oficina tipo. Lanbide realizará un análisis del dimensionamiento de la plantilla para la implantación del nuevo modelo de atención y de intervención. También se contempla también el diseño y puesta en marcha de una Red de Centros de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo.

ACCIONES		Responsable	Indicadores
A.6.1.1	Implantación del nuevo modelo de intervención, atención y servicios a la totalidad de la red de oficinas de Lanbide, de acuerdo con los planteamientos de Lanbide Hobetzen (43 oficinas)	Lanbide	Nº de oficinas con el nuevo modelo de atención implantado % de oficinas con el nuevo modelo de atención sobre el total de oficinas de la red
A.6.1.2	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	Lanbide	Nº de oficinas adaptadas al nuevo modelo de oficina tipo % de oficinas adaptadas al nuevo modelo de oficina tipo sobre el total de oficinas de la red
A.6.1.3	Proporcionar servicios de acompañamiento integral y personalizado a las personas demandantes de empleo	Lanbide	Nº de personas participantes en itinerarios personalizados de inserción % de personas participantes en itinerarios personalizados de inserción en relación al total de personas desempleadas
A.6.1.4	Diseñar una Red de Centros de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo: Creación y puesta en marcha de la Red con 3 centros (Vitoria-Gasteiz. Sestao, Oarsoaldea)	Lanbide y Dirección de Empleo e Inclusión	Acción realizada (SÍ/NO)

7. Acciones a desarrollar por líneas estratégicas

7.6.2. Línea estratégica 6.2.: Incrementar la cartera de servicios a empresas

Esta línea tiene como objetivo incrementar la cartera de servicios a empresas (visitas prospectivas, atención personalizada, agilización en la provisión de candidaturas de empleo).

ACCIONES		Responsable	Indicadores
A.6.2.1	Disponer de una cartera de servicios dirigidos a las empresas	Lanbide	Acción realizada (SÍ/NO)
A.6.2.2	Protocolizar la relación con los colaboradores públicos y privados y con los servicios sociales	Lanbide	Número de agentes con protocolo acordado % de agentes sobre total de intervinientes

7. Acciones a desarrollar por líneas estratégicas

7.7. **ÁMBITO DE ACTUACIÓN 7: EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO**



7. Acciones a desarrollar por líneas estratégicas

7.7.1. Línea estratégica 7.1.: Diseño, desarrollo y difusión de proyectos de evaluación

Esta línea apuesta por avanzar en la evaluación de las políticas activas de empleo en Euskadi, extendiendo y sistematizando la evaluación de los programas y convocatorias en el ámbito del empleo. Para ello se plantea el desarrollo de proyectos piloto de evaluación de programas y líneas de actuación (evaluación de Lehen Aukera, evaluación de programas de emprendimiento, evaluación contrafactual del proyecto formación-empleo con el Ministerio de Inclusión,...) para establecer un modelo escalable de evaluación alineado con las Directrices españolas y europeas. En consonancia con los principios de transparencia en la actuación, se plantea la difusión de los resultados de las evaluaciones.

ACCIONES		Responsable	Indicadores
A.7.1.1	Diseñar un modelo de recogida de información y resultados de las evaluaciones de los programas y convocatorias en el ámbito del empleo	Lanbide	Acción realizada (SÍ/NO)
A.7.1.2	Realizar una evaluación del impacto obtenido a partir de los Planes Locales y Comarcales de Empleo en el marco del Plan de Evaluación de Lanbide 2022	Lanbide	Acción realizada (SÍ/NO)
A.7.1.3	Evaluar los proyectos piloto de itinerarios de inclusión social diseñados	Lanbide y Dirección de Empleo e Inclusión	Nº de personas beneficiarias
A.7.1.4	Extender la evaluación de resultados al conjunto de programas y servicios de empleo	Lanbide	Acción realizada (SÍ/NO)
A.7.1.5	Difundir de manera comprensible los resultados de las evaluaciones de los principales programas y servicios de empleo	Lanbide	Acción realizada (SÍ/NO)
A.7.1.6	Evaluación de competencias para personas ocupadas mayores de 50 años	Lanbide	Acción realizada (SÍ/NO)
A.7.1.7	Evaluación de competencias necesarias para la permanencia en el mercado de trabajo, dirigido a la población activa y vinculación de resultados de la evaluación a servicios de mejora de la empleabilidad a ofertar desde el Servicio Público de Empleo en el año de la evaluación	Lanbide	Acción realizada (SÍ/NO)
A.7.1.8	Reforzar los sistemas y estudios de seguimiento de la inserción laboral de las personas jóvenes tras la formación reglada (6 estudios en el periodo del Plan)	Lanbide	Nº estudios de seguimiento de la inserción laboral

7. Acciones a desarrollar por líneas estratégicas

7.8. **ÁMBITO DE ACTUACIÓN 8: LEY DEL SISTEMA VASCO DE EMPLEO**



7. Acciones a desarrollar por líneas estratégicas

7.8.1. Línea estratégica 8.1.: Desarrollo y aprobación de la Ley del Sistema Vasco de Empleo

La Ley del Sistema Vasco de Empleo deberá regular y ordenar las estructuras e instrumentos que permitan planificar y desarrollar las políticas activas desde el principio del derecho subjetivo a las políticas de empleo. Entre otros ámbitos, esta Ley deberá:

- Definir los agentes que conforman el Sistema y su modelo de relación
- Definir los servicios y las personas y agentes beneficiarios del Sistema de Empleo
- Establecer los órganos de participación y del Sistema Vasco de Empleo y definir sus instrumentos de planificación.

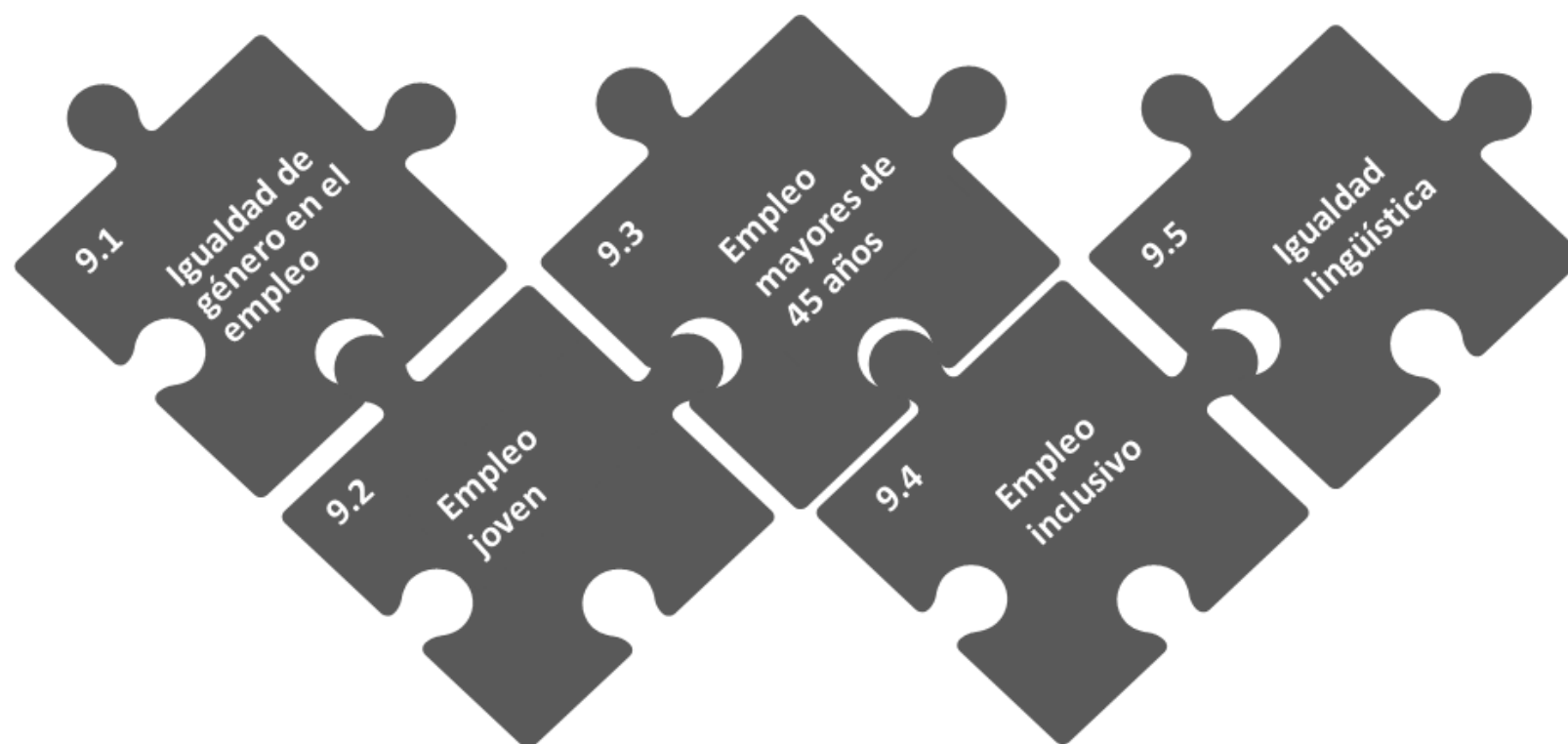
En ese sentido, las acciones incluidas apuntan al desarrollo de un proceso de concertación entre las instituciones y agentes sectoriales para acordar un modelo de gobernanza colaborativa que supere la yuxtaposición de planes de empleo pre-sistémica y paso a un sistema ordenado, cooperativo y colaborativo, la puesta en marcha de una preformación de estructuras de gobernanza en 2022, y finalmente el desarrollo y aprobación de la Ley.

ACCIONES		Responsable	Indicadores
A.8.1.1	Desarrollar un proceso de concertación entre las instituciones y agentes sectoriales para acordar un modelo de gobernanza colaborativa que supere la yuxtaposición de planes de empleo pre-sistémica y paso a un sistema ordenado, cooperativo y colaborativo	Dirección de Empleo e Inclusión	Acción realizada (SÍ/NO)
A.8.1.2	Puesta en marcha de una preformación de estructuras de gobernanza 2022	Dirección de Empleo e Inclusión	Acción realizada (SÍ/NO)
A.8.1.3	Desarrollo y aprobación de la Ley del Sistema Vasco de Empleo: <ul style="list-style-type: none"> • Contraste y validación del proyecto de ley con agentes y entidades de SVE (2022) • Presentación de la ley en el Parlamento y para su aprobación (2023) • Entrada en vigor de la LSVE (2024) 	Dirección de Empleo e Inclusión	Acción realizada (SÍ/NO)

7. Acciones a desarrollar por líneas estratégicas

7.9. **ÁMBITO DE ACTUACIÓN: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL MERCADO LABORAL**

Este ámbito de actuación tiene un carácter transversal y recoge las acciones dirigidas a la igualdad en el mercado laboral, ya descritas anteriormente en sus respectivos ámbitos de actuación, con sus responsables e indicadores. Se recogen de nuevo aquí a título recapitulativo.



7. Acciones a desarrollar por líneas estratégicas

7.9.1. Línea estratégica 4.1.: Igualdad de género en el mercado laboral

Esta línea estratégica transversal recoge acciones ya expuestas con anterioridad y que inciden en la necesidad de continuar avanzando en la igualdad de género en el ámbito laboral en todas sus dimensiones: igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y en el desarrollo profesional, igualdad en los tipos de contratación, igualdad retributiva y eliminación de la brecha salarial, conciliación de la vida laboral y familiar, etc., teniendo siempre en cuenta la realidad diferenciada de los diferentes grupos y colectivos de mujeres.

A.1.1.8	Promover el emprendimiento de las mujeres y la incorporación de talento femenino en los órganos de dirección de las empresas y organizaciones
A.1.2.4	Inversión en empleo y mujer: Apoyo a 503 mujeres en los ámbitos rural y urbano entre 2022 y 2023
A.2.1.2	Mejorar la negociación colectiva fortaleciendo su papel en la definición y aplicación de las políticas activas de empleo, seguridad y salud laboral, igualdad de género, inspección...
A.2.1.3	Elaboración de informes con impacto de género en los convenios colectivos
A.2.1.4	Programa de mejora de la capacitación y formación de las comisiones de igualdad, como un paso más para conseguir empleo de calidad
A.2.2.6	Campañas de Inspección de Trabajo en materia de Igualdad de género entre mujeres y hombres. Incluir la perspectiva de género en las campañas de seguridad y salud
A.2.2.7	Continuar impulsando la formación continua de las personas inspectoras en materia de igualdad de género en el ámbito laboral y de seguridad y salud, y especialmente en el tema de desigualdad retributiva, manejo de las herramientas de diagnóstico de brecha salarial y auditoría salarial
A.2.3.10	Incluir la perspectiva de género en las campañas de seguridad y salud laboral
A.2.4.1	Incentivar la contratación de 180 personas a través del apoyo a las empresas para promover el uso de las medidas de conciliación laboral y familiar
A.2.4.3	Aumentar el grado de sensibilización de la ciudadanía en el ámbito de la igualdad, como un paso más para conseguir empleo de calidad
A.2.4.4	Fomento de la presencia de las mujeres en sectores masculinizados (ejemplo, servicios policiales)
A.3.1.1	Mejora de las capacidades digitales para personas desempleadas con objeto de impulsar el emprendimiento y el desarrollo rural y reducir la brecha de género (16.582 personas desempleadas formadas entre 2022 y 2023)

7. Acciones a desarrollar por líneas estratégicas

7.9.2. Línea estratégica 4.2.: Empleo joven

Esta línea estratégica transversal recoge también acciones ya expuestas con anterioridad, enfocadas a facilitar el acceso al empleo de calidad por parte de las personas jóvenes. Se trata de acciones en diferentes dimensiones que les permitan adquirir la cualificación, competencias y experiencias necesarias para la transición del mundo educativo al laboral, combinando oportunidades de empleo y formación, facilitando la contratación en empresas, el emprendimiento joven, la primera experiencia laboral, etc.

A.1.1.6	Desarrollar convenios e iniciativas de colaboración con las universidades para sensibilizar sobre inserción laboral, emprendimiento y apoyar las iniciativas emprendedoras surgidas en el ámbito universitario (grados, postgrados y doctorados). (5.800 en el periodo del Plan, 1.450 personas universitarias al año)
A.1.1.7	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 los propios instrumentos de la Administración vasca (Lanbide, SPRI,...) como de instrumentos conveniados con otras instituciones y agentes especializados
A.1.1.9	Desarrollar proyectos piloto dirigidos a jóvenes y proyectos de emprendimiento y microempresas (166 proyectos de formación-empleo y 200 proyectos de emprendimiento y microempresas)
A.1.1.10	Impulsar tanto la cultura emprendedora como el emprendimiento en el alumnado de la Formación Profesional Vasca (Programa Ikasenpresa y Programa Urrats bat)
A.1.2.3	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
A.1.5.7	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
A.4.2.4	Fomentar la cualificación de 20.000 personas jóvenes a través de su participación en acciones de formación para el empleo
A.4.2.7	Proporcionar una experiencia práctica en la distribución comercial a 150 personas jóvenes
A.4.2.14	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
A.5.1.7	Reforzar los sistemas y estudios de seguimiento de la inserción laboral de las personas jóvenes tras la formación reglada
A.5.2.1	Facilitar una experiencia práctica de transición del mundo educativo al laboral a 5.000 alumnos y alumnas del último curso de educación universitaria y formación profesional (1.250 al año)
A.5.2.2	Aumentar progresivamente la incorporación del modelo dual a la formación universitaria
A.5.2.4	Incentivar la contratación de 460 personas jóvenes a través de contratos de relevo en el sector privado (115 al año)
A.5.2.5	Empleo joven. Primeras experiencias profesionales en las Administraciones Públicas
A.5.2.6	Empleo joven. Programa investigo
A.5.2.7	Incorporar a las personas jóvenes como agentes y motor de construcción y transformación en las empresas y organizaciones a través de nuevos enfoques sobre aprendizaje que puedan desarrollar en ambientes de trabajo y de formación práctica. Programa REACTIVATE (800 programas formativos promovidos en el periodo 2021-2024)
A.5.2.8.	Lehen Aukera. Acción dirigida a la incorporación de jóvenes al mercado de trabajo (empresas) mejorando su empleabilidad y ayudando a consolidar su inserción laboral

7. Acciones a desarrollar por líneas estratégicas

7.9.3. Línea estratégica 4.3.: Empleo mayores de 45 años

Se trata de otra línea estratégica transversal. La edad se está convirtiendo en otra variable discriminatoria para acceder o reincorporarse al mercado laboral. La cronificación en el desempleo se ha convertido en un riesgo muy importante para las personas mayores de 45-50 años, que ven que sus posibilidades de volver al mercado laboral se reducen cada vez más. Ante esta evidencia, resulta necesario desarrollar programas que rompan esta “barrera social”, y aprovechen el potencial de aportación laboral de estas personas. Más aún en el contexto de una población activa que envejece y que requiere también acciones de gestión de la edad en las empresas.

A.1.5.4	Apoyar la transmisión empresarial de 60 establecimientos comerciales como medida de relevo generacional y emprendimiento en el sector
A.1.5.6	Apoyar la transmisión empresarial de empresas turísticas como medida de relevo generacional y emprendimiento en el sector
A.3.3.2	Apoyo a la creación de empleo ligado a la atención de personas mayores en entornos rurales, ya que el problema del envejecimiento de la población afecta de forma especial al medio rural, debido al aislamiento de algunos de sus barrios, con respecto a los núcleos rurales
A.4.1.9	Impulsar un modelo propio de intervención contra el desempleo cronificado, especialmente el desempleo de larga duración en los mayores de 45 a 60 años
A.5.2.4	Incentivar la contratación de 460 personas jóvenes a través de contratos de relevo en el sector privado (115 al año)

7.9.4. Línea estratégica 4.4.: Empleo inclusivo

Esta línea estratégica transversal incluye diversas acciones para promover la inclusión en el mercado laboral de las personas con diversidad funcional, riesgo de exclusión social, etc.

A.1.4.2	Incrementar la base de socios y socias de trabajo indefinidos en las empresas de economía social, especialmente en los colectivos de personas jóvenes, mujeres, personas con discapacidad y/o dificultades de inserción, a través del apoyo a la incorporación de 800 nuevos socios y socias
A.1.4.4	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 120 empresas
A.4.1.3	Mejorar la capacitación 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 9.850 puestos de trabajo al año
A.4.1.4	Favorecer la inserción laboral de 960 personas con discapacidad o en riesgo de exclusión en empresas del mercado ordinario (240 al año)
A.3.3.8	Nuevos proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad de colectivos especialmente vulnerables (apoyo a 2.104 personas desempleadas entre 2022 y 2023)
A.4.1.7	Desarrollar proyectos piloto de itinerarios de inclusión social para 300 personas beneficiarias
A.4.1.8	Relanzar la comarca desfavorecida o zona de actuación preferente Oarsoaldea mediante el Programa Berpiztu: Polo de Inserción Laboral
A.4.1.10	Impulsar la coordinación entre sistemas de inclusión social a través de mesas locales

7. Acciones a desarrollar por líneas estratégicas

7.9.5. Línea estratégica 4.5.: Igualdad lingüística

Esta línea estratégica plantea acciones de fomento del euskera como herramienta de inserción e incorporación al puesto de trabajo.

A.2.6.17	Fomentar el euskera como herramienta de incorporación al puesto de trabajo:
	<ul style="list-style-type: none"> • Aprendizaje del euskera para personas adultas (25.500 alumnos/as)
	<ul style="list-style-type: none"> • Reforzar los sistemas de autoaprendizaje y matricular a más alumnos en los euskaltegis (13.200 alumnos/as)
	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar el empleo de calidad en los euskaltegis privados: acercarse a las condiciones laborales del profesorado de los euskaltegis municipales (hasta un 5%)
A.4.1.2	Integrar el aprendizaje del euskera en la formación profesional a través de Lanbide (Convenio para la euskaldunización de personas desempleadas) (3.000 personas desempleadas en el periodo del Plan)



8

RECURSOS ECONÓMICOS

8. Recursos económicos

La estimación de la dotación presupuestaria del Plan Estratégico de Empleo 2021-2024 asciende a 2.071 millones de euros para el periodo 2021-2024. Su desglose por ámbitos de actuación es el siguiente:

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN	DOTACIÓN PRESUPUESTARIA
1. RECUPERACIÓN, MANTENIMIENTO Y CREACIÓN DE EMPLEO	1.252.779.559 €
2. CALIDAD DEL EMPLEO	18.906.000 €
3. EMPLEO Y FORMACIÓN EN LAS 3 TRANSICIONES: DIGITAL, ENERGÉTICA-CLIMÁTICA Y DEMOGRÁFICA	166.105.473 €
4. EMPLEO Y FORMACIÓN RESILIENTE E INCLUSIVO	510.370.478 €
5. MODELO VASCO DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO	72.713.918 €
6. LANBIDE HOBETZEN	
7. EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO	50.505.000 €
8. LEY DEL SISTEMA VASCO DE EMPLEO	
TOTAL	2.071.380.428 €

Es preciso subrayar que estas cifras se obtienen por agregación de las dotaciones presupuestarias para las distintas acciones incluidas en el Plan, de acuerdo con la estimación realizada por los Departamentos y entidades responsables de las mismas. Los recursos presupuestarios incorporan los presupuestos de 2021 y 2022 y las proyecciones para 2023 y 2024. En ese sentido, estos presupuestos serían revisables y actualizables a lo largo del periodo de ejecución del Plan. Se prevé que en el periodo del Plan las partidas económicas sean superiores a las especificadas y se irán incorporando los recursos de los Fondos de Recuperación y Resiliencia que aún no están cuantificados y asignados. Estos recursos extraordinarios supondrán incrementos relevantes en las actuales previsiones.



9.

GOBERNANZA DEL PLAN

9. Gobernanza del Plan

Tanto la Estrategia Vasca de Empleo 2030 como el programa Berpiztu propugnan una gobernanza abierta y una coordinación interinstitucional y con la multitud de agentes que operan en diversos ámbitos de la política de empleo. Dando importancia en ambos casos al consenso y colaboración que permitan aprovechar todas las capacidades de todos los agentes que conforman el sistema vasco de empleo.

Así mismo, en el marco de elaboración de la próxima Ley del Sistema Vasco de Empleo, la consulta pública realizada entre agentes institucionales, sociales y económicos vinculados a la política de empleo en Euskadi apunta también a la necesidad de una gobernanza colaborativa eficaz. También las diversas consultas con Departamentos del Gobierno Vasco, Diputaciones Forales y entidades locales realizadas para la elaboración del presente Plan han destacado como prioritaria esta necesidad de coordinación. Se trata de responder a una situación en la que numerosas instituciones, agencias de desarrollo comarcal, clústeres, red de ciencia y tecnología o el tercer sector y las propias empresas tienen iniciativas en esta materia, lo que se traduce en complejidad en la ejecución de las políticas de empleo, solapamientos, insuficiente coordinación y, en definitiva, menor eficacia. Se plantea así que la Ley ordene el sistema vasco de empleo, poniendo en línea todo lo que se hace desde distintas instancias e innovando en las políticas activas para orientarlas a la consecución de resultados, a las personas y a las empresas.

La gobernanza propuesta para el presente Plan Estratégico plantea ir avanzando en esa dirección, dando pasos hacia una gobernanza colaborativa de su ejecución, a la espera de la aprobación de la Ley y de lo que la misma estipule finalmente a este respecto. En ese sentido se plantean los siguientes instrumentos como elementos centrales de gobernanza colaborativa del Plan, siendo la entidad promotora el Departamento de Trabajo y Empleo.



9. Gobernanza del Plan

Mesa Interdepartamental

- Objetivo: Coordinación de los diferentes departamentos y entidades del Gobierno con acciones incluidas en el Plan de Empleo.
- Composición: Departamentos y Direcciones con implicación directa en el Plan, a través del impulso y liderazgo del Departamento de Trabajo y Empleo.
- Funciones: Espacio de trabajo y reflexión en el cual poner en común el grado de avance en la implementación del Plan, el seguimiento y los principales resultados, y contrastar los pasos a dar en el despliegue del mismo, garantizando en todo caso la coordinación efectiva de las medidas y programas implementados.
- Periodicidad de las reuniones:
 - Reuniones de carácter semestral y/o anual.
 - Comités técnicos ad hoc para proyectos/programas específicos con periodicidad variable.

Mesa Interinstitucional

- Objetivo: Coordinación de las diferentes instituciones implicadas en materia de empleo.
- Composición: Diputación Foral de Álava, Diputación Foral de Bizkaia, Diputación Foral de Gipuzkoa, Eudel y entidades locales.
- Funciones: Espacio común para compartir las estrategias y actuaciones desarrolladas, buscando sinergias y coordinación para avanzar conjuntamente hacia los objetivos de empleo.
- Periodicidad de las reuniones: Anual.

Mesa de Diálogo Social

- Objetivo: Informar a los agentes sociales del grado de avance del Plan y, en su caso, recogida de aportaciones y propuestas para su implementación.
- Funciones: participar en el debate sobre los principales cambios observados en el mercado laboral con posible repercusión el Plan de Empleo, analizar las iniciativas y acciones desarrolladas en el marco del Plan y realizar propuestas y sugerencias de mejora en el mismo.
- Periodicidad de las reuniones: Seguimiento del Plan de carácter anual.



SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

10. Seguimiento y Evaluación del Plan

10.1. CUADRO DE MANDO

Se presenta a continuación el cuadro de mando de indicadores para el seguimiento y evaluación del Plan Estratégico de Empleo 2021-2024. Los indicadores incluidos se agrupan en dos bloques:

- **Indicadores de realización:**

Estos indicadores se refieren a la ejecución de las principales acciones contenidas en el Plan. Para cada una de ellas se concreta un indicador, que puede ser cuantitativo o cualitativo. Para los indicadores cuantitativos se establece un valor objetivo de realización para el periodo 2021-2024; para los indicadores cualitativos se plantea como objetivo la realización de la acción de que se trate.

- **Indicadores de impacto:**

Estos indicadores se plantean con carácter finalista, es decir, se refieren a objetivos relativos al mercado de trabajo (tasa de paro, temporalidad, etc.) que el Plan pretende conseguir mediante su batería de acciones. Para ellos, se plantean por tanto unos objetivos cuantitativos a alcanzar a la finalización del Plan (excepto el de reducción de la tasa de desempleo, que se plantea para todo el periodo). Estos objetivos se han definido teniendo en cuenta la situación actual en estos ámbitos y considerando una convergencia con las medias de la UE-27.

La batería de indicadores planteada será algo vivo y podrá adecuarse a la evolución del mercado de trabajo y a la disponibilidad de información sobre temas emergentes (plataformas digitales, etc.)

10. Seguimiento y Evaluación del Plan

CUADRO DE MANDO: INDICADORES DE REALIZACIÓN		
ÁMBITOS DE ACTUACIÓN	Indicadores de realización	Objetivo 2021-2024
RECUPERACIÓN, MANTENIMIENTO Y CREACIÓN DE EMPLEO	Empleo total incentivado	82.592 empleos
	Empleo incentivado sector privado	73.937 empleos
	Empleo público (Administración General CC.AA.)	8.655 empleos
	Empresas totales apoyadas	23.826 empresas
	Empresas de nueva creación	10.421 empresas
	Apoyo a la consolidación y mantenimiento de empresas	11.995 empresas
	Apoyo a proyectos de innovación	1.620 empresas
CALIDAD DEL EMPLEO	Campañas sobre el fraude en la contratación temporal y parcial y sobre condiciones de trabajo especialmente sensibles, tales como horario y jornadas	Realización de campañas
	Acciones de formación en PRL del personal delegado de prevención	Realización de acciones
	Campañas de concienciación sobre Seguridad y Salud en el Trabajo	Realización de campañas
	Nº de personas autónomas formadas sobre salud laboral	550 personas formadas
EMPLEO Y FORMACIÓN EN LAS TRES TRANSICIONES	Nº de personas desempleadas que mejoran su formación en las 3 transiciones	25.900 personas
	• Transición digital	17.900 personas
	• Transición energética-climática	4.000 personas
	• Transición social y demográfica	4.000 personas
	Nº de personas ocupadas que adquieren competencias en las tres transiciones	15.000 personas
	• Transición digital	10.500 personas
	• Transición energética-climática	2.250 personas
	• Transición social y demográfica	2.250 personas
	Personas desempleadas participantes en acciones de formación con impacto en las tres transiciones con compromiso de contratación por parte de las empresas	3.400 personas desempleadas
	Nº de personas desempleadas formadas en capacidades digitales	16.582 personas formadas entre 2022 y 2023
	Personas desempleadas participantes en acciones innovadoras integrales de formación y empleo en el sector agroalimentario, marino y forestal y formación en economía circular	14.000 personas desempleadas
	Nº de habilitaciones profesionales en el sector de los cuidados	5.585 habilitaciones provisionales y/o excepcionales
	Nº personas jóvenes contratadas a través de contratos de relevo en el sector privado	115 personas jóvenes contratadas al año 460 en 2021-2024
Nº de personas apoyadas a través de los nuevos proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad de colectivos especialmente vulnerables con impacto en la transición demográfica	Apoyo a 2.104 personas desempleadas entre 2022 y 2023	
Proyecto piloto para el estudio de modelos de éxito en políticas de reemplazo generacional	Realización del proyecto	

10. Seguimiento y Evaluación del Plan

EMPLEO Y FORMACIÓN RESILIENTE E INCLUSIVO	Nº de personas trabajadoras participantes en acciones de formación para el empleo	52.000 personas trabajadoras
	Personas desempleadas que han mejorado su capacitación y recualificación a través de acciones de formación para el empleo	48.100 personas desempleadas
	Nº de personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social que han mejorado su capacitación a través del apoyo a las actividades de los Centros Especiales de Empleo y de las Empresas de Inserción	9.850 personas
	Nº de personas con discapacidad o en riesgo de exclusión con inserción laboral en empresas del mercado ordinario	960 personas
	Nº de participantes en el Programa Berpiztu Oarsoladea. Polo de Inserción Laboral	300 participantes
	Nº de personas beneficiarias del proyecto piloto de itinerarios de inclusión social	300 personas en 2022
	Nº de personas desempleadas participantes en formación profesional en euskera a través de Lanbide	3.000 personas desempleadas
	Nº de personas jóvenes que han mejorado su cualificación por participar en acciones de formación para el empleo	20.000 personas jóvenes
	Nº de personas con acreditación de sus competencias profesionales adquiridas por medio de la experiencia laboral o de vías no formales de formación	6.000 personas
	Nº de personas de sectores en crisis recualificadas (Aukeraberrri)	2.000 personas
MODELO VASCO DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO	Nº de estudiantes del último curso de educación universitaria y FP participantes en una experiencia práctica de transición educativa- laboral	5.000 estudiantes
	Nº de estudiantes universitarias/os participantes en iniciativas para sensibilizar sobre inserción laboral, emprendimiento y apoyo a las iniciativas emprendedoras	5.800 estudiantes universitarias/os
	Nº de personas jóvenes participantes en Empleo Joven. Primeras experiencias profesionales en las Administraciones Públicas	493 personas jóvenes
	Nº de programas formativos REACTÍVATE	800 programas formativos
LANBIDE HOBETZEN	Nº de oficinas con el nuevo modelo de atención implantado	43 oficinas periodo 2021-2024
	Disponer de una cartera de servicios dirigidos a las empresas	Cartera de servicios a empresas definida y operativa
	Red de Centros de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo	Creación y puesta en marcha de la Red con 3 centros (Vitoria-Gasteiz, Sestao, Oarsoalde)
EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO EN EUSKADI	Diseñar un modelo de recogida de información y resultados de las evaluaciones de los programas	Diseño del modelo
	Implementación de proyectos de evaluación de programas	Implementación de las evaluaciones
LEY DEL SISTEMA VASCO DE EMPLEO	Desarrollo y aprobación de la Ley del Sistema Vasco de Empleo	Aprobación de la Ley en 2024

10. Seguimiento y Evaluación del Plan

CUADRO DE MANDO: INDICADORES DE IMPACTO			
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Indicadores de impacto	Objetivos para 2024	Datos de partida *
RECUPERACIÓN, MANTENIMIENTO Y CREACIÓN DE EMPLEO	Reducir la tasa de desempleo, mejorando la tasa prepandemia	Tasa inferior al 10% durante todo el periodo	10,6% (PRA 2020)
CALIDAD DEL EMPLEO	Contribuir a reducir la tasa de temporalidad de la población ocupada	Tasa inferior al 20%	29,4% (PRA 2020)
	Contribuir a reducir la tasa de temporalidad en el empleo público	Tasa inferior al 30%	38,2% (EPA 2020)
	Contribuir a reducir la tasa de parcialidad de la población ocupada	Tasa inferior al 10%	16,1% (EPA 2020)
	Contribuir a reducir la tasa de incidencia de accidentes laborales mortales y de enfermedades profesionales en hombres y mujeres.	Disminuir un 10% la tasa de incidencia	Índices de incidencia del año 2019* AT mortales hombres: 5,1‰ AT mortales mujeres: 0,7‰ EP hombres: 2,8‰ EP mujeres: 1,5‰ (OSALAN 2019) *Se recogen datos de 2019. El año 2020 no fue un año comparable, por razón de la disminución de la actividad laboral debida a la pandemia.
	Contribuir a incrementar el % de personas trabajadoras con cobertura de negociación colectiva	65% de la población trabajadora con convenios vigentes (actualizados)	56,8% de población trabajadora con sus convenios vigentes (CRL-LHK, 2020)
IGUALDAD EN EL MERCADO LABORAL	Contribuir a reducir la mitad la brecha salarial de las mujeres respecto a los hombres	Inferior al 10%	19,5% Brecha salarial según la ganancia media anual por persona trabajadora en la CAE (INE, Encuesta de Estructura Salarial, 2019)
	Contribuir a reducir la tasa de temporalidad de la población ocupada femenina	Inferior al 25%	33,8% (PRA 2020)
	Contribuir a reducir la tasa de parcialidad de la población ocupada femenina	Tasa inferior al 17%	26,4% (EPA 2020)
	Contribuir a reducir la tasa de desempleo juvenil convergiendo con la UE-27	15%	25,7% Tasa de desempleo juvenil 16-24 años (PRA 2020)
	Contribuir a reducir la tasa de paro de larga duración convergiendo con la UE-27	2,5%	4,8% (Indicadores estructurales, Eustat, 2020)

* Los datos de partida corresponden al año 2020 o, en su defecto, al dato disponible más reciente

10. Seguimiento y Evaluación del Plan

10.2. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

El Plan Estratégico de Empleo de 2021-2024 concede especial importancia al proceso de planificación operativa, seguimiento y la evaluación del cumplimiento de los objetivos y de las actuaciones planteadas para el periodo 2021-2024. Se plantea por tanto elaborar planes operativos anuales, informes de seguimiento anuales, realizar dos evaluaciones provisionales de la ejecución del Plan y una evaluación global del Plan de Empleo del periodo 2021-2024.

PLANES OPERATIVOS, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN	
Planes operativos	Plan operativo 2022
	Plan operativo 2023
	Plan operativo 2024
Seguimiento	Informe de Seguimiento 2021
	Informe de Seguimiento 2022
	Informe de Seguimiento 2023
Evaluación	Evaluación Provisional 2022
	Evaluación Provisional 2023
	Evaluación Global 2021-2024

10.2.1. Seguimiento del Plan

Se prevé la elaboración de **informes de seguimiento anuales** correspondientes a 2021, 2022 y 2023. Estos informes tienen como finalidad conocer el grado de ejecución de todas las acciones propuestas por el Plan y detectar las dificultades y posibles desviaciones en su implementación para poder adoptar las medidas correctoras oportunas.

El Plan contempla **un sistema de indicadores de seguimiento** de las actuaciones previstas en el Plan, detallado en el capítulo 7 de acciones a desarrollar. Se construirá un cuadro de seguimiento de cada una de las actuaciones con información sobre el objetivo operativo, el indicador de la actuación y el presupuesto previsto para el periodo 2021-2024. Anualmente se realizará un seguimiento al cuadro de mando de indicadores de realización, a los indicadores de impacto y de contexto.

Los **informes de seguimiento** contendrán:

- Resumen de las principales actuaciones realizadas por ámbitos de actuación del PEE
- Cumplimentación del cuadro de mando de indicadores de realización, indicadores de impacto e indicadores de contexto
- Estado de situación de la ejecución de las líneas de actuación del Plan Estratégico de Empleo con el detalle del grado de avance inicialmente previsto y el grado de avance final estimado
- Valoración de las incidencias más destacables en la ejecución o implantación de las iniciativas y su eventual repercusión en los resultados

10. Seguimiento y Evaluación del Plan

10.2.2. Evaluación del plan

El Plan Estratégico de Empleo 2021-2024 será objeto de dos evaluaciones provisionales de su ejecución, correspondientes a los años 2022 y 2023, y una evaluación global de toda su ejecución. Se detallará la metodología evaluativa a implantar al inicio del propio proceso de evaluación.

Estas evaluaciones recogerán las conclusiones sobre el grado de alcance de los resultados esperados, la eficacia y la eficiencia de las actuaciones contempladas en el PEE, el análisis de la coordinación interdepartamental y el análisis del propio sistema de seguimiento.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	PREGUNTAS
IMPLEMENTACIÓN-GESTIÓN	¿Se han puesto en marcha los recursos necesarios para la implementación de las medidas?
EFICACIA	¿El nivel de implementación de la actuación permite obtener los objetivos estratégicos definidos?
COBERTURA	¿Cuál es el grado de cobertura en la intervención sobre una determinada población objetivo?
COORDINACIÓN	¿Qué elementos de coordinación / cooperación se han diseñado en la intervención?

Para la realización del proceso de evaluación se cumplimentará para cada una de las actuaciones previstas en el Plan una ficha que contenga los aspectos clave que permitan valorar el grado de avance de las acciones del Plan. Esta ficha contendrá dos bloques diferenciados: el primero es el relativo a la medición y cuantificación de los indicadores contenidos en el propio Plan, que permitirá calibrar el grado de ejecución de la acción y el grado de ejecución presupuestaria y el segundo bloque estará enfocado a cuestiones cualitativas: obstáculos encontrados, coordinación, operativa de la acción.

MODELO DE FICHA DE EVALUACIÓN DE ACCIONES DEL PEE		
ACCIÓN	Nº Acción	
RESPONSABLE		
OBJETIVO OPERATIVO		
INDICADOR		
EVALUACIÓN CUALITATIVA PARA LA EXPLICACIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS		
¿Los objetivos planteados son realistas?		
¿Qué impacto ha tenido la acción?		
¿Existe coherencia entre el objetivo previsto y la acción desarrollada?		
¿Existe una clara división de tareas y competencias establecidas?		
¿Los mecanismos de coordinación son adecuados?		
¿Los flujos de información son adecuados?		
¿Se cuenta con suficientes recursos: humanos, técnicos, económicos?		
¿Se ha respetado el cronograma y los tiempos previstos?		

10. Seguimiento y Evaluación del Plan

Otras dificultades encontradas en la implementación...	
--	--

Las evaluaciones a realizar analizarán el grado de cumplimiento de estos objetivos con criterios de eficacia y eficiencia en los que sea pertinente, realizando además un análisis de la equidad atendiendo a la distribución de las realizaciones por género. La evaluación tendrá en la medida de lo posible otros elementos de análisis como son la satisfacción, la utilización, la coordinación interdepartamental, obstáculos encontrados y medidas correctoras, en su caso.

Indicadores de eficacia				
Objetivo	OBJETIVOS OPERATIVOS		SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
	Indicador de realización	Objetivo cuantitativo 2021-2024 (2)	Realización (1)	Indicador de eficacia: (3)= (1)/(2)



Anexo A.

**RECURSOS ECONÓMICOS
POR ACCIONES**

Anexo A. Recursos económicos por acciones

A.1. ÁMBITO DE ACTUACIÓN 1: RECUPERACIÓN, MANTENIMIENTO Y CREACIÓN DE EMPLEO**A.1.1. Línea estratégica 1.1.: Fomento del emprendimiento y consolidación de empresas**

ACCIONES		Responsable	Indicadores	Dotación presupuestaria (periodo 2021-2024)	Partida presupuestaria 2022. Cuantía	Relación con el EJE 2 del PROGRAMA BERPIZTU: CREACIÓN DE EMPLEO
A.1.1.1	Apoyar el desarrollo y puesta en marcha de 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	Lanbide	Nº de empresas creadas Nº de empleos creados	14.824.438 €	3.006.438 € 700.000 €	Política Nº 7: Emprendimiento. Nuevas empresas. Micropymes y autónomos/as de nueva creación
A.1.1.2	Facilitar la consolidación de 2.400 nuevas microempresas y pequeñas empresas apoyando la promoción, funcionamiento y gestión de empresas de reciente creación	Lanbide	Nº de nuevas empresas consolidadas Nº de empleos mantenidos en las empresas consolidadas	Dentro de la convocatoria de emprendimiento (Ver A.1.1.1)		Política Nº 7: Emprendimiento. Nuevas empresas. Micropymes y personas autónomas de nueva creación
A.1.1.3	Apoyar los sistemas para evitar la destrucción de empleo en tiempos de crisis (complementos de ERTES y complementos contratos relevo, etc)	Lanbide	Importe económico invertido en complementos de ERTES (€) Importe económico invertido en complementos contratos relevo (€)	2.550.000 €	2.500.000 €	
A.1.1.4	Subvenciones para el abono de cuotas de seguridad social a las personas beneficiarias de prestaciones por desempleo en su modalidad de pago único	Lanbide	Importe económico de las subvenciones para el abono de cuotas (€)	2.000.000 €	500.000 €	Política Nº 7: Emprendimiento. Nuevas empresas. Micropymes y autónomos/as de nueva creación
A.1.1.5	Nuevos proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad en materia de emprendimiento y microempresas (creación de 3.367 empleos entre 2022 y 2023)	Lanbide	Nº de iniciativas emprendedoras y de mantenimiento del empleo apoyadas	15.307.013 €	Fondos MRR 2.391.721 €	Política Nº 7: Emprendimiento. Nuevas empresas. Micropymes y personas autónomas de nueva creación

Anexo A. Recursos económicos por acciones

ACCIONES		Responsable	Indicadores	Dotación presupuestaria (periodo 2021-2024)	Partida presupuestaria 2022. Cuantía	Relación con el EJE 2 del PROGRAMA BERPIZTU: CREACIÓN DE EMPLEO
A.1.1.6	Desarrollar convenios e iniciativas de colaboración con las universidades para sensibilizar sobre inserción laboral, emprendimiento y apoyar las iniciativas emprendedoras surgidas en el ámbito universitario (grados, postgrados y doctorados). (5.800 en el periodo del Plan, 1.450 personas universitarias al año)	Lanbide y Departamento de Educación-universidades	Nº de personas universitarias sensibilizadas Nº de empresas creadas a partir de la colaboración con las universidades Nº de empleos creados por los nuevos emprendimientos a partir de la colaboración con las universidades	2.064.272 €	131.224 € 83.069 € 43.741 €	Política Nº 12: Plan de choque. Empleo juvenil. Acciones innovadoras para inserción de personas jóvenes
A.1.1.7	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 los propios instrumentos de la Administración vasca (Lanbide, SPRI,...) como de instrumentos conveniados con otras instituciones y agentes especializados	Lanbide y Administración Vasca	Nº de empresas nuevas puestas en marcha por parte de personas jóvenes	Dentro de la convocatoria de emprendimiento (Ver A.1.1.1)		
A.1.1.8	Promover el emprendimiento de las mujeres y la incorporación de talento femenino en los órganos de dirección de las empresas y organizaciones	Dirección de Empleo e Inclusión	Nº de entidades beneficiarias Nº mujeres emprendedoras	550.000 €		Política Nº 7: Emprendimiento. Nuevas empresas. Micropymes y autónomos.
A.1.1.9	Desarrollar proyectos piloto dirigidos a jóvenes y proyectos de emprendimiento y microempresas (166 proyectos de formación-empleo y 200 proyectos de emprendimiento y microempresas)	Dirección de Empleo e Inclusión	Nº de proyectos de formación-empleo Nº de proyectos de emprendimiento y microempresas	2.000.000 €		Política Nº 7: Emprendimiento. Nuevas empresas. Micropymes y autónomos/as de nueva creación Política Nº 8. Formación para el empleo. Formación para la inserción de personas desempleadas

Anexo A. Recursos económicos por acciones

ACCIONES		Responsable	Indicadores	Dotación presupuestaria (periodo 2021-2024)	Partida presupuestaria 2022. Cuantía	Relación con el EJE 2 del PROGRAMA BERPIZTU: CREACIÓN DE EMPLEO
A.1.1.10	Impulsar tanto la cultura emprendedora como el emprendimiento en el alumnado de la Formación Profesional Vasca (Programa Ikasempresa y Programa Urrats bat): Nº de proyectos: 2.850 en el periodo 2022-2024 (950 proyectos anuales) Nº de empresas participantes: 240 empresas en el periodo 2022-2024 (80 empresas anuales)	Viceconsejería de Formación profesional	Nº de proyectos Nº de empresas participantes			Política 7. Emprendimiento. Nuevas empresas.
A.1.1.11	Apoyar la innovación y la mejora de la competitividad en 870 empresas (Programas Innobideak + Basque Digital Innovation Hub)	Dirección de Tecnología e Innovación	Nº de empresas apoyadas	18.000.000 €	3.801.311 €	Política 7. Emprendimiento. Nuevas empresas.
A.1.1.12	Apoyar la creación y puesta en marcha de 300 nuevos proyectos empresariales innovadores de base tecnológica. Programa Ekintzaile	Dirección de Transformación Digital y Emprendimiento	Nº de nuevas empresas innovadoras creadas Nº de empleos creados por las nuevas empresas	11.000.000 €	5.300.000 €	Política 7: Emprendimiento. Nuevas empresas.
A.1.1.13	Fomentar el desarrollo de 200 iniciativas de intraemprendimiento	Dirección de Transformación Digital y Emprendimiento	Nº de empresas participantes en programas de intraemprendimiento Nº de empresas creadas Nº de empleos creados	5.000.000 €		
A.1.1.14	Facilitar el acceso al mercado de nuevas iniciativas emprendedoras de 140 startups en proyectos en colaboración con empresas tractoras	Dirección de Transformación Digital y Emprendimiento	Nº de startups participantes Nº de empresas tractoras participantes Nº de proyectos de colaboración apoyados	3.200.000 €		Política 7. Emprendimiento. Nuevas empresas.
A.1.1.15	Favorecer la consolidación de 25 iniciativas emprendedoras a través del capital-riesgo/capital-semilla y préstamos participativos	Dirección de Transformación Digital y Emprendimiento	Nº de empresas apoyadas			Política 7. Emprendimiento. Nuevas empresas.

Anexo A. Recursos económicos por acciones

ACCIONES		Responsable	Indicadores	Dotación presupuestaria (periodo 2021-2024)	Partida presupuestaria 2022. Cuantía	Relación con el EJE 2 del PROGRAMA BERPIZTU: CREACIÓN DE EMPLEO
A.1.1.16	Facilitar servicios de atención, asesoramiento y apoyo a la gestión de empresas en dificultades	Industria y transición energética	Nº de empresas en dificultades apoyadas Nº de empleos mantenidos a través de las empresas apoyadas			Política 7. Emprendimiento. Nuevas empresas.
A.1.1.17	Apoyar financieramente la reestructuración y el relanzamiento de empresas en crisis	Industria y transición energética	Nº de empresas en crisis apoyadas Nº de empleos mantenidos en las empresas apoyadas Importe de los préstamos concedidos (€)	15.500.000 €	3.500.000 €	Política 7. Emprendimiento. Nuevas empresas. Política 9. Inserción laboral. Planes locales y comarcales de empleo
A.1.1.18	Facilitar la consolidación financiera y el desarrollo de proyectos de crecimiento de 180 empresas, contribuyendo al mantenimiento de sus puestos de trabajo	Industria y transición energética	Nº de empresas apoyadas Nº de empleos mantenidos en las empresas apoyadas Importe de los préstamos concedidos (€)	800.000 €	450.000 €	Política 7. Emprendimiento. Nuevas empresas Política 9. Inserción laboral. Planes locales y comarcales de empleo
A.1.1.19	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	Industria y transición energética	Nº de empresas apoyadas Nº de empleos creados en las empresas apoyadas Nº de empleos mantenidos en las empresas apoyadas	97.000.000 €	1.000.000 €	Política 7. Emprendimiento. Nuevas empresas Política 9. Inserción laboral. Planes locales y comarcales de empleo

Anexo A. Recursos económicos por acciones

A.1.2. Línea estratégica 1.2.: Fomento de empleo a nivel local

ACCIONES		Responsable	Indicadores	Dotación presupuestaria (periodo 2021-2024)	Partida presupuestaria 2022. Cuantía	Relación con el EJE 2 del PROGRAMA BERPIZTU: CREACIÓN DE EMPLEO
A.1.2.1	Promover la inserción laboral de 8.800 personas desempleadas a través los Planes Locales y Comarcales de Empleo (2.200 al año)	Lanbide		98.000.000 €	24.553.087 €	Política Nº 9: Inserción laboral. Planes locales Y comarcales De empleo Planes Locales y Comarcales de empleo
A.1.2.2	Estudiar la creación de nuevas estructuras de gobernanza colaborativa de la política de empleo a nivel local/territorial	Lanbide	Realización del estudio (SÍ/NO)			
A.1.2.3	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	Lanbide	Nº de personas jóvenes contratadas % de personas jóvenes contratadas respecto al total de personas contratadas a través de los Planes Locales de Empleo	29.400.400 €	8.000.000 € Estimación de dedicación del programa a Jóvenes 30% de 24.500 €	Política Nº 12: Plan de choque. Empleo juvenil.
A.1.2.4	Inversión en empleo y mujer: Apoyo a 503 mujeres en los ámbitos rural y urbano entre 2022 y 2023 (EMPLEO MUJER. PROGRAMAS DE FORMACIÓN E INSERCIÓN PARA MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO O DE TRATA Y EXPLOTACIÓN SEXUAL CON COMPROMISO DE CONTRATACIÓN INVERSIÓN EMPLEO MUJER. APOYO MUJERES EN LOS ÁMBITOS RURAL Y URBANO.)	Lanbide	Nº de mujeres apoyadas (periodo 2022 y 2023)	1.289.436 €	Fondos MRR 429.812 €	

Anexo A. Recursos económicos por acciones

A.1.2.5	Contratación de personas jóvenes	Lanbide	Nº de personas jóvenes contratadas	26.000.000 €	6.500.000 €	Política Nº 12: Plan de choque. Empleo juvenil. Política Nº 9: Inserción laboral. Planes locales y comarcales de empleo
----------------	----------------------------------	---------	------------------------------------	--------------	-------------	--

Anexo A. Recursos económicos por acciones

A.1.3. Línea estratégica 1.3.: Empleo público

ACCIONES		Responsable	Indicadores	Dotación presupuestaria (periodo 2021-2024)	Partida presupuestaria 2022. Cuantía	Relación con el EJE 2 del PROGRAMA BERPIZTU: CREACIÓN DE EMPLEO
A.1.3.1	Apoyar la inserción laboral de 8.655 personas en la Administración Pública vasca a través de la convocatoria de Ofertas Públicas de Empleo (OPE)	Función pública	Nº de plazas convocadas en las OPE			Política nº 11: Oferta de empleo público

EMPLEO PÚBLICO (PLAZAS EN LAS OPES)	PLAN ESTRATÉGICO DE EMPLEO 2021-2024					
	DEPARTAMENTOS/ORGANISMOS PÚBLICOS	Previsión de empleo público				TOTAL
		2021	2022	2023	2024	
AG	800	100	100	150	1.150	
Seguridad	300	290	310	300	1.200	
Educación	600	600	700	700	2.600	
Justicia	100	50	100	50	300	
Salud (Osakidetza)	800	800	800	900	3.300	
Otros (Sect. Pub.)	25	25	25	30	105	
TOTAL	2.625	1.865	2.035	2.130	8.655	

Anexo A. Recursos económicos por acciones

A.1.4. Línea estratégica 1.4.: Economía Social

ACCIONES		Responsable	Indicadores	Dotación presupuestaria (periodo 2021-2024)	Partida presupuestaria a 2022. Cuantía	Relación con el EJE 2 del PROGRAMA BERPIZTU: CREACIÓN DE EMPLEO
A.1.4.1	Apoyar la creación de 600 nuevas empresas de economía social	Dirección de Economía Social	Nº de empresas de economía social creadas (periodo 2021-2024)	12.000.000 €	3.045.000 €	Política 7. Emprendimiento. Nuevas empresas.
A.1.4.2	Incrementar la base de personas socias de trabajo indefinidas en las empresas de economía social, especialmente en los colectivos de personas jóvenes, mujeres, personas con discapacidad y/o dificultades de inserción, a través del apoyo a la incorporación de 800 nuevos socios y socias	Dirección de Economía Social	Nº de contratos sociales indefinidos totales Nº de contratos sociales indefinidos de personas jóvenes Nº de contratos sociales indefinidos de mujeres Nº de contratos sociales indefinidos de personas con discapacidad y/o dificultades de inserción	2.000.000 €	500.000 €	
A.1.4.3	Apoyar procesos de transformación en 20 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	Dirección de Economía Social	Nº de empresas apoyadas Nº de empleos en las empresas apoyadas	200.000 €	50.000 €	
A.1.4.4	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 120 empresas	Dirección de Economía Social	Nº de avales concedidos Importe de los avales concedidos (€) Nº de empresas apoyadas por los avales concedidos	200.000 €	50.000 €	
A.1.4.5	Integrar y poner en valor los modelos de emprender en economía social por Lanbide y otros agentes locales y comarcales y centros educativos	Dirección de Economía Social	Acción realizada (SI/NO)	50.000 €		
A.1.4.6	Crear contenidos de formación para aprender con formas jurídicas de economía social (cooperativas y sociedades laborales), tanto para el propio personal de Lanbide, como para el personal de Lanbide prescriptor de estas formas jurídicas	Dirección de Economía Social	Acción realizada (SI/NO)	60.000 €		

Anexo A. Recursos económicos por acciones

A.1.5. Línea estratégica 1.5.: Programas sectoriales

ACCIONES		Responsable	Indicadores	Dotación presupuestaria (periodo 2021-2024)	Partida presupuestaria 2022. Cuantía	Relación con el EJE 2 del PROGRAMA BERPIZTU: CREACIÓN DE EMPLEO
A.1.5.1	Creación de empleo derivado de la implementación y mejora de infraestructuras del transporte (inversión equivalente a 13.250 empleos)	Transportes	Porcentaje de presupuesto ejecutado (=equivalencia a 1 puesto de trabajo por cada 5.7011,40 euros invertidos en infraestructuras del transporte)	755.401.000 €	185.401.000 €	
A.1.5.2	Apoyar la modernización de las infraestructuras y equipamientos de 4.500 establecimientos comerciales, contribuyendo al mantenimiento del empleo en el sector	Turismo, Comercio y Consumo	Nº de establecimientos comerciales modernizados Nº de empleos mantenidos en los establecimientos comerciales modernizados	1.350.000 €	3.350.000 €	Política Nº 7: Emprendimiento.
A.1.5.3	Facilitar la implantación de la modalidad de comercio electrónico en 3.200 pequeños comercios	Turismo, Comercio y Consumo	Nº de establecimientos comerciales que implantan la modalidad de comercio electrónico Nº de empleos mantenidos en los establecimientos que implantan el comercio electrónico	1.350.000 €	1.280.000 €	Política Nº 8: Formación para el empleo.
A.1.5.4	Apoyar la transmisión empresarial de 60 establecimientos comerciales como medida de relevo generacional y emprendimiento en el sector	Turismo, Comercio y Consumo	Nº de establecimientos comerciales transmitidos Nº de empleos creados/mantenidos en los establecimientos transmitidos	150.000 €	190.000 €	Política Nº 7: Emprendimiento.
A.1.5.5	Apoyar la modernización y mejora de 700 empresas turísticas, contribuyendo al mantenimiento del empleo en el sector	Turismo, Comercio y Consumo	Nº de empresas turísticas modernizadas Nº de empleos mantenidos en las empresas turísticas modernizadas	1.450.000 €	850.000 €	Política Nº 7: Emprendimiento.
A.1.5.6	Apoyar la transmisión empresarial de empresas turísticas como medida de relevo generacional y emprendimiento en el sector	Turismo, Comercio y Consumo	Nº de empresas turísticas transferidas Nº de empleos creados/mantenidos en las empresas transferidas	83.000 €	83.000 €	Política Nº 7: Emprendimiento Política Nº 12: Plan de choque. Empleo Juvenil

Anexo A. Recursos económicos por acciones

ACCIONES		Responsable	Indicadores	Dotación presupuestaria (periodo 2021-2024)	Partida presupuestaria 2022. Cuantía	Relación con el EJE 2 del PROGRAMA BERPIZTU: CREACIÓN DE EMPLEO
A.1.5.7	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	Dirección de Desarrollo Rural y Litoral y Políticas Europeas	Nº de nuevas empresas creadas Nº de empleos creados por las nuevas empresas Nº de empresas existentes apoyadas Nº de empleos creados por las actividades de diversificación de empresas existentes Nº de personas contratadas a través de incentivos a la contratación en el medio rural y litoral			
A.1.5.8	Estimular la creación y/o consolidación de 28.000 empleos en el subsector de la rehabilitación a través del fomento de las obras de rehabilitación en viviendas y edificios a 2023 en el periodo del Plan Director de Vivienda	Planificación y Procesos Operativos de vivienda	Importe destinado a la rehabilitación protegida de vivienda (€, incluyendo la financiación pública y la privada) Nº de 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. Considerada la suma del empleo generado a lo largo de los 4 años del Plan)	146.000.000 €	10.000.000 €	Política 10: Programas Renove. Rehabilitación construcción.
A.1.5.9	Favorecer la creación de 6.000 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 a 2023 en el periodo del Plan Director de Vivienda	Planificación y Procesos Operativos de vivienda	Incremento del número de establecimientos empresariales (Fuente: EUSTAT, Directorio de Actividades Económicas)			Política 10: Programas Renove. Rehabilitación construcción.

Anexo A. Recursos económicos por acciones

ACCIONES		Responsable	Indicadores	Dotación presupuestaria (periodo 2021-2024)	Partida presupuestaria 2022. Cuantía	Relación con el EJE 2 del PROGRAMA BERPIZTU: CREACIÓN DE EMPLEO
A.1.5.10	Conseguir que el valor económico de las obras en rehabilitación alcance el 55% del total de las obras del subsector de edificación residencial en el periodo del Plan Director de Vivienda, 2021-2023	Planificación y Procesos Operativos de vivienda	Peso porcentual de la facturación de las obras de rehabilitación en el total de las obras del subsector de edificación residencial (estimado a partir de Estadística de Edificación y Vivienda que elabora el Departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda)			Política 10: Programas Renove. Rehabilitación construcción.
A.1.5.11	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	Educación	Importe destinado a la rehabilitación de centros educativos (€) Nº de 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. Considerada la suma del empleo generado a lo largo de los 4 años del Plan)			

Anexo A. Recursos económicos por acciones

A.2. ÁMBITO DE ACTUACIÓN 2: CALIDAD DEL EMPLEO**A.2.1. Línea estratégica 2.1.: Diálogo social y Negociación colectiva**

ACCIONES		Responsable	Indicadores	Dotación presupuestaria (periodo 2021-2024)	Partida presupuestaria 2022. Cuantía	Relación con el EJE 2 del PROGRAMA BERPIZTU: CREACIÓN DE EMPLEO
A.2.1.1	Fortalecer y extender el papel de la Mesa de Diálogo Social como instrumento facilitador del consenso necesario para impulsar la política vasca de empleo, y facilitar las tres transiciones, impulsando medidas que favorezcan una transición justa	Dirección de Trabajo y Seguridad Social	Nº de reuniones de la Mesa de Diálogo Social (periodo 2021-2024)			
A.2.1.2	Aumentar la formación de las personas vinculadas a los Agentes Sociales con el objeto de mejorar la negociación colectiva fortaleciendo su papel en la definición y aplicación de las políticas activas de empleo, seguridad y salud laboral, igualdad de género, inspección...	Dirección de Trabajo y Seguridad Social	Nº de acciones de formación realizadas Nº de personas capacitadas	3.100.000 €	771.645 €	
A.2.1.3	Elaboración de informes con impacto de género en los convenios colectivos	Dirección de Trabajo y Seguridad Social	Nº de informes de impacto de género en los convenios colectivos	120.000 €	30.000 €	
A.2.1.4	Programa de mejora de la capacitación y formación de las comisiones de igualdad, como un paso más para conseguir empleo de calidad	Dirección de Trabajo y Seguridad Social	Nº de personas participantes en programas de mejora de la capacitación y formación de las comisiones de igualdad	600.000 €	150.000 €	
A.2.1.5	Fomento de la Auditoría Sociolaboral ("Compliance Laboral")	Dirección de Trabajo y Seguridad Social	Acción realizada (SÍ/NO)	82.000 €	20.400 €	
A.2.1.6	Difusión de un nuevo modelo de Relaciones Laborales a través de la divulgación de la Declaración de Oñati	Dirección de Trabajo y Seguridad Social	Acción realizada (SÍ/NO)	360.000 €	90.000 €	

Anexo A. Recursos económicos por acciones

A.2.2. Línea estratégica 2.2.: Inspección como herramienta de protección y garantía

ACCIONES		Responsable	Indicadores	Dotación presupuestaria (periodo 2021-2024)	Partida presupuestaria 2022. Cuantía	Relación con el EJE 2 del PROGRAMA BERPIZTU: CREACIÓN DE EMPLEO
A.2.2.1	Aumentar la defensa de las condiciones laborales de los colectivos laborales más vulnerables y/o con bajos niveles de sindicación, a través de las Oficinas de Información Socio-Laboral, la potenciación del Buzón Ciudadano contra el Fraude Laboral	Dirección de Trabajo y Seguridad Social		120.000 €	25.500 €	
A.2.2.2	Campañas sobre el fraude a la contratación temporal y parcial y sobre condiciones de trabajo especialmente sensibles, tales como horario y jornadas	Inspección de Trabajo	Nº de campañas sobre el fraude a la contratación temporal y parcial y sobre condiciones de trabajo sensibles			
A.2.2.3	Reforzar la inspección de trabajo, sus medios personales, organizativos, tecnológicos, digitales, etc. incorporando en su quehacer el asesoramiento y la promoción de planes de calidad en el empleo	Inspección de Trabajo	Nº de nuevas plazas creadas Nº de unidades especiales creadas en seguridad y salud Nº de unidades especializadas de igualdad			
A.2.2.4	Reforzar los mecanismos de coordinación tecnológica con la Inspección de Trabajo dependiente de la A.G.E, Organismo Estatal autónomo de la ITSS, realizando en estrecha colaboración campañas y planes de choque con la información de fraude obtenida de la Herramienta de Lucha contra el Fraude (HLF)	Inspección de Trabajo	Acción realizada (SÍ/NO)			
A.2.2.5	Aumentar la transparencia de la actuación inspectora en Euskadi, difundiendo anualmente los resultados de las campañas de Inspección de Trabajo, favoreciendo el acceso a la programación de campañas por agentes sociales y la sociedad	Inspección de Trabajo	Acción realizada (SÍ/NO)			
A.2.2.6	Campañas de Inspección de Trabajo en materia de Igualdad de género entre mujeres y hombres. Incluir la perspectiva de género en las campañas de seguridad y salud	Inspección de Trabajo	Nº de campañas de inspección de trabajo en materia de igualdad			
A.2.2.7	Continuar impulsando la formación continua de las	Inspección de	Nº de personas inspectoras	100.000 €	100.000 €	

Anexo A. Recursos económicos por acciones

ACCIONES	Responsable	Indicadores	Dotación presupuestaria (periodo 2021-2024)	Partida presupuestaria 2022. Cuantía	Relación con el EJE 2 del PROGRAMA BERPIZTU: CREACIÓN DE EMPLEO	
	personas inspectoras en materia de igualdad de género en el ámbito laboral y de seguridad y salud, y especialmente en el tema de desigualdad retributiva, manejo de las herramientas de diagnóstico de brecha salarial y auditoría salarial	Trabajo	formadas en materia de igualdad			

Anexo A. Recursos económicos por acciones

A.2.3. Línea estratégica 2.3.: Seguridad y salud laboral

ACCIONES		Responsable	Indicadores	Dotación presupuestaria (periodo 2021-2024)	Partida presupuestaria 2022. Cuantía	Relación con el EJE 2 del PROGRAMA BERPIZTU: CREACIÓN DE EMPLEO
A.2.3.1	Garantizar la cualificación que requiera el personal delegado de prevención a través de acciones anuales de formación (Objetivo del 90%)	Osalan	Nº de delegadas y delegados de prevención que han recibido su formación anual	1.200.000 €	300.000 €	
A.2.3.2	Fomentar el conocimiento sobre la prevención de riesgos laborales en la mejora de la competitividad de las empresas a través de campañas de Seguridad y Salud en el Trabajo	Osalan	Nº de campañas de concienciación en medios generalistas y en medios específicos	3.184.000 €	796.000 €	
A.2.3.3	Fomentar la formación de las personas trabajadoras autónomas sobre salud laboral (550 en el periodo 2021-2024)	Osalan	Nº de trabajadores/as formados/as	160.000 €	40.000 €	
A.2.3.4	Fomentar planes de seguridad vial en las empresas que contemplen la movilidad segura, sostenible e inteligente	Osalan	Acción realizada (SÍ/NO)			
A.2.3.5	Crear un sitio de encuentro (plataforma, formación) para mejorar la formación y la puesta en marcha de la prevención en el colectivo de personas trabajadoras autónomas	Osalan	Acción realizada (SÍ/NO)	160.000 €	40.000 €	
A.2.3.6	Buscar una PRL integrada en la gestión y organización de la empresa, con herramientas de calidad para la prevención y con la formación necesaria de las nuevas personas empleadas	Osalan	Acción realizada (SÍ/NO)			
A.2.3.7	Adaptar el modelo de gestión de la prevención de riesgos laborales (PRL) y sus herramientas para la prevención a empresas de menos de 25 personas empleadas	Osalan	Acción realizada (SÍ/NO)			
A.2.3.8	Conocer y resolver las dificultades que algunos colectivos (con especial foco en el	Osalan	Porcentaje de planes de igualdad que contemplan la			

Anexo A. Recursos económicos por acciones

ACCIONES		Responsable	Indicadores	Dotación presupuestaria (periodo 2021-2024)	Partida presupuestaria 2022. Cuantía	Relación con el EJE 2 del PROGRAMA BERPIZTU: CREACIÓN DE EMPLEO
	género) tienen para implantar una gestión de PRL de calidad		prevención de riesgos laborales (%) Elaboración de material formativo y divulgativo para fomentar la incorporación de la PRL en los planes de igualdad (Nº de publicaciones)			
A.2.3.9	Incorporar medidas pertinentes para la prevención en todos los centros de trabajo ante emergencias de salud, epidemias, y ante nuevas oleadas de la Covid-19, a través de la participación y de los acuerdos entre los servicios de prevención de cada empresa, las y los representantes de las personas trabajadoras, y organizaciones empresariales y sindicales, con la colaboración de Osalan, la inspección de trabajo y la autoridad laboral	Osalan	Grupo de trabajo que logre una colaboración y un intercambio de información entre los diferentes agentes implicados en la prevención: empresas, organizaciones empresariales y sindicales, servicios de prevención, OSALAN, Dirección de Trabajo, Inspección de Trabajo, Salud Pública.			
A.2.3.10	Incluir la perspectiva de género en las campañas de seguridad y salud laboral	Osalan	Nº de campañas realizadas con perspectiva de género			

Anexo A. Recursos económicos por acciones

A.2.4. Línea estratégica 2.4.: Condiciones de trabajo y estabilidad en el empleo

ACCIONES		Responsable	Indicadores	Dotación presupuestaria (periodo 2021-2024)	Partida presupuestaria 2022. Cuantía	Relación con el EJE 2 del PROGRAMA BERPIZTU: CREACIÓN DE EMPLEO
A.2.4.1	Incentivar la contratación de 180 personas a través del apoyo a las empresas para promover el uso de las medidas de conciliación laboral y familiar	Lanbide	Nº de personas contratadas a través de las ayudas a la conciliación (periodo 2021-2024)	8.800.000 €	2.200.200 €	Política nº 9: Inserción laboral. Planes locales y comarcales de empleo. Contratación para sustitución de personas en conciliación.
A.2.4.3	Aumentar el grado de sensibilización de la ciudadanía en el ámbito de la igualdad, como un paso más para conseguir empleo de calidad	Dirección de Trabajo y Seguridad Social	Acción realizada (SÍ/NO)	920.000 €	230.000€	
A.2.4.4	Fomento de la presencia de las mujeres en sectores masculinizados (ejemplo servicios policiales)	Emakunde Departamento de Seguridad	% de mujeres en sectores feminizados			

Anexo A. Recursos económicos por acciones

A.3. **ÁMBITO DE ACTUACIÓN 3: EMPLEO Y FORMACIÓN EN LAS TRES TRANSICIONES: DIGITAL, ENERGÉTICA-CLIMÁTICA Y DEMOGRÁFICA**

A.3.1. **Línea estratégica 3.1.: Empleo y formación de personas empleadas y desempleadas para la transición digital**

ACCIONES		Responsable	Indicadores	Dotación presupuestaria (periodo 2021-2024)	Partida presupuestaria 2022. Cuantía	Relación con el EJE 2 del PROGRAMA BERPIZTU: CREACIÓN DE EMPLEO
A.3.1.1	Mejora de las capacidades digitales para personas desempleadas para impulsar el emprendimiento y el desarrollo rural y reducir la brecha de género (16.582 personas desempleadas formadas entre 2022 y 2023)	Lanbide	Nº personas desempleadas formadas	8.622.085 €	Fondos MRR 1.670.529 €	Política Nº 7: Emprendimiento. Nuevas empresas
A.3.1.2	Formar en Competencias Digitales a las personas sin empleo. Encomienda KZLAGUNE	Lanbide	Nº de personas formadas en competencias digitales	1.440.000 €	360.000 €	Política Nº 8. Formación para el empleo. Formación para la inserción de personas desempleadas
A.3.1.3	Identificación temprana de necesidades de perfiles digitales – tecnológicos para la industria.	Industria y transición energética	Acción realizada (SÍ/NO)			Política Nº 7: Emprendimiento. NNUVAs empresas Política Nº9: Inserción laboral. Planes locales y comarcales de empleo
A.3.1.4	Plan de formación para el comercio, a través de nuevos modelos formativos y plataformas e-learning, para reforzar las competencias y en especial la transformación digital	Turismo, Comercio y Consumo	Acción realizada (SÍ/NO)	790.000 €	790.000 €	Política Nº 8. Formación para el empleo.
A.3.1.5	Transformación digital del sistema de transporte de Euskadi: evolución a una oferta de transporte conectada, más eficiente y accesible para las personas viajeras, que fomente la igualdad en el traslado a los puestos de trabajo y	Transportes	% de ejecución del presupuesto Aumento de personas viajeras en el transporte público de Euskadi Nº de población usuaria			

Anexo A. Recursos económicos por acciones

ACCIONES		Responsable	Indicadores	Dotación presupuestaria (periodo 2021-2024)	Partida presupuestaria 2022. Cuantía	Relación con el EJE 2 del PROGRAMA BERPIZTU: CREACIÓN DE EMPLEO
	elimine barreras en materia de accesibilidad, en el marco de una movilidad sostenible		de las aplicaciones y sistemas digitales de nueva implantación del proyecto			
A.3.1.6	Fomentar el aprovechamiento de la banda ancha en el medio rural para crear nuevos puestos de trabajo tanto para el desempeño de profesiones liberales como para el uso de Las TICs para nuevos servicios como la telemedicina o la teleasistencia	Dirección de Desarrollo Rural y Litoral y Políticas Europeas	Acción realizada (SI/NO)			
A.3.1.7	Favorecer la capacitación y recualificación de 17.900 personas desempleadas a través de acciones de formación en el ámbito de la transición digital (4.475 al año)	Lanbide	Nº de personas desempleadas participantes en las acciones de formación para el empleo	39.107.928 €	9.776.982 €	
A.3.1.8	Mejorar la empleabilidad de 1.400 personas desempleadas a través de acciones de formación con impacto en la transición digital con compromiso de contratación por parte de las empresas (350 al año)	Lanbide	Nº de personas participantes en las acciones de formación con compromiso de contratación Nº de personas contratadas como consecuencia de las acciones de formación con compromiso de contratación	8.400.000 €	2.100.000 €	Política Nº 8. Formación para el empleo. Formación con compromiso de contratación
A.3.1.9.	Acciones formativas dirigidas a la población ocupada enfocadas a la adquisición de competencias tanto demandadas como transformadoras del tejido productivo en la transición digital (10.500 en el periodo 2023-2024)	Lanbide	Nº de personas ocupadas participantes	17.500.000 €		

Anexo A. Recursos económicos por acciones

A.3.2. Línea estratégica 3.2.: Empleo y formación de personas empleadas y desempleadas para la transición energética-climática

ACCIONES		Responsable	Indicadores	Dotación presupuestaria (periodo 2021-2024)	Partida presupuestaria 2022. Cuantía	Relación con el EJE 2 del PROGRAMA BERPIZTU: CREACIÓN DE EMPLEO
A.3.2.1	Fomento de nuevos modelos de negocio circulares y de alto valor añadido en 400 empresas incorporando los principios de Economía Circular y Bioeconomía	Dirección de sostenibilidad ambiental – Ihobe / Viceconsejería de Agricultura, Pesca y Alimentación	Nº de empresas	3.975.000 € *	1.100.000 € *	Política 7: Emprendimiento. Nuevas empresas. Se incluye el apoyo a para la formación de nuevas empresas innovadoras y el apoyo a pymes del sector primario
A.3.2.2	Fomento de la innovación y nuevas tecnologías en economía circular y bioeconomía, aunando las líneas de innovación en economía circular y bioeconomía en BRTA (Basque-Research Technology Alliance), con el objetivo de desarrollar nueva industria y empleo	Dirección de sostenibilidad ambiental - Ihobe	Acción realizada (Sí/NO)			Política 7: Emprendimiento. Nuevas empresas.
A.3.2.3	Fortalecer las oportunidades de la bioeconomía circular a través del impulso a la formación en el sector agroalimentario, marino y forestal, implementando programas de formación ad-hoc que impulsen el desarrollo del emprendimiento rural en materia de bioeconomía circular, en colaboración con el resto de administraciones y organizaciones	Viceconsejería de Agricultura, Pesca y Alimentación	Fortalecimiento de oportunidades de la bioeconomía circular (Sí/NO)	1.250.000 €**	500.000 €**	Política 7: Emprendimiento. Nuevas empresas. Se incluye el apoyo para la formación de nuevas empresas innovadoras y el apoyo a pymes del sector primario Política 8: Formación para el empleo. En esta se incluye capacitación agraria y pesquera
A.3.2.4	Favorecer la capacitación y recualificación de 4.000 personas desempleadas a través de acciones de formación en la transición energética climática (1.000 al año)	Lanbide	Nº de personas desempleadas participantes en las acciones de formación para el empleo	8.380.270€	2.095.068€	
A.3.2.5	Mejorar la empleabilidad de 4.000	Lanbide	Nº de personas	8.380.270 €	2.095.068 €	

Anexo A. Recursos económicos por acciones

ACCIONES		Responsable	Indicadores	Dotación presupuestaria (periodo 2021-2024)	Partida presupuestaria 2022. Cuantía	Relación con el EJE 2 del PROGRAMA BERPIZTU: CREACIÓN DE EMPLEO
	personas desempleadas a través de acciones de formación y empleo (3.500 al año)		desempleadas participantes en acciones de formación y empleo			
A.3.2.6	Mejorar la empleabilidad de 1.000 personas desempleadas a través de acciones de formación con impacto en la transición energética-climática con compromiso de contratación por parte de las empresas (250 al año)	Lanbide	Nº de personas participantes en las acciones de formación con compromiso de contratación Nº de personas contratadas como consecuencia de las acciones de formación con compromiso de contratación	1.800.000 €	450.000 €	
A.3.2.7	Acciones formativas dirigidas a la población ocupada enfocadas a la adquisición de competencias tanto demandadas como transformadoras del tejido productivo en la transición energética-climática (2.250 en el periodo 2023-2024)	Lanbide	Nº de personas ocupadas participantes	3.750.000 €		

* Presupuesto correspondiente al total de la Línea de actuación 1 Nuevos modelos de negocio circulares, del Plan Estratégico de Economía Circular y Bioeconomía 2024. Esta línea de actuación y su presupuesto asociado incluye seis acciones adicionales a la recogida aquí.

* * Presupuesto correspondiente al total de la Línea de actuación 6 Fortalecer las oportunidades de la Bioeconomía Circular, del Plan Estratégico de Economía Circular y Bioeconomía 2024. Esta línea de actuación y su presupuesto asociado incluye tres acciones adicionales a la recogida aquí.

Anexo A. Recursos económicos por acciones

A.3.3. Línea estratégica 3.3.: Empleo y formación de personas empleadas y desempleadas para la transición social y demográfica

ACCIONES		Responsable	Indicadores	Dotación presupuestaria (periodo 2021-2024)	Partida presupuestaria 2022. Cuantía	Relación con el EJE 2 del PROGRAMA BERPIZTU: CREACIÓN DE EMPLEO
A.3.3.1	Diseño e implementación de procesos de habilitación profesional en ocupaciones del sector de cuidados (ayuda a domicilio, personas cuidadoras,...) (Nº de resoluciones de solicitud de habilitación como auxiliar de ayuda a domicilio: 1.810 resoluciones provisionales y 3.220 de habilitación excepcional; Nº de resoluciones de solicitud de habilitación como persona cuidadora: 135 provisional y 420 excepcional)	Lanbide / Dirección de Servicios Sociales				
A.3.3.2	Apoyo a la creación de empleo ligado a la atención de personas mayores en entornos rurales, ya que el problema del envejecimiento de la población afecta de forma especial al medio rural, debido al aislamiento de algunos de sus barrios, con respecto a los núcleos rurales	Dirección de Desarrollo Rural y Litoral y Políticas Europeas	Acción realizada (SÍ/NO)			
A.3.3.3	Desarrollar un programa experimental de formación en cuidados, modelo de desarrollo de oportunidades de empresas de Economía Social en el ámbito de cuidados y Silver Economy a partir del Proyecto ZainLab (periodo 2022 y 2023)	Dirección de Empleo e Inclusión	Nº de personas beneficiarias	Periodo 2022-2023: 1.600.000€ 2021:200.000 € 2022: 840.000€ 2023:560.000 €	840.000€	Política Nº 8. Formación para el empleo. Formación reciclaje personas ocupadas.
A.3.3.4	Estudio de modelos de éxito en políticas de reemplazo generacional y definición de un proyecto piloto de aplicación en empresas vascas	Dirección de Empleo e Inclusión	Realización del estudio (SÍ/NO)	84.000 €	84.000 €	
A.3.3.5	Abordar la gestión de la edad en las	Lanbide	Nº de empresas en			

Anexo A. Recursos económicos por acciones

ACCIONES		Responsable	Indicadores	Dotación presupuestaria (periodo 2021-2024)	Partida presupuestaria 2022. Cuantía	Relación con el EJE 2 del PROGRAMA BERPIZTU: CREACIÓN DE EMPLEO
	empresas (flexibilización de jornadas y horarios, adaptación de tareas, organización del relevo, etc.)		las que se ha abordado la gestión de la edad			
A.3.3.6	Favorecer la capacitación y recualificación de 4.000 personas desempleadas a través de acciones de formación en la transición social y demográfica (1.000 al año)	Lanbide	Nº de personas desempleadas participantes en las acciones de formación para el empleo	55.868.469 €	13.967.117 €	
A.3.3.7	Mejorar la empleabilidad de 1.000 personas desempleadas a través de acciones de formación con impacto en la transición social y demográfica con compromiso de contratación por parte de las empresas (250 al año)	Lanbide	Nº de personas participantes en las acciones de formación con compromiso de contratación Nº de personas contratadas como consecuencia de las acciones de formación con compromiso de contratación	1.800.000 €	450.000 €	
A.3.3.8	Nuevos proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad de colectivos especialmente vulnerables (apoyo a 2.104 personas desempleadas entre 2022 y 2023)	Lanbide	Nº de personas desempleadas apoyadas	Lanbide: 28.000.028 € Fondos MRR: 11.475.891 €	Fondos MRR 4.883.358 €	Política Nº 9: Inserción laboral. Planes locales y comarcales de empleo
A.3.3.9	Acciones formativas dirigidas a la población ocupada enfocadas a la adquisición de competencias tanto demandadas como transformadoras del tejido productivo en la transición social y demográfica (2.250 en el periodo 2023-2024)	Lanbide	Nº de personas ocupadas participantes	3.750.000 €		

Anexo A. Recursos económicos por acciones

A.4. ÁMBITO DE ACTUACIÓN 4: EMPLEO Y FORMACIÓN RESILIENTE E INCLUSIVO**A.4.1. Línea estratégico 4.1.: Programas de empleo-formación para personas desempleadas y colectivos vulnerables**

ACCIONES		Responsable	Indicadores	Dotación presupuestaria (periodo 2021-2024)	Partida presupuestaria 2022. Cuantía	Relación con el EJE 2 del PROGRAMA BERPIZTU: CREACIÓN DE EMPLEO
A.4.1.1	Favorecer la capacitación y recualificación de 48.100 personas desempleadas a través de acciones de formación para el empleo adaptadas a las necesidades del mercado laboral (12.025 al año)	Lanbide	Nº de personas participantes	103.755.727 €	25.938.932 €	Política Nº 8. Formación para el empleo. Formación para la inserción de personas desempleadas
A.4.1.2	Integrar el aprendizaje del euskera en la formación profesional a través de Lanbide (Convenio para la euskaldunización de personas desempleadas) (3.000 personas desempleadas en el periodo del Plan)	HABE y Lanbide	Nº de personas desempleadas participantes en formación en euskera	1.000.000 €	300.000 €	
A.4.1.3	Mejorar la capacitación 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 9.850 puestos de trabajo al año	Lanbide	Nº de personas participantes en las actividades de los Centros Especiales de Empleo y de las Empresas de Inserción cada año	294.756.740€	Total: 73.689.185 € Partidas: 64.000.000 € 9.689.185 €	Política Nº 9: Inserción laboral. Planes locales y comarcales de empleo. Contratación de personas con discapacidad.
A.4.1.4	Favorecer la inserción laboral de 960 personas con discapacidad o en riesgo de exclusión en empresas del mercado ordinario (240 al año)	Lanbide	Nº de personas con discapacidad o en riesgo de exclusión contratadas en empresas del mercado ordinario	2.800.000 €	700.000 €	Política Nº 9: Inserción laboral. Planes locales y comarcales de empleo. Contratación de personas con discapacidad.
A.4.1.5	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	Lanbide	% de personas en exclusión participantes en las actuaciones de acompañamiento que se incorporan al mercado laboral tras los procesos de acompañamiento	4.400.000 €	1.100.000 €	

Anexo A. Recursos económicos por acciones

ACCIONES		Responsable	Indicadores	Dotación presupuestaria (periodo 2021-2024)	Partida presupuestaria 2022. Cuantía	Relación con el EJE 2 del PROGRAMA BERPIZTU: CREACIÓN DE EMPLEO
A.4.1.6	Facilitar el acceso al mercado laboral de 780 personas paradas de larga duración a través de actuaciones integrales de acompañamiento a la inserción laboral (195 al año)	Lanbide	Nº de personas participantes en las actuaciones integrales de acompañamiento a la inserción laboral	5.640.000 €	1.410.000 €	Política Nº 9: Inserción laboral. Planes locales y comarcales de empleo. Contratación de personas desempleadas de larga duración
A.4.1.7	Desarrollar proyectos piloto de itinerarios de inclusión social para 300 personas beneficiarias	Lanbide y Dirección de Empleo e Inclusión	Nº de personas beneficiarias	6.590.611 €	Fondos MRR 6.590.611 €	Política Nº 9: Inserción laboral. Planes locales y comarcales de empleo
A.4.1.8	Relanzar la comarca desfavorecida o zona de actuación preferente Oarsoaldea mediante el Programa Berpiztu: Polo de Inserción Laboral	Dirección de Empleo e Inclusión	Nº de puestos de trabajo Nº de proyectos de inserción sociolaboral Nº de personas atendidas Nº ofertas de empleo captadas y gestionadas Nº de contrataciones privadas Nº nuevas empresas apoyadas	6.000.000 €	84.000 €	Política Nº 9: Inserción laboral. Planes locales y comarcales de empleo
A.4.1.9	Impulsar un modelo propio de intervención contra el desempleo cronificado, especialmente el desempleo de larga duración en las personas mayores de 45 a 60 años	Dirección de Empleo e Inclusión	Acción realizada (Sí/NO)	205.000 €	60.000 €	Política Nº8: Formación para el empleo. Programas de orientación laboral.
A.4.1.10	Impulsar la coordinación entre sistemas de inclusión social a través de mesas locales	Dirección de Empleo e Inclusión	Nº de mesas locales de coordinación	170.000 €	50.000 €	

Anexo A. Recursos económicos por acciones

A.4.2. Línea estratégica 4.2.: Programas de recualificación y adaptación de las competencias profesionales de las personas empleadas

ACCIONES		Responsable	Indicadores	Dotación presupuestaria (periodo 2021-2024)	Partida presupuestaria 2022. Cuantía	Relación con el EJE 2 del PROGRAMA BERPIZTU: CREACIÓN DE EMPLEO
A.4.2.1	Mejorar la empleabilidad de 52.000 personas trabajadoras a través de su participación en acciones de formación para el empleo	Lanbide	Nº de personas trabajadoras participantes en acciones de formación para el empleo (periodo 2021-2024)	69.792.000 €	Total: 17.488.170 € Partidas: 7.151.057 € 7.151.285 € 3.088.560 € 66.872 € 30.396 €	Política Nº 8: Formación para el empleo. Formación para personas ocupadas
A.4.2.2	Potenciar que 6.000 personas acrediten sus competencias profesionales adquiridas por medio de la experiencia laboral o de vías no formales de formación (1.500 al año)	Lanbide	Nº de personas que acreditan competencias a través de las convocatorias del procedimiento de evaluación y acreditación de competencias profesionales	4.000.000 €	1.000.000 €	Política Nº 8: Formación para el empleo.
A.4.2.3	Sectores en crisis. Recualificación. AUKERABERRI (500 personas al año)	Lanbide	Nº de personas recualificadas	8.000.000 €	2.000.000 €	Política Nº 8: Formación para el empleo.
A.4.2.4	Fomentar la cualificación de 20.000 personas jóvenes a través de su participación en acciones de formación para el empleo	Educación	Nº de personas jóvenes formadas a través de acciones de formación para el empleo			
A.4.2.5	Fomentar el euskera como herramienta de incorporación al puesto de trabajo: <ul style="list-style-type: none"> • Aprendizaje del euskera para personas adultas (35.000 estudiantes) • Reforzar los sistemas de autoaprendizaje y matricular a más estudiantes en los euskaltegis • Fomentar el empleo de calidad en los euskaltegis privados: acercarse a las condiciones laborales del profesorado de los euskaltegis municipales (hasta un 5%) • Euskaldunización de la población inmigrante 	HABE	Nº de población estudiante			

Anexo A. Recursos económicos por acciones

ACCIONES		Responsable	Indicadores	Dotación presupuestaria (periodo 2021-2024)	Partida presupuestaria 2022. Cuantía	Relación con el EJE 2 del PROGRAMA BERPIZTU: CREACIÓN DE EMPLEO
	(9.855 estudiantes de origen extranjero)					
A.4.2.6	Formación en el sector del transporte: ayudas a entidades y autoridades que prestan servicios de formación y preparación para el empleo y difusión del conocimiento	Transportes	% de presupuesto ejecutado	1.306.400 €	326.600 €	
A.4.2.7	Proporcionar una experiencia práctica en la distribución comercial a 150 personas jóvenes	Turismo, Comercio y Consumo	Nº de personas jóvenes beneficiarias de las becas de formación en distribución comercial	1.600.000 €	1.600.000 €	Política Nº 12: Plan de Choque. Empleo Juvenil.
A.4.2.8	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	Turismo, Comercio y Consumo	Nº de establecimientos comerciales participantes en programas de gestión avanzada y acciones formativas de gestión empresarial	144.000 €	144.000 €	Política Nº 7: Emprendimiento.
A.4.2.9	Facilitar la mejora de la cualificación de 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	Turismo, Comercio y Consumo	Nº de empresas formadas en buenas prácticas de calidad turística, TICs y Ecolabel Nº de personas formadas en la "cultura del detalle" y en innovación tecnológica	25.000 €	25.000 €	Política Nº 8: Formación para el empleo.
A.4.2.10	Implantar un plan formativo de capacitación en materia de digitalización, modelos de negocio, innovación en el sector del comercio y del turismo	Turismo, Comercio y Consumo	Acción realizada (SI/NO)			Política Nº 8: Formación para el empleo.
A.4.2.11	Promover un programa de certificaciones y cualificación profesional en el sector del comercio y del turismo	Turismo, Comercio y Consumo	Acción realizada (SI/NO)			Política Nº 8: Formación para el empleo.
A.4.2.12	Centro de Formación avanzada específico en nuevas competencias para el sector comercial	Turismo, Comercio y Consumo	Acción realizada (SI/NO)	50.000 €	50.000 €	Política Nº 8: Formación para el empleo.
A.4.2.13	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	Dirección de Desarrollo Rural y Litoral y Políticas Europeas	Nº de personas participantes en las acciones formativas			

Anexo A. Recursos económicos por acciones

ACCIONES		Responsable	Indicadores	Dotación presupuestaria (periodo 2021-2024)	Partida presupuestaria 2022. Cuantía	Relación con el EJE 2 del PROGRAMA BERPIZTU: CREACIÓN DE EMPLEO
A.4.2.14	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	Dirección de Desarrollo Rural y Litoral y Políticas Europeas	Nº de personas participantes en intercambios en explotaciones y empresas agroalimentarias			
A.4.2.15	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	Dirección de Desarrollo Rural y Litoral y Políticas Europeas	Nº de personas jóvenes beneficiarias de las becas de acercamiento			
A.4.2.16	Formación para el empleo en el sector de la construcción, la rehabilitación y la regeneración urbana de zonas desfavorecidas	Planificación territorial y agenda urbana	Nº de personas participantes			
A.4.2.17	Certificado de profesionalidad de gestor/a en regeneración y rehabilitación urbana	Planificación territorial y agenda urbana	Nº de certificados de profesionalidad			

Anexo A. Recursos económicos por acciones

A.4.3. Línea estratégica 4.3.: Implementación de la nueva Ley del SVGII

ACCIONES		Responsable	Indicadores	Dotación presupuestaria (periodo 2021-2024)	Partida presupuestaria 2022. Cuantía	Relación con el EJE 2 del PROGRAMA BERPIZTU: CREACIÓN DE EMPLEO
A.4.3.1	Planificación estratégica para la implementación del anteproyecto de ley del SVGII 22-23	Dirección de Empleo e Inclusión	Planificación estratégica para la implementación (SÍ/NO)	135.000 €		

Anexo A. Recursos económicos por acciones

A.5. ÁMBITO DE ACTUACIÓN 5: MODELO VASCO DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO**A.5.1. Línea estratégica 5.1.: Mejora de los sistemas de información y prospectiva**

ACCIONES		Responsable	Indicadores	Dotación presupuestaria (periodo 2021-2024)		Partida presupuestaria 2022. Cuantía	Relación con el EJE 2 del PROGRAMA BERPIZTU: CREACIÓN DE EMPLEO
A.5.1.1	Potenciar la labor de observación y prospectiva en materia de empleo a través de la consolidación de la herramienta Future Lan	Lanbide	Acción realizada (SÍ/NO)				
A.5.1.2	Incrementar el desarrollo de actividades de prospección y contraste en colaboración con otros agentes expertos en el ámbito del empleo	Lanbide	Acción realizada (SÍ/NO)				
A.5.1.3	Proveer información estadística sobre la evolución de la contratación y su tipología y del empleo público	Lanbide	Acción realizada (SÍ/NO)				
A.5.1.4	Detección compartida de las nuevas ocupaciones, perfiles y necesidades de adaptación al puesto, anticipar necesidades, perfiles profesionales emergentes,...	Comisión Asesora para la prospección y detección de necesidades formativas	Acción realizada (SÍ/NO)				

Anexo A. Recursos económicos por acciones

A.5.2. Línea estratégica 5.2.: Profundización en el diseño de planes de formación-empleo

ACCIONES		Responsable	Indicadores	Dotación presupuestaria (periodo 2021-2024)	Partida presupuestaria 2022. Cuantía	Relación con el EJE 2 del PROGRAMA BERPIZTU: CREACIÓN DE EMPLEO
A.5.2.1	Facilitar una experiencia práctica de transición del mundo educativo al laboral a 5.000 alumnos y alumnas del último curso de educación universitaria y formación profesional (1.250 al año)	Lanbide y Departamento de Educación-universidades	Nº de estudiantes	12.440.000 €	3.110.000 €	Política Nº 12: Plan de choque Empleo juvenil Programas de transición del mundo educativo al laboral
A.5.2.2	Aumentar progresivamente la incorporación del modelo dual a la formación universitaria	Departamento de Educación	Nº de estudiantes universitarios en modelo dual en la red universitaria vasca			
A.5.2.4	Incentivar la contratación de 460 personas jóvenes a través de contratos de relevo en el sector privado (115 al año)	Lanbide	Nº de personas jóvenes contratadas a través de contratos de relevo	4.000.000 €	1.000.000 €	Política Nº 12: Plan de choque Empleo juvenil Contrato de Relevo
A.5.2.5	Empleo Joven. Primeras experiencias profesionales en las Administraciones Públicas. (493 personas participantes en 2022 y 2023)	Lanbide	Nº de personas jóvenes participantes	16.579.096 €	Fondos MRR 6.244.148 €	Política Nº 11: Ofertas de empleo público Política Nº 12: Plan de choque Empleo juvenil
A.5.2.6	Empleo Joven. Programa Investigo. (596 participantes en 2022 y 2023)	Lanbide	Nº de personas jóvenes participantes	19.744.822 €	Fondos MRR 6.581.607 €	Política Nº 12: Plan de choque Empleo juvenil
A.5.2.7	Incorporar a las personas jóvenes como agentes y motor de construcción y transformación en las empresas y organizaciones a través de nuevos enfoques sobre aprendizaje que puedan desarrollar en ambientes de trabajo y de formación práctica. Programa	Dirección de Empleo e Inclusión	Nº de programas formativos	3.950.000 €	950.000 €	

Anexo A. Recursos económicos por acciones

ACCIONES		Responsable	Indicadores	Dotación presupuestaria (periodo 2021-2024)	Partida presupuestaria 2022. Cuantía	Relación con el EJE 2 del PROGRAMA BERPIZTU: CREACIÓN DE EMPLEO
	REACTIVATE (800 programas formativos promovidos en el periodo 2021-2024)					
A.5.2.8.	Lehen Aukera. Acción dirigida a la incorporación de jóvenes al mercado de trabajo (empresas) mejorando su empleabilidad y ayudando a consolidar su inserción laboral	Lanbide	Nº de personas participantes	16.000.000 €	4.000.000 €	

Anexo A. Recursos económicos por acciones

A.6. ÁMBITO DE ACTUACIÓN 6: LANBIDE HOBETZEN**A.6.1. Línea estratégica 6.1.: Implantación del nuevo modelo de intervención, atención y servicios**

ACCIONES		Responsable	Indicadores	Dotación presupuestaria (periodo 2021-2024)	Partida presupuestaria 2022. Cuantía	Relación con el EJE 2 del PROGRAMA BERPIZTU: CREACIÓN DE EMPLEO
A.6.1.1	Implantación del nuevo modelo de intervención, atención y servicios a la totalidad de la red de oficinas de Lanbide, de acuerdo con los planteamientos de Lanbide Hobetzen (43 oficinas)	Lanbide	Nº de oficinas con el nuevo modelo de atención implantado (periodo 2021-2024)			
A.6.1.2	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	Lanbide	Nº de oficinas adaptadas al nuevo modelo de oficina tipo % de oficinas adaptadas al nuevo modelo de oficina tipo sobre el total de oficinas de la red	24.500.000 €	6.801.184 €	Política Nº 10: Programas Renove. Rehabilitación construcción.
A.6.1.3	Proporcionar servicios de acompañamiento integral y personalizado a las personas demandantes de empleo	Lanbide	Nº de personas participantes en itinerarios personalizados de inserción % de personas participantes en itinerarios personalizados de inserción en relación con el total de personas desempleadas			
A.6.1.4	Diseñar una Red de Centros de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo: Creación y puesta en marcha de la Red con 3 centros (Vitoria-Gasteiz, Sestao, Oarsoaldea)	Lanbide y Dirección de Empleo e Inclusión	Acción realizada (SI/NO)	2.390.000 € 85.000 €	Fondos MRR Total 675.000 € Partidas: 85.000 € 590.000 €	Política Nº 9: Inserción laboral. Planes locales y comarcales de empleo Política Nº 10: Programas Renove. Rehabilitación Construcción.

Anexo A. Recursos económicos por acciones
A.6.2. Línea estratégica 6.2.: Incrementar la cartera de servicios a empresas

ACCIONES		Responsable	Indicadores	Dotación presupuestaria (periodo 2021-2024)	Partida presupuestaria 2022. Cuantía	Relación con el EJE 2 del PROGRAMA BERPIZTU: CREACIÓN DE EMPLEO
A.6.2.1	Disponer de una cartera de servicios dirigidos a las empresas	Lanbide	Acción realizada (SÍ/NO)			
A.6.2.2	Protocolizar la relación con colaboradores públicos y privados y con los servicios sociales	Lanbide	Número de agentes con protocolo acordado % de agentes sobre el total de intervinientes			

Anexo A. Recursos económicos por acciones

A.7. ÁMBITO DE ACTUACIÓN 7: EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO**A.7.1. Línea estratégica 7.1.: Diseño, desarrollo y difusión de proyectos de evaluación**

ACCIONES		Responsable	Indicadores	Dotación presupuestaria (periodo 2021-2024)	Partida presupuestaria 2022. Cuantía	Relación con el EJE 2 del PROGRAMA BERPIZTU: CREACIÓN DE EMPLEO
A.7.1.1	Diseñar un modelo de recogida de información y resultados de las evaluaciones de los programas y convocatorias en el ámbito del empleo	Lanbide	Acción realizada (SÍ/NO)			
A.7.1.2	Realizar una evaluación del impacto obtenido a partir de los Planes Locales y Comarcales de Empleo en el marco del Plan de Evaluación de Lanbide 2022	Lanbide	Acción realizada (SÍ/NO)			
A.7.1.3	Evaluar los proyectos piloto de itinerarios de inclusión social diseñados	Lanbide y Dirección de Empleo e Inclusión	Nº de personas beneficiarias			
A.7.1.4	Extender la evaluación de resultados al conjunto de programas y servicios de empleo	Lanbide	Acción realizada (SÍ/NO)			
A.7.1.5	Difundir de manera comprensible los resultados de las evaluaciones de los principales programas y servicios de empleo	Lanbide	Acción realizada (SÍ/NO)			
A.7.1.6	Evaluación de competencias para personas ocupadas mayores de 50 años (2022-2023)	Lanbide	Acción realizada (SÍ/NO)	290.000 €		
A.7.1.7	Evaluación de competencias necesarias para la permanencia en el mercado de trabajo, dirigido a la población activa y vinculación de resultados de la evaluación a servicios de mejora de la	Lanbide	Acción realizada (SÍ/NO)	20.000.000 €		

Anexo A. Recursos económicos por acciones

	empleabilidad a ofertar desde el Servicio Público de Empleo en el año de la evaluación (2024)					
A.7.1.8	Reforzar los sistemas y estudios de seguimiento de la inserción laboral de las personas jóvenes tras la formación reglada (6 estudios en el periodo del Plan)	Lanbide	Nº estudios de seguimiento de la inserción laboral	1.440.000 €	350.000 €	Política Nº 12: Plan de choque Empleo juvenil

Anexo A. Recursos económicos por acciones

A.8. ÁMBITO DE ACTUACIÓN 8: LEY DEL SISTEMA VASCO DE EMPLEO**A.8.1. Línea estratégica 8.1.: Desarrollo y aprobación de la Ley del Sistema Vasco de Empleo**

ACCIONES		Responsable	Indicadores	Dotación presupuestaria (periodo 2021-2024)	Partida presupuestaria 2022. Cuantía	Relación con el EJE 2 del PROGRAMA BERPIZTU: CREACIÓN DE EMPLEO
A.8.1.1	Desarrollar un proceso de concertación entre las instituciones y agentes sectoriales para acordar un modelo de gobernanza colaborativa que supere la yuxtaposición de planes de empleo presistémica y paso a un sistema ordenado, cooperativo y colaborativo	Dirección de Empleo e Inclusión	Acción realizada (SÍ/NO)			
A.8.1.2	Puesta en marcha de una pre-formación de estructuras de gobernanza 2022	Dirección de Empleo e Inclusión	Acción realizada (SÍ/NO)			
A.8.1.3	Desarrollo y aprobación de la Ley del Sistema Vasco de Empleo: <ul style="list-style-type: none"> • Contraste y validación del proyecto de ley con agentes y entidades de SVE (2022) • Presentación de la ley en el Parlamento y para su aprobación (2023) • Entrada en vigor de la LSVE (2024) 	Dirección de Empleo e Inclusión	Acción realizada (SÍ/NO)			

Anexo A. Recursos económicos por acciones

PRESUPUESTO ACTUAL

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN	DOTACIÓN PRESUPUESTARIA PERIODO 2021-2024	DOTACIÓN PRESUPUESTARIA 2022
1. RECUPERACIÓN, MANTENIMIENTO Y CREACIÓN DE EMPLEO	1.252.779.559 €	259.713.903 €
2. CALIDAD DEL EMPLEO	18.906.000 €	4.793.745 €
3. EMPLEO Y FORMACIÓN EN LAS 3 TRANSICIONES: DIGITAL, ENERGÉTICA-CLIMÁTICA Y DEMOGRÁFICA	166.105.473 €	31.195.004 €
4. EMPLEO Y FORMACIÓN RESILIENTE E INCLUSIVO	510.370.478 €	137.439.856 €
5. MODELO VASCO DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO	72.713.918 €	21.885.755 €
6. LANBIDE HOBETZEN		
7. EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO	50.505.000 €	7.826.184 €
8. LEY DEL SISTEMA VASCO DE EMPLEO		
TOTAL	2.071.380.428 €	462.854.447 €



Anexo B.

**PARTICIPACIÓN EN EL
DISEÑO DEL PLAN
ESTRATÉGICO**

Anexo B. Participación en el diseño del Plan Estratégico

El Plan Estratégico de Empleo 2021-2024 se ha realizado con la participación de la Mesa de Diálogo Social, las principales instituciones vascas y Departamentos del Gobierno Vasco. Se han realizado diversas reuniones e implementado cuestionarios de priorización estratégica y de recogida de aportaciones para la concreción de las acciones contempladas en el Plan.

Asimismo, se han realizado entrevistas en profundidad con personas expertas con visión general del mercado de trabajo en Euskadi y/o expertas sectoriales (en relación a las tres transiciones).

PARTICIPANTES EN EL DISEÑO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE EMPLEO	
MESA DE DIÁLOGO SOCIAL	Confebask
	CCOO
	UGT
MESA INSTITUCIONAL	Diputación Foral de Álava
	Diputación Foral de Bizkaia
	Diputación Foral de Gipuzkoa
	Eudel
	Ayuntamiento de Bilbao
	Ayuntamiento de Donostia / San Sebastián
	Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz
MESA INTERDEPARTAMENTAL DEL GOBIERNO VASCO	Lehendakaritza
	Trabajo y Empleo
	Igualdad, Justicia y Políticas Sociales
	Economía y Hacienda
	Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente
	Planificación Territorial, Vivienda y Transportes
	Educación y Universidades
	Turismo, Comercio y Consumo
	Seguridad
	Salud
	Cultura y Política Lingüística
	Osalan
	Lanbide
PERSONAS EXPERTAS ENTREVISTADAS	Aclima, Olga Martín y Raquel Reyes
	BIC-Gipuzkoa, Marisa Arriola
	Gaia, Tomás Iriondo y Cristina Urriaga
	Iseak, Sara de la Rica
	Lanbide, Javier Ramos
	SiiS - Centro de Documentación y Estudios, Joseba Zalakain