

PLAN ESTRATÉGICO DE EMPLEO 2021-2024

1 de Diciembre de 2021



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

LAN ETA ENPLEGU
SAILA

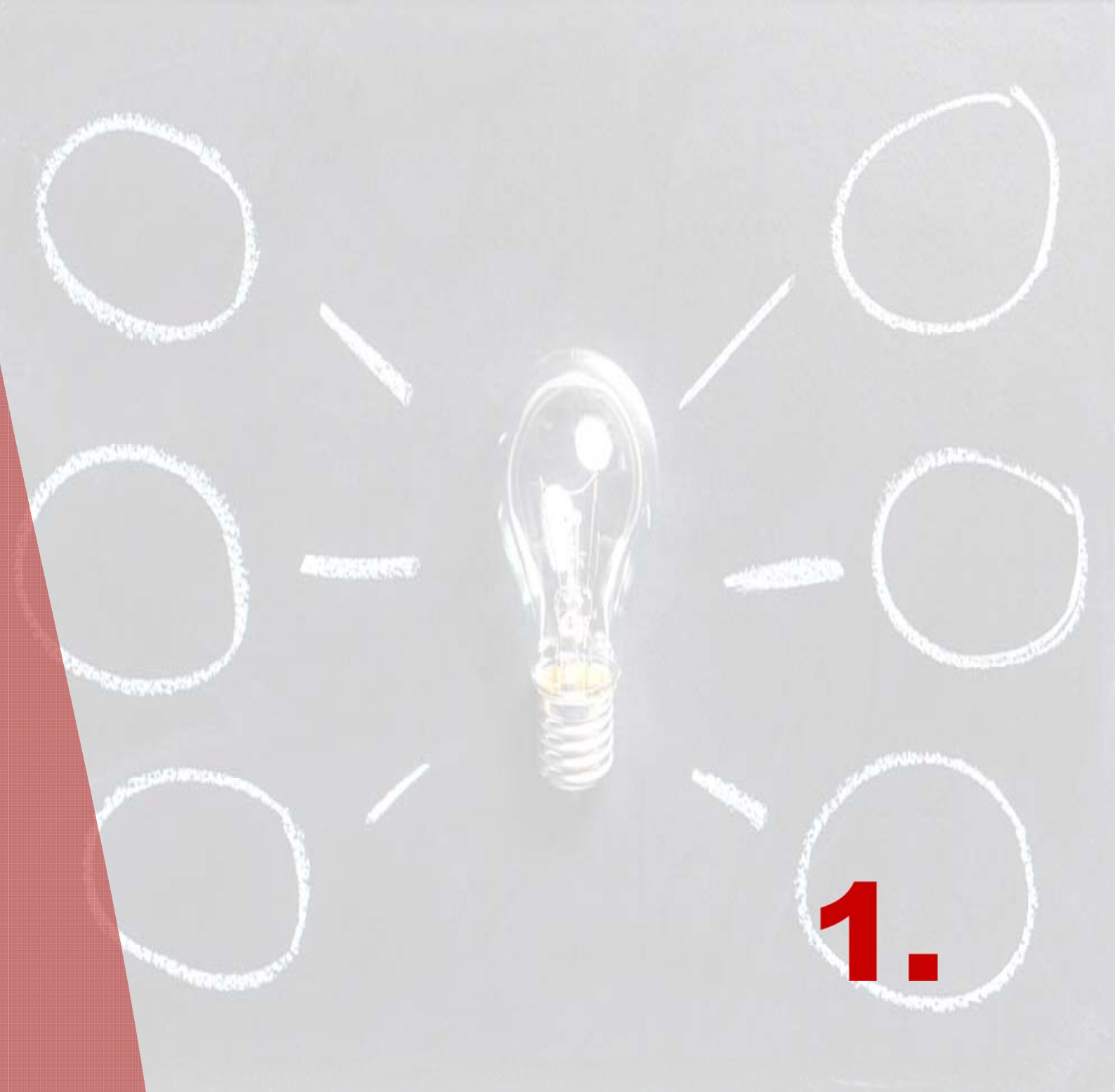
DEPARTAMENTO DE TRABAJO
Y EMPLEO

1. INTRODUCCIÓN Y CONTEXTO DEL PLAN.....	1
1.1. INTRODUCCIÓN	2
1.2. ANTECEDENTES: EL PLAN ESTRATÉGICO DE EMPLEO 2017-2020	3
2. DIAGNÓSTICO: SITUACIÓN ACTUAL Y RETOS DEL EMPLEO EN EUSKADI	4
2.1. EVOLUCIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO	5
2.2. CALIDAD DEL EMPLEO	7
2.3. FORMACIÓN Y CUALIFICACIONES	12
2.4. EMPRENDIMIENTO, AUTOEMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL	14
2.5. PERSPECTIVAS DE LA ECONOMÍA Y EL EMPLEO EN LA CAE	15
2.6. MATRIZ DAFO DEL EMPLEO EN EUSKADI	19
2.7. RETOS DEL EMPLEO EN EUSKADI	20
3. COHERENCIA CON OTRAS ESTRATEGIAS Y PLANES	22
3.1. ESTRATEGIAS GENERALES	23
3.1.1. ESTRATEGIA VASCA DE EMPLEO 2030.....	23
3.1.2. ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE EMPLEO	27
3.1.3. DIRECTRICES EUROPEAS DE EMPLEO, PILAR EUROPEO DE LOS DERECHOS SOCIALES, LOS ODS Y AGENDA 2030.....	29
3.1.4. NEXT GENERATION EU Y EL PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA DE LA ECONOMÍA.....	30
3.2. PLANES Y PROGRAMAS DEL GOBIERNO VASCO	32
3.2.1. PROGRAMA DE GOBIERNO 2020-2024 - XII LEGISLATURA: "EUSKADI EN MARCHA"	32
3.2.2. PROGRAMA BERPIZTU PARA LA REACTIVACIÓN ECONÓMICA Y EL EMPLEO DE EUSKADI 2020-2024.....	33
3.2.3. OTROS PLANES Y PROGRAMAS DEPARTAMENTALES.....	34
3.3. PLANES Y PROGRAMAS DE LAS DIPUTACIONES FORALES Y AYUNTAMIENTOS CAPITALES EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO	35
4. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN	39
5. MISIÓN Y OBJETIVOS DEL PLAN	41

6. LÍNEAS ESTRATÉGICAS	46
7. ACCIONES A DESARROLLAR POR LÍNEAS ESTRATÉGICAS	49
7.1. ÁMBITO DE ACTUACIÓN 1: RECUPERACIÓN, MANTENIMIENTO Y CREACIÓN DE EMPLEO	52
7.1.1. Línea estratégica 1.1.: Fomento del emprendimiento y consolidación de empresas	53
7.1.2. Línea estratégica 1.2.: Fomento de empleo a nivel local	56
7.1.3. Línea estratégica 1.3.: Empleo público	57
7.1.4. Línea estratégica 1.4.: Economía Social	58
7.1.5. Línea estratégica 1.5.: Programas sectoriales	59
7.2. ÁMBITO DE ACTUACIÓN 2: CALIDAD DEL EMPLEO	61
7.2.1. Línea estratégica 2.1.: Diálogo social y Negociación colectiva	62
7.2.2. Línea estratégica 2.2.: Inspección como herramienta de protección y garantía	63
7.2.3. Línea estratégica 2.3.: Seguridad y salud laboral	64
7.2.4. Línea estratégica 2.4.: Condiciones de trabajo y estabilidad en el empleo	66
7.3. ÁMBITO DE ACTUACIÓN 3: EMPLEO Y FORMACIÓN EN LAS TRES TRANSICIONES: DIGITAL, VERDE Y DEMOGRÁFICA	67
7.3.1. Línea estratégica 3.1.: Empleo y formación para la transición digital	68
7.3.2. Línea estratégica 3.2.: Empleo y formación para la transición verde	69
7.3.3. Línea estratégica 3.3.: Empleo y formación para la transición social y demográfica	70
7.4. ÁMBITO DE ACTUACIÓN 4: EMPLEO Y FORMACIÓN RESILIENTE E INCLUSIVO	71
7.4.1. Línea estratégico 4.1.: Programas de empleo-formación para personas desempleadas y colectivos vulnerables	72
7.4.2. Línea estratégica 4.2.: Programas de recualificación y adaptación de las competencias profesionales de las personas empleadas	74
7.4.3. Línea estratégica 4.3.: Implementación de la nueva Ley del SVGII	76
7.5. ÁMBITO DE ACTUACIÓN 5: MODELO VASCO DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO	77
7.5.1. Línea estratégica 5.1.: Mejora de los sistemas de información y prospectiva	78
7.5.2. Línea estratégica 5.2.: Profundización en el diseño de planes de formación-empleo	79
7.6. ÁMBITO DE ACTUACIÓN 6: LANBIDE HOBETZEN	80
7.6.1. Línea estratégica 6.1.: Implantación del nuevo modelo de intervención, atención y servicios	81
7.6.2. Línea estratégica 6.2.: Incrementar la cartera de servicios a empresas	82

Índice

7.7. ÁMBITO DE ACTUACIÓN 7: EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO	83
7.7.1. Línea estratégica 7.1.: Diseño, desarrollo y difusión de proyectos de evaluación	84
7.8. ÁMBITO DE ACTUACIÓN 8: LEY DEL SISTEMA VASCO DE EMPLEO	85
7.8.1. Línea estratégica 8.1.: Desarrollo y aprobación de la Ley del Sistema Vasco de Empleo	86
7.9. ÁMBITO DE ACTUACIÓN: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL MERCADO LABORAL	87
7.9.1. Línea estratégica 4.1.: Igualdad de género en el mercado laboral	88
7.9.2. Línea estratégica 4.2.: Empleo joven	89
7.9.3. Línea estratégica 4.3.: Empleo mayores de 45 años	90
7.9.4. Línea estratégica 4.4.: Empleo inclusivo	90
7.9.5. Línea estratégica 4.5.: Igualdad lingüística	91
8. RECURSOS ECONÓMICOS	92
9. GOBERNANZA DEL PLAN	94
10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN	97
10.1. CUADRO DE MANDO	98
10.2. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN	103
10.2.1. Seguimiento del Plan	103
10.2.2. Evaluación del plan	103
Anexo A. PARTICIPACIÓN EN EL DISEÑO DEL PLAN ESTRATÉGICO ...	106



INTRODUCCIÓN Y CONTEXTO DEL PLAN

1. Introducción y contexto del Plan

1.1. INTRODUCCIÓN

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 transiciones energético-ambientales, demográficas y socio-sanitarias, y digitales, 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.

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, en el marco del 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. Asimismo, 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. Introducción y contexto del Plan

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.



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	• Soporte y financiación al sector empresarial
2. Fomento del emprendimiento	• Creación de nuevas empresas y autoempleo
3. Fomento del empleo juvenil	• Inserción laboral, cualificación, desarrollo profesional
4. Formación para el empleo	• Formación continua, aprendizaje permanente
5. Incentivos a la inserción laboral	• Colectivos con mayores dificultades y vulnerables
6. Programas RENOVE Rehabilitación	• Sector construcción intensivo en empleo
7. Empleo público	• Empleo asociado a políticas sociales y otros servicios
8. Mejora de la calidad del empleo	• Reducir precariedad, mejorar seguridad, diálogo social
9. Mejora del Sistema Vasco de Empleo	• Nuevo impulso a Lanbide

Las actividades del Plan y la consecución de sus objetivos han quedado evidentemente mediatizados por la irrupción de la pandemia y sus impactos a todos los niveles, 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.



2.

DIAGNÓSTICO: SITUACIÓN ACTUAL Y RETOS DEL EMPLEO EN EUSKADI

2. Diagnóstico: situación actual y retos del empleo en Euskadi

2.1. EVOLUCIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

En el tercer trimestre de 2021¹ según datos de la PRA, la población activa de Euskadi contaba con cerca de 1.046.300 personas, cifra que se ha incrementado en la última década, en buena medida gracias a la progresiva y creciente incorporación de la mujer al mercado laboral. En concreto, 953.600 personas estaban ocupadas, frente a 92.700 que se encontraban en paro. Hay que señalar que el dato de paro registrado en las oficinas de Lanbide es algo superior (118.429 personas desempleadas en octubre 2021, 1.063 menos que en septiembre).

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, 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 2.1 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. Mientras que la tasa de ocupación era más baja entre las mujeres (65,2%) que entre los hombres (71,4%), la tasa de paro 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 2.2 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

¹ El presente Diagnóstico recoge en la medida de lo posible la información más reciente disponible en el momento de su elaboración. Las cifras más generales del mercado de trabajo (fundamentalmente referidas actividad, ocupación y desempleo) alcanzan hasta el tercer trimestre de 2021. Otras corresponden al dato anual de 2020. Es preciso subrayar que el año 2020 fue, como es bien sabido, un año muy especial a causa de la pandemia de Covid-19, que tuvo (y sigue teniendo) un gran impacto en la actividad económica, por lo que las cifras de empleo y su evolución deben interpretarse con mucha prudencia.

2. Diagnóstico: situación actual y retos del empleo en Euskadi

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 en 2020 a consecuencia de la crisis de la Covid-19. En industria, las cifras de ocupación descendieron entre 2008 y 2015 y, aunque después comenzaron a recuperarse, aún distan mucho de las cifras de 2008 (252.200 personas).

Cuadro 2.3 Evolución reciente de la población ocupada (miles de personas) en la C.A. de Euskadi, por sectores económicos, 2010, 2015, 2020 y III trim. 2021

	2010	2015	2020	III trim. 2021
Total	937,8	894,5	930,3	953,6
Agricultura	8,6	10,0	8,2	7,8
Industria	222,2	184,7	200,0	202,3
Construcción	71,6	47,0	50,1	54,0
Servicios	635,4	652,8	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 2.4 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

2. Diagnóstico: situación actual y retos del empleo en Euskadi

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 media de la UE (11,9%).

Euskadi sufre además de 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 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 2.5 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

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: situación actual y retos del empleo en Euskadi

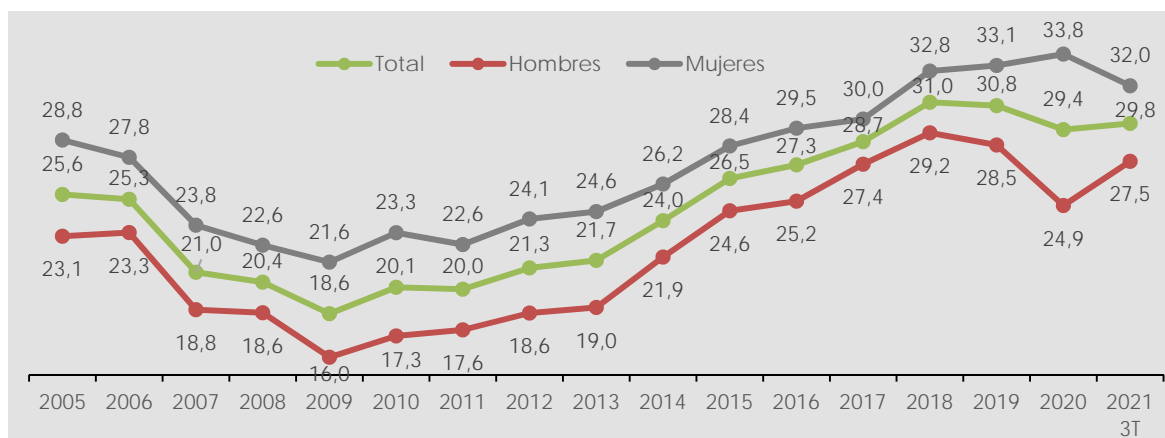
Cuadro 2.6 Población ocupada (miles) de la C.A. de Euskadi por situación profesional, 2010, 2020 y III trim. 2021

	2010		2020		III trim. 2021	
	Total (miles)	%	Total (miles)	%	Total (miles)	%
Total	937,8	100	930,3	100	953,6	100
Empleadores	29,8	3,2	32,5	3,5	33,7	3,5
Autónomos	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
Miembros cooperativas	22,8	2,4	30,9	3,3	30,3	3,2
Asalariados sector público	151,1	16,1	155,1	16,7	162,0	17,0
Asalariados 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

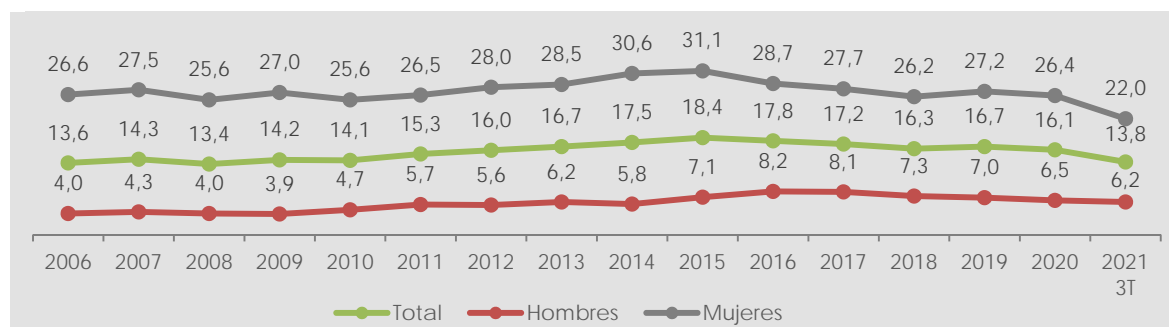
Considerando la perspectiva de género, en el tercer trimestre de 2021 un tercio de las mujeres asalariadas tenía un contrato temporal (32% de las mujeres, frente al 27,5% de los hombres), lo que refleja que las mujeres sufren la temporalidad en mayor medida que los hombres. Por otro lado, en 2020 el 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: situación actual y retos 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%).

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 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.

2. Diagnóstico: situación actual y retos del empleo en Euskadi

Cuadro 2.7 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

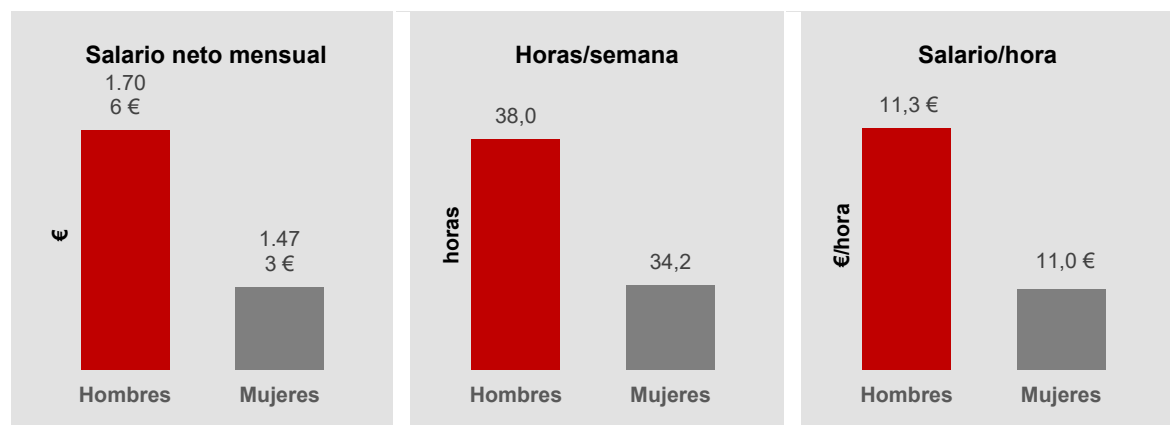
Fuente: INE. Encuesta Anual de Estructura Salarial

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 ende 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 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 a 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: situación actual y retos 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).

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 accidentados/as con baja por cada 1.000 trabajadores/as. 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).

Cuadro 2.8 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

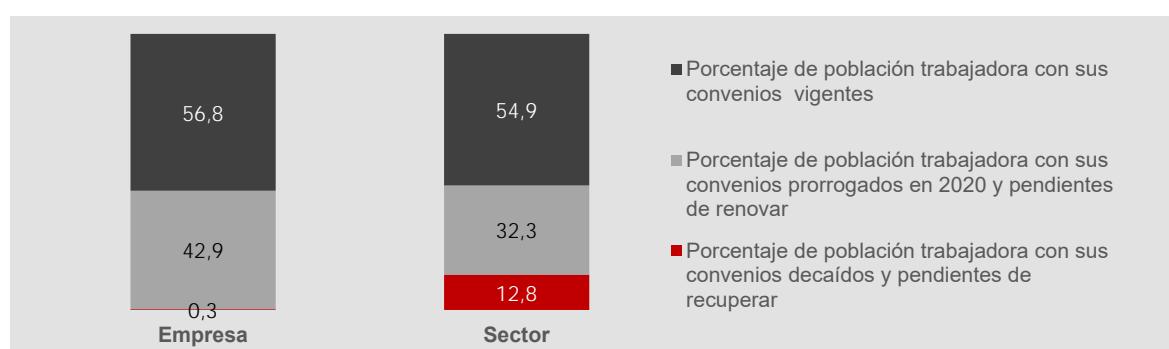
Por su parte, la tasa de incidencia de enfermedades profesionales en Euskadi fue inusualmente baja en 2020 (1,58), principalmente a causa de la baja actividad laboral derivada de la pandemia y sus restricciones. En concreto, la tasa de incidencia era de 1,97 entre los hombres y de 1,16 entre las mujeres. 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.

2. Diagnóstico: situación actual y retos del empleo en Euskadi

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.

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

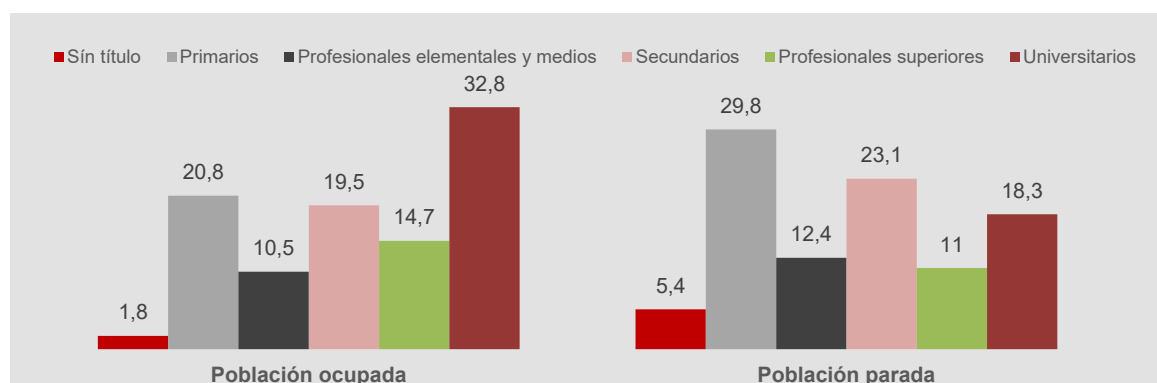


Fuente: Consejo de Relaciones Laborales, CRL-LHK

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 a la titulación primaria, el 29,8% de la población parada tenía titulación primaria, 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

2. Diagnóstico: situación actual y retos del empleo en Euskadi

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%).

Cuadro 2.9 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

Por otro lado, respecto a la formación continua, y de acuerdo a 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.

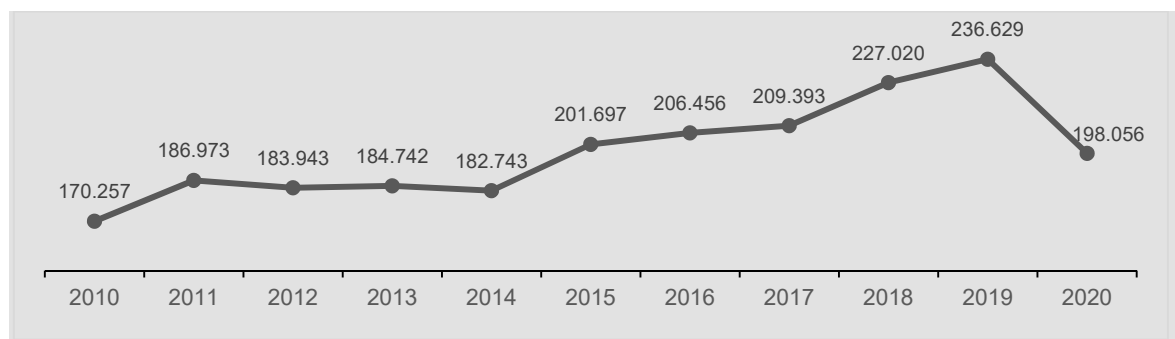
Cuadro 2.10 Población ocupada de la C.A. de Euskadi: aspectos relacionados con la formación en la empresa (%). 2020

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 cifra 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



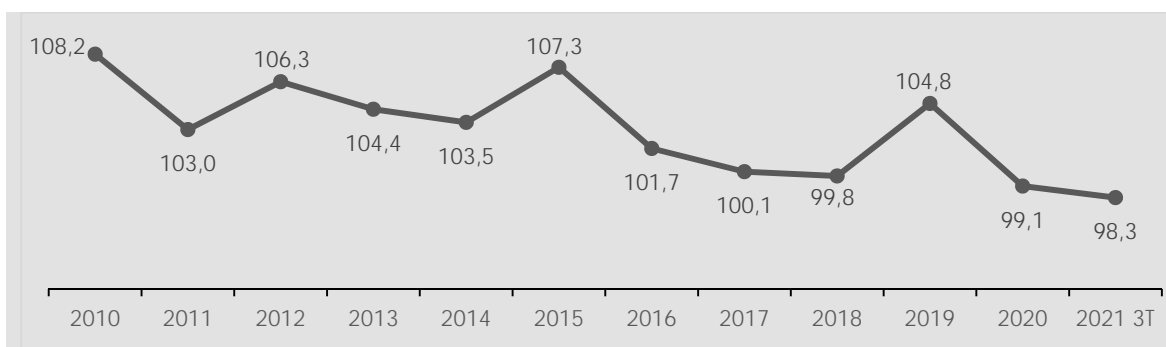
Fuente: FUNDAE

2. Diagnóstico: situación actual y retos 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, existe 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*

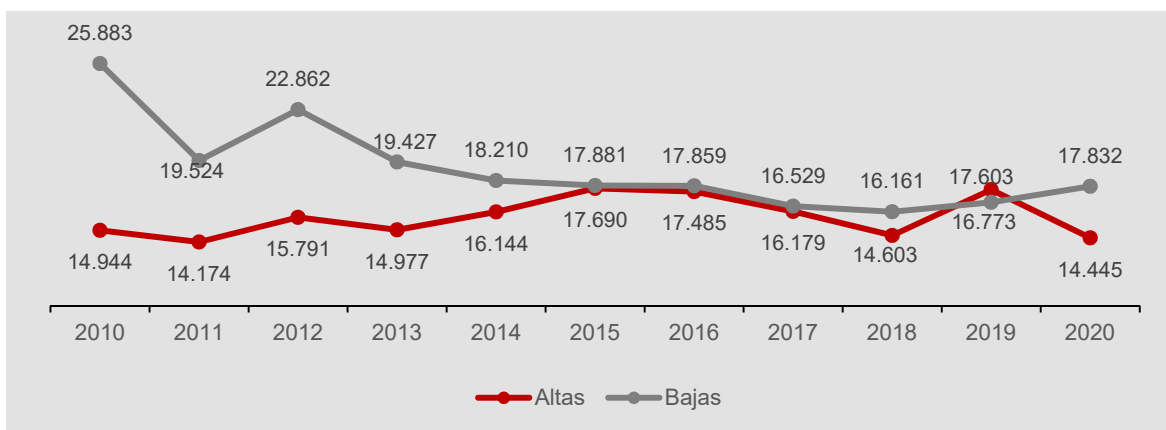


(*) Dato 2021 correspondiente al 3º trimestre

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

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.

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)

2. Diagnóstico: situación actual y retos del empleo en Euskadi

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 2.11 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

En Julio 2021, la Dirección de Economía y Planificación del Gobierno Vasco estableció para la economía vasca un incremento medio del PIB del 6,7% en 2021 y del 5,7% en 2022 (cifra que crece al 6,4% en la previsión de Septiembre 2021), porcentajes que descienden al 1,8% y el 1,7% en 2023 y 2024 respectivamente. 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 septiembre de 2021 fijan el crecimiento del empleo en el 5,1% para 2021 y 3,3% para 2022. Esto supone la creación de cerca de 44.000 empleos en 2021 y 31.000 empleos en 2022. Estas cifras se refieren a puestos de trabajo a tiempo completo, es decir, horas de trabajo necesarias para llegar a los niveles de PIB previstos. Respecto a población ocupada, las buenas perspectivas de la economía derivarán en la reincorporación de las personas asalariadas en ERTE. De acuerdo a la PRA, la ocupación crecerá en 12.300 personas ocupadas en 2021 y en 10.800 en 2022.

Cuadro 2.12 Escenario macroeconómico básico de Euskadi. 2021-2024. Tasas de variación interanual (%).

	2021	2022	2023	2024
PIB	6,7	5,7	1,8	1,7
Agropesquero	4,6	8,4	-4,0	-0,8
Industria	9,5	5,0	1,4	1,4
Construcción	6,2	5,1	2,8	2,3
Servicios	6,1	5,8	0,4	1,7
▪ Comercio y hostelería	10,3	7,8	1,8	1,6
▪ AA.PP, educ. y sanid.	1,1	2,6	1,1	1,2
▪ Resto de Servicios	6,4	6,5	-0,9	2,0
VAB a precios básicos	6,8	5,6	0,7	1,7
Impuestos/productos	5,4	5,9	11,5	2,4

Fuente: Dirección de Economía y Planificación. Informe anual de la Economía Vasca, 2020 (julio 2021)

2. Diagnóstico: situación actual y retos del empleo en Euskadi

Cuadro 2.13 Previsiones trimestrales para la Economía Vasca (septiembre 2021). Tasas de variación interanual (%).

	2021	2022
PIB	6,7	6,4
Puestos de trabajo a tiempo completo	5,1	3,3
Personas ocupadas (PRA)	1,3	1,2
Tasa de paro	10,3	9,5

Fuente: Dirección de Economía y Planificación. Informe Trimestral de la Economía Vasca (septiembre 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 2.14 Evolución de la población total de la C.A. de Euskadi, por grupos de edad (personas y %), 2020-2030.

	2020		2030	
	personas	%	personas	%
≥ 65	496.674	22,8	604.191	27,6
20-64	1.278.944	58,7	1.205.729	55,2
≤19	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).

Cuadro 2.15 Evolución de altas iniciales de jubilación por edades en la C.A de Euskadi. 2017 - 2020

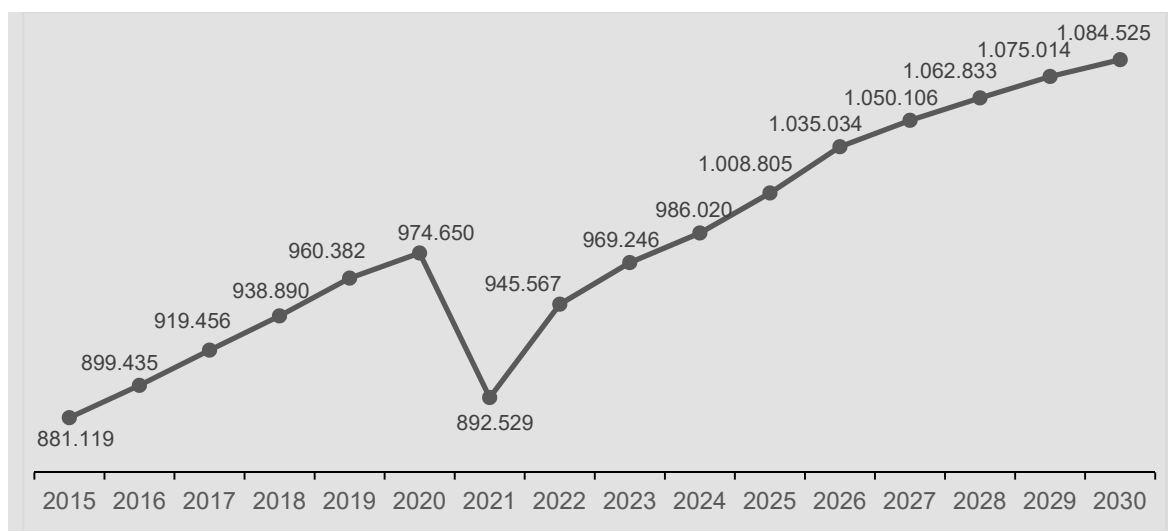
	2017	2018	2019	2020
<65 años	11.546	12.210	10.423	9.103
≥65 años	9.200	9.187	9.281	8.721
Total Altas	20.746	21.397	19.704	17.824

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).

2. Diagnóstico: situación actual y retos del empleo en Euskadi

Gráfico 2.9 Proyecciones de empleo en la C.A. de Euskadi, 2020-2030

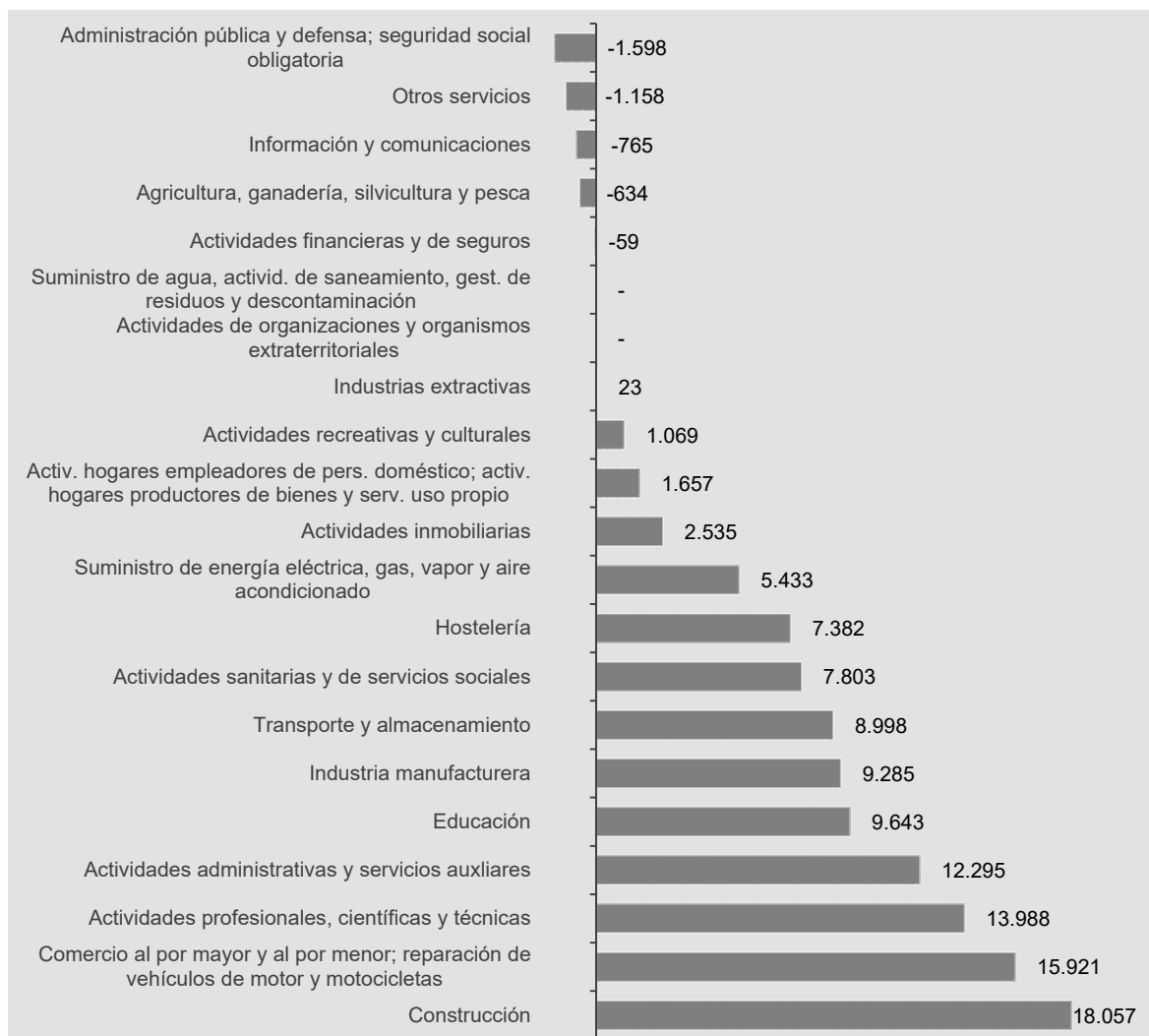


Fuente: FutureLan, Lanbide

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: situación actual y retos 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

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: situación actual y retos del empleo en Euskadi

2.6. 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. Cronificación del desempleo de larga duración, creciente con la edad y decreciente con el nivel educativo. 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.

2. Diagnóstico: situación actual y retos del empleo en Euskadi

2.7. RETOS DEL EMPLEO EN EUSKADI

Potenciar el crecimiento del empleo en la post-pandemia	En un contexto de incertidumbre sanitaria e inestabilidad económica global, uno de los principales retos sería impulsar el incremento del empleo en el periodo post-pandemia, tanto a través la recuperación del empleo perdido en la crisis, como de la consolidación del empleo existente y la creación de nuevo empleo.
Asegurar un trabajo de calidad para todas las personas	La polarización laboral está aumentando: los trabajos en el espectro de habilidades más altas y más bajas aumentarán, mientras que los trabajos de nivel medio disminuirán. Cedefop señala una orientación continua de la economía europea hacia los servicios, incluyendo sectores donde el trabajo no estándar, las nuevas formas de empleo y la <i>platform economy</i> están creciendo rápidamente. La competencia global pone presión sobre las condiciones de trabajo de las personas ocupadas. El desafío es asegurar que esto no se combine con una intensificación del empleo precario.
Favorecer la presencia de la mujer en el mercado laboral	La población activa incluye cada vez una mayor proporción de mujeres y los últimos 20 años han visto avances importantes en la igualdad de género en el mundo del trabajo. Sin embargo, gran parte del empleo de las mujeres es más vulnerable y está peor retribuido que el de los hombres, además de situarse en ocupaciones de menor nivel. Esta brecha de género no acaba de desaparecer.
Impulsar el empleo juvenil	La crisis económica y financiera puso de relieve la mayor dificultad de acceso de las personas jóvenes al mercado laboral, con unos niveles de desempleo juvenil excesivamente altos, además de un deterioro de sus condiciones laborales (en un proceso que no parece mejorar).
Combatir el desempleo de larga duración	Las personas en situación de desempleo de larga duración constituyen en la actualidad el "núcleo duro" del paro en Euskadi. Es un colectivo de complejo tratamiento para la política de empleo, dado que con frecuencia su problemática no se sitúa únicamente en el ámbito laboral, si no que en muchos casos lleva aparejados otros factores de tipo social, cultural, educativo... Esto lleva a la vinculación de la política de empleo con la de inclusión social.
Favorecer la integración laboral de las personas inmigrantes	La personas inmigrantes tienen cada vez una mayor presencia en nuestro mercado laboral, que por otro lado tiene necesidad de su aportación. No obstante, se plantean retos de integración para este colectivo, en términos de formación, de integración y gestión de una fuerza laboral multicultural, de garantizar sus condiciones laborales, etc.
Lograr una adecuada cualificación de la población activa	Mientras que se espera que disminuya el empleo en la fabricación básica, algunos sectores de alto valor añadido experimentarán un aumento. En ese contexto: ¿qué se necesitará para sostener el cambio hacia estos sectores? Algunas empresas ya están teniendo problemas para cubrir puestos en ocupaciones tecnológicas (STEM, etc.). El desafío está en posibilitar el aumento de cualificaciones en un contexto de reducción de la fuerza laboral y de cambio tecnológico acelerado.
Facilitar la transformación digital, verde y socio-demográfica	Los cambios acelerados en las TICs, la digitalización de los procesos de trabajo, la robotización de la producción, la industria/economía 4.0., etc. están revolucionando la organización productiva y la composición sectorial de la economía, transformando las ocupaciones y las necesidades de cualificación. La transición verde, medioambiental y circular plantea retos similares., al igual que la sociodemográfica, requiriendo nuevos sectores, perfiles profesionales y competencias, y al mismo tiempo generando nuevas oportunidades de empleo
Gestionar el proceso de envejecimiento de la población activa	En la mayoría de países europeos la fuerza laboral está envejeciendo a medida que aumenta el grupo de trabajadores/as mayores, mientras que los trabajadores/as jóvenes están disminuyendo. Se plantean cuestiones para la política de empleo en el ámbito de la prolongación de la vida laboral, de la gestión de la edad en las organizaciones, de salud laboral, de formación continua, etc.
Apoyar el emprendimiento, la economía social y el autoempleo	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. La política de empleo necesitará por tanto contribuir con acciones de apoyo a estas iniciativas, actuando en el ámbito formativo, incentivos, etc.

2. Diagnóstico: situación actual y retos del empleo en Euskadi

Optimizar la efectividad del servicio público de empleo	Los servicios públicos de empleo (Lanbide en el caso de Euskadi) son fundamentales para la implementación exitosa de la política de empleo. Se necesita una innovación permanente de los SPE, aumentando su capacidad para intermediar en el mercado laboral, impulsar la demanda laboral, aumentar la oferta de mano de obra debidamente cualificada y facilitar el emparejamiento entre solicitantes de empleo y empleadores.
Articular la actuación de los diferentes agentes de la política de empleo	Además de Lanbide y el Dpto. de Empleo, hay múltiples actores que intervienen en la política de empleo: otros departamentos del Gobierno Vasco, Diputaciones Forales, agencias comarcales de desarrollo, Ayuntamientos, agentes privados de empleo y formación, cuya actividad necesita estar coordinada en un marco claro de actuación y distribución de tareas y servicios.
Coordinación de la política de empleo y la de inclusión social	Resulta particularmente importante el reto de desarrollar el modelo de colaboración entre los servicios de empleo y los servicios sociales, con el fin de dotar de una perspectiva integral a los procesos de inserción laboral y social de las personas con mayores dificultades en este sentido.



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 2030², recientemente 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.

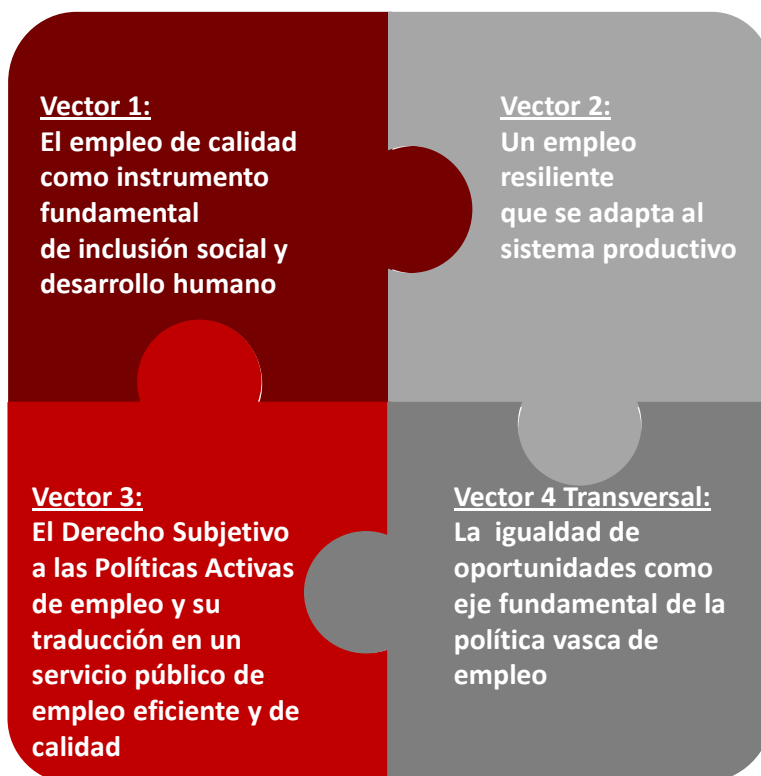
La Estrategia pretende configurar un mercado de trabajo que contribuya al desarrollo social y económico, sostenible e igualitario de Euskadi y que se caracteriza por ofrecer oportunidades de empleo de calidad en equidad, por la inclusión social y el desarrollo humano.

² 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
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	<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 Decreto³ 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.

³ 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 2021⁴ 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 2021⁵ 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).

⁴Propuesta 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>

⁵https://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 Sostenible⁶. 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

NextGenerationEU⁷ 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**⁸ 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.



⁶ <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

⁷ https://ec.europa.eu/info/strategy/recovery-plan-europe_es#nextgenerationeu

⁸ <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 2020-2024⁹ 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.



La Estrategia de Reconstrucción del País y Crecimiento Sostenible será la herramienta del Gobierno Vasco para conseguirlo.

Mantener el empleo, reducir el paro, luchar contra la precariedad y la temporalidad, teniendo en cuenta la perspectiva de género, serán sus objetivos y se negociarán en la Mesa de Diálogo Social. Asimismo, el Gobierno Vasco se compromete a trabajar con el español en la gestión de fondos europeos a recibir del Programa Next Generation UE y en el Plan Nacional de Recuperación y Resiliencia que el Gobierno español enviará a la Comisión Europea. Euskadi aportará una lista consensuada de aquellos proyectos empresariales que podrían ser financiados con estos fondos europeos.

PROGRAMA DE GOBIERNO 2020-2024 COMPROMISOS DEL EJE 1. PROSPERIDAD: El empleo y la reactivación económica

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

⁹ https://bideoak2.euskadi.eus/paginas/page_63860/Programa_lectura_facil_es.pdf

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 2020-2024¹⁰ 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.

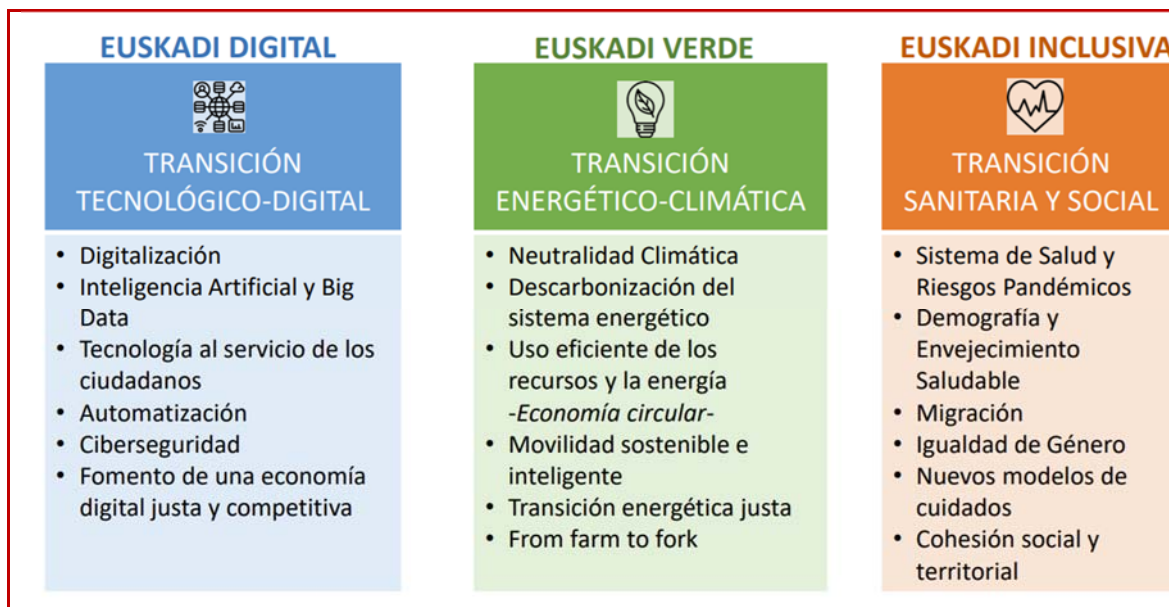
El programa se estructura en dos ejes verticales: un primer eje de reactivación económica y un segundo eje de dinamización de empleo. Además, se incorpora un tercer eje transversal: La calidad del empleo y la igualdad de género.

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.

¹⁰ [Berpiztu_es.pdf \(euskadi.eus\)](#)

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 Salud y Seguridad en el Trabajo 2021-2024 (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 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 Programas 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).

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.

3. Coherencia con otras Estrategias y Planes

Mientras, 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
Ayuntamiento Donostia-San Sebastián	<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

3. Coherencia con otras Estrategias y Planes

Ayuntamiento Vitoria-Gasteiz	<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 Hazía 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
---	--

A photograph of a silver laptop on a white desk, surrounded by numerous yellow sticky notes of various sizes. The sticky notes are scattered around the laptop, some on the keyboard, some on the desk surface, and some on the laptop lid. The background is a solid red color.

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 post-pandemia, a la implementación de las tres transiciones (digital, verde 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.

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



- Impulsar el **incremento del empleo en el periodo post-pandemia**, 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.



- 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.



- **Facilitar la transformación digital, verde 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.



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



- **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.



- **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.



- **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.

5. Misión y objetivos del Plan



- **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.



- **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.



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



- 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.



- 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.

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:

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 mejorando 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 accidentes laborales en jornada laboral de las personas ocupadas.
	8. Contribuir a Incrementar el % de personas trabajadoras con cobertura de negociación colectiva.
3. EMPLEO Y FORMACIÓN EN LAS 3 TRANSICIONES: DIGITAL, VERDE Y DEMOGRÁFICA	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.
	12. Desarrollar proyectos pilotos de reemplazo y gestión de la edad en empresas vascas.
4. EMPLEO Y FORMACIÓN RESILIENTE E INCLUSIVO	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.
	17. Mejorar la recualificación o la adaptación de las competencias profesionales de las personas empleadas a la evolución del entorno laboral en evolución.

5. Misión y objetivos del Plan

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 (16-29 años) 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**:

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, VERDE Y DEMOGRÁFICA	3.1. EMPLEO Y FORMACIÓN PARA LA TRANSICIÓN DIGITAL
	3.2. EMPLEO Y FORMACIÓN PARA LA TRANSICIÓN VERDE
	3.3. EMPLEO Y FORMACIÓN 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
7. EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO	7.1. DISEÑO, DESARROLLO Y DIFUSIÓN DE PROYECTOS DE EVALUACIÓN

6. Líneas Estratégicas

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

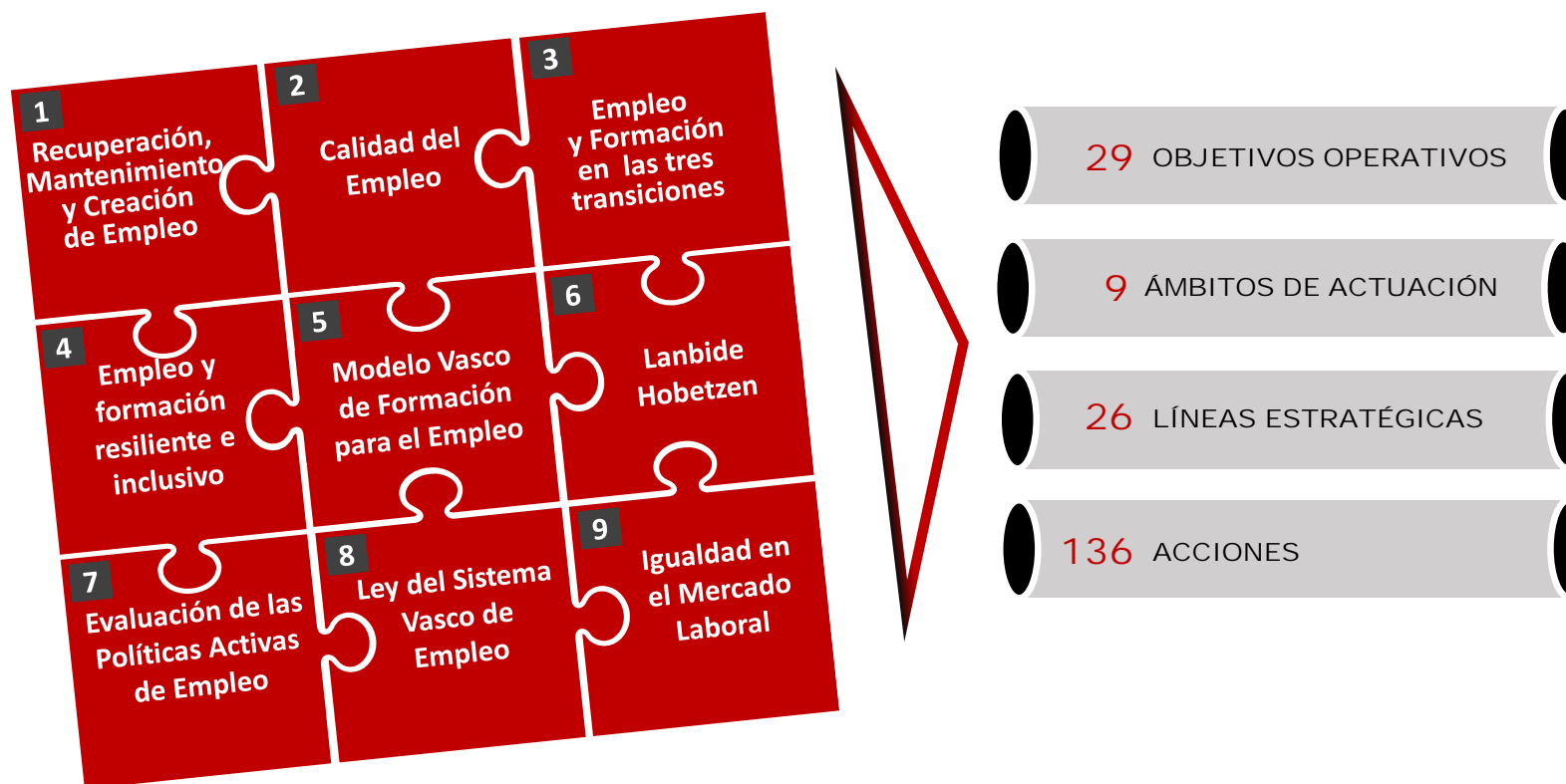


7.

ACCIONES A DESARROLLAR POR
LÍNEAS ESTRATÉGICAS

7. Acciones a desarrollar por líneas estratégicas

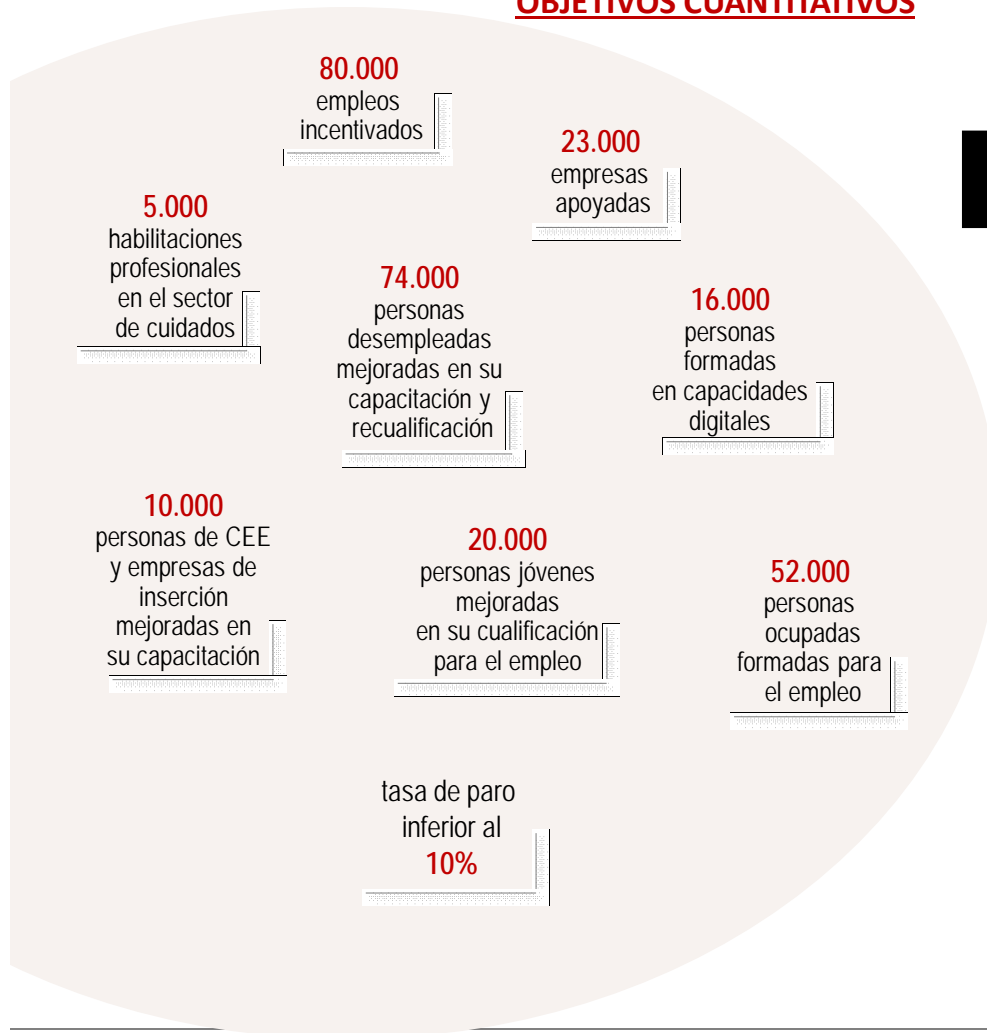
Este capítulo recoge de manera detallada las acciones incluidas en el Plan Estratégico de Empleo 2021-2024 para desarrollar las líneas estratégicas definidas con anterioridad.



7. Acciones a desarrollar por líneas estratégicas

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

OBJETIVOS CUANTITATIVOS

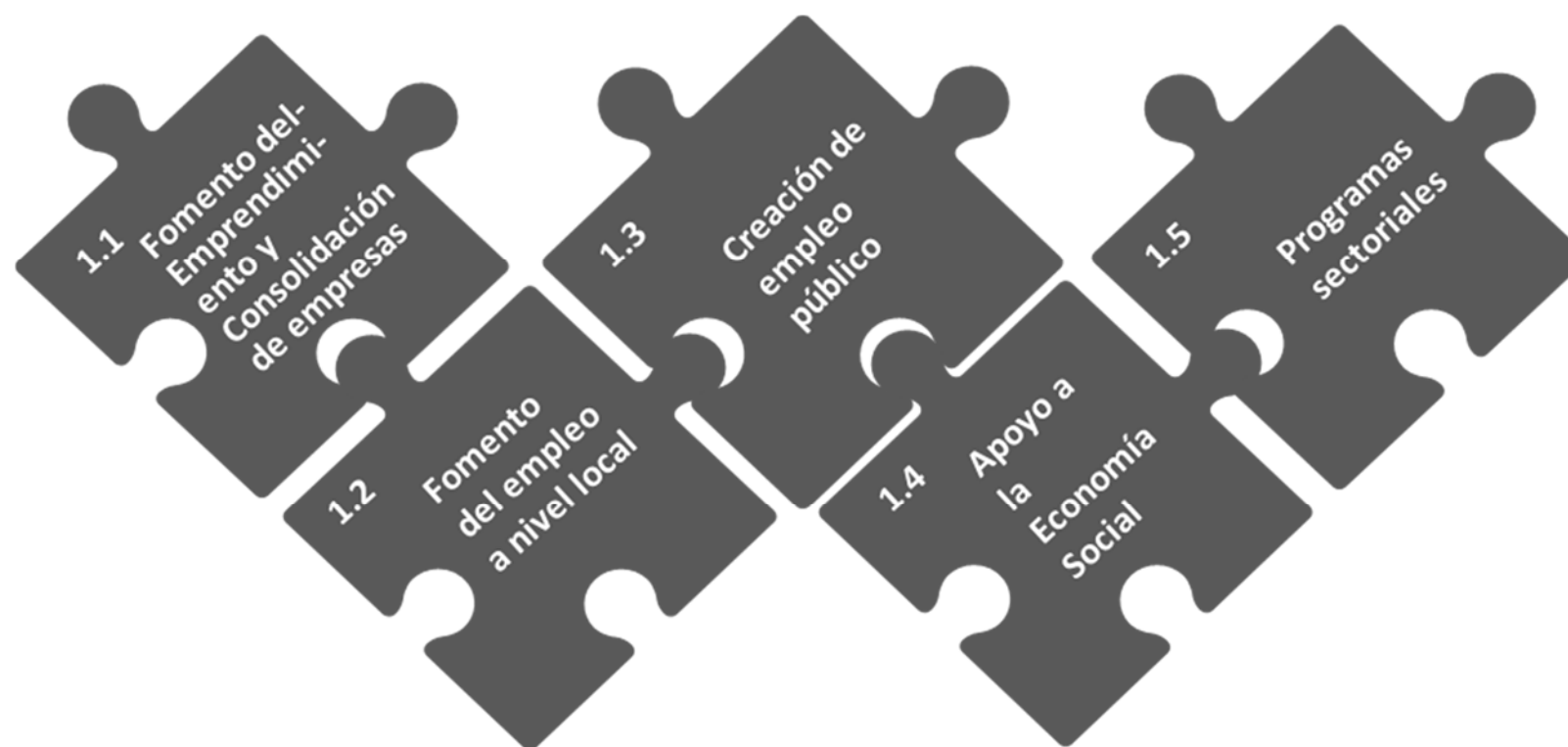


OBJETIVOS CUALITATIVOS

- ✓ 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 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 Ikasempresa 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 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
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
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

7. Acciones a desarrollar por líneas estratégicas

ACCIONES		Responsable	Indicadores
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.: Empleo público

Esta línea estratégica comprende fundamentalmente la previsión de inserción laboral de 8.655 personas en la Dirección General de la Administración Pública vasca a través de la convocatoria de Ofertas Públicas de Empleo (OPE).

ACCIONES		Responsable	Indicadores
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

EMPLEO PÚBLICO (PLAZAS EN LAS OPES)	PLAN ESTRATÉGICO DE EMPLEO 2021-2024				
	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

7. Acciones a desarrollar por líneas estratégicas

7.1.4. Línea estratégica 1.4.: 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 socios y socias de trabajo indefinidos 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 socios y socias de trabajo indefinidos e 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	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	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	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.

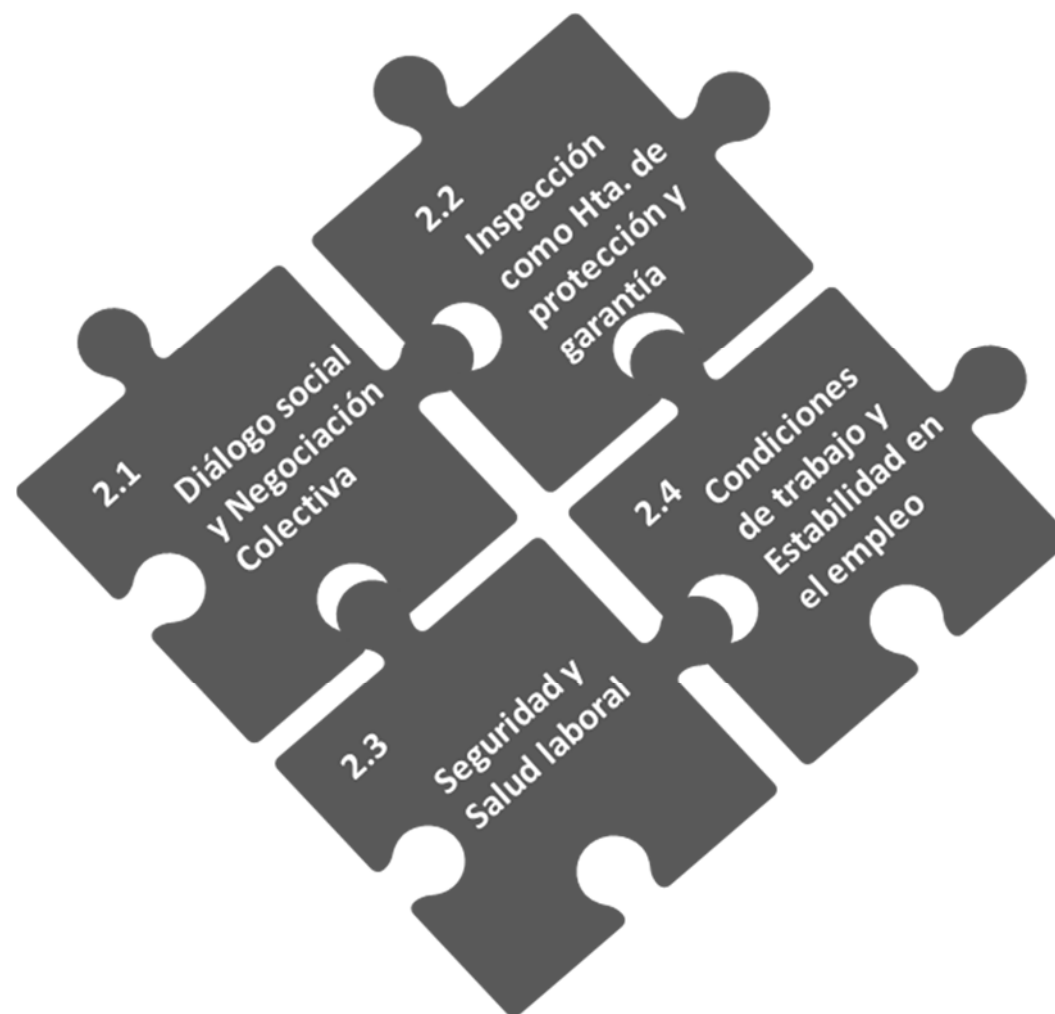
ACCIONES		Responsable	Indicadores
A.1.5.1	Creación de empleo derivado de la implementación y mejora de infraestructuras del transporte (inversión equivalente a 13.250 empleos)	Transportes	% de presupuesto ejecutado (=equivalencia a 1 puesto de trabajo por cada 57.011, 40 euros invertidos en infraestructuras 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	Incremento del número de establecimientos empresariales (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 grupos de interés. La perspectiva de género y la capacitación de las comisiones de igualdad son tenidas en cuenta.

ACCIONES		Responsable	Indicadores
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
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...	Dirección de Trabajo y Seguridad Social	Acción realizada (SI/NO)
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

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 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	Facilitar el acceso a los Juzgados, a la Inspección de Trabajo y a las Delegaciones Territoriales de Trabajo a 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 y la preparación de los técnicos de la Dirección de Trabajo en materia de igualdad laboral	Dirección de Trabajo y Seguridad Social	Acción realizada (SI/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 (SI/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 (SI/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 Laboral. 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 requieran las y los Delegados 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
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 los y las trabajadoras autónomas sobre salud laboral (550 en el periodo 2021-2024)	Osalan	Nº de trabajadores/as formados/as
A.2.3.4	Fomentar planes de seguridad vial en las empresas que contemplen la movilidad segura, sostenible e inteligente	Osalan	Acción realizada (SI/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 (SI/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 (SI/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 (SI/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 (%) Elaboración de material formativo y divulgativo para fomentar la incorporación de la PRL en los planes de igualdad (Nº de publicaciones)

7. Acciones a desarrollar por líneas estratégicas

ACCIONES		Responsable	Indicadores
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

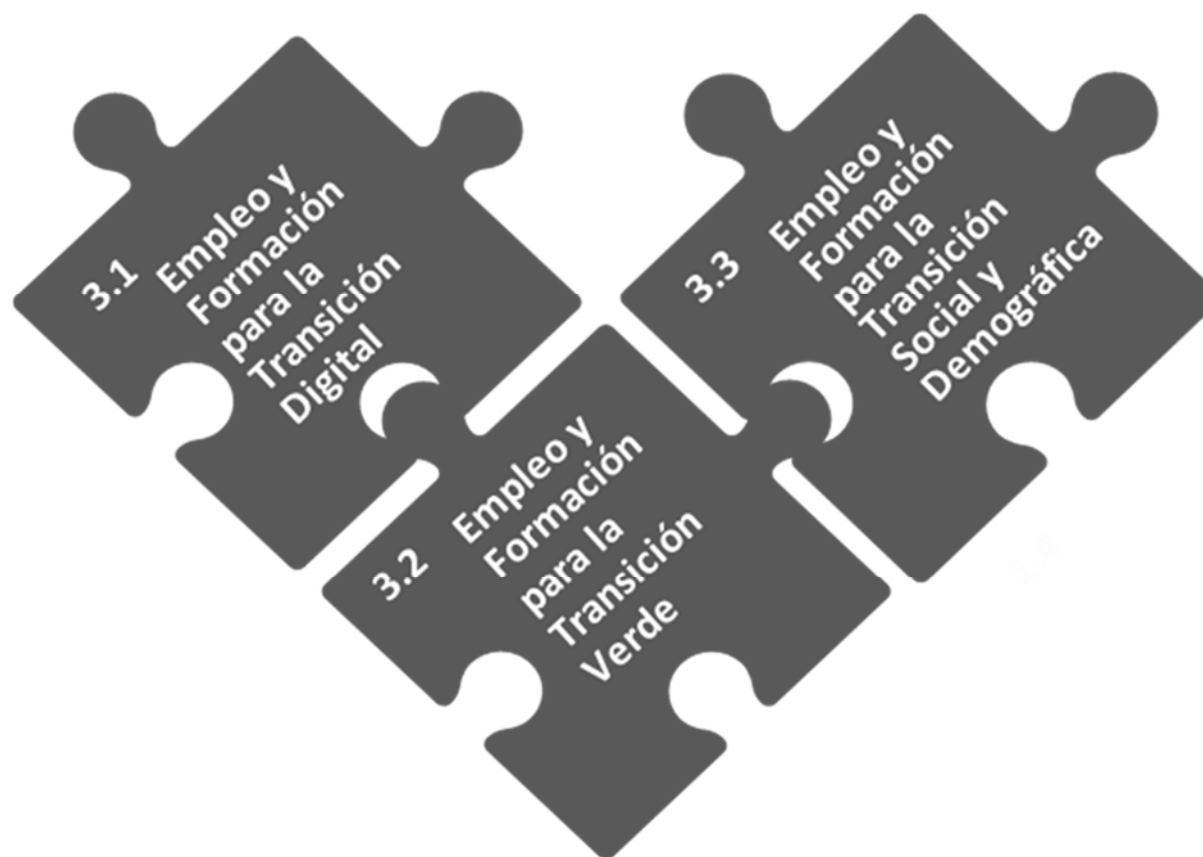
7.2.4. Línea estratégica 2.4.: Condiciones de trabajo y estabilidad en el empleo

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 tanto la calidad del empleo en sectores feminizados, como 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	Impulsar el empleo de calidad en sectores feminizados como los cuidados socio-sanitarios, limpieza, servicios personales...	Dirección de Trabajo y Seguridad Social	Acción realizada (SI/NO)
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 (SI/NO)
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

7. Acciones a desarrollar por líneas estratégicas

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



7. Acciones a desarrollar por líneas estratégicas

7.3.1. Línea estratégica 3.1.: Empleo y formación 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 tecnológico-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 perfiles digitales 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 (SI/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 (SI/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 Des. Rural y Litoral y Políticas Europeas	Acción realizada (SI/NO)

7. Acciones a desarrollar por líneas estratégicas

7.3.2. Línea estratégica 3.2.: Empleo y formación para la transición verde

La transición energético-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.

ACCIONES		Responsable	Indicador cuantitativo
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	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 - Ihobe	Acción realizada (SI/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	Dirección de sostenibilidad ambiental - Ihobe	Nº de participantes en formación

7. Acciones a desarrollar por líneas estratégicas

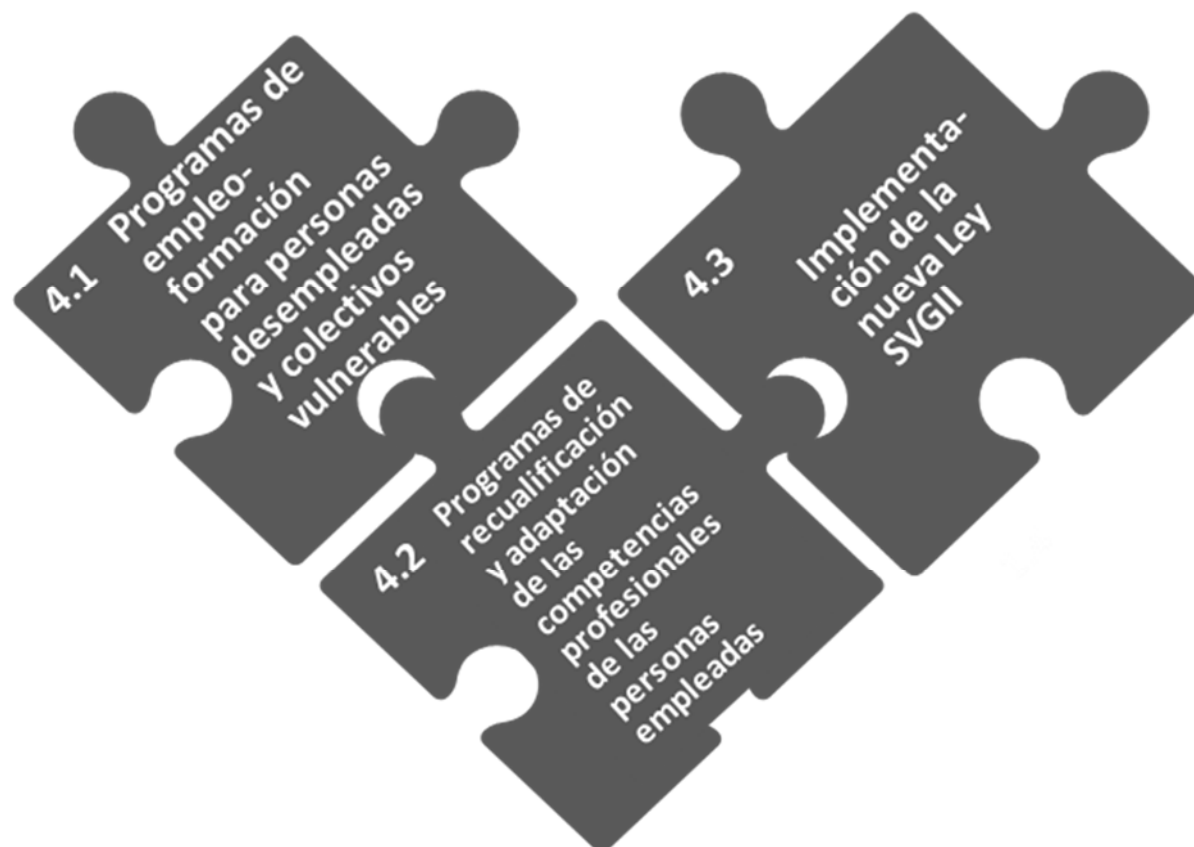
7.3.3. Línea estratégica 3.3.: Empleo y formación para la transición social y demográfica

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.

ACCIONES		Responsable	Indicadores
A.3.3.1	Diseño e implementación de procesos de habilitación profesional en ocupaciones del sector de cuidados (ayuda a domicilio, cuidadores/as,...) (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 (SI/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 (SI/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

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



7. Acciones a desarrollar por líneas estratégicas

7.4.1. Línea estratégico 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, nuevos proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad de colectivos especialmente vulnerables. 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 cronificado, 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 74.000 personas desempleadas a través de acciones de formación para el empleo adaptadas a las necesidades del mercado laboral (18.500 al año)	Lanbide	Nº de personas desempleadas participantes en las acciones de formación para el empleo
A.4.1.2	Mejorar la empleabilidad de 14.000 personas desempleadas a través de acciones innovadoras integrales de formación y empleo (3.500 al año)	Lanbide	Nº de personas desempleadas participantes en acciones innovadoras integrales de formación y empleo
A.4.1.3	Mejorar la empleabilidad de 3.400 personas desempleadas a través de acciones de formación con compromiso de contratación por parte de las empresas (850 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.4.1.4	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.4.1.5	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.4.1.6	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.4.1.7	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
A.4.1.8	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

7. Acciones a desarrollar por líneas estratégicas

ACCIONES		Responsable	Indicadores
A.4.1.9	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.4.1.10	Desarrollar proyectos piloto de itinerarios de inclusión social para 300 personas beneficiarias	Lanbide y Dirección de Empleo e Inclusión	Nº de personas beneficiarias
A.4.1.11	Relanzar la comarca desfavorecida o zona de actuación preferente: Oarsoalde 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.4.1.12	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 (SI/NO)
A.4.1.13	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. Se contemplan acciones orientadas a la recualificación y recolocación de personas provenientes de sectores en crisis a nuevos sectores a través del Programa Aukeraberri, 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. AUKERABERRI (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
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

7. Acciones a desarrollar por líneas estratégicas

ACCIONES		Responsable	Indicadores
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

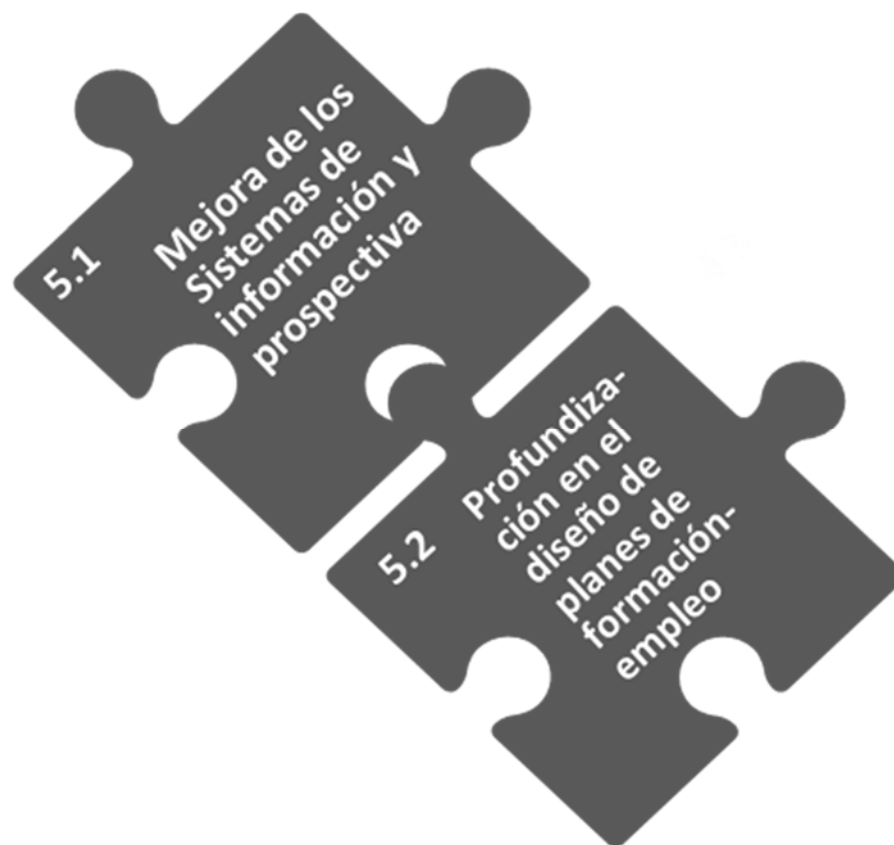
7.4.3. Línea estratégica 4.3.: Implementación de la nueva Ley del SVGII

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 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 (SI/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.

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 (SI/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 (SI/NO)
A.5.1.3	Proveer información estadística sobre la evolución de la contratación y su tipología y del empleo público	Lanbide	Acción realizada (SI/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 formativa	Acción realizada (SI/NO)

7. Acciones a desarrollar por líneas estratégicas

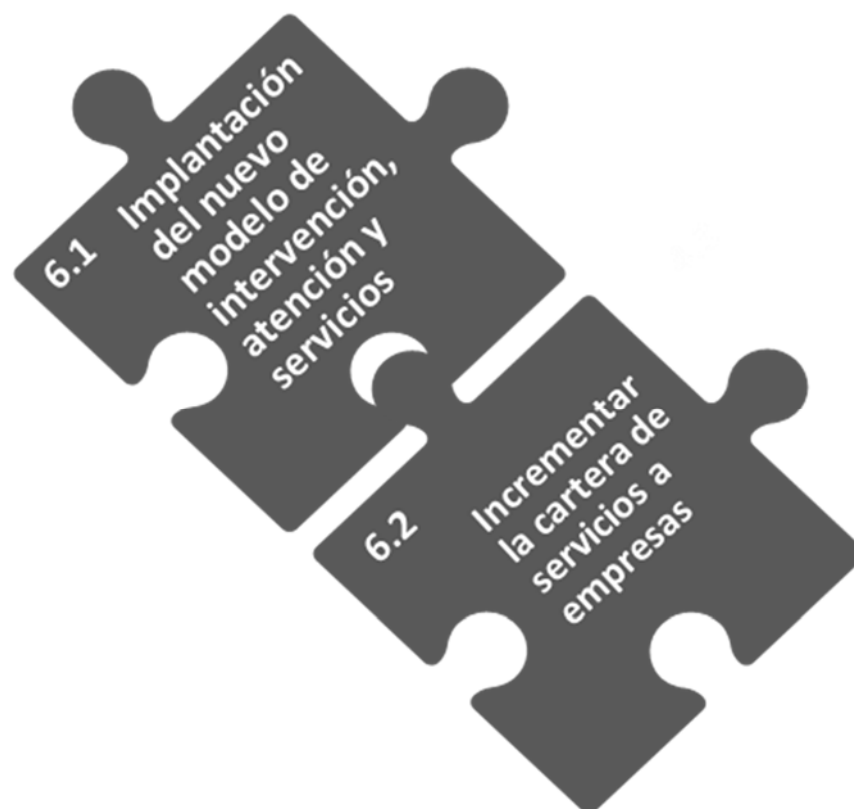
7.5.2. Línea estratégica 5.2.: Profundización en el diseño de planes de formación-empleo

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 alumnos/as
A.5.2.2	Aumentar progresivamente la incorporación del modelo dual a la formación universitaria	Departamento de Educación-universidades	Nº de alumnos y alumnas universitarios en modelo dual en la red universitaria vasca
A.5.2.3	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
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

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. 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 y los 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 (SI/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 (SI/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 pilotos 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 (SI/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 (SI/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 (SI/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 (SI/NO)

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:

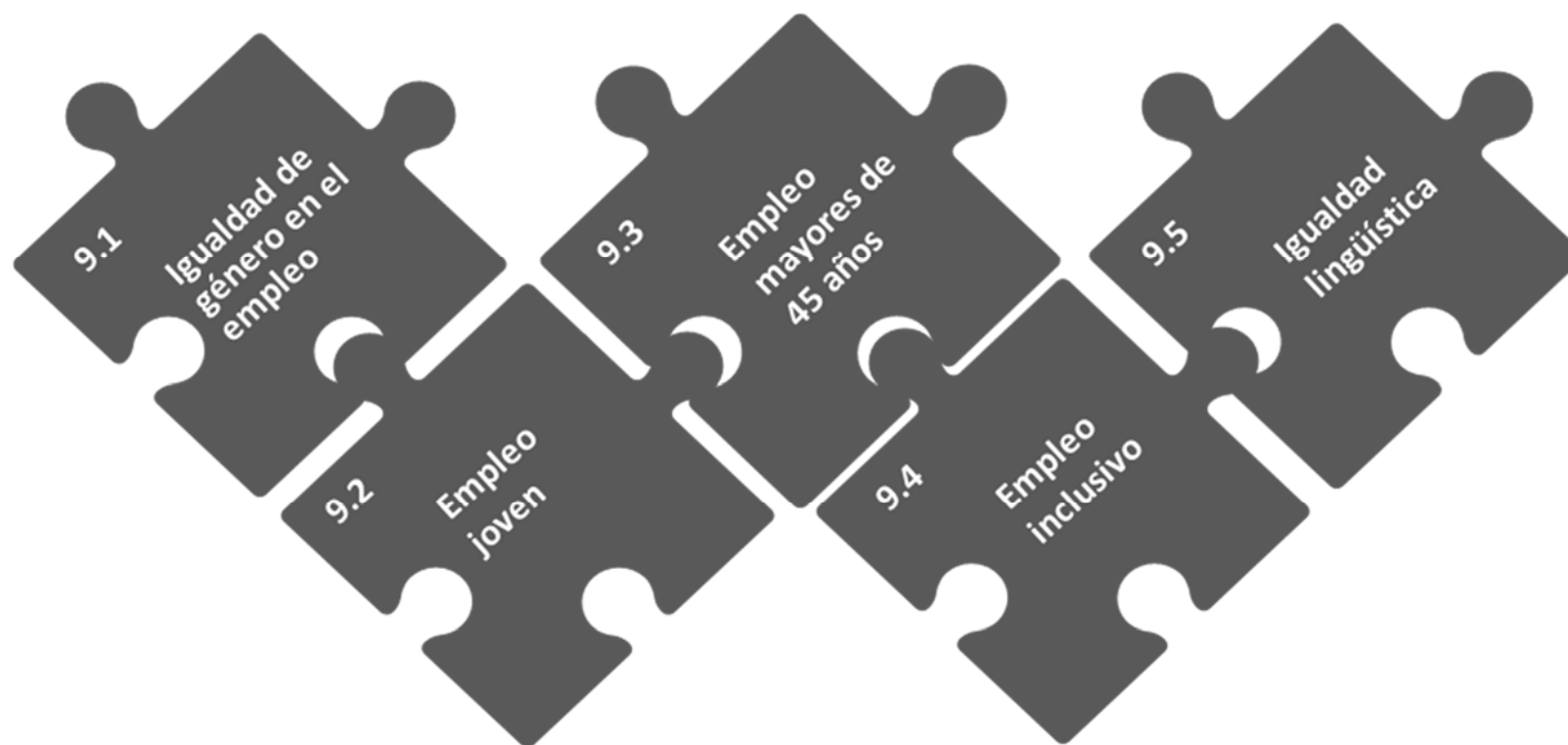
- Definir los agentes que conforman el Sistema y su modelo de relación
- Definir los servicios y las personas y agentes beneficiarios del Sistema de Empleo
- Establecer los órganos de participación y del Sistema Vasco de Empleo y definir sus instrumentos de planificación.

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 pre-formación 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 (SI/NO)
A.8.1.2	Puesta en marcha de una pre-formación de estructuras de gobernanza 2022	Dirección de Empleo e Inclusión	Acción realizada (SI/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 (SI/NO)

7. Acciones a desarrollar por líneas estratégicas

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



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.2.4.2	Impulsar el empleo de calidad en sectores feminizados como los cuidados socio-sanitarios, limpieza, servicios personales...
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 para 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 Ikasempresa 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.5.2.1	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.5.2.3	Reforzar los sistemas y estudios de seguimiento de la inserción laboral de las personas jóvenes tras la formación reglada
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 REACTÍVATE (800 programas formativos promovidos en el periodo 2021-2024)

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.4.1.12	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.4.1.5	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.4.1.6	Favorecer la inserción laboral de 960 personas con discapacidad o en riesgo de exclusión en empresas del mercado ordinario (240 al año)
A.4.1.7	Nuevos proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad de colectivos especialmente vulnerables (apoyo a 2.104 personas desempleadas entre 2022 y 2023)
A.4.1.10	Desarrollar proyectos piloto de itinerarios de inclusión social para 300 personas beneficiarias
A.4.1.11	Relanzar la comarca desfavorecida o zona de actuación preferente Oarsoaldea mediante el Programa Berpiztu: Polo de Inserción Laboral
A.4.1.13	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.4.1.4	<ul style="list-style-type: none">• Euskaldunización de la población inmigrante (9.855 alumnos/as de origen extranjero)
	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)



RECURSOS ECONÓMICOS

8. Recursos económicos

La estimación de la dotación presupuestaria del Plan Estratégico de Empleo 2021-2024 asciende a 1.964 millones de € 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	1.252.696.559 euros
2. CALIDAD DEL EMPLEO	15.434.000 euros
3. EMPLEO Y FORMACIÓN EN LAS 3 TRANSICIONES: DIGITAL, VERDE Y DEMOGRÁFICA	609.191.210 euros
4. EMPLEO Y FORMACIÓN RESILIENTE E INCLUSIVO	
5. MODELO VASCO DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO	58.153.918 euros
6. LANBIDE HOBETZEN	29.475.000 euros
7. EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO	
8. LEY DEL SISTEMA VASCO DE EMPLEO	
TOTAL	1.964.950.687 euros

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, clusters, 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 Ley ordene el sistema vasco de empleo, poniendo en línea todo lo que se hace desde distintas instancias e innovando en las políticas activas orientándolas a resultados, a las personas y las empresas.

La gobernanza propuesta para el presente Plan Estratégico plantea ir avanzando en esa dirección, dando pasos hacia un 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 Empleo e Inclusión.
- 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.
- Periodicidad de las reuniones: Seguimiento del Plan de carácter anual



10.

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 tres 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.

- **Indicadores de contexto**

Se incluyen finalmente una serie de indicadores de contexto relativos al seguimiento tanto de la situación económica general de Euskadi, como de la situación detallada del mercado de trabajo.

10. Seguimiento y Evaluación del Plan

CUADRO DE MANDO: INDICADORES DE REALIZACIÓN		
ÁMBITOS DE ACTUACIÓN	Indicadores de realización	Objetivo 2021-2024 ¹¹
RECUPERACIÓN, MANTENIMIENTO Y CREACIÓN DE EMPLEO	Empleo total incentivado	81.387 empleos
	Empleo incentivado sector privado	72.732 empleos
	Empleo público (Administración General CC.AA.)	8.655 empleos
	Empresas totales apoyadas	23.691 empresas
	Empresas de nueva creación	10.126 empresas
	Apoyo a la consolidación y mantenimiento de empresas	11.945 empresas
	Apoyo a proyectos de innovación	1.620 empresas
CALIDAD DEL EMPLEO	Campañas sobre el fraude a la contratación temporal y parcial y sobre condiciones de trabajo especialmente sensibles, tales como horario y jornadas	Realización de campañas
	Acciones de formación PRL de las y los Delegados 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 formadas en capacidades digitales	16.582 personas formadas entre 2022 y 2023
	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 al año	115 personas jóvenes contratadas al año 460 en 2021-2024
	Proyecto piloto para el estudio de modelos de éxito en políticas de reemplazo generacional	Realización del proyecto
EMPLEO Y FORMACIÓN RESILIENTE E INCLUSIVO	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 personas apoyadas a través de los nuevos proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad de colectivos especialmente vulnerables	Apoyo a 2.104 personas desempleadas entre 2022 y 2023
	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
	Personas desempleadas que han mejorado su capacitación y recualificación a través de acciones de formación para el empleo	74.000 personas desempleadas
	Personas desempleadas participantes en acciones innovadoras integrales de formación y empleo	14.000 personas desempleadas

¹¹ Salvo indicación en contrario

10. Seguimiento y Evaluación del Plan

	Personas desempleadas participantes en acciones de formación con compromiso de contratación por parte de las empresas	3.400 personas desempleadas
	Nº de personas desempleadas participantes en formación profesional en euskera a través de Lanbide	3.000 personas desempleadas
	Nº de personas trabajadoras participantes en acciones de formación para el empleo	52.000 personas trabajadoras
	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 (Aukeraberri)	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 (periodo 2021-2024)	43 oficinas
	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, Oarsoaldeia)
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
RECUPERACIÓN, MANTENIMIENTO Y CREACIÓN DE EMPLEO	Reducir la tasa de desempleo, mejorando la tasa pre-pandemia	Tasa inferior al 10% durante todo el periodo
CALIDAD DEL EMPLEO	Contribuir a reducir la tasa de temporalidad de la población ocupada	Tasa inferior al 20%
	Contribuir a reducir la tasa de temporalidad en el empleo público	Tasa inferior al 35%
	Contribuir a reducir la tasa de parcialidad no deseada de la población ocupada	Tasa inferior al 5%
	Contribuir a reducir la tasa de accidentes laborales en jornada laboral de las personas ocupadas	Tasa inferior al 25 ‰
	Contribuir a incrementar el % de personas trabajadoras con cobertura de negociación colectiva	75%
IGUALDAD EN EL MERCADO LABORAL	Contribuir a reducir la mitad la brecha salarial de las mujeres respecto a los hombres	10% de diferencial en la ganancia media anual
	Contribuir a reducir la tasa de temporalidad de la población ocupada femenina	Inferior al 25%
	Contribuir a reducir la tasa de parcialidad no deseada de la población ocupada femenina	Inferior al 10%
	Contribuir a reducir la tasa de desempleo juvenil (16-29 años) convergiendo con la UE-27	12%
	Contribuir a reducir la tasa de paro de larga duración convergiendo con la UE-27	2,5%

10. Seguimiento y Evaluación del Plan

INDICADORES DE CONTEXTO	2021	2022	2023	2024
Indicadores de contexto generales				
PIB por sectores de actividad				
IPC anual				
Nº de establecimientos creados				
Saldo neto de establecimientos creados				
Volumen anual de exportaciones				
Gasto en I+D sobre el PIB				
Mercado de trabajo				
Población activa (Total, mujeres y hombres)				
Población ocupada (Total, mujeres y hombres)				
Población parada (Total, mujeres y hombres)				
Tasa de actividad (Total, mujeres y hombres)				
Tasa de ocupación (Total, mujeres y hombres)				
Tasa de paro (Total, mujeres y hombres)				
Tasa de paro por grupos de edad				
Tasa de paro de larga duración				
Población ocupada por sectores				
Calidad del empleo				
Población ocupada por situación profesional				
% de contratos temporales (Total, mujeres y hombres)				
% de contratos temporales sector público				
% de contratos a tiempo parcial (Total, mujeres y hombres)				
% de contratos a tiempo parcial no deseado (Total, mujeres y hombres)				
Ganancia media anual (Total, mujeres y hombres)				
Ganancia media anual por edad y sector				
Índice de incidencia de accidentes de trabajo				
Situación de la negociación colectiva				
Altas de jubilación				
Formación y cualificaciones				
Población por titulación y relación con la actividad				
Tasa de paro según nivel de estudios				
% de empresas que ofrecen formación				
% de participación en formación de empresa				
Nº participantes formados en el Sistema de Formación para el empleo				
Emprendimiento, autoempleo y economía social				
Población ocupada autónoma				
Altas de empresas				
Empleo en economía social				

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 seguimiento y la evaluación del cumplimiento de los objetivos y de las actuaciones planteadas para el periodo 2021-2024. Se plantea por tanto elaborar 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.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN	
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

10.2.2. 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.

10. Seguimiento y Evaluación del Plan

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?		
Otras dificultades encontradas en la implementación...		

10. Seguimiento y Evaluación del Plan

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.

PARTICIPACIÓN EN EL
DISEÑO DEL PLAN
ESTRATÉGICO

Anexo. 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 Urtiaga
	Iseak, Sara de la Rica
	Lanbide, Javier Ramos
	SiiS - Centro de Documentación y Estudios, Joseba Zalakain