

EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

PLAN ESTRATÉGICO DE EMPLEO 2017-2020

Índice

APARTADO	PÁGINA
1) Introducción. Contexto	3
2) De la Estrategia Vasca de Empleo 2020 al Plan Estratégico de Empleo 2017-2020	8
3) Coherencia con otras estrategias, planes y normativa	16
4) Principios de actuación	25
5) Objetivos estratégicos	27
6) Ámbitos operativos y líneas de actuación	31
7) Acciones a desarrollar	37
8) Recursos económicos	108
9) Impacto esperado	110
10) Gobernanza del Plan	112





PLAN ESTRATÉGICO DE EMPLEO 2017-2020



1- Introducción. Contexto

Introducción

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

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

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

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

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

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

Con este objetivo, en el seno de la Mesa de Diálogo Social Tripartito de Euskadi se acordó en 2015 la necesidad de reflexionar y diseñar una nueva estrategia, una vez finalizada la vigencia de la anterior y culminado el proceso de transferencia de las políticas activas de empleo. Como consecuencia de dicho acuerdo, en el primer semestre de 2016 se desarrolló un ambicioso proceso de trabajo, de carácter ampliamente participativo, que llevó a la definición de la Estrategia Vasca de Empleo 2020 (en adelante, EVE 2020) como fruto de un amplio consenso acerca de los retos y los factores críticos sobre los que se ha de incidir; las fortalezas y oportunidades sobre los que crear más y mejor empleo; y las debilidades y amenazas frente a las que hay que actuar, todo ello en un horizonte de 2020.



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

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

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



Antecedentes. El Plan de Empleo 2014-2016

El Plan de Empleo 2014-2016 fue formulado como un plan de choque por el empleo para dar respuesta al compromiso adquirido por el Gobierno Vasco de la X Legislatura, en el cual se establecía como prioridad la defensa del empleo existente y la creación de las condiciones y estímulos precisos para la generación de nuevos empleos. Este carácter de “respuesta rápida o de choque” se tradujo en la definición de un plan con un carácter fundamentalmente operativo, a través de medidas concretas y realistas que tuvieran un impacto medible y cuantificable de manera inmediata.

El Plan de Empleo 2014-2016 se diseñó con una estructura fija de 6 programas operativos y 18 ejes, que a su vez comprendieron un número variable de iniciativas o acciones para cada Plan de Acción Anual. Algunas iniciativas tuvieron un carácter de continuidad o plurianual durante todo el periodo, mientras que otras solamente se desarrollaron durante alguno de los 3 años del alcance del Plan de Empleo 2014-2016. De este modo, un total de 92 iniciativas diferentes fueron englobadas a través de los 3 Planes de Acción Anuales desarrollados (89 iniciativas en 2014, 87 iniciativas en 2015 y 85 iniciativas en 2016).

Desde el punto de vista de los objetivos cuantitativos, el Plan de Empleo 2014-2016 preveía la incentivación de 32.000 empleos, el apoyo al mantenimiento de 134.600 empleos y una oportunidad de primera experiencia laboral para 23.000 jóvenes. El grado de desarrollo y ejecución de las iniciativas puestas en marcha a través de los Planes de Acción Anuales ha permitido cumplir, por encima de lo previsto, el impacto en empleo creado (116%) y prácticamente el impacto en mantenimiento de empleo (98%), lo cual ha supuesto la contribución a la creación de 37.146 empleos y al mantenimiento de 131.898 empleos. Respecto al apoyo a la primera experiencia laboral de las personas jóvenes, si bien la primera valoración apunta unos resultados de ejecución de un 28% sobre lo previsto, debe tenerse en cuenta el cambio generado en el enfoque y planteamiento del Programa Lehen Aukera, el cual pasó de apoyar contratos en prácticas a apoyar contratos laborales, siendo necesario recurrir a las evaluaciones individuales de los Planes de Acción Anuales para poder contar con una visión real de sus resultados de ejecución. De este modo, se ha apoyado la oportunidad de una primera experiencia laboral para 6.302 personas jóvenes, lo cual supone aproximadamente un 65% de los objetivos previstos.

Desde una perspectiva presupuestaria, la estimación de presupuesto del Gobierno Vasco para la puesta en marcha del Plan de Empleo 2014-2016 fue de 775 millones de euros, debiendo además considerarse la movilización adicional de recursos privados en el ámbito de la financiación y de la inversión privada. La ejecución real del Plan ha sido del 85% de la financiación prevista por el Gobierno Vasco, es decir, 661 millones de euros.

En la página siguiente se ofrece un desglose del impacto alcanzado por el Plan.



37.146
EMPLEOS
INCENTIVADOS

- 10.690** empleos generados por **5.887** nuevos autónomos y microempresas
- 12.560** personas con dificultades de acceso al empleo contratadas a partir de incentivos económicos
- 13.896** personas en actividades de rehabilitación



De éstos,
7.888 empleos
incentivados a
través de los
Planes Locales
y Comarcales
de Empleo

131.898
EMPLEOS
MANTENIDOS

- 98.871** vía apoyo a la mejora de la financiación y de la competitividad de **11.907** autónomos y PYMES
- 2.065** vía apoyo a procesos de sucesión, relevo generacional o transformación en empresas de economía social
- 30.962** en centros especiales de empleo y empresas de inserción

PRIMERA EXPERIENCIA LABORAL PARA **6.302** JÓVENES





PLAN ESTRATÉGICO DE EMPLEO 2017-2020



2- De la Estrategia Vasca de Empleo 2020 al Plan Estratégico de Empleo 2017-2020

De la Estrategia Vasca de Empleo 2020 al Plan Estratégico de Empleo 2017-2020

Como se señalaba en la introducción, el Plan Estratégico de Empleo supone avanzar a la concreción de los objetivos y las directrices establecidas en la EVE 2020.

El diagnóstico contemplado en la EVE 2020 sigue siendo válido tanto en términos de análisis de la situación como de la prospectiva en relación al empleo en Euskadi, más teniendo en cuenta la confirmación de la recuperación económica que se está produciendo en nuestro país y las previsiones económicas para el período 2017-2020 (Dirección de Economía y Planificación) y las proyecciones de empleo 2030 (Future Lan, Lanbide).

De manera prioritaria, el presente Plan de Empleo deberá ofrecer respuesta a las debilidades detectadas en el diagnóstico de la EVE 2020:

- Baja tasa de actividad.
- Elevada temporalidad y dualidad entre el empleo fijo y empleo temporal.
- Parcialidad no deseada.
- Elevado desempleo juvenil.
- Cronificación del desempleo de larga y muy larga duración.
- La situación de las personas con discapacidad.
- Un Servicio Vasco de Empleo con un déficit en los servicios personalizados de acompañamiento a la inserción laboral y en la relación y servicios a empresas.
- Déficit de cantidad y calidad del aprendizaje permanente.

Escenario macroeconómico previsto para la CAE 2017-2020 (tasas de variación interanual)
Gobierno Vasco, Dirección de Economía y Planificación

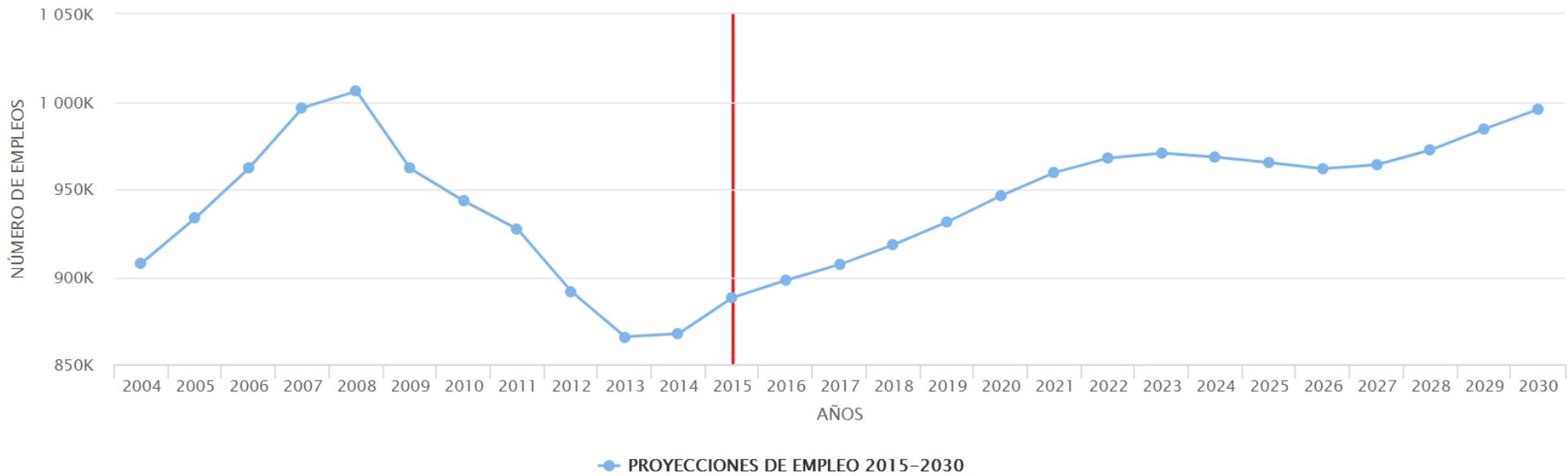
	2016	2017	2018	2019	2020
PIB	3.1	2.7	2.3	2.2	2.2
Consumo final	3.0	2.5	2.2	2.1	2.3
Consumo hogares	3.1	2.7	2.3	2.4	2.6
Consumo AAPP	2.2	1.7	1.8	1.3	1.2
FBC	3.3	3.0	3.2	2.4	2.3
Demanda interior	3.0	2.6	2.4	2.3	2.4
Aportación demanda externa	0.0	0.0	-0.2	-0.1	-0.2
PIB nominal	3.4	3.9	4.1	4.1	4.1
Deflactor PIB	0.3	1.2	1.8	1.8	1.9
Empleo	1.9	1.9	1.5	1.4	1.3
Tasa de paro	13.5	11.2	10.7	10.1	9.1



Proyecciones de empleo 2015-2030 en la CAE

Número de empleos

Future Lan, Lanbide



● PROYECCIONES DE EMPLEO 2015-2030

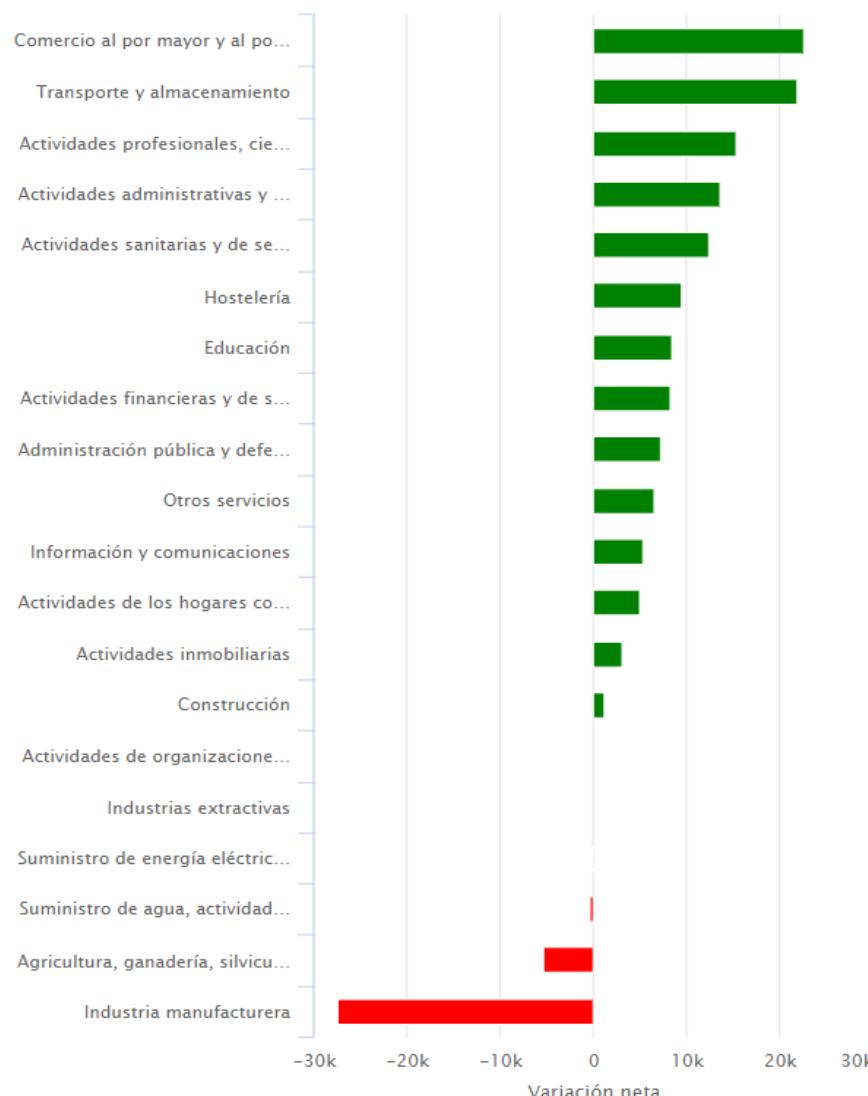


PLAN ESTRÁTICO
DE EMPLEO 2017-2020

10



Proyecciones de empleo en la CAE 2015-2030
Variación neta del empleo en los sectores económicos
Future Lan, Lanbide



Proyecciones de empleo en la CAE 2015-2030
Variación neta del empleo en los grupos de ocupaciones
Future Lan, Lanbide



**Estrategia Vasca de Empleo 2020: Conclusiones sobre la situación actual a nivel interno
del mercado de trabajo vasco y de los sistemas que de forma más decisiva inciden en el mismo**

SITUACIÓN POSITIVA	SITUACIÓN INTERMEDIA	SITUACIÓN NEGATIVA
<ul style="list-style-type: none"> ■ Solidez de nuestro sector industrial. ■ Una política de promoción económica potente y sostenida en el tiempo. ■ Fortaleza de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación. ■ Calidad de nuestra formación profesional. ■ Existencia de un sistema propio de protección social que palía en gran medida las consecuencias del desempleo ■ El papel de la economía social en nuestra estructura productiva. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Cifras generales de desempleo. ■ Cualificación de nuestra población activa. ■ Adecuación de nuestro sistema educativo a la realidad de nuestro sistema productivo. ■ Esfuerzo inversor en I+D+i. ■ Diferencias en la igualdad de oportunidades en el empleo entre mujeres y hombres. ■ Nivel y servicios de apoyo al emprendimiento. ■ Clima de relaciones laborales. ■ Nivel competencial. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Baja tasa de actividad. ■ Elevada temporalidad y dualidad entre el empleo fijo y empleo temporal. ■ Parcialidad no deseada. ■ Elevado desempleo juvenil. ■ Cronificación del desempleo de larga y muy larga duración. ■ La situación de las personas con discapacidad. ■ Un Servicio Vasco de Empleo con un déficit en los servicios personalizados de acompañamiento a la inserción laboral y en la relación y servicios a empresas.. ■ Déficit de cantidad y calidad del aprendizaje permanente.



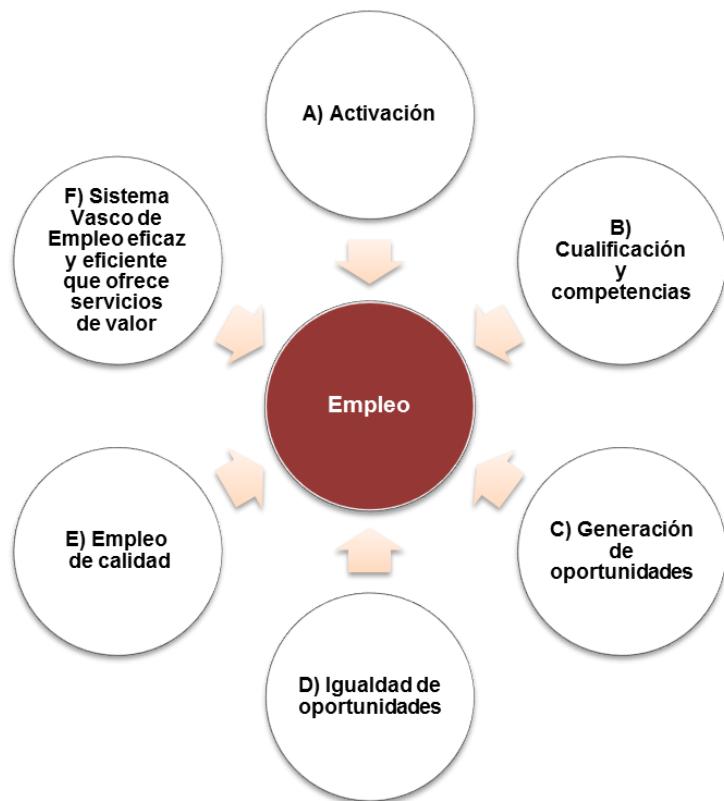
Estrategia Vasca de Empleo 2020: Conclusiones en relación a los elementos de prospectiva

OPORTUNIDAD CLARA	ELEMENTO CON INCERTIDUMBRE	RIESGO O AMENAZA CLARA
<ul style="list-style-type: none"> ■ Oportunidades de empleo por relevo generacional. ■ Aprovechar plenamente el potencial de aportación laboral de las mujeres y de las personas de más edad. ■ Colaboración y gestión avanzada de las personas en el seno de las empresas. ■ Desarrollo de los sectores y ámbitos de oportunidad. ■ Atracción de inversiones productivas. ■ Sistemas de educación/formación y empleo más conexionados, con mayor anticipación y mejor orientación a las necesidades del tejido productivo. ■ Atracción de talento. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ritmo de la recuperación económica. ■ Consecuencias de la cuarta revolución industrial y de la explosión de la economía digital y la digitalización de la economía. ■ Nuevas formas de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Déficit demográfico y envejecimiento de la población. ■ Mayor competencia de los países emergentes. ■ Disminución de la empleabilidad y cronificación del desempleo de las personas con menor cualificación.



La EVE 2020 contempla 41 directrices estructuradas en 6 ejes, cada uno de los cuales corresponde a uno de los retos definidos en el Diagnóstico. Las directrices se conciben como orientaciones estratégicas para dar respuesta a los retos y alcanzar los objetivos definidos sobre el empleo en Euskadi 2020, representando propuestas de trabajo para avanzar en los retos y objetivos antes expuestos. Lo relevante para la Estrategia es avanzar en la línea que marcan las directrices, al margen de los instrumentos que, en el marco de la aplicación de la Estrategia, se decidan utilizar en cada momento, que es lo que corresponde concretar a través de otro tipo de instrumentos de planificación, como el presente Plan de Empleo.

Ejes de actuación de la EVE 2020



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



Como se ha comentado anteriormente, la propia amplitud temática de la EVE 2020 hace necesario que su despliegue se ejecute a través de diferentes instrumentos de planificación, entre los cuales el Plan de Empleo es el más relevante, pero no el único. El resto de planes integrantes del Programa Marco por el Empleo y la Reactivación Económica 2017-2020, aprobado en marzo de 2017, también suponen una aplicación efectiva de las directrices fijadas en la EVE 2020, al igual que otros instrumentos de planificación cuyo desarrollo está previsto durante la undécima legislatura, como los planes de emprendimiento, universidades, formación profesional y de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En el cuadro siguiente se muestran las principales interrelaciones entre la EVE 2020 y el Programa Marco por el Empleo y la Reactivación Económica 2017-2020.

ESTRATEGIA VASCA DE EMPLEO 2020 (EVE 2020)						
PROGRAMA MARCO POR EL EMPLEO Y LA REACTIVACIÓN ECONÓMICA EUSKADI 2017-2020	A. Activación	B. Cualificación y competencias	C. Generación de oportunidades	D. Igualdad de oportunidades	E. Empleo de calidad	F. Un Sistema Vasco de Empleo eficaz y eficiente que ofrezca servicios de valor
Plan Estratégico de Empleo 2017-2020	Más población activa y mayor centralidad en el empleo como instrumento de desarrollo personal e inserción social	Desarrollo de competencias como garantía de empleo a corto y a largo plazo	Oportunidades de empleo vinculadas al desarrollo local, al emprendimiento y a ámbitos concretos como la rehabilitación	Un mercado de trabajo más inclusivo	Mejor empleo (cualitativo)	Mejor servicio a personas y empresas
Plan de Industrialización 2017-2020 «Basque Industry 4.0»		Competencias vinculadas a las necesidades de "la nueva industria"	Oportunidades de empleo vinculadas al desarrollo industrial			
Plan de Innovación «PCTI EUSKADI 2020. Una Estrategia de Especialización Inteligente (RIS3)»		Competencias vinculadas a la I+D+I y a la economía digital	Oportunidades de empleo derivadas de un tejido empresarial más innovador			
Plan de Internacionalización «Estrategia Marco de Internacionalización 2020: Estrategia Basque Country»		Competencias vinculadas a la internacionalización de las empresas vascas	Oportunidades de empleo derivadas de un tejido empresarial más internacionalizado			
Programa de Inversión Pública			Oportunidades de empleo derivadas del efecto tractor de la inversión pública			





PLAN ESTRATÉGICO
DE EMPLEO 2017-2020



3- Coherencia con otras estrategias, planes y normativa

Coherencia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS)

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS) son fruto del acuerdo alcanzado por los Estados Miembros de las Naciones Unidas y se componen de una Declaración, 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y 169 metas a alcanzar en el escenario 2030.

El Plan Estratégico de Empleo 2017-2020 tiene relación directa con los siguientes Objetivos y Metas de Desarrollo Sostenible:

Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las personas.

- *Meta 8.3. Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, también mediante el acceso a servicios financieros.*
- *Meta 8.5. Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.*
- *Meta 8.6. Para 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.*
- *Meta 8.8. Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.*
- *Meta 8.9. Elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales.*

Objetivo 4. Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos.

- *Meta 4.4. Aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos con las competencias necesarias para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.*

Objetivo 5. Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

- *Meta 5.c. Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.*



Coherencia con las políticas públicas de ámbito europeo

Las políticas de empleo en la CAE deben formularse con el objetivo de abordar la realidad y particularidades del mercado de trabajo vasco de forma coherente con los planteamientos generales que se formulan para el entorno más amplio en el que se integra Euskadi. En este sentido, el contexto europeo en el que se integra Euskadi hace ineludible la toma en consideración de los análisis, propuestas e instrumentos que en el ámbito del empleo se vienen adoptando desde las Instituciones de la Unión Europea.

ESTRATEGIA EUROPA 2020

La Estrategia Europa 2020 es la respuesta a las debilidades estructurales que la crisis ha puesto de manifiesto en una economía europea que debe hacer frente a tres grandes retos a largo plazo: mundialización, presión sobre los recursos y envejecimiento.

La formulación de esta Estrategia se efectúa ya en 2010 cuando, habiendo alcanzado unos resultados muy limitados respecto a las previsiones con las que en marzo de 2000 se formuló la “Estrategia de Lisboa” y la revisión que de la misma se efectuó en 2005, se adopta por la Comisión Europea la nueva “Estrategia Europa 2020”. Se propone a las Instituciones de la Unión Europea un marco de referencia económico que sienta como prioridades un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, sobre el que reorientar la actual situación de crisis económica y desempleo, intentando corregir las deficiencias advertidas al formular la Estrategia de Lisboa.

El Plan Estratégico de Empleo 2017-2020, como parte integrante del Programa Marco por el Empleo y la Reactivación Económica 2017-2020, mantiene esas mismas prioridades. En el mismo sentido, sigue también las orientaciones estratégicas de las iniciativas emblemáticas de Europa 2020 más relacionadas con el empleo, como son “Juventud en movimiento”, “Una política industrial para la era de la mundialización” y “Una agenda para nuevas cualificaciones y empleos”.

ESTRATEGIA EUROPEA DE EMPLEO

Para acometer los objetivos contemplados en su Estrategia de crecimiento, las Instituciones de la Unión Europea, a su vez, han elaborado sus propios documentos estratégicos. Así, la Estrategia Europea de Empleo se formula para definir las políticas de la Unión dirigidas a combatir las tasas altas de desempleo y la mejora de la oferta laboral existente.

La Estrategia Europea de Empleo no limita las competencias estatales, regionales o locales de los Estados miembros de la Unión, sino que propone o establece pautas de actuación para todos los actores (sectoriales, territoriales, públicos y privados), tratando de ser una referencia en términos de las grandes prioridades y objetivos.



La Estrategia se articula a través de Directrices de Empleo, que son propuestas por la Comisión Europea, y que se encuentran integradas en las Directrices generales para las políticas económicas, que abarcan los ámbitos macro y microeconómico. La mayoría de las Directrices son combinaciones de medidas activas, pasivas y estructurales del mercado de trabajo, que pretenden servir de base para el diseño y la ejecución de las políticas de empleo europeas a todos los niveles: estatal, regional y local. En concreto, son diez las directrices integradas existentes, de las que las cuatro últimas hacen referencia directa a la Estrategia Europea de Empleo:

"7ª. Aumentar la participación de mujeres y hombres en el mercado laboral, reducir el desempleo estructural y fomentar el empleo de calidad.

8ª. Conseguir una población activa cualificada que responda a las necesidades del mercado laboral y promover el aprendizaje permanente.

9ª. Mejorar la calidad y los resultados de los sistemas educativos y de formación en todos los niveles e incrementar la participación en la enseñanza superior o equivalente.

10ª. Promover la inclusión social y luchar contra la pobreza."

Desde la aprobación de la Estrategia Europa 2020 y sus directrices integradas, son muchas las políticas públicas, iniciativas, recomendaciones elaboradas por la Unión Europea, así como áreas prioritarias de análisis, innovación y financiación, que la UE ha determinado, como respuesta a los problemas de empleo a los que los Estados Miembros han de hacer frente. A continuación se relacionan algunas de las más relevantes:

- Recomendación del Consejo, de 22 de abril de 2013, sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil (2013/C 120/01).
- Recomendación del Consejo, de 15 de febrero de 2016, sobre la integración de los desempleados de larga duración en el mercado laboral (2016/C 67/01).
- Recomendación del Consejo, de 19 de diciembre de 2016, relativa a Itinerarios de mejora de las capacidades: Nuevas oportunidades para adultos (2016/C 484/01).
- Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. COM (2016) 381 final. Una Nueva Agenda de Capacidades para Europa. Trabajar juntos para reforzar el capital humano, la empleabilidad y la competitividad.



Estrategias y planes de ámbito vasco

EUSKADI 2020. PROGRAMA DE GOBIERNO DE LA XI LEGISLATURA (2016-2020)

La aprobación del Plan Estratégico de Empleo 2017-2020 es uno de los 175 compromisos del Programa de Gobierno de la XI Legislatura (2016-2020). Además de este compromiso, enmarcado dentro del Pilar I “El Empleo, la Reactivación y la Sostenibilidad”, las medidas contempladas en el presente Plan sirven para avanzar en el cumplimiento de los siguientes compromisos:

- *Compromiso 3. Reforma y modernización de Lanbide.*
- *Compromiso 4. Mejorar la cualificación y reciclaje profesional.*
- *Compromiso 5. Impulsar la inserción laboral de las personas jóvenes.*
- *Compromiso 6. Promover el diálogo social y la participación.*
- *Compromiso 7. Fomentar la responsabilidad social empresarial.*
- *Compromiso 9. Apuesta por la Economía Social.*
- *Compromiso 10. Promover la salud y seguridad en el trabajo y la igualdad.*
- *Compromiso 11. Lucha contra el fraude laboral. La inspección en el trabajo.*

A nivel de los objetivos de país, el presente Plan recoge los siguientes objetivos:

- *Objetivo 1. Reducir el paro por debajo del 10%.*
- *Objetivo 2. 20.000 jóvenes primera experiencia laboral.*

15 OBJETIVOS DE PAÍS

Euskadi 2020. Programa de Gobierno de la XI Legislatura (2016-2020)

1. Reducir el paro por debajo del 10%
2. 20.000 jóvenes primera experiencia laboral
3. Alcanzar el 25% PIB industrial y el 125% del PIB per cápita de la U.E.
4. 100 proyectos estratégicos de innovación
5. Reducción en un 20% emisión gas efecto invernadero
6. Cumplimiento compromiso europeo déficit público
7. Liderazgo en los índices transparencia internacional
8. Aumentar 1 año esperanza de vida saludable
9. Situar las tasas de abandono escolar por debajo del 8%
10. 75% población < 25 años vascohablante
11. Reducir 20% tasa de pobreza
12. Aumentar la natalidad. Incrementar las ayudas a familias con hijos e hijas
13. Situar a Euskadi entre 4 primeros países europeos en igualdad de género
14. Culminar desarme definitivo y disolución ETA
15. Nuevo estatuto político



Dentro del marco de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, varias de las áreas identificadas se encuentran o van ser planificadas en un proceso similar de ordenación de la Acción de Gobierno durante la XI Legislatura.

Sobre la base de que hay planes que extienden su vigencia en el periodo que planifique el presente Plan y que otros serán aprobados por el Gobierno Vasco, además de la EVE 2020 y el Programa Marco por el Empleo y la Reactivación Económica 2017-2020, se identifican las siguientes estrategias y planes de carácter relevante en orden a propiciar un alineamiento de los mismos y así optimizar el logro de iniciativas a desarrollar, sobre la base de unos objetivos estratégicos compartidos que son los identificados por el Gobierno Vasco de la XI Legislatura en su Programa de Gobierno, y que pueden agruparse en torno a los siguientes ámbitos:

EL DESARROLLO ECONÓMICO COMO MOTOR DE GENERACIÓN DE EMPLEO

- **Plan de Industrialización 2017-2020**, que tiene por objeto seguir profundizando en el fortalecimiento de la competitividad vasca en el mercado global, a través de medidas de apoyo a la reestructuración y supervivencia de proyectos empresariales viables; diversificación de las fuentes e instrumentos de financiación a disposición del tejido industrial; y el establecimiento de un marco de apoyo, adaptado a sus capacidades y necesidades, que estimule la innovación tecnológica y la diversificación hacia nuevos sectores de oportunidad.
- **Estrategia Marco de Internacionalización 2020-Estrategia Basque Country**. Conforma otra de las piezas de la Estrategia de Reactivación Económica con el objetivo de “internacionalizar” Euskadi en su conjunto, esto es, propiciar la apertura de Euskadi al mundo y su participación activa en el proceso de globalización, entendiendo la acción exterior como referente central de las agendas institucionales o de la acción de gobierno, así como de la propia sociedad civil, en ámbitos tales como el empresarial, educativo, sanitario, cultural, social, medioambiental,..., con especial incidencia en la internacionalización del tejido empresarial vasco.
- **Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación 2020**. El PCTI 2020 persigue mejorar el bienestar, el crecimiento económico sostenible y el empleo en la sociedad vasca mediante una política de investigación e innovación basada en la especialización inteligente y la mejora de la eficiencia del Sistema de Ciencia, Tecnología e Innovación..
- **Estrategia Vasca de Especialización Inteligente (RIS3) 2020**, la cual define la fabricación avanzada, la energía y las biociencias como ámbitos prioritarios de especialización para el periodo 2014-2020, además de otros 4 nichos de oportunidad vinculados con el territorio.
- **Plan Interinstitucional de Emprendimiento de Euskadi 2020**, cuyo objetivo es apoyar el emprendimiento de forma integral para lograr que surjan y crezcan cada vez más proyectos, empresas y empleos competitivos y sostenibles, especialmente en sectores de futuro, generando una nueva etapa de transformación económica y social de Euskadi.



EL APRENDIZAJE Y LA CAPACITACIÓN COMO FACTORES PARA LA EMPLEABILIDAD DE LAS PERSONAS Y LA COMPETITIVIDAD DEL MERCADO DE TRABAJO

- **V Plan Vasco de Formación Profesional 2018-2021.** La Formación Profesional constituye un factor crítico en la competitividad de un país, en la medida en que persigue potenciar el capital humano y su empleabilidad mediante una mejora de sus capacidades y sus conocimientos. Esto ha de lograrse ajustando cada vez mejor los perfiles profesionales y la formación para adaptarlos a la demanda real de los sectores productivos, para lo cual el V Plan profundizará en las líneas del Plan Vasco de Formación Profesional 2014-2016, que impulsó un nuevo modelo combinado de Formación Profesional, compuesto por tres elementos: la formación integrada, la innovación aplicada y el emprendimiento activo, a los que se les suma el ámbito de la internacionalización de la FP vasca.
- **Plan Universitario 2015-2018.** Comprende cuatro objetivos estratégicos, entre los cuales cabe destacar dos de ellos por su relación con el empleo: dar respuesta a las necesidades de formación superior de la sociedad vasca con modelos y metodologías innovadoras, impulsando el emprendimiento y la inserción laboral y capacitando a las y los jóvenes para trabajar en entornos internacionales y muy determinados por las tecnologías de la información; y contribuir decisivamente a los retos económicos y sociales de la sociedad vasca a través de la transferencia de conocimiento y de la formación permanente de las y los profesionales, mediante, entre otras líneas estratégicas, la diversificación de la oferta de Formación Superior "hacia la formación profesional".
- **Agenda Digital de Euskadi 2020,** que prevé líneas de capacitación de las personas en las competencias digitales que son cada vez más demandadas por las empresas.

OTRAS POLÍTICAS PÚBLICAS VASCAS QUE APOYAN A LAS PERSONAS E INCIDEN EN EL ACCESO, MANTENIMIENTO Y CALIDAD DEL EMPLEO

- **Plan Vasco de Inclusión 2017-2021.** Recoge de forma coordinada y global las líneas y directrices de intervención y actuación que deben orientar la actividad de las administraciones competentes para la consecución de la inserción de las personas en situación de exclusión. Dicho plan establece los retos y las prioridades para la prevención y el tratamiento de la exclusión social y aborda los cambios y las actuaciones que deberán acometerse para facilitar y ordenar los procesos de inclusión social y laboral en la CAE.
- **Plan Estratégico de Servicios Sociales 2020.** La relación del sistema de servicios sociales con el empleo radica en la incidencia que tales servicios sociales tienen tanto en las personas trabajadoras como en las desempleadas, procurándoles servicios que satisfacen sus necesidades básicas.
- **Estrategia Vasca con la Inmigración.** Esta estrategia busca promover el acceso de este colectivo al empleo, a la formación y al éxito escolar como vías para la integración y la movilización de los recursos humanos presentes en Euskadi y que contribuyen a remover las trabas y limitaciones existentes de empleabilidad (legales, idiomáticas, formativas, etc.). En este sentido, se ha de incidir en procesos personalizados para la activación laboral de las personas inmigrantes, a través de la orientación, el fomento del empleo y la intermediación laboral.



- **VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE 2014-2017 y VII Plan 2018-2021.** En el ámbito del empleo, los planes de igualdad promueven acciones para disminuir la brecha de género existente en las mujeres en áreas como el acceso al empleo y la tasa de población activa, la calidad de empleo, las dificultades para la conciliación, las desigualdades salariales y otras diferencias en las condiciones de trabajo, tales como la temporalidad y las jornadas no deseadas.
- **Estrategia de Inversión en las Familias y en la Infancia.** La política familiar incide en el ámbito de empleo, en tanto en cuanto puede promover y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la paternidad corresponsable y, en consecuencia, no imposibilitar y favorecer el acceso y permanencia la mujer en el empleo, así como su progreso y perfeccionamiento profesional.
- **IV Plan Joven 2017-2020**, que priorizará la transición del ámbito educativo al laboral, el empleo juvenil y las oportunidades de emancipación.
- **Estrategia Vasca de Seguridad y Salud Laboral en el Trabajo 2015-2020**, cuya meta es favorecer un entorno de trabajo saludable.



Contexto normativo en la Comunidad Autónoma Vasca

Un aspecto a considerar en el diseño y formulación del Plan de Empleo es el marco normativo. Así, aun cuando este Plan no responda a un mandato legal o reglamentario para que el Gobierno Vasco lo elabore y lo apruebe, resulta oportuno tomar en consideración los proyectos legislativos que, por su carácter novedoso, pueden incidir notablemente en el desarrollo del Plan:

PROYECTO DE LEY DEL SISTEMA VASCO DE EMPLEO

El objeto principal de su regulación es establecer los objetivos y principios rectores de la política de empleo de la CAE, cuya finalidad última es el incremento de los niveles de empleo, de su estabilidad y calidad y la mejora de la empleabilidad y de la inserción laboral de las personas, así como la regulación de las estructuras e instrumentos para planificar y desarrollar las políticas activas de empleo.

OTROS PROYECTOS DE LEY COMPRENDIDOS EN EL PROGRAMA LEGISLATIVO DE LA XI LEGISLATURA (2016-2020)

Otros proyectos de ley comprendidos en el Programa Legislativo de la XI Legislatura (2016-2020) que pudieran tener incidencia en el ámbito del empleo son:

- Proyecto de Ley de Empleo Público Vasco.
- Proyecto de modificación de la Ley sobre Garantía de Ingresos y para la Inclusión Social.
- Proyecto de Ley de Organización y Funcionamiento en el Sector Público Vasco.
- Proyecto de Ley de Formación Profesional.
- Proyecto de Ley Vasca de Educación.





PLAN ESTRATÉGICO DE EMPLEO 2017-2020



4- Principios de actuación

Principios de actuación

Los principios orientadores de este Plan son los mismos que ya se recogieron en la EVE 2020:

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





 PLAN ESTRATÉGICO
DE EMPLEO 2017-2020

5- Objetivos estratégicos

Objetivos estratégicos

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

- Impulsar el empleo, con un foco específico en las personas más desfavorecidas y en las y los jóvenes vascos.
- Fomentar la inserción laboral a través de Planes Locales y Comarcales de Empleo.
- Promover la formación para el empleo, tanto de las personas desempleadas como de las ocupadas, desde la concepción de que en la Economía del Conocimiento la capacitación es la mejor garantía de empleo.
- Facilitar de manera integral el emprendimiento, poniendo en valor su importancia estratégica para nuestra sociedad.
- Aprovechar la capacidad de generación de empleo derivada del desarrollo turístico sostenible, la consolidación del comercio local y la modernización del sector primario, así como del desarrollo de la economía social.
- Consignar la activación de programas “Renove” vinculados a la rehabilitación de vivienda y equipamientos públicos, desde la constatación de su realidad como actividades intensivas en la creación de empleo.
- Seguir profundizando en un sistema educativo más conectado con la empresa, tanto en términos de adquisición de competencias como de facilidad para realizar el tránsito de la etapa educativa a la profesional.
- Velar y generar las disposiciones y condiciones necesarias para mejorar la calidad del empleo, en términos de estabilidad, seguridad y de oportunidades de desarrollo de carreras profesionales motivadoras y satisfactorias para las y los trabajadores vascos, así como para facilitar la posibilidad de la participación de las y los trabajadores en la gestión, en los beneficios o en la propiedad
- Mejorar la aportación de valor de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo como principal instrumento operativo de la política vasca de empleo, de forma que ofrezca servicios más integrados a personas y empresas, incidiendo de forma significativa en el concepto de “itinerario”.

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



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

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

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



Cuantificación de los objetivos estratégicos

Los objetivos estratégicos antes señalados se concretan en lo cuantitativo en 3 grandes objetivos a alcanzar:

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 20.000 jóvenes a lo largo del periodo 2017-2020





PLAN ESTRATÉGICO DE EMPLEO 2017-2020



6- Ámbitos operativos y líneas de actuación

Ámbitos operativos

El Plan Estratégico de Empleo 2017-2020 se articula sobre 9 ámbitos operativos:

1	PYMES, ECONOMÍA SOCIAL Y DESARROLLO LOCAL	<p>Partimos de una premisa: el empleo lo crean las empresas. Para generar empleo, es preciso que las PYMES, mayoritarias en nuestra estructura empresarial, mejoren su competitividad y aprovechemos el potencial endógeno de la economía local para el desarrollo de actividades de ámbito comarcal y local intensivas en empleo, como el comercio, el turismo sostenible y las actividades primarias, para fortalecer el tejido de las PYMES.</p> <p>Además, es necesario seguir apoyando la financiación de nuestro tejido empresarial, una financiación imprescindible para que las empresas puedan mantener el empleo existente y para aprovechar dicho potencial, así como la economía social, que tradicionalmente ha sido un motor de generación de empleo de calidad en nuestro país.</p>
2	FOMENTO DEL EMPRENDIMIENTO	<p>Contar con una sociedad vasca cada vez más emprendedora supone un trabajo de largo plazo para que las personas, de manera individual o en colaboración, movidas por la necesidad o por la oportunidad, actúen transformando ideas en actividades prácticas, haciendo que el emprendimiento, cada vez más reconocido y valorado socialmente, se convierta en una verdadera palanca de desarrollo económico, empleo de calidad y cohesión social en nuestro entorno.</p> <p>Para ello es fundamental revitalizar la cultura emprendedora en Euskadi y ofrecer los recursos necesarios para facilitar la creación de nuevas empresas, apoyando las iniciativas de autoempleo y emprendimiento.</p>
3	FOMENTO DEL EMPLEO JUVENIL	<p>El acceso al empleo de las personas jóvenes es fundamental, porque su desarrollo profesional es una clave fundamental en su desarrollo como personas adultas plenamente integradas en nuestra sociedad.</p> <p>Las personas jóvenes han sido uno de los colectivos que más han sufrido las consecuencias de la reciente crisis económica. Es necesario seguir poniendo en práctica soluciones para concretar el compromiso decidido por impulsar la inserción laboral de las personas jóvenes, facilitando oportunidades de empleo y formación mediante una política transversal y coordinada que favorezca no solo el acceso en el mercado de trabajo de nuestras y nuestros jóvenes, sino que les permita adquirir las competencias necesarias para garantizar su inserción laboral a corto, medio y largo plazo.</p>



4	FORMACIÓN PARA EL EMPLEO	<p>La cualificación de las personas, lo que habitualmente se denomina “talento”, es sin duda el principal factor de competitividad de las sociedades modernas. Disponemos en Euskadi de la población más formada de nuestra historia, con una muy reducida tasa de fracaso escolar y una formación profesional de calidad reconocida internacionalmente por su adecuación a las necesidades de nuestro tejido productivo.</p> <p>Sin embargo, todavía tenemos importantes bolsas de población con cualificaciones insuficientes u obsoletas. Además, debemos avanzar en los niveles de formación continua, convirtiendo el aprendizaje permanente en una dinámica social reconocida y promovida que como parte de una sociedad activa, que entiende la capacitación como parte del desarrollo profesional y social y que es consciente que ésta es una clave fundamental para el avance de Euskadi.</p>
5	INCENTIVOS A LA INSERCIÓN LABORAL	<p>Necesitamos convertir las oportunidades de la recuperación económica en empleos reales.</p> <p>Para ello, se apuesta por ofrecer incentivos que apoyen la generación de empleo y favorezcan específicamente la inserción laboral de los colectivos con mayores dificultades de inserción (personas jóvenes, personas desempleadas mayores de 55 años, personas paradas de larga duración, personas con discapacidad, mujeres víctimas de la violencia de género, personas en situación irregular, inmigrantes, ...).</p> <p>Además, se apuesta por desarrollar Planes Locales y Comarcales de Empleo adaptados a las necesidades y oportunidades específicas de municipios y comarcas, que refuerzen la dimensión local de la política de empleo mediante y que permitan aprovechar plenamente el potencial de los yacimientos de empleo de carácter local.</p>
6	PROGRAMAS RENOVE REHABILITACIÓN	<p>El sector de la construcción ha sido uno de los sectores más afectados por la reciente crisis y tiene margen para recuperar su dimensión lógica en nuestra realidad económica.</p> <p>Perseguimos incentivar la creación de empleo en el sector de la rehabilitación, un ámbito especialmente intensivo en empleo y que además contribuye de forma decisiva al desarrollo sostenible, actuando sobre los ámbitos de la vivienda (en concreto, y de forma prioritaria, en la mejora de las condiciones de accesibilidad y eficiencia energética de las viviendas vascas), la renovación de los centros sanitarios públicos y la realización de obras de mantenimiento y rehabilitación en la red educativa pública.</p>



7	EMPLEO PÚBLICO	<p>Apostamos por la consolidación del empleo público sobre la base de una adecuada planificación del relevo generacional y una priorización del empleo público en los ámbitos relacionados con las políticas sociales (particularmente, con la sanidad y la educación) y con otros servicios esenciales como la seguridad (ampliación y renovación generacional en la Ertzaintza) y en otros ámbitos de servicios generales (servicios económicos, servicios de planificación,...).</p> <p>Todo ello garantizando la igualdad oportunidades en el acceso al empleo público y la máxima transparencia en los procesos de selección.</p>
8	MEJORA DE LA CALIDAD DEL EMPLEO	<p>Buscamos favorecer un mercado de trabajo que ofrezca un empleo de mayor calidad.</p> <p>Esta mayor calidad del empleo deberá traducirse en menor temporalidad y parcialidad no deseada, en una profundización en el avance en materia de seguridad y salud laboral, en empresas socialmente más responsables y con una gestión avanzada de sus recursos humanos, con diálogo social y más negociación colectiva, en un marco propio de relaciones laborales que se rija por el principio general de la concertación.</p>
9	MEJORA DEL SISTEMA VASCO DE EMPLEO	<p>La creación de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo ha sido un paso fundamental para la gestión propia de las políticas activas de empleo.</p> <p>Tras los primeros años de andadura de Lanbide, es necesario darle un nuevo impulso a nuestro servicio público de empleo, de forma que integre todas las políticas que inciden en el empleo y ofrezca servicios más orientados a las necesidades de personas y empresas, de manera eficaz y eficiente, con control y rigor, y ofreciendo servicios de valor.</p>



Líneas de actuación

Los 9 ámbitos operativos se despliegan en 35 líneas de actuación, cuyo esquema se presenta a continuación, y cuyos objetivos, iniciativas prioritarias e indicadores de seguimiento y evaluación se detallan en el apartado 7. Además, se incorpora una línea trasversal de actuación adicional, relacionada con la inclusión de la perspectiva de género

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



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



La puesta en marcha de las 35 líneas de actuación se encuentra **liderada e impulsada por diferentes Departamentos y entidades del Gobierno Vasco**, contando asimismo con la **colaboración de otros agentes e instituciones** entre los que cabe mencionar:

- Diputaciones Forales.
- Ayuntamientos, Mancomunidades, Agencias de Desarrollo Local y otras entidades locales, con especial participación de EUDEL-Asociación de Municipios Vascos.
- Asociaciones Empresariales
- Organizaciones Sindicales.
- Cámaras de Comercio.
- Organizaciones de Economía Social y del Tercer Sector.
- Centros de Formación y Universidades.
- Otros agentes relacionados con el empleo, el desarrollo económico y las políticas de educación.





PLAN ESTRATÉGICO DE EMPLEO 2017-2020



7- Acciones a desarrollar

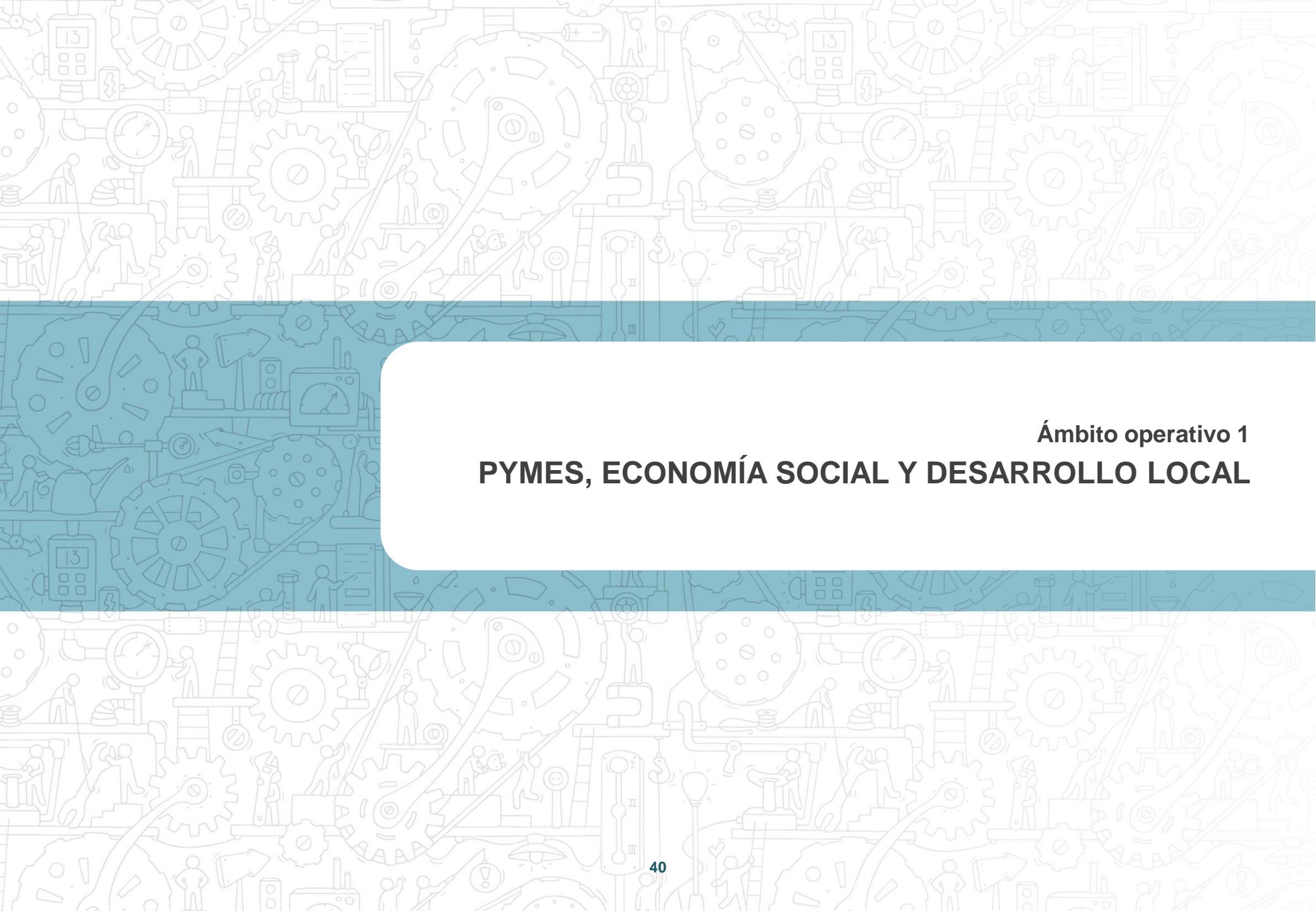
Acciones a desarrollar

A continuación se presentan las diferentes líneas de actuación que componen el Plan Estratégico de Empleo 2017-2020.

Para cada una de las líneas de actuación se definen:

- El contexto y los objetivos que se persiguen con la línea de actuación.
- Las iniciativas prioritarias a desarrollar en el marco de dicha línea de actuación, incluyendo tanto iniciativas ya existentes como otras nuevas iniciativas a incorporar durante el periodo 2017-2020.
- Los objetivos estratégicos a conseguir en el marco de dicha línea de actuación en el período 2017-2020, junto con sus indicadores de seguimiento y evaluación. En la mayor parte de los casos, estos objetivos estratégicos llevan asociados a algún tipo de concreción, bien cuantitativa bien en cuanto a los hitos temporales previstos para su consecución.





Ámbito operativo 1

PYMES, ECONOMÍA SOCIAL Y DESARROLLO LOCAL

1.1 APOYO FINANCIERO A PYMES Y ATENCIÓN A PYMES EN DIFICULTADES

Disponer de una estructura empresarial sólida y competitiva constituye un elemento clave para el mantenimiento del empleo, en tanto en cuanto las empresas son los generadores naturales de empleo. El tejido empresarial vasco está compuesto mayoritariamente por PYMES, a las cuales, aunque estamos ante un nuevo escenario económico, se considera necesario seguir apoyando a través de diversas fórmulas que incluyen tanto una atención y asesoramiento personalizado ante las diversas problemáticas que se les presentan en el desarrollo de sus actividades y que pueden llegar condicionar su competitividad y/o supervivencia, como un apoyo financiero que contribuya a asegurar su viabilidad y estructura financiera (apoyo a nivel de circulante, para acometer necesidades de inversión,...)

Las principales medidas de apoyo previstas se concretan en:

- ✓ **Atención, asesoramiento y servicios de gestión a empresas en dificultades** que requieren un apoyo específico para resolver situaciones y problemáticas concretas que afectan a su viabilidad fundamentalmente en el ámbito de las relaciones laborales, la búsqueda y puesta en contacto con inversores para reflotar una empresa, el estudio de facilidades de aplazamiento de deuda fiscal, vías de refinanciación, acuerdos con acreedores y/o proveedores,...
- ✓ **Apoyo financiero a la reestructuración y relanzamiento de empresas en crisis** a través de programas como el Bideratu Berria, que facilita a las empresas en dificultades el acceso a anticipos reintegrables dirigidos a promover la ejecución de las medidas incluidas en sus planes de reestructuración y las líneas de reestructuración financiera de Luzaro.
- ✓ **Consolidación financiera y apoyo al desarrollo de procesos de crecimiento a través de instrumentos para la financiación empresarial**, como las líneas de financiación del Instituto Vasco de Finanzas; la línea Luzaro BEI, dirigida a apoyar la financiación de inversiones, los proyectos de innovación tecnológica, la consolidación financiera y la financiación de activo circulante ligado a proyectos de crecimiento empresarial, a través la concesión de préstamos participativos; y los fondos de desarrollo empresarial de capital riesgo.
- ✓ **Fortalecimiento de la estructura financiera de las PYMES, personas empresarias individuales y profesionales autónomas, facilitando la financiación para operaciones de inversión o para la adquisición de activo fijo o circulante**, a través de programas como la línea 60/40 basada en un convenio con diferentes entidades financieras mediante el cual el Gobierno Vasco asume el 60% del riesgo de cada operación apoyada, o la línea de reafianzamiento con Elkargi Sociedad de Garantía Recíproca que facilita la concesión de avales a las y los asociados para la adquisición de activo fijo o circulante.



Objetivos estratégicos 2017-2020	Indicadores
Facilitar servicios de atención, asesoramiento y apoyo a la gestión de empresas en dificultades	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de empresas en dificultades apoyadas (periodo 2017-2020) ▪ Nº de empleos mantenidos a través de las empresas apoyadas
Apoyar financieramente la reestructuración y el relanzamiento de empresas en crisis	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de empresas en crisis apoyadas (periodo 2017-2020) ▪ Nº de empleos mantenidos en las empresas apoyadas (periodo 2017-2020) ▪ Importe de los préstamos concedidos (€, periodo 2017-2020)
Facilitar la consolidación financiera y el desarrollo de proyectos de crecimiento de 180 empresas, contribuyendo al mantenimiento de sus puestos de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de empresas apoyadas (periodo 2017-2020) ▪ Nº de empleos mantenidos en las empresas apoyadas (periodo 2017-2020) ▪ Importe de los préstamos concedidos (€, periodo 2017-2020)
Fortalecer la estructura financiera de 900 empresas, apoyando la adquisición de activo fijo y circulante y contribuyendo al mantenimiento de sus puestos de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de empresas apoyadas (periodo 2017-2020) ▪ Nº de empleos mantenidos en las empresas apoyadas (periodo 2017-2020) ▪ Importe de los préstamos concedidos (€, periodo 2017-2020)



1.2 APOYO AL EMPLEO EN EL COMERCIO LOCAL

El comercio local y de proximidad tiene un papel significativo en las dinámicas urbanas y sociales de los pueblos y de las ciudades, siendo al mismo tiempo una palanca de desarrollo de la economía local. Con el fin de aprovechar al máximo el potencial endógeno de empleo del sector, debe incidirse en la mejora continua de la competitividad del mismo, como garantía de un tejido empresarial sólido, competitivo y profesionalizado, capaz de dar respuesta a los retos de un entorno cambiante con medios e infraestructuras adecuadas al mismo.

Realidades como la plena incorporación de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, la digitalización de la información, la innovación, el apoyo a la generación de talento y el fomento del relevo generacional constituyen ámbitos de gran importancia para garantizar la competitividad y consolidación del empleo del sector.

Las principales medidas de apoyo previstas se concretan en:

- ✓ **Refuerzo de las inversiones dirigidas a la mejora y modernización de las instalaciones y equipamientos de los comercios**, con iniciativas como el programa de Modernización de Establecimientos Comerciales (MEC), dirigido a apoyar proyectos de inversión en equipamientos comerciales, obra civil y mobiliario para la modernización y reforma del establecimiento así como la mejora de los equipos de gestión (equipos informáticos, aplicaciones,...).
- ✓ **Fomento de la implantación y desarrollo del comercio electrónico**, a través de acciones de formación y servicios de acompañamiento a la incorporación de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, como el programa Ecommerce, que ofrece servicios personalizados de asesoramiento y apoyo a la implantación tecnológica para impulsar la venta online en base al nivel de desarrollo de cada comercio en este ámbito (implantación, optimización, venta en redes sociales y venta a través de sitios webs externos).
- ✓ **Apoyo a la profesionalización del sector a través de la formación en aspectos concretos del sector**, con iniciativas como el programa de formación de dinamizadores y dinamizadoras de la distribución comercial, que combina acciones formativas en dirección y gestión de la distribución comercial con experiencias prácticas en oficinas de dinamización comercial u otras entidades relacionadas con la distribución comercial. Asimismo, se contemplan actividades de mejora de la competitividad del sector, como el programa de Gestión Avanzada coordinado por Euskalit - Fundación Vasca para la Excelencia, o actividades generales de divulgación, mejora de la competitividad del sector y conocimiento de las nuevas tendencias, como el programa de Divulgación del Conocimiento, de la Innovación y de la Competitividad Empresarial.
- ✓ **Incentivación del relevo generacional del sector a través de servicios de apoyo y acompañamiento a la transmisión empresarial** que faciliten el traspaso de la propiedad, asegurando la continuidad y la actividad del establecimiento, al mismo tiempo que actúan como elementos de conexión y atracción de jóvenes emprendedores y emprendedoras al sector.



Objetivos estratégicos 2017-2020	Indicadores
Apoyar la modernización de las infraestructuras y equipamientos de 4.500 establecimientos comerciales, contribuyendo al mantenimiento del empleo en el sector	<ul style="list-style-type: none"> ■ Nº de establecimientos comerciales modernizados (periodo 2017-2020) ■ Nº de empleos mantenidos en los establecimientos comerciales modernizados (periodo 2017-2020)
Facilitar la implantación de la modalidad de comercio electrónico en 3.200 pequeños comercios	<ul style="list-style-type: none"> ■ Nº de establecimientos comerciales que implantan la modalidad de comercio electrónico (periodo 2017-2020) ■ Nº de empleos mantenidos en los establecimientos que implantan el comercio electrónico (periodo 2017-2020)
Proporcionar una experiencia práctica en la distribución comercial a 150 personas jóvenes	<ul style="list-style-type: none"> ■ Nº de personas jóvenes beneficiarias de las becas de formación en distribución comercial (periodo 2017-2020)
Apoyar la transmisión empresarial de 60 establecimientos comerciales como medida de relevo generacional y emprendimiento en el sector	<ul style="list-style-type: none"> ■ Nº de establecimientos comerciales transmitidos (periodo 2017-2020) ■ Nº de empleos creados/mantenidos en los establecimientos transmitidos (periodo 2017-2020)
Fomentar la mejora de la competitividad empresarial de 800 comercios a través de programas de gestión avanzada y de acciones formativas en gestión empresarial para el comercio de proximidad	<ul style="list-style-type: none"> ■ Nº de establecimientos comerciales participantes en programas de gestión avanzada y acciones formativas de gestión empresarial (periodo 2017-2020)



1.3 APOYO AL EMPLEO EN EL MEDIO RURAL Y LITORAL

El fomento del empleo en el medio rural y litoral constituye otro de los ámbitos de desarrollo de la economía local. Se trata de un ámbito que presenta especiales necesidades de apoyo, ya que es un medio que ha acusado especialmente las consecuencias de la reciente crisis económica. Por este motivo, el fomento y el apoyo de las actividades primarias y transformadoras resulta clave para facilitar el mantenimiento y la generación de nuevas oportunidades de empleo en el medio rural y litoral.

Debe tenerse en cuenta, asimismo, que los programas de apoyo al empleo y a las empresas de la cadena de valor de la alimentación se han visto afectados por el cambio general producido en 2015 en la normativa europea en el ámbito de la agricultura y el desarrollo rural, que culminó con la aprobación del nuevo Programa de Desarrollo Rural 2015-2020, el cual ha supuesto la necesidad de adaptación de los programas existentes al nuevo marco regulatorio por las administraciones regionales y estatales.

Las principales mediadas de apoyo al empleo en el medio rural se concretan en:

- ✓ **Fomento de las actividades de desarrollo y diversificación económica de las zonas rurales y litorales** a través de programas de apoyo específicos, como Leader y Erein, dirigidos a la generación de actividad económica y empleo, al fomento del espíritu empresarial y el emprendimiento y a la puesta en marcha de nuevas empresas, en especial por parte de las personas jóvenes (start-up).
- ✓ **Refuerzo de la capacitación de las y los profesionales del sector**, a través de acciones formativas intensivas sobre temas específicos dirigidas a favorecer la incorporación de personas jóvenes al sector (profundizando en las competencias profesionales, técnicas y empresariales) y de acciones formativas generales que combinan una formación teórica con estancias prácticas en empresas agrarias y alimentarias, incluyendo la posibilidad de realizar intercambios en explotaciones y empresas agroalimentarias a nivel europeo. Asimismo se apoyará el desarrollo de experiencias prácticas de acercamiento al sector a través de becas destinadas a favorecer el conocimiento y acercamiento al sector agrario y a las empresas integrantes de su cadena de valor, y de las posibilidades que éste ofrece para emprender.



Objetivos estratégicos 2017-2020	Indicadores
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	<ul style="list-style-type: none"> ■ Nº de nuevas empresas creadas (periodo 2017-2020) ■ Nº de empleos creados por las nuevas empresas (periodo 2017-2020) ■ Nº de empresas existentes apoyadas (periodo 2017-2020) ■ Nº de empleos creados por las actividades de diversificación de empresas existentes (periodo 2017-2020) ■ Nº de personas contratadas a través de incentivos a la contratación en el medio rural y litoral
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	<ul style="list-style-type: none"> ■ Nº de personas participantes en las acciones formativas (periodo 2017-2020)
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	<ul style="list-style-type: none"> ■ Nº de personas participantes en intercambios en explotaciones y empresas agroalimentarias (periodo 2017-2020)
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	<ul style="list-style-type: none"> ■ Nº de personas jóvenes beneficiarias de las becas de acercamiento (periodo 2017-2020)



1.4 APOYO A LA ECONOMÍA SOCIAL

La economía social ha sido tradicionalmente, y sigue siendo, un motor de generación de empleo, que además en el caso de Euskadi cuenta con una presencia muy arraigada, con su consecuente contribución a la generación de riqueza y empleo. Cabe mencionar, asimismo, que el compromiso con el empleo y con las condiciones de trabajo de las personas que integran las empresas de economía social se refleja con carácter general en la generación de un empleo de mayor calidad que en otros ámbitos.

El apoyo a la creación de nuevas empresas de economía social y a la consolidación y desarrollo de las existentes constituyen líneas de actuación a seguir fomentando durante los próximos años, para lo cual se prevén las siguientes medidas de actuación:

- ✓ Fomento del emprendimiento en economía social a través de **servicios integrales de apoyo a la creación de empresas de economía social**, incluyendo asesoramiento, acompañamiento y financiación en el desarrollo, puesta en marcha y consolidación de las nuevas iniciativas.
- ✓ Actuaciones especiales de **apoyo a empresas en crisis y a la sucesión empresarial para su transformación en empresas de economía social**, como vía para facilitar la continuidad de estas empresas.
- ✓ **Ampliación de la base societaria de las empresas de economía social**, a través del apoyo a la consolidación de socios y socias indefinidos y a la incorporación de nuevos socios y socias.
- ✓ **Fomento de la vinculación de la economía social con las políticas territoriales de desarrollo local y las de ámbito europeo**, y colaboración con las empresas y las administraciones locales de las comarca o territorios relacionadas para favorecer la creación y el mantenimiento del empleo en la economía social.
- ✓ Fomento de todo tipo de **intercooperación entre las empresas de economía social**, como garantía de mantenimiento y palanca de crecimiento y desarrollo, empresarial y social.
- ✓ Promoción de una **adecuada gestión empresarial de las y los socios trabajadores vinculados a la economía social**, a través del apoyo en la implantación de herramientas de gestión avanzada.
- ✓ Incentivación de la **participación de las y los trabajadores** en la gestión, los resultados y el capital de las empresas, como medio de difusión de los valores y características de la economía social en las empresas ordinarias.
- ✓ Promoción de la **financiación de proyectos de empresas de trabajo asociado**.



Objetivos estratégicos 2017-2020	Indicadores
Apoyar la creación de 800 nuevas empresas de economía social	<ul style="list-style-type: none"> ■ Nº de empresas de economías social creadas (periodo 2017-2020) ■ Nº empleos creados en las nuevas empresas de economía social apoyadas (periodo 2017-2020)
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 700 nuevos socios y socias.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Nº de contratos sociales indefinidos totales (periodo 2017-2020) ■ Nº de contratos sociales indefinidos de personas jóvenes (periodo 2017-2020) ■ Nº de contratos sociales indefinidos de mujeres (periodo 2017-2020) ■ Nº de contratos sociales indefinidos de personas con discapacidad y/o dificultades de inserción (periodo 2017-2020)
Apoyar procesos de transformación en empresas de economía social de empresas en crisis o con dinámicas de sucesiones empresariales, como forma de continuidad empresarial y mantenimiento de los puestos de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ■ Nº de empresas apoyadas (periodo 2017-2020) ■ Nº de empleos en las empresas apoyadas (periodo 2017-2020)
Facilitar el acceso a la financiación ajena de las empresas de economía social, especialmente las de menor dimensión y las vinculadas con el ámbito de la inserción, en colaboración con sus organizaciones asociativas, a través de la concesión de avales a 160 empresas	<ul style="list-style-type: none"> ■ Nº de avales concedidos (periodo 2017-2020) ■ Importe de los avales concedidos (€, periodo 2017-2020) ■ Nº de empresas apoyadas por los avales concedidos (periodo 2017-2020) ■ Nº de empleos apoyados en las empresas beneficiarias de los avales (periodo 2017-2020)



1.5 APOYO AL EMPLEO EN EL SECTOR TURÍSTICO

Otro sector de actividad con una especial trascendencia en el desarrollo de la economía local es el sector turístico. Con la perspectiva de aprovechar su potencial como yacimiento de empleo local y comarcal, resulta de especial relevancia fomentar la mejora de la competitividad del sector y de las y los profesionales que forman parte del mismo, con el fin de generar destinos turísticos sostenibles y atractivos, con equipamientos e infraestructuras modernas y accesibles y con profesionales altamente cualificados, capaces de ofrecer servicios innovadores con una importante componente experiencial.

En este contexto se prevén medidas de actuación en los siguientes ámbitos:

- ✓ Refuerzo de los programas de **apoyo al desarrollo de proyectos turísticos sostenibles que mejoren el atractivo y la calidad del destino**, dinamizando y generando nuevos flujos turísticos que redunden en una mayor actividad del sector, como el programa de Proyectos Territoriales Turísticos (PTT) que apoya la creación, puesta en marcha, promoción y comercialización de productos turísticos, así como la contratación temporal de personal para el desarrollo de los mismos.
- ✓ Fomento de la **modernización y mejora de la competitividad de las empresas turísticas**, considerando el apoyo a la implantación de innovaciones tecnológicas, las inversiones de mejora de infraestructuras y servicios, la adaptación de la oferta turística a la normativa de accesibilidad vigente y la implantación de sistemas certificables de gestión de la calidad y de gestión ambiental. Como referencia, cabe destacar el programa de Modernización de las Empresas Turísticas (MET).
- ✓ Incentivación del relevo generacional del sector a través de **servicios de apoyo y acompañamiento a la transmisión empresarial** que faciliten el traspaso de la propiedad, asegurando la continuidad y la actividad del establecimiento, al mismo tiempo que actúan como elementos de conexión y atracción de jóvenes emprendedores y emprendedoras al sector.
- ✓ Apoyo a la profesionalización del sector a través de **acciones formativas**, tales como buenas prácticas en el ámbito de la calidad turística y en el uso de las nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs); innovación tecnológica (Barnategis Tecnológicos); Sistema de Gestión Ambiental en empresas turísticas; y “cultura del detalle” en el sector (proyecto “Anfitriones”).



Objetivos estratégicos 2017-2020	Indicadores
Apoyar la modernización y mejora de 700 empresas turísticas, contribuyendo al mantenimiento del empleo en el sector	<ul style="list-style-type: none"> ■ Nº de empresas turísticas modernizadas (periodo 2017-2020) ■ Nº de empleos mantenidos en las empresas turísticas modernizadas (periodo 2017-2020)
Apoyar la transmisión empresarial de empresas turísticas como medida de relevo generacional y emprendimiento en el sector	<ul style="list-style-type: none"> ■ Nº de empresas turísticas transferidas (periodo 2017-2020) ■ Nº de empleos creados/mantenidos en las empresas transferidas (periodo 2017-2020)
Facilitar la mejora de la cualificación de las y los profesionales del sector turístico a través de acciones formativas que procuren la competitividad de las empresas y destinos y en último término el desarrollo de un turismo sostenible y responsable	<ul style="list-style-type: none"> ■ Nº de empresas formadas en buenas prácticas de calidad turística, TICs y Ecolabel (periodo 2017-2020) ■ Nº de personas formadas en la “cultura del detalle” y en innovación tecnológica



1.6 APOYO ESPECÍFICO EN COMARCAS Y MUNICIPIOS DESFAVORECIDOS

La reciente crisis económica ha tenido una mayor incidencia en determinadas comarcas y municipios, que por su propia realidad, caracterización o situación estructural pueden clasificarse como zonas desfavorecidas. No adoptar medidas específicas de apoyo dirigidas a estas zonas puede tener como consecuencia la generación de grandes desigualdades a nivel de desarrollo económico que se traducen directamente en un incremento de la tasa de desempleo de estas comarcas o municipios y en una disminución de la calidad de empleo.

Con el fin de garantizar un desarrollo equilibrado del territorio a través de una discriminación positiva de las comarcas y municipios más desfavorecidos, se plantean las siguientes medidas:

- ✓ Activación de **programas integrales de actuación con impacto en el empleo en áreas sometidas a importantes cambios estructurales o que atravesen crisis graves incluidas en el Mapa de Ayudas Regionales (DAR) de la Unión Europea**, en colaboración con las Diputaciones Forales y los municipios afectados.
- ✓ Impulso de **planes de desarrollo local y comarcal** para la dinamización económica y social de aquellos municipios que tienen unos índices socio-económicos más graves, padecen tasas de desempleo notablemente superiores a la media, se han visto especialmente afectados por la crisis del acero o han sufrido pérdidas agudas de empleo como consecuencia del cierre o deslocalización de empresas punteras. Los planes contemplan la actuación intensiva y la discriminación positiva en programas de empleo, lucha contra la exclusión, formación, regeneración urbana, recuperación de suelos industriales, reactivación económica y programas de I+D+i y una especial incidencia en la reindustrialización de estas zonas.
- ✓ Fomento de los **proyectos de inversión generadores de empleo en zonas con una elevada tasa de desempleo**, como el programa Indartu dirigido a empresas que realicen inversiones productivas generadoras de empleo (entre 5 y 20 empleos) en las zonas de la Margen Izquierda Ría del Nervión (Bizkaia) y Oiartzualdea (Gipuzkoa), teniendo preferencia las inversiones directamente ligadas con mejoras en el proceso de transformación del producto, incremento de capacidades o desarrollo de nuevas actividades.

Objetivos estratégicos 2017-2020	Indicadores
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	<ul style="list-style-type: none">▪ Nº de empresas apoyadas (periodo 2017-2020)▪ Nº de empleos creados en las empresas apoyadas (periodo 2017-2020)▪ Nº de empleos mantenidos en las empresas apoyadas (periodo 2017-2020)





Ámbito operativo 2

FOMENTO DEL EMPRENDIMIENTO

2.1 APOYO AL EMPRENDIMIENTO INNOVADOR Y AL INTRAEMPRENDIMIENTO

Apoyar de forma integral las iniciativas emprendedoras, favoreciendo que surjan y crezcan cada vez más proyectos, empresas y empleos competitivos y sostenibles, especialmente en sectores de futuro, resulta fundamental para consolidar Euskadi como territorio emprendedor. El nuevo Plan Interinstitucional de Emprendimiento de Euskadi 2020 apuesta por una sociedad vasca cada día más emprendedora, con personas con capacidad y actitud de emprender, en un ecosistema público-privado activo y sinérgico que cubre de manera integral las diferentes necesidades de apoyo. Todo ello dirigido a conseguir un posicionamiento de Euskadi como un buen lugar para emprender, donde existen oportunidades y nuevas fuentes de actividad económica y empleo que aseguran la competitividad sostenible de sus empresas y personas.

Para la contribuir a la consecución de estos objetivos, se plantean las siguientes medidas de actuación:

- ✓ **Apoyo integral al desarrollo de nuevas iniciativas emprendedoras**, incluyendo el acompañamiento y asesoramiento en la fase de definición y maduración de la idea y el acceso a la financiación para la puesta en marcha del proyecto. Algunos programas de referencia en este ámbito son el programa Ekintzaile, dirigido a apoyar nuevos proyectos empresariales innovadores de base tecnológica de carácter industrial tutelados por los BICs y otros agentes de emprendimiento, combinando servicios de acompañamiento para la definición del plan de empresa y su puesta en marcha y facilidades de financiación; y el programa Gauzatu, dirigido a impulsar la creación y desarrollo de PYMES de base tecnológica y/o innovadoras, como estrategia de competitividad a futuro, apoyando la inversión generadora de empleo.
- ✓ Fomento de las **iniciativas de intraemprendimiento** que permitan aprovechar el potencial de emprendimiento interno de las empresas, a través de medidas de sensibilización, capacitación, acompañamiento y colaboración. Algunos programas como el Barnekintzaile ya están apoyando el estudio, definición y puesta en marcha de nuevos proyectos de intraemprendimiento en empresas industriales consolidadas.
- ✓ Promoción de los **programas dirigidos a facilitar el acceso al mercado y la búsqueda de los “primeros clientes” a los proyectos emprendedores**, especialmente en los sectores prioritarios de la Estrategia Vasca de Especialización Inteligente RIS3. Como referencia cabe citar el programa BIND 4.0, de aceleración de startups en el ámbito de la industria 4.0, facilitando un contrato con una gran empresa industrial para cada startup, además de un programa personalizado de mentoring y aceleración.
- ✓ Refuerzo del **apoyo a la consolidación de los proyectos de emprendimiento a través instrumentos de potenciación del capital riesgo/capital semilla**, como el Basque Fondo, que ofrece una combinación de participación en capital y/o préstamos participativos, de tal modo que se pueda dar respuesta a las diferentes necesidades de los proyectos en sus diversas fases de recorrido. Otra modalidad o instrumento de apoyo de referencia es Luzaro, entidad que facilita préstamos participativos de apoyo al desarrollo de nuevas empresas innovadoras.



Objetivos estratégicos 2017-2020	Indicadores
Apoyar la creación y puesta en marcha de 120 nuevos proyectos empresariales innovadores de base tecnológica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de nuevas empresas innovadoras creadas (periodo 2017-2020) ▪ Nº de empleos creados por las nuevas empresas (periodo 2017-2020)
Apoyar la puesta en marcha de proyectos innovadores de base tecnológica en 180 PYMES industriales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de empresas apoyadas (periodo 2017-2020) ▪ Nº de empleos creados a través de los nuevos proyectos (periodo 2017-2020)
Fomentar el desarrollo de 200 iniciativas de intraemprendimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de empresas participantes en programas de intraemprendimiento (periodo 2017-2020) ▪ Nº de empresas creadas (periodo 2017-2020) ▪ Nº de empleos creados (periodo 2017-2020)
Facilitar el acceso al mercado de nuevas iniciativas emprendedoras de 70 startups en proyectos en colaboración con empresas tractoras	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de startups participantes (periodo 2017-2020) ▪ Nº de empresas tractoras participantes (periodo 2017-2020) ▪ Nº de proyectos de colaboración apoyados (periodo 2017-2020)
Favorecer la consolidación de 60 iniciativas emprendedoras a través del capital riesgo/capital semilla y préstamos participativos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de empresas apoyadas (periodo 2017-2020) ▪ Nº de empleos creados/mantenidos en las empresas apoyadas (periodo 2017-2020)



2.2. APOYO AL AUTOEMPLEO Y AL MICROEMPRENDIMIENTO

Los microemprendimientos tienen un papel significativo en un tejido empresarial como el vasco, en el cual las pequeñas empresas son una figura predominante, especialmente en el marco del desarrollo de la economía local. El apoyo integral a las y los autónomos y a las microempresas, poniendo a su disposición tanto servicios de asesoramiento y acompañamiento para la definición y diseño de sus iniciativas emprendedoras como facilidades de acceso a la financiación para la puesta en marcha de sus proyectos constituye un factor clave para el fomento del desarrollo de pequeños emprendimientos. Asimismo, puede suponer una alternativa de potencial interés para las personas desempleadas.

En este contexto, se prevén las siguientes medidas de actuación:

- ✓ **Apoyo integral al desarrollo y puesta en marcha de nuevas iniciativas emprendedoras de pequeña dimensión**, a través de programas que contemplan el asesoramiento y acompañamiento personalizado en el desarrollo de nuevas ideas empresariales, en el análisis de viabilidad de los proyectos, en la elaboración de los planes de negocio, en la puesta en marcha de las nuevas iniciativas y en la consolidación de las mismas, como el programa de Apoyo a las Personas Emprendedoras promovido desde Lanbide.
- ✓ Promoción del **emprendimiento como alternativa de inserción laboral** para favorecer la generación de empleo autónomo proveniente del desempleo a través de medidas que facilitan la capitalización del desempleo, como el programa de abono de cuotas a la Seguridad Social a las personas perceptoras de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único.
- ✓ Refuerzo de las **facilidades de acceso a la financiación** por parte de los microemprendimientos, a través del establecimiento de convenios de colaboración con entidades especializadas en microfinanciación que permitan ofrecer a las y los emprendedores condiciones ventajosas destinadas a la financiación de los activos necesarios para la puesta en marcha de las empresas (reducción del tipo de interés de los préstamos, no requerimiento de garantías o avales, no aplicación de la comisión de estudio o apertura,...).
- ✓ **Colaboración con otros agentes** para el desarrollo de programas de asesoramiento y acompañamiento personalizados a las y los autónomos y a las microempresas, como el programa DEMA.



Objetivos estratégicos 2017-2020	Indicadores
Apoyar el desarrollo y puesta en marcha 1.200 nuevas microempresas y pequeñas empresas a través de los servicios proporcionados desde los instrumentos de la administración vasca o en colaboración con otros agentes (sin incluir los emprendimientos de las personas jóvenes considerados en la línea 3.3)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Nº de empresas creadas (periodo 2017-2020) ■ Nº de empleos creados (periodo 2017-2020)
Facilitar la consolidación de 2.400 nuevas microempresas y pequeñas empresas apoyando la promoción, funcionamiento y gestión de empresas de reciente creación	<ul style="list-style-type: none"> ■ Nº de nuevas empresas consolidadas (periodo 2017-2020) ■ Nº de empleos mantenidos en las empresas consolidadas (periodo 2017-2020)
Facilitar la inserción laboral de 2.000 personas desempleadas a través del apoyo a la capitalización del desempleo para el desarrollo de proyectos de emprendimiento	<ul style="list-style-type: none"> ■ Nº de personas desempleadas apoyadas (periodo 2017-2020) ■ Nº de empresas creadas (periodo 2017-2020)





Ámbito operativo 3

FOMENTO DEL EMPLEO JUVENIL

3.1 TRANSICIÓN EDUCATIVO-LABORAL

Dentro de las diferentes vías de incentivación de la empleabilidad juvenil, el acceso a una primera experiencia laboral constituye un reto de vital importancia, teniendo en cuenta las dificultades a las que se enfrentan las y los jóvenes cuando finalizan la fase educativa y tienen que dar el salto al mundo laboral. La realidad constata que esta transición puede llegar a resultar muy compleja debido a ciertas carencias, como la escasa o nula experiencia práctica de las y los jóvenes o la necesidad de un mayor desarrollo de las competencias laborales demandadas por las empresas para el desempeño de las funciones y tareas de cada puesto de trabajo.

En este contexto, se prevén las siguientes líneas de trabajo para facilitar la transición de las personas jóvenes del mundo educativo al ámbito laboral:

- ✓ **Diseño y puesta en marcha de un programa específico de transición educativo-laboral**, en colaboración con las universidades y los centros de formación profesional, que facilite una primera experiencia práctica a los alumnos y alumnas de último curso de educación universitaria y formación profesional en un escenario temporal lo más cercano posible a la finalización de su formación reglada.
- ✓ **Análisis y seguimiento específico de la inserción laboral de las y los jóvenes una vez que finalizan la fase educativa**, con el fin de disponer de información actualizada sobre las carencias y problemáticas reales a las que se enfrentan, que sirvan para adaptar, adecuar o desarrollar nuevas fórmulas de primeras experiencias laborales orientadas a facilitar la transición educativa-laboral.
- ✓ **Sensibilización a las empresas sobre la importancia de su colaboración en facilitar el acceso de las personas jóvenes a primeras experiencias laborales**, como un elemento clave para la mejora de su empleabilidad que redundará a medio plazo en perfiles profesionales con una mayor adaptación y adecuación a las necesidades reales de las empresas.
- ✓ Fomento del **acompañamiento a la inserción y de la orientación personalizada** dirigida a las y los jóvenes que estén cursando estudios en último curso o con estudios recientes, para facilitar el conocimiento del mercado de trabajo y sus mecanismos de acceso y funcionamiento a través de instrumentos como los Centros de Empleo ubicados en los campus universitarios o de la colaboración con otros agentes, como la Fundación Novia Salcedo que ofrece servicios de atención personalizados tanto a nivel universitario como de ciclos formativos. Ambas modalidades de acompañamiento llevan asociadas objetivos concretos de inserción.



Objetivos estratégicos 2017-2020	Indicadores
<p>Facilitar una experiencia práctica de transición del mundo educativo al laboral a 5.000 alumnos y alumnas de último curso de educación universitaria y formación profesional</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de alumnos y alumnas de formación profesional participantes en el programa (periodo 2017-2020) ▪ Nº de alumnos y alumnas de educación universitaria participantes en el programa (periodo 2017-2020)
<p>Reforzar los sistemas y estudios de seguimiento de la inserción laboral de las personas jóvenes tras la formación reglada</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ % de personas jóvenes que consiguen un contrato laboral al de 6 meses de finalizar sus estudios sobre el total de jóvenes que finalizan la formación reglada (periodo 2017-2020)



3.2. PROGRAMA LEHEN AUKERA

Las personas jóvenes son uno de los colectivos que ha sufrido de manera más directa las consecuencias de la crisis, tanto en términos de **disminución de sus oportunidades laborales como de existencia de oportunidades atractivas de calidad**. Las consecuencias de esta situación trascienden el ámbito del empleo, incidiendo en la integración social y en el desarrollo de los proyectos vitales de las personas jóvenes. Asimismo, el desempleo juvenil se compone de realidades muy diferentes, que incluyen tanto a personas con baja cualificación como a personas altamente cualificadas pero con escasa experiencia que encuentran pocas oportunidades en el mercado laboral.

Favorecer el acercamiento entre las y los jóvenes y las empresas a través del establecimiento de programas y ayudas para que las personas jóvenes puedan disfrutar de una primera oportunidad laboral constituye, por tanto, un objetivo prioritario.

Las principales medidas para avanzar en la consecución de este objetivo son:

- ✓ Refuerzo de los instrumentos de **fomento del acceso a una primera experiencia laboral**, como el programa Lehen Aukera de apoyo a la contratación de personas jóvenes en situación de desempleo y sin previa o con escasa experiencia laboral, en empleos relacionados con su titulación para favorecer la mejora de su empleabilidad a través de la adquisición de experiencia profesional.
- ✓ Promoción de la **conexión o vinculación entre los diferentes programas públicos o modalidades de apoyo** a la primera experiencia laboral facilitando una continuidad de los mismos, como si fueran fases de un proceso más amplio de acceso e inserción en el mercado laboral (formación dual, formación práctica en centros de trabajo, transición educativo-laboral, ...).
- ✓ **Revisión de las características, procedimientos internos y condiciones** de los actuales programas de apoyo a la primera experiencia laboral con el fin de garantizar su eficiencia, operatividad y atractivo desde el punto de vista de las empresas.
- ✓ **Seguimiento de la inserción laboral de las y los jóvenes participantes** en los programas de apoyo a la primera experiencia laboral, con el fin de disponer de información real sobre la contribución de estas medidas de apoyo a la inserción laboral real de las personas jóvenes.

Objetivos estratégicos 2017-2020	Indicadores
Facilitar una primera oportunidad laboral a 3.000 personas jóvenes a través de la contratación por empresas en empleos relacionados con su titulación	<ul style="list-style-type: none">▪ Nº de personas jóvenes contratadas a través del programa (periodo 2017-2020)▪ Nº de empresas beneficiarias de las ayudas (periodo 2017-2020)



3.3 EMPRENDIMIENTO JUVENIL

El desarrollo y la puesta en valor del espíritu empresarial y emprendedor tiene una incidencia directa en la creación de empleo, motivo por el cual fomentar la cultura y los valores emprendedores en todos los niveles de la sociedad y etapas de la vida resulta de gran importancia para conseguir generar una conciencia positiva hacia el emprendimiento como opción atractiva de futuro.

El fomento del autoempleo entre la juventud vasca se convierte, de este modo, en uno de los primeros pasos del camino hacia el desarrollo y consolidación del espíritu emprendedor. Para ello se contempla el desarrollo de diversas medidas dirigidas, por un lado, a reforzar la cultura emprendedora en el propio sistema educativo (formación profesional y universidades) y, por otro, a apoyar el desarrollo de ideas y la puesta en marcha de nuevas iniciativas emprendedoras.

Las principales líneas de acción previstas se concretan en:

- ✓ **Extensión de los valores del emprendimiento en el ámbito educativo**, a través de iniciativas como el programa Ikasenpresa, dirigido a los alumnos y alumnas de ciclos formativos de grado medio y grado superior, que apoya el desarrollo de las capacidades emprendedoras a través de una metodología de aprendizaje basada en la creación y gestión de empresas escolares en las aulas. Este programa se coordina a través de Teknika (Centro de Investigación e Innovación Aplicada de la Formación Profesional del País Vasco).
- ✓ **Refuerzo de los programas de emprendimiento en el ámbito de la formación profesional**, como el programa Urrats Bat de acompañamiento en la creación de empresas, que proporciona a las personas emprendedoras vinculadas a la formación profesional un servicio de asesoramiento integral en el proceso de puesta en marcha de su empresa y la posibilidad de utilizar una oficina o espacio en los propios centros, que se acaban convierten en viveros e incubadoras de empresas. De manera complementaria, desde los centros se realizan labores proactivas de sensibilización y dinamización (tutorización) de proyectos empresariales.
- ✓ **Refuerzo de los programas de emprendimiento en el ámbito universitario**, a través de programas de capacitación y emprendimiento, de la vinculación de los programas de postgrado y doctorado con el emprendimiento, de la puesta a disposición de infraestructuras para promover la creación de tejido empresarial o de la colaboración en otros programas ya existente, como Entrenari, Zitek e Inizia, dirigidos a la generación de viveros de empresas en los campus universitarios, combinando actividades de sensibilización (talleres formativos, seminarios, concursos,...) y de asesoramiento y apoyo a las ideas y proyectos empresariales innovadores de base tecnológica.
- ✓ **Apoyo integral al desarrollo y puesta en marcha de iniciativas emprendedoras por parte de las personas jóvenes**, a través de programas que contemplan el asesoramiento y acompañamiento personalizado en el desarrollo de nuevas ideas empresariales, en el análisis de viabilidad de los proyectos, en la elaboración de los planes de negocio, en la puesta en marcha de las nuevas iniciativas y en la consolidación de las mismas. Cabe mencionar en este sentido programas como Gaztenpresa y el programa de Apoyo a las Personas Emprendedoras promovido desde Lanbide.



Objetivos estratégicos 2017-2020	Indicadores
Fomentar el emprendimiento joven en el ámbito de la formación profesional, apoyando la creación de 300 empresas	<ul style="list-style-type: none"> ■ Nº de empresas creadas en el ámbito de la formación profesional (periodo 2017-2020) ■ Nº de empleos creados por los nuevos emprendimientos en el ámbito de la formación profesional (periodo 2017-2020)
Desarrollar convenios e iniciativas de colaboración con las universidades para sensibilizar sobre el emprendimiento y apoyar las iniciativas emprendedoras surgidas en el ámbito universitario (grados, postgrados y doctorados)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Nº de personas universitarias sensibilizadas (periodo 2017-2020) ■ Nº de empresas creadas a partir de la colaboración con las universidades (periodo 2017-2020) ■ Nº de empleos creados por los nuevos emprendimientos a partir de la colaboración con las universidades (periodo 2017-2020)
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	<ul style="list-style-type: none"> ■ Nº de empresas creadas por personas jóvenes (periodo 2017-2020) ■ Nº de empleos creados por los emprendimientos jóvenes (periodo 2017-2020)



3.4 PLANES LOCALES Y COMARCALES DE EMPLEO PARA JÓVENES

Los Planes Locales y Comarcales de Empleo (ver línea de acción 5.1) tienen como propósito apoyar proyectos dirigidos a la creación de empleo que repercutan en el desarrollo socioeconómico y en la modernización del territorio, a partir de la colaboración con ayuntamientos, mancomunidades y agencias de desarrollo local y comarcal, mejorando al mismo tiempo la empleabilidad de las personas desempleadas, con una atención especial a la incorporación al mercado laboral de los colectivos en situación de mayor vulnerabilidad.

La tasa de desempleo juvenil ha constatado que las y los jóvenes forman parte de estos colectivos con mayores dificultades de acceso al mercado laboral, por lo que necesario **otorgar un papel específico al colectivo joven dentro de este instrumento de capacitación a través de una experiencia real de trabajo**.

Objetivos estratégicos 2017-2020	Indicadores
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	<ul style="list-style-type: none">■ N° de personas jóvenes contratadas a través de los Planes Locales de Empleo (periodo 2017-2020)■ % de personas jóvenes contratadas respecto al total de personas contratadas a través de los Planes Locales de Empleo (periodo 2017-2020)



3.5 PROGRAMAS DE RELEVO-RENOVACIÓN

El empleo de sustitución, entendido como la cobertura de los puestos de trabajo que quedan vacantes por motivos de relevo generacional o jubilación o por baja voluntaria o renovación, supone una fuente generadora de empleo tanto a nivel de las empresas como de la administración pública. Una planificación y gestión adecuada del mismo resulta clave para aprovechar estas oportunidades de empleo que se generan de manera paulatina a lo largo del ciclo de vida de las organizaciones públicas y privadas.

Las personas jóvenes constituyen un colectivo de potenciales candidatos y candidatas para dar respuesta a estas necesidades de relevo y renovación, en tanto en cuanto están iniciando su trayectoria profesional y presentan una alta capacidad y motivación para aprovechar y retener el conocimiento vinculado a la experiencia. Con el fin de aprovechar al máximo estas oportunidades de generación de empleo, se prevén la siguientes líneas de apoyo:

- ✓ Incentivación de la renovación de las plantillas empresariales a través de un **programa de apoyo a los contratos de relevo que incorporen personas jóvenes**.
- ✓ **Información y sensibilización a las empresas sobre las potencialidades de estas medidas de apoyo al relevo y renovación**, en tanto en cuanto facilitan la transmisión y retención del conocimiento y de la experiencia interna adquirida por las personas relevadas.
- ✓ **Planificación y gestión del relevo generacional del sector público**, fundamentalmente en los ámbitos de salud, educación, seguridad, administración general y justicia, favoreciendo el acceso de las personas jóvenes a estos puestos de trabajo a través de las Ofertas Públicas de Empleo.

Objetivos estratégicos 2017-2020	Indicadores
Incentivar la contratación de 400 personas jóvenes a través de contratos de relevo en el sector privado	<ul style="list-style-type: none">▪ Nº de personas jóvenes contratadas a través de contratos de relevo (periodo 2017-2020)
Apoyar la inserción laboral de 3.200 jóvenes sustituyendo los puestos de trabajo de las personas jubiladas de la administración pública vasca (del total de 8.000 nuevas personas que se prevén incorporar en el período 2017-2020)	<ul style="list-style-type: none">▪ Nº de personas jóvenes que acceden al empleo a través de Ofertas Públicas de Empleo de la administración pública vasca (periodo 2017-2020)



3.6 APOYO AL RETORNO JUVENIL

La crisis financiera y económica vivida en los últimos años ha contribuido de manera significativa a una “fuga de talento” de personas jóvenes, basada en una mayor facilidad de acceso a oportunidades laborales en otros países. Esta “fuga de talento” tiene como consecuencia una pérdida de la inversión en educación realizada, así como del potencial de la aportación que estas personas tienen en forma de capital social. La realidad constata que vivimos en un mundo cada vez más abierto, en el cual los movimientos de talento pueden ser una oportunidad, siempre y cuando el saldo neto no sea desfavorable y en gran medida las experiencias de jóvenes vascos en el extranjero sea “de ida y vuelta”.

En este marco de actuación resulta necesario ofrecer oportunidades atractivas de retorno, es decir, facilitar el acceso a un empleo de calidad a las personas jóvenes que, habiendo adquirido una experiencia o formación en el exterior, quieran retornar y continuar su carrera profesional en Euskadi.

Para conseguir avanzar en este objetivo, se prevén llevar a cabo las siguientes medidas de actuación:

- ✓ **Desarrollo de un análisis dirigido a diagnosticar el alcance y caracterizar el colectivo de personas jóvenes con voluntad de retorno.**
- ✓ **Diseño de un conjunto integral de servicios de apoyo al retorno juvenil** que posibiliten que la persona retorne con una oportunidad laboral concreta, considerando tanto el apoyo al retorno de jóvenes que quieran desarrollar un nuevo proyecto empresarial aprovechando la experiencia adquirida (emprendimiento) como el apoyo al retorno de jóvenes que quieran acceder a un empleo por cuenta ajena.
- ✓ **Establecimiento de convenios de colaboración con las empresas vascas para incentivar la contratación local de personas en esta situación.**
- ✓ Puesta a disposición de estas personas de **medidas de apoyo concretas al desarrollo de nuevos proyectos empresariales en Euskadi por parte de las personas retornadas.**
- ✓ Generación de **dinámicas de contacto** continuado con este colectivo, con el fin de disponer de información actualizada sobre su situación, intereses, inquietudes y expectativas, y difundir la existencia de los servicios integrales de apoyo al retorno que tienen a su disposición.

Objetivos estratégicos 2017-2020	Indicadores
Disponer a lo largo de 2017 de una caracterización cuantitativa y cualitativa de las personas que se plantean la alternativa del retorno, así como de sus necesidades y expectativas	<ul style="list-style-type: none">▪ Disposición de la caracterización: SÍ/NO
Apoyar el retorno de 200 personas jóvenes a través de los servicios de apoyo diseñados para el retorno juvenil	<ul style="list-style-type: none">▪ Nº de personas que retornan a través de los servicios de apoyo (periodo 2017-2020)



3.7 TALENTO JOVEN

La apuesta por el desarrollo de talento joven parte de la base de una cualificación y capacitación de excelencia de las personas, que se inicia en el ámbito educativo y se extiende a lo largo de la vida laboral. Para alcanzar este objetivo las y los jóvenes deben adquirir sólidos conocimientos teóricos o técnicos; desarrollar competencias, habilidades y aptitudes; y poner en práctica los conocimiento y capacidades adquiridas a través de experiencias laborales.

En este marco de actuación, la participación en programas experienciales en el extranjero o en programas de cualificación vinculados a la investigación, desarrollo e innovación resultan instrumentos de mejora de la empleabilidad que contribuyen de manera significativa al desarrollo de talento. Los programas experienciales en el extranjero ayudan a enriquecer el currículum, permitiendo poner en práctica los conocimientos adquiridos, al mismo tiempo que potencian el desarrollo de competencias lingüísticas y otras competencias personales vinculadas al aprendizaje. Por su parte, los programas de formación-investigación perfeccionan la formación a través de la participación en proyectos concretos desarrollados por empresas, centros tecnológicos, universidades,...

Para avanzar en esta línea de generación de talento joven se prevén las siguientes medidas:

- ✓ **Apoyo y refuerzo de los programas experienciales en el extranjero dirigidos a personas jóvenes**, para facilitar la formación y la adquisición de experiencias prácticas en el ámbito internacional que enriquezcan sus perfiles profesionales. Cabe mencionar en este sentido las Becas Global Training, dirigidas a potenciar la movilidad transnacional de las personas jóvenes a través de su formación y participación en actividades y proyectos relacionados con su perfil académico y profesional en empresas y organizaciones de países extranjeros, y las Becas de Internacionalización, que combinan una formación teórica especializada con título propio y una formación práctica en entidades o empresas en el extranjero. Adicionalmente, se contemplan otras vías de fomento de la experiencia internacional de las y los jóvenes como el programa de contratación en prácticas por empresas vascas que cuenten con centros de trabajo en el exterior.
- ✓ **Desarrollo de programas específicos de formación vinculados a la investigación en el ámbito científico-tecnológico**, como por ejemplo el programa de formación de personal investigador y tecnólogo en áreas de desarrollo tecnológico e innovación empresarial del sector agrario, pesquero y alimentario, a través de becas de 2 a 4 años en centros de investigación o en empresas privadas.
- ✓ **Seguimiento sistematizado de la inserción laboral de las personas participantes en los diferentes programas experienciales** de internacionalización y en los programas específicos de formación-investigación, con el fin de valorar la contribución real de los mismos a la generación de talento y a la mejora de la empleabilidad.
- ✓ Fomento de **programas de mejora de la cualificación en el ámbito educativo**, como las becas Erasmus de apoyo a programas de movilidad internacional de estudiantes, o las Becas Ikasiker para apoyar la iniciación de las y los alumnos en tareas de investigación a través del desarrollo de proyectos en colaboración con grupos de investigación universitarios o centros e institutos de investigación.



Objetivos estratégicos 2017-2020	Indicadores
Apoyar la participación de 1.800 jóvenes en programas experienciales en el extranjero	<ul style="list-style-type: none"> ■ N° de personas participantes en programas experienciales en el extranjero (periodo 2017-2020)
Mejorar la empleabilidad de 80 personas jóvenes a través de su participación en proyectos de investigación en sectores concretos	<ul style="list-style-type: none"> ■ N° de personas participantes en programas de formación de personal investigador y tecnólogo (periodo 2017-2020)
Mejorar la cualificación de 6.300 jóvenes en el ámbito educativo a través de su participación en programas de movilidad internacional o en proyectos de investigación	<ul style="list-style-type: none"> ■ N° de personas que participan en programas universitarios de movilidad internacional (periodo 2017-2020) ■ N° de personas que participan en proyectos de investigación en el ámbito universitario (periodo 2017-2020)
Sistematizar el seguimiento de la inserción laboral de las y los jóvenes participantes en los programas experienciales en el extranjero y en los proyectos de investigación	<ul style="list-style-type: none"> ■ Generación y publicación periódica de informes: SÍ/NO



3.8 FORMACIÓN DUAL

La formación dual, entendida como un conjunto de acciones e iniciativas formativas mixtas de empleo y formación, facilita que las y los alumnos adquieran competencias altamente demandadas por las empresas en entornos reales de trabajo, lo cual permite al mismo tiempo mejorar su cualificación y ofrecer vías de acceso al empleo derivadas de ese contacto directo con las empresas. Los resultados suelen ser altamente satisfactorios, tanto en términos de motivación a la formación y de resultados académicos, como de enlace efectivo entre el sistema educativo y la empresas.

El modelo de formación dual vasco cuenta con una cierta trayectoria en el ámbito de la formación profesional, materializándose en 20 sectores profesionales, en los que participan aproximadamente cada año 1.200 alumnos y alumnas de formación profesional. Desde el punto de vista universitario, la formación dual se encuentra en un estado de desarrollo incipiente, existiendo referencias en algunos grados como el Grado en Ingeniería en Innovación de Procesos y Productos (Escuela de Ingeniería Dual del Instituto de Máquina Herramienta) que desde el curso 2015-2016 se desarrolla en modelo dual con una oferta de 50 plazas.

El refuerzo y la expansión de la formación dual se concibe, por tanto, como un factor clave para la mejora de la empleabilidad de las personas jóvenes, acelerando su desarrollo competencial y su adaptación a los ámbitos profesionales demandados por las empresas, y facilitando la transición del ámbito educativo al empresarial. En este contexto se plantean las siguientes líneas de actuación:

- ✓ **Consolidación del modelo de formación dual en el ámbito de la formación profesional**, incentivando la participación de los centros formativos, facilitando la disposición de profesorado específico en modelo dual y ampliando el alcance de los ciclos o especialidades ofrecidas en modelo dual.
- ✓ **Extensión del modelo de formación dual al sistema universitario**, incorporando de manera progresiva la oferta de grados y másteres duales, así como la presencia de empresas, entidades e instituciones en los grados universitarios.
- ✓ **Seguimiento de la inserción laboral de los alumnos y alumnas formados en modelo dual**, tanto en el ámbito de la formación profesional como en el universitario, con el fin de disponer de una visión sobre la contribución de este modelo al objetivo de facilitar el desarrollo de perfiles profesionales adaptados a las necesidades reales de las empresas y mejorar la transición educativa-laboral.



Objetivos estratégicos 2017-2020	Indicadores
<p>Aumentar progresivamente la acreditación de una experiencia laboral del alumnado de formación profesional, de tal modo que, para el curso 2020-2021 el 50% del alumnado de formación profesional acredite dicha experiencia a través de diversos programas, priorizando la formación profesional dual</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de alumnos y alumnas en formación profesional dual (periodo 2017-2020) ▪ % anual de jóvenes estudiando en el modelo dual en la formación profesional ▪ Nº de grados medios y superiores de formación profesional en modelo dual (periodo 2017-2020) ▪ % anual de grados que se ofrecen en el modelo dual en alguno de los centros de la red pública o concertada
<p>Aumentar progresivamente la incorporación del modelo dual a la formación universitaria, alcanzando como mínimo a 600 alumnos y alumnas en 20 grados y másteres universitarios en el curso 2019-2020</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de alumnos y alumnas universitarios en modelo dual en la red universitaria vasca (periodo 2017-2020) ▪ % anual de jóvenes estudiando en el modelo dual (sobre el total de grados y másteres universitarios) en la red universitaria vasca ▪ Nº de grados que se ofrecen en el modelo dual en alguno de los centros de la red universitaria vasca (periodo 2017-2020) ▪ % anual de grados que se ofrecen en el modelo dual en alguno de los centros de la red universitaria vasca



3.9 FORMACIÓN JUVENIL PARA EL EMPLEO

La formación para el empleo es un instrumento clave de las políticas activas de empleo que sirve como complemento a la formación que se ofrece en el ámbito educativo, con el fin de capacitar a las personas para el trabajo y actualizar sus competencias y conocimientos a lo largo de su vida profesional. Se puede decir que se trata de un “puente hacia el empleo” para aquellas personas que precisan adquirir competencias que les permitan optar a las oportunidades de empleo, contemplando tanto procesos de cualificación o recualificación extensos como otros de menor dimensión (“píldoras formativas”).

Las personas jóvenes forman parte, junto a otros, de ese colectivo que presenta una mayor dificultad de acceso al “puente hacia el empleo”, motivo por el cual la cualificación orientada a la mejora de sus competencias profesionales cobra un papel de especial relevancia como elemento facilitador del mismo. De manera específica, se constata la necesidad de fomentar la formación de las y los jóvenes con una menor cualificación o con competencias no adaptadas al tejido empresarial, con el fin de facilitar su adaptación a las nuevas realidades laborales o poder comenzar nuevos itinerarios profesionales viables a futuro, e incidiendo especialmente en la formación en economía digital y en las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación (TICs).

Las principales medidas previstas para la consecución de estos objetivos son:

- ✓ **Desarrollo de iniciativas formativas de reciclaje y de segunda oportunidad dirigidas a las personas jóvenes**, dentro del marco general de las acciones de formación para el empleo.
- ✓ **Potenciación de las iniciativas de formación con compromiso de contratación dirigidas a las personas jóvenes**, dentro del marco general de las acciones de formación para el empleo.
- ✓ **Incentivación de la participación de las empresas en el ámbito de la formación para el empleo**, facilitando el desarrollo de experiencias prácticas dirigidas a personas jóvenes en entornos laborales, tanto reales como simulados.

Objetivos estratégicos 2017-2020	Indicadores
Fomentar la cualificación de 20.000 personas jóvenes a través de su participación en acciones de formación para el empleo (personas contabilizadas dentro del total de las personas participantes en las acciones contempladas en las líneas de actuación 4.1 y 4.2)	<ul style="list-style-type: none">▪ Nº de personas jóvenes formadas a través de acciones de formación para el empleo (periodo 2017-2020)





Ámbito operativo 4

FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

4.1. FORMACIÓN DE PERSONAS DESEMPLEADAS

La formación para el empleo es un instrumento clave de las políticas activas de empleo que tiene como objetivo capacitar a las personas para el trabajo y actualizar sus competencias y conocimientos a lo largo de su vida profesional. En los últimos años se ha llevado a cabo una actualización del contexto normativo en el marco estatal, incidiendo en la creación de un **sistema de formación que acompañe a las y los trabajadores en su acceso, mantenimiento y retorno al empleo**, así como en su **capacidad de desarrollo personal y promoción profesional**, promoviendo la adquisición y actualización de conocimientos y mejorando las perspectivas de empleo estable y de calidad. Durante 2016 se publicó un nuevo decreto regulador en el ámbito autonómico, el Decreto 82/2016 por el que se ordena la formación profesional para el empleo en Euskadi en coherencia con las orientaciones estatales.

En este contexto, propiciar los procesos de **capacitación complementaria y/o de recualificación de las personas desempleadas, con una consideración específica de los colectivos de especial vulnerabilidad** (personas mayores de 45 años, personas paradas de larga duración, jóvenes sin cualificación, inmigrantes, personas en situación irregular, ...), constituyen acciones de vital importancia para favorecer la mejora de la empleabilidad y la inserción laboral de estas personas. Estos procesos contemplan tanto acciones formativas vinculadas a procesos más cortos de adaptación, como a procesos más extensos dirigidos a personas que necesitan una recualificación para volver a incorporarse al mercado laboral. Todo ello **de manera alineada con los procesos de orientación laboral**

Las principales medidas para avanzar en la consecución de este objetivo son:

- ✓ Desarrollo de **acciones formativas alineadas con las cualificaciones y competencias** demandadas por el mercado de trabajo, dirigidas a favorecer la recualificación, reciclaje y segunda oportunidad de las personas desempleadas.
- ✓ Refuerzo de los procesos de adquisición de **competencias transversales y creativas** dentro de las acciones de formación para el empleo, apostando de manera específica por las competencias digitales y el desarrollo de competencias en lenguas extranjeras.
- ✓ Fomento del diseño de **acciones innovadoras integrales de formación y empleo**, a través del desarrollo de proyectos singulares de atención integral que contemplen un programa conjunto de formación, experiencia práctica, acompañamiento a la inserción, orientación, apoyo individualizado, emprendizaje u otras medidas de inserción laboral, de manera coordinada con otras instituciones públicas o privadas.
- ✓ Mejora de la **vinculación de la formación para el empleo con los procesos de orientación laboral**, de tal manera que la formación sea el resultado de procesos de orientación integrales y personalizados que garanticen que esta formación se inscribe en el marco de itinerarios planificados y orientados hacia objetivos específicos.
- ✓ Incorporación del **modelo de formación en alternancia en la obtención de los certificados de profesionalidad**, contribuyendo a ajustar las necesidades de las empresas con la competencias adquiridas por los trabajadores y trabajadoras, y dando prioridad a las personas mayores de 30 años.



Objetivos estratégicos 2017-2020	Indicadores
Favorecer la capacitación y recualificación de 88.000 personas desempleadas a través de acciones de formación para el empleo adaptadas a las necesidades del mercado laboral	■ Nº de personas desempleadas participantes en las acciones de formación para el empleo (periodo 2017-2020)
Mejorar la empleabilidad de 8.000 personas desempleadas a través de acciones innovadoras integrales de formación y empleo	■ Nº de personas desempleadas participantes en acciones innovadoras integrales de formación y empleo (periodo 2017-2020)
Elaborar en 2017 una convocatoria de certificados de profesionalidad que incorpore el modelo de formación en alternancia	■ Publicación de una convocatoria de certificados de profesionalidad con modelo de formación en alternancia (SI/NO)



4.2. FORMACIÓN CON COMPROMISO DE CONTRATACIÓN

La combinación de acciones de formación con un compromiso posterior de contratación por parte de las empresas constituye una fórmula de reconocido valor para facilitar la reinserción de las personas desempleadas al mercado laboral. Este tipo de acciones suelen incluir **una formación específica destinada a la incorporación de personal en la empresas**, con unas necesidades concretas de perfiles ocupacionales que no se encuentran disponibles en el mercado laboral y que requieren un complemento de cualificación específica.

Con el fin de aprovechar al máximo el potencial de estas oportunidades laborales, se plantean la siguientes medidas de actuación:

- ✓ **Incentivación del desarrollo de iniciativas de formación con compromiso** de contratación, fomentando la participación de las empresas en el sistema de formación para el empleo a través del apoyo al desarrollo de perfiles profesionales adecuados a sus necesidades concretas.
- ✓ **Seguimiento de la inserción laboral** de las personas participante en las acciones de formación con compromiso de contratación, con el fin de disponer de información real sobre la contribución de estas medidas a la reinserción de las personas desempleadas.

Objetivos estratégicos 2017-2020	Indicadores
Mejorar la empleabilidad de 5.000 personas desempleadas a través de acciones de formación con compromiso de contratación por parte de las empresas	<ul style="list-style-type: none">▪ Nº de personas participantes en las acciones de formación con compromiso de contratación (periodo 2017-2020)▪ Nº de personas contratadas como consecuencia de las acciones de formación con compromiso de contratación (periodo 2017-2020)



4.3. FORMACIÓN PARA PERSONAS OCUPADAS

La puesta en valor de la importancia de la **formación continua y del aprendizaje permanente**, tanto a nivel individual como en las empresas y en el conjunto de la sociedad, implica tanto a las personas desempleadas como a las personas ocupadas. La mejora de la **cualificación de las y los trabajadores** contribuye a mejorar sus potencialidades y productividad, favoreciendo el desarrollo de perfiles profesionales de alta cualificación y valor añadido, capaces de dar respuestas adaptadas a las necesidades cambiantes del mercado laboral.

Este tipo de acciones formativas se conciben como un instrumento esencial para garantizar la formación continua, la adaptación de las personas trabajadoras y de las empresas a una nueva sociedad basada en el conocimiento y el mantenimiento de la capacitación profesional de las personas. Por otro lado, la acciones formativas darán prioridad a los ámbitos sectoriales vinculados con la Estrategia RIS3 y a los cambios vinculados con los procesos productivos y con la tecnología.

De manera paralela, la **acreditación de las competencias** constituye un instrumento necesario en un nuevo escenario en el cual el aprendizaje permanente a lo largo de la vida debe ser una realidad tanto para mejorar la empleabilidad de las personas como para mejorar la competitividad de la economía en general. La evaluación y el reconocimiento de los aprendizajes no formales hace visible y valoriza las competencias, mejorando la autoestima de las personas y convirtiéndose en un instrumento motivador para proseguir con el aprendizaje.

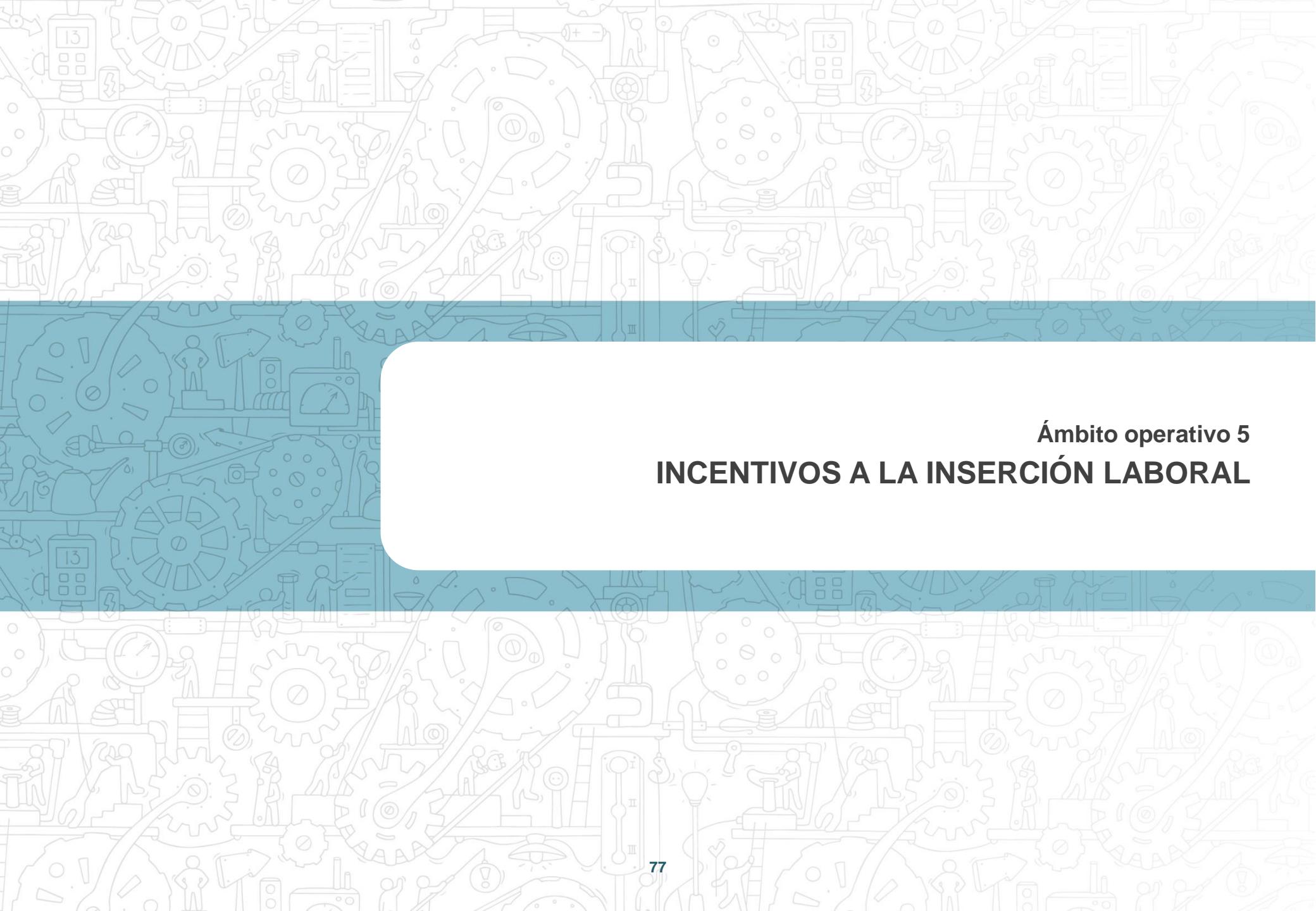
En este marco de fomento del aprendizaje permanente y continuo se prevén las siguientes medidas de actuación:

- ✓ Incentivación de los **programas de formación para personas ocupadas**, favoreciendo el desarrollo de planes de formación intersectoriales, con competencias horizontales y transversales a varios sectores de actividad, y de planes sectoriales, con competencias específicas de un sector.
- ✓ Aprovechar el **potencial de la formación on-line**, sobre todo a través de procesos mixtos de formación presencial y on-line que faciliten el acceso ágil de las personas a la formación que necesitan, a la vez que se avanza en la sostenibilidad económica del sistema.
- ✓ **Sensibilizar a las personas trabajadoras y a las empresas** sobre la necesidad y el valor añadido de la formación continua para el mantenimiento de su capacitación profesional y de su competitividad.
- ✓ Potenciar la **evaluación y el reconocimiento de los aprendizajes no formales** a través de una sensibilización sobre su valor, tanto a las personas como a las empresas, e integrando la información y orientación sobre este ámbito dentro del sistema de orientación para el empleo.



Objetivos estratégicos 2017-2020	Indicadores
Mejorar la empleabilidad de 160.000 personas trabajadoras a través de su participación en acciones de formación para el empleo (considerando la suma de las personas participantes a lo largo de los 4 años del Plan)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Nº de personas trabajadoras participantes en acciones de formación para el empleo (periodo 2017-2020)
Potenciar que 10.000 personas acrediten sus competencias profesionales adquiridas por medio de la experiencia laboral o de vías no formales de formación	<ul style="list-style-type: none"> ■ Nº de personas que acreditan competencias a través de las convocatorias del procedimiento de evaluación y acreditación de competencias profesionales (periodo 2017-2020)





Ámbito operativo 5

INCENTIVOS A LA INSERCIÓN LABORAL

5.1 PLANES LOCALES Y COMARCALES DE EMPLEO

Una de las prioridades de la lucha contra el desempleo debe ser evitar su cronificación, en tanto en cuanto tiene importantes consecuencias en las personas (riesgo de exclusión social, problemas de autoestima o menores expectativas de acceder a un empleo) y en la sociedad en su conjunto (mayores desigualdades). Para ello debe fomentarse la adopción de **medidas de activación laboral específicas dirigidas a los colectivos de especial vulnerabilidad o con mayores dificultades al acceso al mercado laboral** como las y los beneficiarios de la Renta de Garantía de Ingresos, las personas desempleadas de larga duración y las personas desempleadas mayores de 45 años, las y los jóvenes, las personas con discapacidad, las y los inmigrantes, las personas en situación irregular,...

Los Planes Locales y Comarcales de Empleo constituyen un instrumento que da respuesta a estas necesidades incorporando la **dimensión local de la política de empleo** y favoreciendo la colaboración y coordinación de los agentes, entes locales y empresas. Su objetivo es apoyar los **proyectos dirigidos a la creación de empleo que repercutan en el desarrollo socioeconómico y en la modernización del territorio**, aumentando la empleabilidad de las personas con dificultades de inserción laboral a través de una experiencia temporal de trabajo que potencie su cualificación y/o competencias personales y motivación.

Las principales medidas para avanzar en la consecución de este objetivo son:

- ✓ Incentivación del desarrollo de **acciones locales de promoción del empleo**, bien de manera directa por las instituciones locales o en colaboración con las entidades sociales, para la puesta en marcha de actividades de utilidad o interés en el ámbito local que estimulen el mercado laboral y favorezcan la contratación de los colectivos más vulnerables, prestando especial atención a las comarcas y municipios más afectados por el desempleo.
- ✓ Fomento de la **participación de las empresas** en el desarrollo de acciones locales de promoción del empleo, promoviendo el desarrollo de proyectos alienados con la apuesta de especialización sectorial contemplada en las RIS3 vasca, potenciando al mismo tiempo su capacidad para generar empleo.
- ✓ **Sensibilización y difusión del potencial de este tipo de acciones** como facilitadoras del acceso al mercado laboral entre los colectivos de mayor vulnerabilidad (beneficiarios y beneficiarias de la Renta de Garantía de Ingresos, personas desempleadas de larga duración, personas jóvenes, personas mayores de 55 años, ...).
- ✓ **Seguimiento de la inserción laboral** de las personas participante en las acciones locales de promoción del empleo, con el fin de disponer de información real sobre la contribución de estas medidas a la inserción laboral de las personas desempleadas.



Objetivos estratégicos 2017-2020	Indicadores
Promover la inserción laboral anual de 10.000 personas desempleadas a través los Planes Locales y Comarcales de Empleo	<ul style="list-style-type: none"> ■ Nº de personas contratadas a través de los Planes Locales y Comarcales de Empleo (periodo 2017-2020)
Realizar a partir de la convocatoria 2017 una evaluación del impacto obtenido a partir de los Planes Locales y Comarcales de Empleo	<ul style="list-style-type: none"> ■ Realización de evaluaciones anuales de las acciones locales de promoción del empleo (SÍ/NO)



5.2 INCENTIVOS A LA INSERCIÓN LABORAL DE COLECTIVOS DESFAVORECIDOS Y/O DE MENOR EMPLEABILIDAD

Como ya se ha mencionado anteriormente, resulta necesario dar una **consideración específica a los colectivos desfavorecidos y/o de menor empleabilidad** con el fin de evitar la cronificación del desempleo en los mismos y minimizar el riesgo asociado que esto supone en términos de exclusión social. Esto supone apoyar de manera específica a estas personas **en términos de incentivos a la contratación** con el fin de aumentar sus posibilidades de acceder a un empleo en el mercado ordinario en igualdad de oportunidades con el resto de colectivos, priorizando a las personas mayores de 45 años y paradas de larga duración así como a las mujeres y personas dependientes.

Las medidas previstas en este ámbito de actuación se concretan en:

- ✓ Fomento del desarrollo de **actuaciones integrales de acompañamiento a la inserción laboral** de las personas paradas de larga duración que incluyan servicios de información, orientación, asesoramiento, seguimiento y acompañamiento individualizado de estas personas en su itinerario de incorporación en el mercado laboral. Estas actuaciones se articulan a través acuerdos de colaboración con las Agencias de Colocación.
- ✓ Diseño de experiencias piloto de **acciones combinadas de cualificación e inserción laboral** en colaboración con otros agentes dirigidas a mejorar la empleabilidad del colectivo de personas desempleadas mayores de 45 años, paradas de larga duración y/o personas desempleadas en exclusión.
- ✓ **Seguimiento de la inserción laboral** de las personas participante en las acciones desarrolladas en este ámbito, con el fin de disponer de información real sobre la contribución de estas medidas a la inserción laboral de las personas desempleadas.

Objetivos estratégicos 2017-2020	Indicadores
Facilitar el acceso al mercado laboral de 2.200 de personas paradas de larga duración a través de actuaciones integrales de acompañamiento a la inserción laboral	<ul style="list-style-type: none">▪ Nº de personas participantes en las actuaciones integrales de acompañamiento a la inserción laboral (periodo 2017-2020)
Conseguir que un 10% de las personas en exclusión participantes en las actuaciones integrales de acompañamiento se incorporen al mercado laboral tras los procesos de acompañamiento	<ul style="list-style-type: none">▪ % de personas en exclusión participantes en las actuaciones de acompañamiento que se incorporan al mercado laboral tras los procesos de acompañamiento (periodo 2017-2020)



5.3 CAPACITACIÓN E INSERCIÓN DE PERSONAS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN

La capacitación de las personas en riesgo de exclusión constituye otro de los grandes ámbitos de mejora de la empleabilidad de los colectivos más desfavorecidos, que se han encontrado tradicionalmente en una situación de desventaja en relación al empleo que se ha visto agravada durante la crisis. Dentro de estos colectivos, las **personas con discapacidad cuentan con unas necesidades y problemáticas específicas** que hacen necesario el diseño de instrumentos y medidas de apoyo adaptadas que les proporcionen una cualificación y capacitación que facilite su integración en el mercado laboral.

Existen algunas experiencias de éxito vinculadas a la promoción social y al mercado protegido, como los Centros Especiales de Empleo y las Empresas de Inserción, resultando necesario seguir avanzando en paralelo en facilitar la integración de estas personas en el mercado de trabajo ordinario.

En este contexto se prevén las siguientes medidas de actuación:

- ✓ Apoyo a los **Centros Especiales de Empleo y las Empresas de Inserción fomentando la identificación de nuevas actividades productivas** en las cuales se puedan establecer colaboraciones con las empresas, con el fin de facilitar la incorporación de las personas con discapacidad al empleo ordinario.
- ✓ Incentivación de la **inserción laboral de las personas con discapacidad en las empresas** a través de programas de apoyo que promuevan la puesta a disposición de puestos de trabajo adecuados a sus condiciones físicas, psíquicas o intelectuales o de actuaciones de empleo con apoyo que pongan profesionales especializados a disposición de estas personas con el fin de facilitar el desempeño de sus funciones en las empresas.
- ✓ Desarrollo de **servicios especializados de orientación y acompañamiento** a la inserción laboral de las personas con discapacidad, en el marco común del modelo de orientación laboral.
- ✓ Desarrollo de **acciones de formación para el empleo** dirigidas de manera específica a las personas con discapacidad, dentro del marco general de las acciones de formación para el empleo.
- ✓ Fomento de otras **figuras de apoyo para facilitar el tránsito de las personas con discapacidad desde el empleo protegido hacia el mercado ordinario** como los enclaves laborales, y apoyando el desarrollo de proyectos piloto para desarrollar formas similares dirigidas a facilitar oportunidades de empleo a otros colectivos de personas en riesgo de exclusión.



Objetivos estratégicos 2017-2020	Indicadores
<p>Mejorar la capacitación anual de las personas con discapacidad o en riesgo de exclusión a través del apoyo a las actividades de los Centros Especiales de Empleo y de las Empresas de Inserción mediante el mantenimiento de 9.500 puestos de trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de personas participantes en las actividades de los Centros Especiales de Empleo y de las Empresas de Inserción cada año (periodo 2017-2020)
<p>Favorecer la inserción laboral de 800 personas con discapacidad o en riesgo de exclusión en empresas del mercado ordinario</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de personas con discapacidad o en riesgo de exclusión contratadas en empresas del mercado ordinario (periodo 2017-2020)



5.4 AYUDAS A LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR

La conciliación de la vida laboral y familiar es un ámbito que cuenta en la actualidad con una cierta trayectoria de desarrollo, si bien, la realidad constata que aun estamos alejados de los parámetros de los países y regiones más avanzados de la Unión Europea. Las diferentes medidas e instrumentos existentes están vinculados fundamentalmente con las políticas sociales y las relaciones laborales, teniendo una **incidencia directa en que más personas puedan trabajar**, lo cual contribuye a mejorar la tasa de actividad de la población en general, y de las mujeres en particular, como principales usuarias de este tipo de medidas.

Las **empresas** tienen un papel muy importante en este ámbito, ya que ejercen un **papel tractor y facilitador de una cultura de trabajo favorable a la conciliación** tanto a través del establecimiento de nuevas medidas de conciliación como del fomento de un mayor uso de las existentes, con especial incidencia en el colectivo masculino, con el fin de generar un mayor equilibrio en este ámbito.

Con el objetivo de generar una verdadera cultura de conciliación, se prevén las siguientes medidas de apoyo vinculadas a las empresas:

- ✓ **Refuerzo de los instrumentos de apoyo de la conciliación** de la vida laboral y familiar a través de un apoyo directo a las empresas para incentivar la contratación de personas trabajadoras en sustitución de personas que se acojan a medidas de conciliación, como excedencias o reducciones de jornadas para el cuidado de hijos o hijas y de familiares en situación de extrema gravedad.
- ✓ Sensibilización y difusión de las potencialidades de **promover una cultura de trabajo favorable a la conciliación** de la vida laboral y familiar, promoviendo al mismo tiempo un uso más equilibrado de las medidas de conciliación entre mujeres y hombres.

Objetivos estratégicos 2017-2020	Indicadores
Incentivar la contratación de 5.600 personas a través del apoyo a las empresas para promover el uso de las medidas de conciliación laboral y familiar (considerando la suma de las personas participantes a lo largo de los 4 años del Plan)	<ul style="list-style-type: none">▪ Nº de personas contratadas a través de las ayudas a la conciliación (periodo 2017-2020)▪ Nº de empresas beneficiarias de las ayudas a la conciliación (periodo 2017-2020)





Ámbito operativo 6

PROGRAMAS RENOVE REHABILITACIÓN

6.1 RENOVE VIVIENDA

La rehabilitación es una de las actividades más intensivas en la generación de empleo directo, muy superior a la de las infraestructuras de transporte, teniendo asimismo un efecto importante en la creación de empleo indirecto e inducido. Por otro lado, la rehabilitación es un nicho de empleo de proximidad, en el que tienen un gran peso las microempresas y pequeñas empresas. El sector de la vivienda, entre otros, es uno de los ámbitos que refleja unas mayores necesidades de rehabilitación dirigidas fundamentalmente a la mejora de las condiciones de conservación, accesibilidad y eficiencia energética de las viviendas, y contribuyendo al mismo tiempo a la regeneración urbana de los barrios y municipios.

Actualmente los principales programas incluidos en el marco del RENOVE Vivienda están orientados, por un lado, a apoyar la rehabilitación eficiente de viviendas y edificios para mejorar la habitabilidad, la seguridad y las condiciones de accesibilidad y reducir el consumo energético. Por otro lado, se apoyan las actuaciones de regeneración dirigidas a la mejora de la accesibilidad del entorno urbano y de los espacios públicos y las actuaciones de rehabilitación del patrimonio urbanizado y edificado en áreas con problemáticas especiales de índole urbanístico y social.

A lo largo de 2017 se tiene previsto realizar una actualización de la normativa, como consecuencia del desarrollo legislativo de la Ley de Vivienda en materia de rehabilitación y regeneración urbana, que supondrá modificaciones en las medidas actualmente existentes a partir de 2018, como la unificación de los programas de apoyo, situando a la Inspección Técnica de Edificios en el elemento central de referencia del sistema. En todo caso, los cambios seguirán teniendo como base el fomento de las actividades de rehabilitación, con su consecuente efecto tractor en la generación de empleo, teniendo en cuenta que la rehabilitación de vivienda tiene además un importante componente de inversión privada.

En este contexto se prevén las siguientes medidas de actuación:

- ✓ **Incentivación de las actividades de rehabilitación de edificios y viviendas** a través de un programa integrado de apoyo a la conservación y a la mejora de la accesibilidad y de la eficiencia energética, que promueva y facilite la realización de obras de rehabilitación.
- ✓ **Desarrollo de nuevos instrumentos financieros de apoyo a la realización de actuaciones de eficiencia energética** por parte de particulares y comunidades de propietarios y propietarias, aprovechando su inclusión dentro del alcance del Programa FEDER 2014-2020.
- ✓ **Desarrollo de campañas de sensibilización y concienciación ciudadana sobre las ventajas y oportunidades de la rehabilitación.**



Objetivos estratégicos 2017-2020	Indicadores
<p>Estimular la creación y/o consolidación de 14.000 empleos en el subsector de la rehabilitación a través del fomento de las obras de rehabilitación en viviendas y edificios</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Importe destinado a la rehabilitación protegida de vivienda (€, periodo 2017-2020, incluyendo la financiación pública y la privada) ▪ Nº de empleos generados por las actividades de rehabilitación (periodo 2017-2020, 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)
<p>Favorecer la creación de 4.000 nuevos establecimientos empresariales dedicados a la actividad de la construcción como resultado fundamental del incremento de la actividad y el empleo en el subsector de la rehabilitación</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incremento del número de establecimientos empresariales (periodo 2017-2020. Fuente: EUSTAT, Directorio de Actividades Económicas)
<p>Conseguir que el valor económico de las obras en rehabilitación alcance el 45% del total de las obras del subsector de edificación residencial</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Peso porcentual de la facturación de las obras de rehabilitación en el total de las obras del subsector de edificación residencial (periodo 2017-2020, estimado a partir de Estadística de Edificación y Vivienda que elabora el Departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda)



6.2 RENOVE CENTROS EDUCATIVOS

En línea con lo comentado para el ámbito de la vivienda, las intervenciones directas de rehabilitación en los centros públicos educativos constituyen otra fuente de necesidades de rehabilitación, y por tanto, de generación de empleo en el sector. Estas intervenciones abarcan tanto nuevas infraestructuras o ampliaciones por necesidades de escolarización como reformas para la adecuación de las infraestructuras existentes.

Siguiendo con la trayectoria de **apoyo público a la mejora de los centros educativos vascos de carácter público**, se tiene previsto consignar partidas presupuestarias anuales para la realización de este tipo de obras durante el periodo 2017-2020 en función de las necesidades detectadas en las infraestructuras de los centros o de las necesidades de escolarización.

Objetivos estratégicos 2017-2020	Indicadores
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	<ul style="list-style-type: none">▪ Importe destinado a la rehabilitación de centros educativos (€, periodo 2017-2020)▪ Nº de empleos generados por las actividades de rehabilitación (periodo 2017-2020, 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)



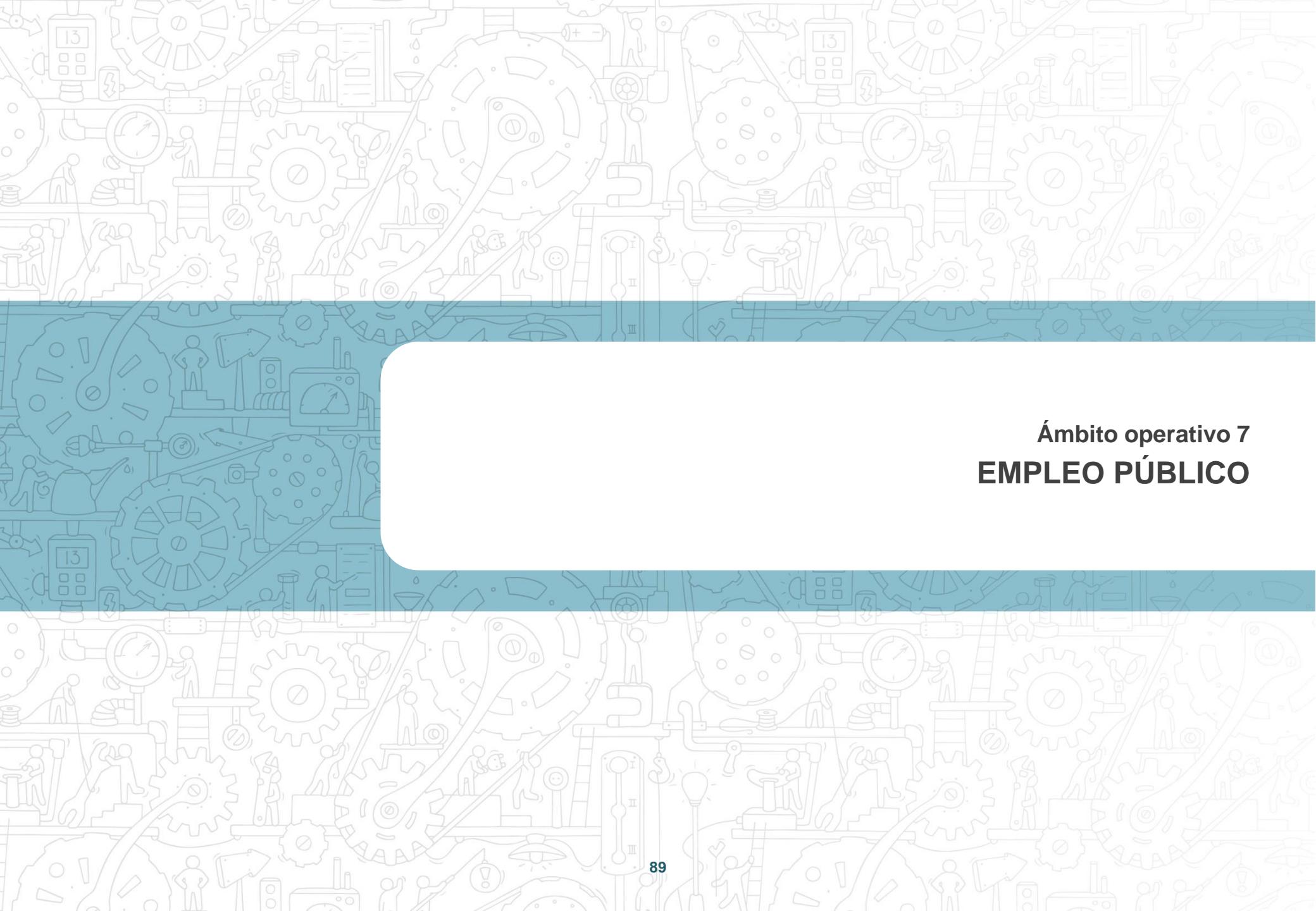
6.3 RENOVE CENTROS DE SALUD

El ámbito de la sanidad pública constituye asimismo otro nicho de demanda de actuaciones de rehabilitación con el fin de garantizar una adecuada oferta y servicios de los centros y equipamientos públicos de salud. Las intervenciones de mejora en estos centros incluyen tanto actuaciones de rehabilitación como de remodelación de los centros.

Siguiendo con la trayectoria de **apoyo público a la mejora de los centros públicos de salud vascos**, se tiene previsto consignar partidas presupuestarias para la realización de este tipo de obras durante el periodo 2017-2020 en función de las necesidades que se vayan detectando.

Objetivos estratégicos 2017-2020	Indicadores
Estimular la creación y/o consolidación del empleo en el subsector de la rehabilitación a través de las obras de rehabilitación de centros públicos de salud	<ul style="list-style-type: none">▪ Importe destinado a la rehabilitación de centros de salud (€, periodo 2017-2020)▪ N° de empleos generados por las actividades de rehabilitación (periodo 2017-2020, 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)





Ámbito operativo 7 **EMPLEO PÚBLICO**

7.1 EMPLEO PÚBLICO

Si bien el empleo lo generan fundamentalmente las empresas, debe tenerse en cuenta que el sector público también contribuye a la generación de empleo en una medida importante. En el caso de Euskadi, el empleo público representa aproximadamente un 19% del empleo asalariado y un 15% del empleo total.

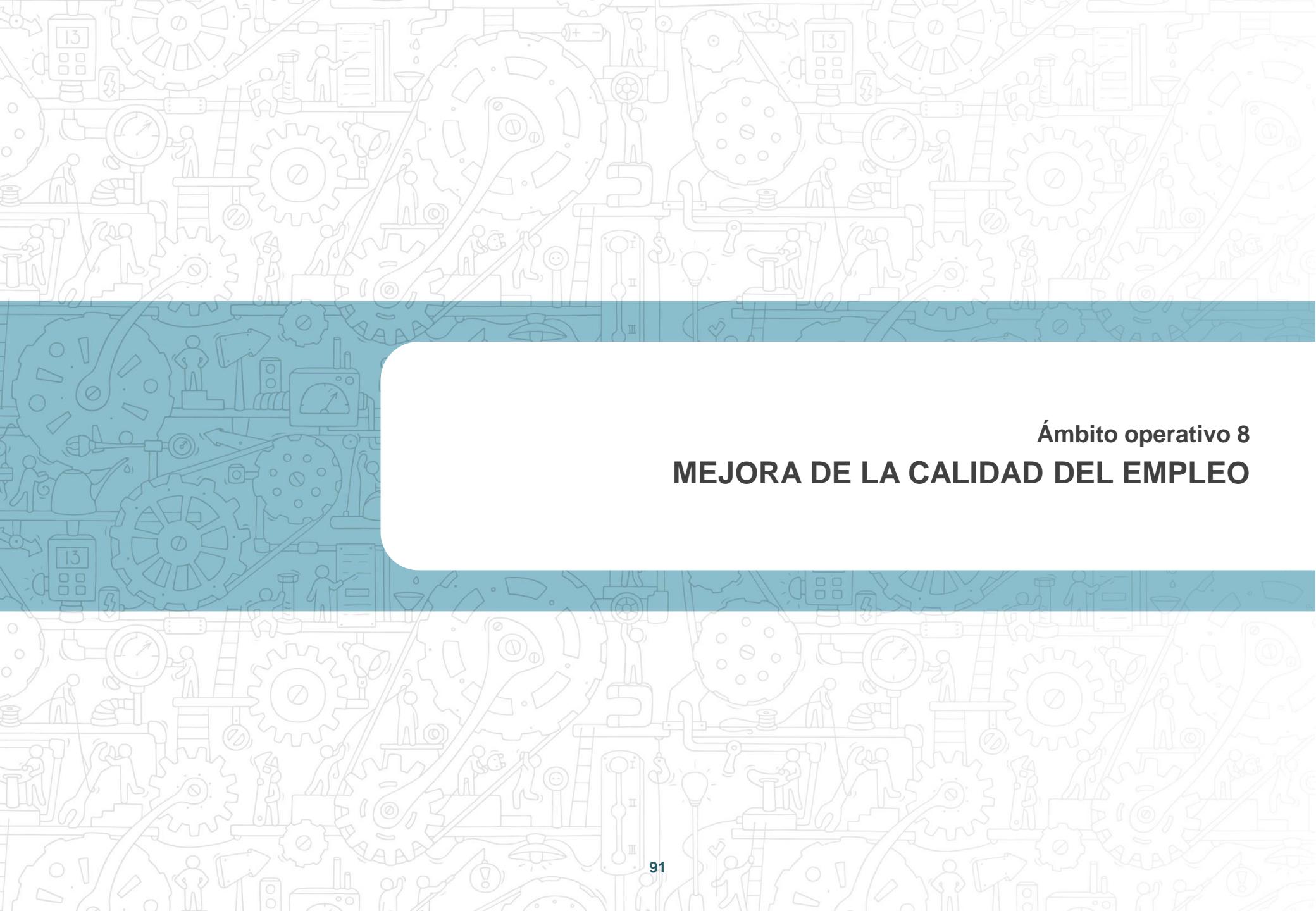
Los estudios de prospectiva realizados en el ámbito del sector público apuntan una tendencia a la estabilidad o ligero descenso cuantitativo del empleo público, lo cual supone que la oportunidad de generación de empleo estaría más vinculada a la sustitución que a la creación, sin perjuicio de que puedan existir nuevas oportunidades en sectores y perfiles profesionales concretos.

La consolidación de un sector público que actué como empleador eficaz y eficiente, y que incentive la generación y mejora de empleo de calidad, se convierte por tanto en un objetivo al que dar respuesta durante los próximos años a través de las siguientes medidas de actuación:

- ✓ **Planificación y gestión del relevo generacional del sector público**, fundamentalmente en los ámbitos de salud, educación, seguridad, administración general y justicia, a través de una previsión de las necesidades de empleo y del desarrollo de los correspondientes procesos de convocatoria de Ofertas Públicas de Empleo.
- ✓ **Fomento de la gestión de conocimiento vinculada a la renovación de las administraciones públicas**, a través del desarrollo de un proceso ordenado de transición del conocimiento que abarque desde la detección y “extracción” del conocimiento experto hasta la formación, mentoring o tutoría.
- ✓ **Análisis de la demanda de servicio público y proyección sobre el modelo de administración de futuro dirigido a facilitar una “gestión inteligente” de las vacantes derivadas de los procesos de jubilación de la Administración** y determinar las líneas fundamentales de servicio público proyectadas a 2030.

Objetivos estratégicos 2017-2020	Indicadores
Apoyar la inserción laboral de 8.000 personas sustituyendo los puestos de trabajo de las personas jubiladas de la administración pública vasca a través de la convocatoria de Ofertas Públicas de Empleo (OPE)	<ul style="list-style-type: none">▪ Nº de plazas convocadas en las OPE (periodo 2017-2020)
Elaborar durante 2018 un análisis de la demanda de las necesidades del servicio público	<ul style="list-style-type: none">▪ Realización del estudio (SÍ/NO)





Ámbito operativo 8

MEJORA DE LA CALIDAD DEL EMPLEO

8.1 FOMENTO DE LA PARTICIPACIÓN EN EL DIÁLOGO SOCIAL

La concertación y el acuerdo en el ámbito de las relaciones laborales contribuyen de manera significativa a facilitar la creación y mejora de la calidad del empleo, aumentando las expectativas de estabilidad, que con frecuencia tienen una influencia directa en las decisiones de inversión y de expansión de las empresas. Seguir avanzando en la consolidación del marco vasco de relaciones laborales resulta fundamental para conseguir generar un contexto de concertación, aprovechando la virtualidad de cualquier tipo acuerdo, tanto de los convenios sectoriales como de los que se producen en el ámbito de las empresas.

El impulso al diálogo social se convierte en un objetivo clave en el cual seguir avanzando, para lo cual se prevén las siguientes medidas:

- ✓ Articulación de los **compromisos adquiridos por la Mesa de Diálogo Social** del 22 de julio de 2016.
- ✓ Institucionalización del diálogo social a través de la creación y el impulso de un **Órgano permanente del Diálogo Social** integrado por representantes del Gobierno Vasco y de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas que manifiesten su voluntad de participar institucionalmente en el mismo.
- ✓ Fomento de la **participación institucional de los agentes sociales** y desarrollo de su papel como protagonistas del diálogo social.
- ✓ **Coordinación interdepartamental** de la participación institucional que se extiende a los departamentos y áreas afectadas en materia de relaciones laborales (fundamentalmente Empleo y Políticas Sociales, Educación, y Desarrollo Económico e Infraestructuras).
- ✓ **Aplicación de las recomendaciones** desarrolladas por el órgano permanente institucional en seguridad y salud laboral (OSALAN), en el ámbito de las políticas activas de empleo (Foro de Empleo) y en el ámbito educativo (Consejo Vasco de Formación Profesional).

Objetivos estratégicos 2017-2020	Indicadores
Consolidar el papel referente de la Mesa de Diálogo Social como instrumento facilitador del consenso necesario para impulsar la política vasca de empleo	<ul style="list-style-type: none">■ Nº de reuniones de la Mesa de Diálogo Social (periodo 2017-2020)



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

La responsabilidad social empresarial se define como la contribución activa y voluntaria de las empresas, más allá del cumplimiento de sus obligaciones legales, al desarrollo económico, social y ambiental de su entorno, lo cual supone desarrollar buenas prácticas en diversos ámbitos, entre los cuales el empleo local debe tener necesariamente un papel relevante. En esta misma línea, la participación de las y los trabajadores en las empresas y la introducción de la perspectiva de la diversidad contribuyen al avance en el desarrollo de la responsabilidad social empresarial, a la vez que constituye un instrumento de innovación hacia la gestión avanzada en las empresas.

Uno de los objetivos del Gobierno Vasco para la XI Legislatura es intensificar el fomento de la responsabilidad social empresarial a través de la elaboración de un nuevo Plan Marco de Responsabilidad Social Empresarial, que debe contribuir a:

- ✓ Integrar, con carácter estructurado, los principios de gestión responsable con normas y actuaciones de gobernanza pública, a través de la **aprobación de un Acuerdo de Consejo de Gobierno sobre responsabilidad social empresarial corporativa** y el establecimiento de un Comité de Seguimiento Interdepartamental.
- ✓ Liderar una coordinación interinstitucional orientada al **diseño de un modelo vasco de implantación de la responsabilidad social empresarial**, mediante el establecimiento de un foro interinstitucional vasco de la responsabilidad social empresarial.
- ✓ **Difundir y promover la responsabilidad social empresarial en el tejido económico vasco y apoyar a las empresas vascas en la implantación de metodologías de medición y mejora** (modelos de excelencia en la responsabilidad social empresarial).

De forma complementaria, se consolidará el **fomento de la participación de las y los trabajadores en la gestión, en los beneficios y/o en la propiedad de las empresas**, a través de medidas como:

- ✓ Desarrollo de actuaciones de evaluación de posibilidades, diseño e implantación de la participación de las y los trabajadores en las empresas.
- ✓ Refuerzo de los actuales programas dirigidos a incentivar la participación en la gestión y en el capital de las y los trabajadores en las empresas, como un instrumento de innovación en las nuevas relaciones en las empresas vascas.
- ✓ Realización de actividades de información y difusión de los beneficios de la participación de las y los trabajadores.
- ✓ Desarrollo de actividades de valoración de modelos participativos y de sus posibilidades de adaptación a la economía vasca.



Objetivos estratégicos 2017-2020	Indicadores
Integrar, de manera estructurada, la responsabilidad social empresarial en la gobernanza pública a través del diseño y aprobación en 2017 de un nuevo Plan de Responsabilidad Social Empresarial	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aprobación del Plan de Responsabilidad Social Empresarial: Sí/No
Facilitar la coordinación del fomento de la responsabilidad social empresarial con las Diputaciones Forales y las entidades locales a través del establecimiento de un foro interinstitucional vasco de la responsabilidad social empresarial	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Creación de un foro interinstitucional vasco de la responsabilidad social empresarial: Sí/No ▪ Nº de reuniones del foro interinstitucional vasco de la responsabilidad social empresarial (periodo 2017-2020)
Apoyar la implantación de metodologías de medición y mejora de la responsabilidad social empresarial las empresas vascas (modelos de excelencia)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de empresas apoyadas en la implantación de modelos de excelencia en responsabilidad social empresarial (periodo 2017-2020) ▪ Nº de empleos de las empresas apoyadas en la implantación de modelos de excelencia en responsabilidad social empresarial (periodo 2017-2020)



8.3 APUESTA POR LA ECONOMÍA SOCIAL

La economía social constituye un ámbito en el cual el compromiso con el empleo y con las condiciones de trabajo de las personas que integran sus organizaciones es un objetivo intrínseco a su naturaleza, lo cual tiene un reflejo directo en el camino hacia una mejora global de la calidad del empleo.

Con el fin de aprovechar al máximo el potencial de la economía social, se prevén las siguientes medidas de fomento y apoyo:

- ✓ Promoción de la **formación e información de las ventajas y posibilidades de la economía social** en todos los niveles y ámbitos educativos y en las propias empresas de economía social a través de sus entidades representativas, apoyando los programas dirigidos a este objetivo.
- ✓ Incentivación de la colaboración interinstitucional y público-privada, a través de la suscripción de **pactos para la promoción de la economía social en Euskadi, entre la administración autonómica, foral y local y con las entidades representativas**.
- ✓ **Fomento del buen gobierno corporativo de las empresas de economía social**, apoyando la formación de las y los socios de las mismas para el desempeño de su función gestora y representativa.
- ✓ **Aprobación de la Ley de Cooperativas** con un alto consenso por parte de los agentes de la economía social.
- ✓ **Difusión de los principios y valores de la economía social en la sociedad** en general.
- ✓ Fomento del asociacionismo en la economía social, a través del **fortalecimiento de las entidades asociativas de las empresas de economía social**.



Objetivos estratégicos 2017-2020	Indicadores
Incrementar la formación en economía social en el tejido educativo universitario y preuniversitario	<ul style="list-style-type: none"> ■ Nº de alumnos y alumnas del ámbito universitario y preuniversitario participantes en acciones de formación en economía social (periodo 2017-2020)
Incrementar la formación en economía social en las empresas de economía social a través de sus entidades asociativas	<ul style="list-style-type: none"> ■ Nº de trabajadores y trabajadoras de empresas de economía social formados (periodo 2017-2020)
Potenciar la presencia de la economía social en el tejido institucional de carácter económico social vasco, en sus medios de comunicación y en sus foros de debate	<ul style="list-style-type: none"> ■ Nº de foros y/o debates de economía social realizados (periodo 2017-2020)
Consolidar la colaboración público-privada para la promoción de la economía social en Euskadi a través de la suscripción de, al menos, 2 acuerdos de intenciones y colaboración entre los poderes públicos vascos y las entidades más representativas de la economía social vasca, y con el movimiento cooperativo y con las sociedades laborales	<ul style="list-style-type: none"> ■ Nº de acuerdos suscritos (periodo 2017-2020)
Facilitar la adaptación de las empresas de economía social a las nuevas exigencias de gestión empresarial de este tipo de empresas, a través de actividades de información y formación específicas desarrolladas por las entidades representativas del sector	<ul style="list-style-type: none"> ■ Nº de empresas en que se implanta un nuevo modelo de gobierno corporativo (periodo 2017-2020)
Aprobar la Ley de Cooperativas durante 2018	<ul style="list-style-type: none"> ■ Aprobación de la Ley de Cooperativas (SÍ/NO)



8.4 EMPLEO DE CALIDAD, EMPLEO SEGURO

Conseguir un mercado de trabajo que ofrezca un empleo de calidad resulta un objetivo clave en el cual seguir avanzando durante los próximos años, lo que debe reflejarse en realidades como un marco de relaciones laborales basado en el consenso y la colaboración, una reducción de la temporalidad y la parcialidad no deseada y una profundización en el avance en materia de seguridad y salud laboral. En este contexto, la promoción de la negociación colectiva, la lucha contra el fraude laboral y la generación de entornos de trabajo saludables y seguros, se convierten en claras líneas de actuación para conseguir garantizar un empleo de calidad.

Con este objetivo, se prevén las siguientes medidas de actuación:

✓ **Promoción de la negociación colectiva:**

- **Refuerzo del Sistema Vasco de Relaciones Laborales**, impulsando la actividad del Consejo de Relaciones Laborales (CRL) y del Consejo Económico y Social Vasco (CES).
- **Puesta en valor del Acuerdo Interprofesional de 17 de enero de 2017 de prevalencia de los convenios autonómicos**, para que sean la palanca de renovación de los convenios colectivos decaídos.
- **Fomento de la intermediación en los conflictos laborales**, actualización de los contenidos de la negociación colectiva y mejora de la capacitación de las personas encargadas de realizar la negociación colectiva.
- **Control de la elaboración de Planes de Igualdad entre Mujeres y Hombres por parte de las empresas que asumen esta obligación en sus convenios** a través de la negociación colectiva.

✓ **Refuerzo del compromiso con la seguridad y la salud laboral:**

- Mejora de la formación a las y los Delegados de Prevención.
- Desarrollo de campañas específicas de investigación y prevención en las PYMES, fomentando la investigación sobre nuevos riesgos asociados al desarrollo de nuevos procesos productivos o a la irrupción de patologías poco frecuentes vinculadas a la mayor movilidad de los trabajadores.
- Difusión de la cultura preventiva como elemento de mejora de la competitividad, de manera coordinada con las empresas.
- Fomento del diálogo y de la cooperación de los agentes sociales para acordar y alcanzar objetivos comunes de seguridad y salud en el trabajo.

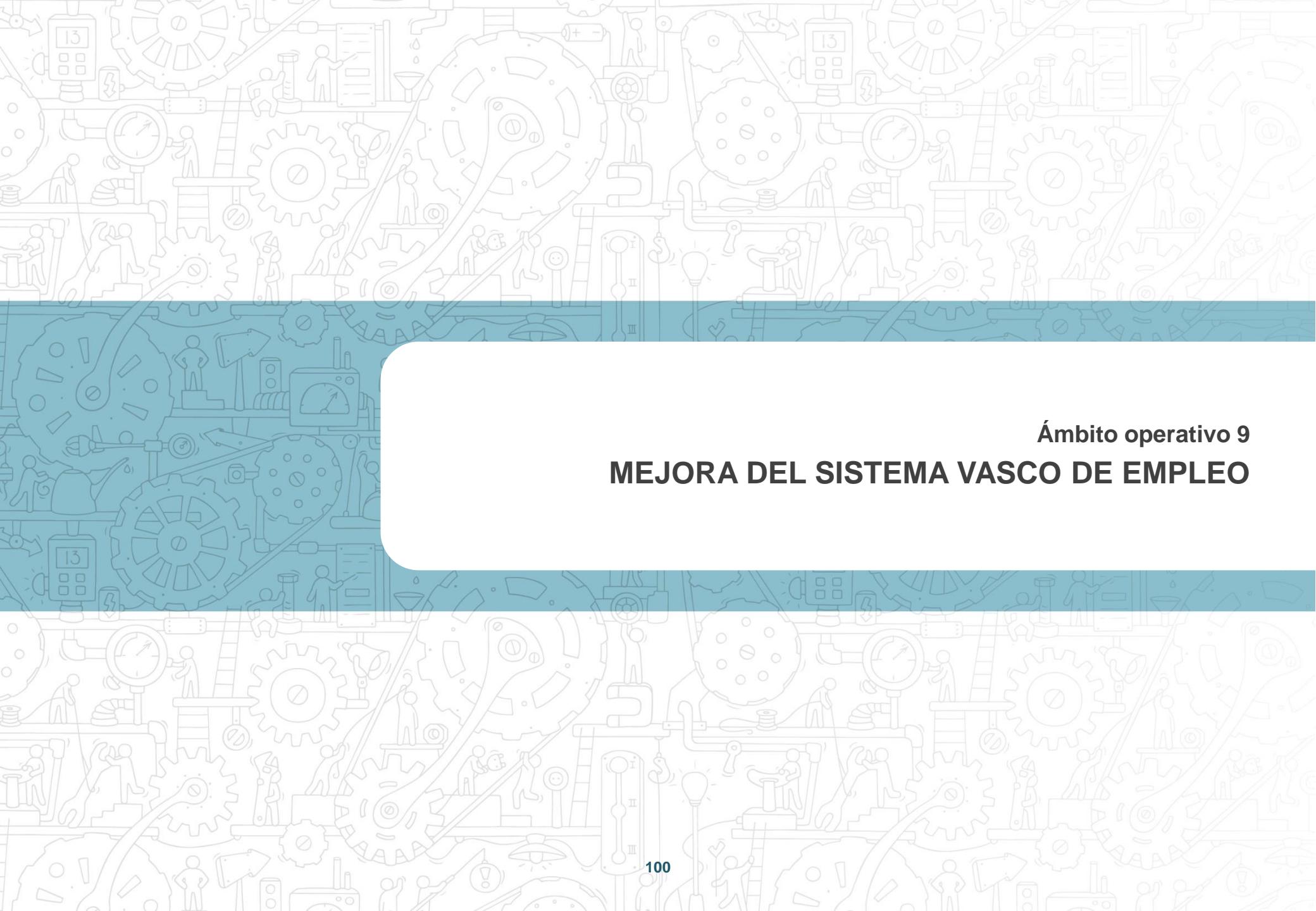


✓ **Refuerzo de la lucha contra el fraude laboral:**

- **Incremento de la vigilancia sobre las condiciones laborales en los centros de trabajo:** realización de inspecciones de seguridad en sectores de especial nivel de siniestralidad; verificación y control de las obligaciones de las empresas en materia de prevención de riesgos laborales, promocionando la integración del enfoque de género en la seguridad y salud en los centros de trabajo; y verificación de las medidas de coordinación de las empresas que comparten un centro de trabajo (especialmente en casos de subcontratación) en materia de riesgos laborales.
- **Refuerzo de los servicios de inspección de trabajo** a través de la potenciación de la Escala de Subinspectores y Subinspectoras de Prevención de Riesgos Laborales.
- **Impulso específico de la perspectiva de género en la labor de inspección** a través del desarrollo del convenio vigente firmado con Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.
- **Refuerzo de las campañas de inspección destinadas a la lucha contra el fraude laboral:** difusión de los resultados de las campañas de inspección de trabajo realizadas en un formato comprensible, como parte del compromiso con la transparencia; realización de campañas en materia de contratación y tiempo de trabajo (control de los contratos a tiempo parcial, de los contratos formativos o de las horas extras ilegales); realización de campañas contra la cesión ilegal de trabajadores y trabajadoras; y control del cumplimiento de la reserva legal de puestos de trabajo para las personas con capacidades diferentes.
- Desarrollo de medidas que permitan el acceso a la inspección de colectivos con bajos niveles de sindicación a través de la **instalación del Buzón Ciudadano contra el Fraude Laboral**.



Objetivos estratégicos 2017-2020	Indicadores
Alcanzar una tasa de cobertura de la negociación colectiva del 75%	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de trabajadores y trabajadoras con convenios colectivos a finales de 2020 ▪ % de trabajadores y trabajadoras con convenios colectivos sobre el total a finales de 2020
Garantizar la cualificación que requieran las y los Delegados de Prevención a través de acciones anuales de formación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de Delegadas y Delegados de Prevención formados (periodo 2017-2020)
Fomentar el conocimiento sobre la prevención de riesgos laborales en la mejora de la competitividad de las empresas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realización de campañas anuales de concienciación en medios generalistas y en medios específicos (SÍ/NO)
Desarrollar un estudio sobre el coste económico de la siniestralidad laboral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollo de un estudio sobre el coste económico de la siniestralidad laboral (SÍ/NO)
Reforzar la vigilancia de las condiciones laborales de los centros de trabajo a través de la realización de inspecciones de trabajo y de un incremento del 50% de las actuaciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de inspecciones realizadas en centros de trabajo (periodo 2017-2020) ▪ % de incremento de las inspecciones respecto al año 2016
Mejorar los resultados de las campañas de inspección en materia de contratación y tiempo de trabajo a través de la revisión del 100% de los contratos a tiempo parcial	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de contratos revisados (periodo 2017-2018) ▪ % de contratos convertidos sobre los revisados (periodo 2017-2020)
Difundir anualmente los resultados de las campañas de inspección desarrolladas a los agentes sociales y a la sociedad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Difusión regular de los resultados de las campañas de inspección: SÍ/NO
Facilitar el acceso a la inspección de colectivos con bajos niveles de sindicación a través de la instalación del Buzón Ciudadano contra el Fraude Laboral en 2017	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de denuncias recibidas (periodo 2017-2020)
Sensibilizar a los agentes empresariales y sociales en el ámbito de la igualdad para fomentar el desarrollo de Planes de Igualdad de Mujeres y Hombres en empresas de menos de 250 trabajadores y trabajadoras a través de la negociación colectiva	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de convenios colectivos de ámbito vasco en los cuales se incorpora la obligación de contar con un Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres



Ámbito operativo 9

MEJORA DEL SISTEMA VASCO DE EMPLEO

9.1 REFORMA Y MODERNIZACIÓN DE LANBIDE

La mejora del actual Sistema Vasco de Empleo en términos de eficacia, eficiencia y creación de servicios de valor constituye un objetivo clave a abordar durante los próximos años, con el fin de conseguir un instrumento operativo de la política vasca de empleo que ofrezca **servicios más orientados a las necesidades de las personas y de las empresas y una política de empleo plenamente coordinada** con las políticas de promoción económica y educativas.

Esto supone, por un lado, avanzar en la personalización de los servicios a las personas incidiendo en el concepto de itinerario y consiguiendo situar al servicio de acompañamiento personalizado a la inserción en el centro de las políticas activas de empleo, dando prioridad a los colectivos con mayores dificultades de acceso al mercado laboral. Por otro lado, es necesario potenciar los servicios a las empresas con el fin de mejorar el ajuste entre la oferta y la demanda real del mercado de trabajo.

En este contexto se prevén las siguientes medidas de actuación:

- ✓ Diseño de un **nuevo modelo de atención** a través de un análisis de la situación actual de la red de oficinas, que permita definir el modelo de oficina “tipo”, incluyendo un proceso de atención y derivación combinando la dimensión física y la virtual y, planificar la implantación progresiva del nuevo modelo a la totalidad de la red.
- ✓ Implantación de un **nuevo modelo de intervención** basado en la especialización de la orientación y en el acompañamiento personalizado a la inserción en función de las necesidades y realidades de cada colectivo y persona (“cartera de servicios para las personas demandantes de empleo”). Este modelo prevé una atención integral especializada y prioritaria a las personas con discapacidad y a las personas con mayores dificultades de acceso al empleo y/o en riesgo de exclusión laboral y social.
- ✓ Desarrollo de los **servicios dirigidos a las empresas**, desde una orientación proactiva que facilite el acercamiento y el contacto continuado con las empresas para conocer mejor sus dinámicas y necesidades y poner a su disposición una cartera de servicios que les aporte un valor adecuado a sus expectativas.
- ✓ Refuerzo del **trabajo en red**, definiendo un modelo de relación a nivel de coordinación interinstitucional y de colaboración público privada que permita aprovechar al máximos las fortalezas, conocimiento e información de cada agente y facilite la personalización de los servicios así como el seguimiento de la persona en su itinerario.



Objetivos estratégicos 2017-2020	Indicadores
Extender a lo largo de 2018 la implantación del nuevo modelo de atención a la totalidad de la red de oficinas de Lanbide	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de oficinas con el nuevo modelo de atención implantado (periodo 2017-2020) ▪ % de oficinas con el nuevo modelo de atención sobre el total de oficinas de la red (2017-2020)
Proporcionar servicios de acompañamiento integral y personalizado a las y los demandantes de empleo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de personas participantes en itinerarios personalizados de inserción (periodo 2017-2020) ▪ % de personas participantes en itinerarios personalizados de inserción en relación al total de personas desempleadas (periodo 2017-2020)
Disponer de una cartera de servicios dirigidos a las empresas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollo de una cartera de servicios dirigidos a las empresas: SÍ/NO
Protocolizar la relación con los colaboradores públicos y privados y con los servicios sociales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de agentes con protocolo acordado (periodo 2017-2020) ▪ % de agentes sobre total de intervinientes (periodo 2017-2020)
Diseñar un nuevo modelo de oficina tipo de Lanbide y establecer un plan de despliegue a la totalidad de la red de oficinas de Lanbide	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de oficinas adaptadas al nuevo modelo de oficina tipo (periodo 2017-2020) ▪ % de oficinas adaptadas al nuevo modelo de oficina tipo sobre el total de oficinas de la red (periodo 2017-2020)



9.2 MEJORA DE LA LABOR DE OBSERVACIÓN Y PROSPECTIVA EN MATERIA DE EMPLEO

Avanzar en el concepto de anticipación resulta fundamental para poder diseñar y planificar respuestas adecuadas a los cambios y necesidades que se producen en el mercado de trabajo y en los ámbitos productivos vinculados al mismo. La **observación y la prospectiva** son elementos básicos para llevar a cabo esta labor de anticipación, permitiendo detectar tendencias, oportunidades y necesidades de empleo y formación, y facilitando la generación de información y conocimiento de alto valor para el diseño, seguimiento y evaluación de las políticas de empleo.

Esto implica una necesaria **coordinación** de los diferentes instrumentos y ámbitos de prospectiva públicos y privados, **sistematizando la integración de los flujos informativos** procedentes de la actividad de Lanbide, así como la información procedente de otros agentes relacionados con el ámbito del empleo, la formación y la actividad económica.

Las principales medidas de actuación previstas en este ámbito se concretan en:

- ✓ Consolidación de la herramienta Future Lan, como el **sistema de información y prospección integrado** que desarrolle y ponga en práctica metodologías contrastadas de identificación de las tendencias, oportunidades y necesidades del mercado laboral, facilitando la información temprana sobre la demanda de trabajadores y trabajadoras de las empresas vascas y los potenciales desajustes entre lo demandado y lo existente.
- ✓ Refuerzo de la **coordinación de los diferentes instrumentos de prospectiva**, centrados en Future Lan, tanto públicos como privados, en materia de empleo, formación y actividad económica.
- ✓ Desarrollo de un **sistema de recogida de resultados de la evaluación** de los servicios y los programas vinculados a las políticas de empleo, así como del impacto de los programas desarrollados.
- ✓ Sensibilización sobre el **valor y la oportunidad de compartir información y conocimiento**, promoviendo la generación de dinámicas de coordinación público-privadas dirigidas a aprovechar al máximo la información obtenida de las empresas y a evitar solicitudes de información similar reiteradas, aportando datos cualitativos que completen la visión de Future Lan en el horizonte 2030. En este sentido Future Lan prevé desarrollar iniciativas coordinadas con otros Departamentos del Gobierno Vasco para acceder a información prospectiva de carácter cualitativa de clusters y agrupaciones sectoriales.
- ✓ Diseño de un **modelo de gestión y difusión del conocimiento** adquirido entre los agentes y el conjunto de la sociedad.
- ✓ Colaboración en “**nodos**” de **participación y contraste con agentes regionales expertos** en el ámbito del mercado laboral, como el proyecto Millenium, coordinado por Naciones Unidas, que fomenta la identificación de escenarios futuros del mercado de trabajo y su impacto a nivel territorial.



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



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

La evaluación de las políticas, programas y servicios públicos es un componente clave de la **gestión pública avanzada** ya que permite valorar la intervención pública, optimizando los procesos de decisión, detectando y corrigiendo errores, impulsando la innovación en las actuaciones públicas y mejorando la eficiencia en la asignación y uso de los recursos.

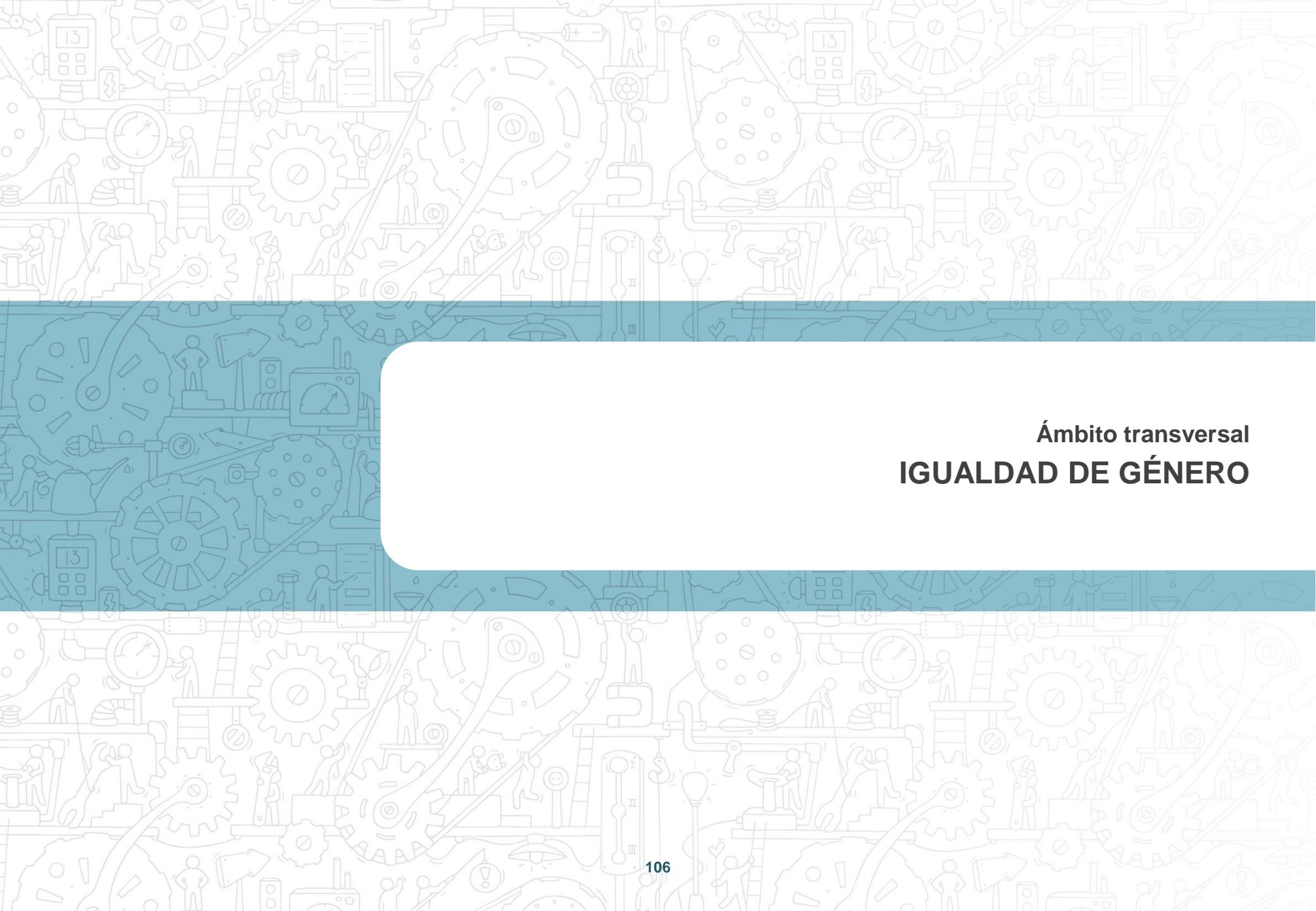
De este modo, la **mejora en el sistema de evaluación de los servicios y programas** vinculados al empleo permitirá disponer de información de alto valor para **mejorar la eficiencia y la eficacia del propio Sistema Vasco de Empleo** así como para diseñar políticas, programas y servicios de empleo que den una respuesta adecuada a las necesidades de las y los demandantes de empleo, de las empresas y del conjunto de agentes que forman parte de este ámbito. Todo ello siguiendo el **principio de transparencia**, lo cual implica la puesta a disposición de la información de manera accesible y comprensible para los agentes implicados y para el conjunto de la sociedad.

Con el fin de avanzar en la consecución de este objetivo se prevén las siguientes medidas de actuación:

- ✓ **Refuerzo de los recursos** destinados a la evaluación, promoviendo que cada política, servicio o programa de empleo incorpore la evaluación como una fase o requisito inherente a la propia concepción y puesta en marcha de la misma.
- ✓ Fomento de la realización de **evaluaciones de todos los servicios o programas**, con especial incidencia en aquellos que tienen un alto coste por usuario, como la formación para el empleo.
- ✓ Promoción de la **cultura de evaluación de resultados**, a través de una incorporación progresiva de indicadores de impacto, satisfacción, eficacia o eficiencia que proporcionen información relevante para la priorización de las actuaciones futuras.
- ✓ Consolidación del **principio de transparencia** en la evaluación de los servicios y programas de empleo, facilitando la información de manera comprensible, ágil y a través de los canales o soportes más adecuados en términos de accesibilidad.

Objetivos estratégicos 2017-2020	Indicadores
Extender la evaluación de resultados al conjunto de programas y servicios de empleo	<ul style="list-style-type: none">▪ Identificación de los programas y servicios evaluados (periodo 2017-2020)▪ % de los servicios sobre los que se realiza una evaluación de la satisfacción (periodo 2017-2020)
Difundir de manera comprensible los resultados de las evaluaciones de los principales programas y servicios de empleo	<ul style="list-style-type: none">▪ Difusión generalizada de las evaluaciones realizadas (SÍ/NO)





Ámbito transversal
IGUALDAD DE GÉNERO

A pesar de los indudables avances que se han producido en los últimos años en materia de igualdad de género en nuestro ámbito laboral, todavía persisten importantes desigualdades, especialmente en lo que hace referencia a la tasa de actividad, la temporalidad, la contratación a tiempo parcial, la retribución y el acceso a puestos de carácter directivo, así como a una desigual participación en los sectores económicos de nuestra economía, en concreto en el acceso al sector industrial.

Teniendo en cuenta esta realidad, el Plan incorpora una línea específica de actuación vinculada a la igualdad de género, que se traducirá en la puesta en práctica de las siguientes medidas:

- ✓ **Incorporación de la perspectiva de género en el conjunto de medidas integrantes del Plan**, en los siguientes ámbitos de actuación:
 - Diagnóstico de necesidades.
 - Definición estratégica y planificación de las medidas.
 - Seguimiento y evaluación de las medidas.
- ✓ **Incorporación de criterios de discriminación positiva**, cuando se consideren que éstos puedan ayudar a disminuir las diferencias existentes en relación al género en los diferentes ámbitos vinculados con nuestro mercado de trabajo.
- ✓ **Generación de medidas específicas vinculadas al empleo femenino**, en el caso que éstas sean necesarias.

Objetivos estratégicos 2017-2020	Indicadores
Garantizar que al menos un 40% de las personas contratadas a través de los Planes Locales y Comarcales de Empleo sean mujeres	<ul style="list-style-type: none">▪ Nº de mujeres contratadas a través de los Planes Locales de Empleo (periodo 2017-2020)▪ % de mujeres contratadas respecto al total de personas contratadas a través de los Planes Locales de Empleo (periodo 2017-2020)
Consolidar la discriminación positiva, con incrementos mínimos de un 10% en las ayudas económicas, en determinados programas de incentivos a la contratación y de apoyo al emprendimiento	<ul style="list-style-type: none">▪ Nº de mujeres contratadas a través de los programas de incentivos a la contratación que cuentan con medidas de discriminación positiva (periodo 2017-2020)▪ Nº de nuevas empresas lideradas por mujeres creadas a través de los programas de apoyo al emprendimiento que cuentan con medidas de discriminación positiva (periodo 2017-2020)



PLAN ESTRATÉGICO DE EMPLEO 2017-2020



8- Recursos económicos

Recursos económicos

La estimación de la dotación presupuestaria del Plan Estratégico de Empleo 2017-2020 asciende a **1.180 millones de euros para el periodo 2017-2020**, con la siguiente distribución por ámbitos operativos (*):

Ámbito operativo 1	PYMES, ECONOMÍA SOCIAL Y DESARROLLO LOCAL	63 M€
Ámbito operativo 2	FOMENTO DEL EMPRENDIMIENTO	86 M€
Ámbito operativo 3	FOMENTO DEL EMPLEO JUVENIL	101 M€
Ámbito operativo 4	FORMACIÓN PARA EL EMPLEO	282 M€
Ámbito operativo 5	INCENTIVOS A LA INSERCIÓN LABORAL	301 M€
Ámbito operativo 6	PROGRAMAS RENOVE REHABILITACIÓN	347 M€

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

La estimación de la dotación presupuestaria para 2017 es de 290 millones de euros, de acuerdo a las partidas presupuestarias efectivamente recogidas en el Programa 210 (Plan de Empleo) en los Presupuestos Generales de la CAE 2017. En cuanto a las previsiones presupuestarias para los ejercicios 2018, 2019 y 2020, se estima un crecimiento medio anual del 1,2%, siempre sujeto a la aprobación presupuestaria de cada ejercicio.





PLAN ESTRATÉGICO DE EMPLEO 2017-2020



9- Impacto esperado

Impacto esperado

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

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

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

45.000 empleos incentivados

12.000 empleos generados por creación de nuevas empresas.

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

18.000 personas contratadas a través de incentivos a la contratación.

6.000 nuevas empresas apoyadas

5.000 nuevas microempresas y autónomos.

1.000 nuevas empresas innovadoras.

20.000 jóvenes con una oportunidad laboral

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

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

3.500 nuevas y nuevos emprendedores jóvenes.

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

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

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

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

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

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





**PLAN ESTRATÉGICO
DE EMPLEO 2017-2020**



10- Gobernanza del Plan

Coordinación y participación

De la misma forma que el Plan se ha construido desde la participación, se considera necesario mantener dicho principio a lo largo de la gobernanza del mismo. Para ello se establecen los siguientes instrumentos de coordinación y participación, que permitirán recoger y debatir propuestas de mejora en relación a las acciones contempladas en este Plan de Empleo, así como garantizar la correcta coordinación del Plan:

	COMISIÓN INTERDEPARTAMENTAL	FORO DE EMPLEO
PAPEL	Coordinación de los diferentes departamentos y entidades del Gobierno con acciones incorporadas al Plan.	Carácter consultivo y de contraste.
COMPOSICIÓN	Departamentos y Direcciones con implicación directa en el Plan (ver tabla adjunta), a través del impulso del Departamento de Empleo y Políticas Sociales y con la coordinación del Departamento de Presidencia (Secretaría General de Presidencia).	Representantes de instituciones, asociaciones empresariales, clusters, sindicatos, entidades educativas, entidades sociales, expertos y expertas universitarios...
FUNCIONES	Espacio de trabajo y reflexión en el cual se pondrá en común el grado de avance en la implementación del Plan, el seguimiento y los principales resultados, y se contrastarán los pasos a dar en el despliegue del mismo, garantizando en todo caso la coordinación efectiva de las medidas y programas implementados.	Espacio común en el cual se compartirá el despliegue y monitorización del Plan con el fin de recabar aportaciones, aspectos de mejora, recomendaciones,...
PERIODICIDAD DE LAS REUNIONES	Seguimiento de carácter trimestral.	Seguimiento de carácter anual, con posibilidad de generar grupos específicos de trabajo en función de necesidades concretas que se detecten, así como reuniones individuales con los distintos agentes participantes en el Foro. En cuanto a la coordinación interinstitucional, hasta la entrada en vigor de la futura Ley del Sistema Vasco de Empleo, se podrán instrumentar acuerdos interinstitucionales, así como convenios específicos, para desarrollar aquellas iniciativas en las que la cooperación de varias administraciones pueda contribuir a conseguir un mayor impacto en términos de creación de empleo, su mantenimiento, la calidad del empleo y el aumento de la empleabilidad de la ciudadanía vasca, en particular con las Diputaciones Forales y con los Ayuntamientos Vascos.



Departamentos y Direcciones del Gobierno Vasco responsables de acciones relevantes del Plan Estratégico de Empleo 2017-2020

DEPARTAMENTOS	DIRECCIONES Y ENTIDADES DEPENDIENTES
Trabajo y Justicia	Trabajo y Seguridad Social Economía Social Osalan
Empleo y Políticas Sociales	Juventud Empleo e Inclusión Lanbide-Activación Laboral Lanbide-Formación
Educación	Formación y Aprendizaje Universidades Recursos Materiales e Infraestructuras
Desarrollo Económico e Infraestructuras	Desarrollo Industrial Desarrollo Rural y Litoral y Políticas Europeas Calidad e Industrias Alimentarias Emprendimiento, Innovación y Sociedad de la Información Internacionalización SPRI
Turismo, Comercio y Consumo	Comercio Turismo
Gobernanza Pública y Autogobierno	Función Pública
Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda	Vivienda
Hacienda y Economía	Política Financiera y Recursos Institucionales
Salud	Económico-Financiera Osakidetza



Rendición de cuentas

La rendición de cuentas deberá ser necesariamente un aspecto fundamental de la gobernanza del Plan. Para ello se establecen los siguientes principios de actuación:

- Se elaborará con carácter anual un informe de seguimiento del Plan. Dicho informe deberá estar disponible a lo largo del primer trimestre posterior a cada ejercicio.
- De la misma forma, se elaborará con un informe final de evaluación del Plan. Dicho informe deberá estar disponible antes del 30/04/2021.
- Los informes tendrán carácter público, debiendo asegurarse desde el Gobierno su difusión de forma suficiente a través de www.euskadi.eus.



Indicadores de seguimiento y evaluación

El Plan Estratégico de Empleo 2017-2020 incorpora una sistemática de monitorización y seguimiento continuado de su aplicación, con el fin de obtener un conocimiento de la evolución de los objetivos y resultados previstos, así como de los principales logros alcanzados a lo largo del periodo.

Esta sistemática se articula a través de la definición de un sistema de indicadores de seguimiento y evaluación que permiten monitorizar y analizar el cumplimiento del Plan. El sistema de indicadores de seguimiento y evaluación incluye 3 tipos de indicadores:

- Indicadores de CONTEXTO. Indicadores generales de contexto que permiten monitorizar la evolución de las variables más significativas en relación al empleo en Euskadi. Estos indicadores serán cuantificados a partir de datos procedentes de fuentes oficiales de información.
- Indicadores de ACTUACIÓN. Indicadores que permitan monitorizar la ejecución de las iniciativas vinculadas al Plan.
- Indicadores de IMPACTO. Indicadores que permitan medir el impacto de dichas iniciativas.

Este sistema de indicadores se plantea considerando criterios de relevancia, factibilidad en la obtención de la información necesaria para realizar la medición y aportación de valor o interés para el seguimiento periódico del Plan y para su balance global final.

Con carácter general, la periodicidad de medición de los indicadores será anual, integrándose en el Informe de Seguimiento Anual. Respecto a la cuantificación, se realizará de manera desagregada por sexo en los casos en los que los indicadores hagan referencia a personas.

Para los indicadores de contexto se establece un valor de referencia inicial, que servirá como punto de comparación para analizar la evolución a lo largo del desarrollo del proyecto.



INDICADORES GENERALES DE CONTEXTO

INDICADORES ECONÓMICOS GENERALES	SITUACIÓN DE PARTIDA	FECHA Y FUENTE
Crecimiento anual del PIB (%)	3,1%	Interanual 2015-2016. Eustat
Saldo neto de establecimientos empresariales (altas - bajas)	-710	Interanual 2015-2016 (datos a fecha 1 de enero). Eustat
Nº de establecimientos empresariales creados	16.045	2016 (datos a fecha 1 de enero). Eustat
Volumen anual de exportaciones (millones de €)	21.596	2016. Eustat
Gasto en I+D sobre el PIB (%)	1,84%	2015. Eustat

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



INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO DE LA CAE	SITUACIÓN DE PARTIDA	FECHA Y FUENTE
Nº de personas afectadas por EREs (total)	6.283	Datos anuales acumulados 2016. Dpto. de Trabajo
Nº de personas afectadas por EREs de rescisión (total)	638	Datos anuales acumulados 2016. Dpto. de Trabajo
Nº de EREs autorizados y/o comunicados (total)	446	Datos anuales acumulados 2016. Dpto. de Trabajo
Diferencial de tasa de actividad femenina sobre la masculina (p.p, PRA)	-9,50	IV Trimestre 2016. Eustat
Diferencial de tasa de paro femenina sobre la masculina (p.p, PRA)	0,01	IV Trimestre 2016. Eustat
Personas desempleadas menores de 35 años inscritas como demandantes de empleo en Lanbide (miles)	34,6	Diciembre 2016. Lanbide
Personas desempleadas de larga duración (mayores de 25 años que llevan 1 ó más años desempleadas y menores de 25 años que llevan 6 ó más meses desempleadas) demandantes de empleo en Lanbide (miles)	122,0	Diciembre 2016. Lanbide
Tasa de contratación temporal (%, EPA)	23,4%	IV Trimestre 2016. INE
Tasa de contratación a tiempo parcial (%, EPA)	17,7%	IV Trimestre 2016. INE
Índice de incidencia de accidentes de trabajo con baja en jornada laboral (por mil)	3	Diciembre 2016 (índice mensual). Osalan



INDICADORES DE ACTIVIDAD E IMPACTO

ÁMBITO OPERATIVO	INDICADORES DE ACTUACIÓN	INDICADORES DE IMPACTO
PYMES, ECONOMÍA SOCIAL Y DESARROLLO LOCAL	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de PYMES y de empresas en dificultades apoyadas ▪ Nº de nuevas iniciativas de economía social, diversificación de la economía rural y de proyectos generadores de empleo en zonas desfavorecidas apoyadas 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de empleos mantenidos en las PYMES y en las empresas en dificultades apoyadas ▪ Nº de empleos generados por las nuevas iniciativas de economía social, diversificación de la economía rural y de proyectos generadores de empleo en zonas desfavorecidas apoyadas
FOMENTO DEL EMPRENDIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de nuevos proyectos empresariales innovadores y/o de base tecnológica apoyados ▪ Nº de proyectos de nuevas microempresas y autónomos apoyados 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de nuevas empresas innovadoras creadas ▪ Nº de empleos generados en las nuevas empresas innovadoras ▪ Nº de nuevas microempresas y autónomos creadas ▪ Nº de empleos generados en las nuevas microempresas y autónomos
FOMENTO DEL EMPLEO JUVENIL	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de personas jóvenes participantes en programas experienciales ▪ Nº de personas jóvenes contratadas a través de programas de incentivos a la contratación ▪ Nº de personas jóvenes que reciben apoyo para el desarrollo de su proyecto empresarial 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de nuevas empresas creadas por las personas jóvenes ▪ Nº de empleos generados por las nuevas empresas creadas por personas jóvenes
FORMACIÓN PARA EL EMPLEO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de personas desempleadas participantes en acciones de formación para el empleo, en acciones innovadoras integrales de formación y empleo y en acciones de formación con compromiso de contratación ▪ Nº de personas trabajadoras participantes en acciones de formación para el empleo ▪ Nº de personas que acreditan competencia a través de procedimientos de evaluación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de personas contratadas como consecuencia de las acciones de formación con compromiso de contratación



ÁMBITO OPERATIVO	INDICADORES DE ACTUACIÓN	INDICADORES DE IMPACTO
INCENTIVOS A LA INSERCIÓN LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de personas paradas de larga duración participantes en actuaciones integrales de acompañamiento a la inserción laboral ▪ Nº de personas desempleadas contratadas a través de programas de incentivos a la contratación 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ % de personas participantes en las actuaciones integrales de acompañamiento que se incorporan al mercado laboral
PROGRAMAS RENOVE REHABILITACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inversión pública y privada en actividades de rehabilitación protegida de vivienda y de rehabilitación de centros educativos y de salud públicos (€) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de empleos incentivados vinculados al apoyo público a la rehabilitación de viviendas y equipamientos públicos
EMPLEO PÚBLICO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de plazas convocadas en las Ofertas Públicas de Empleo de la administración pública vasca 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de personas contratadas sustituyendo los puestos de trabajo de las personas jubiladas de la administración pública vasca
MEJORA DE LA CALIDAD DEL EMPLEO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de inspecciones realizadas en centros de trabajo ▪ Nº de contratos a tiempo parcial revisados 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ % de contratos convertidos sobre los contratos a tiempo parcial revisados
MEJORA DEL SISTEMA VASCO DE EMPLEO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de personas desempleadas beneficiadas por el nuevo modelo de atención implantado por Lanbide ▪ Nº de empresas que reciben servicios de Lanbide 	

