

Informe de seguimiento 2018



PLAN ESTRATÉGICO DE EMPLEO 2017-2020

Índice

| APARTADO | PÁGINA |
|---|--------|
| 1) Introducción. Contexto | 3 |
| 2) Elementos fundamentales del Plan Estratégico de Empleo 2017-2020 | 6 |
| 3) Metodología de seguimiento utilizada | 14 |
| 4) Visión global de la ejecución presupuestaria y del impacto alcanzado en 2018 | 18 |
| 5) Visión detallada de las acciones desarrolladas en 2018 | 25 |
| 6) Perspectiva de género y de edad | 111 |
| 7) Evolución de los indicadores generales de contexto del Plan | 114 |
| 8) Conclusiones y valoración global | 117 |





PLAN ESTRATÉGICO DE EMPLEO 2017-2020

1- Introducción. Contexto

Introducción

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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





PLAN ESTRATÉGICO
DE EMPLEO 2017-2020

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

Objetivos estratégicos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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



Cuantificación de los objetivos estratégicos

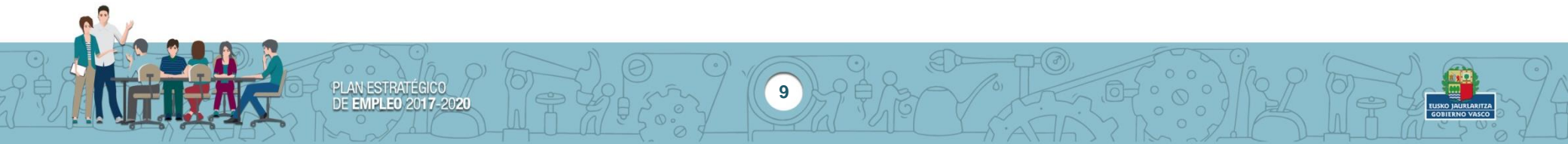
Los objetivos estratégicos antes señalados se concretan en lo cuantitativo en **3 grandes objetivos a alcanzar para el periodo 2017-2020**:

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

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

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

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



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. La perspectiva de género queda reflejada a través de la incorporación de una línea transversal de actuación específica.

| 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 Infraestructuras |
| 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 de la empleabilidad de las mujeres |

Nota: Inicialmente el Ámbito Operativo 6. Programas Renove Rehabilitación se desplegaba en 3 líneas de actuación (6.1- Renove Vivienda; 6.2- Renove Centros Educativos; y 6.3- Renove Salud). En 2018 se determina mantener la línea "6.1 Renove Vivienda" y agrupar el resto en una única línea "6.2- Renove Infraestructuras", dando cabida de este modo a los proyectos de rehabilitación que se estén llevando a cabo en los diferentes ámbitos o infraestructuras (centros educativos, centros de salud, polígonos industriales y parques empresariales,...).



Recursos económicos

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

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

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

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

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



Resultados de impacto

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

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

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

58.000 empleos incentivados (*)

6.000 nuevas empresas apoyadas

20.000 jóvenes con una oportunidad laboral

12.000 empleos generados por creación de nuevas empresas.

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

18.000 personas contratadas a través de incentivos a la contratación.

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

5.000 nuevas microempresas y autónomos.

1.000 nuevas empresas innovadoras.

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

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

3.500 nuevas y nuevos emprendedores jóvenes.

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

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

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

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

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

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

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





PLAN ESTRATÉGICO
DE EMPLEO 2017-2020

3- Metodología de seguimiento utilizada

Metodología utilizada

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

Como se ha mencionado anteriormente, el Plan Estratégico de Empleo 2017-2020 se despliega en Planes de Acción Operativos Anuales para los años 2018, 2019 y 2020, no contando con un Plan Operativo Anual para el año 2017. Esto supuso que durante 2017 las líneas de actuación no tuvieron objetivos cuantitativos específicos, motivo por el cual el seguimiento se realizó en términos de contribución a la consecución de los objetivos globales previstos para la totalidad del periodo 2017-2020. **El Plan Operativo Anual 2018 constituye por tanto el primer plan operativo como tal, contando con objetivos específicos anuales sobre los cuales se ha realizado el seguimiento.**

Con el fin de disponer de una visión global del grado de avance del Plan Estratégico de Empleo 2017-2020, se incluye asimismo una cuantificación acumulada de la ejecución presupuestaria y de los principales resultados alcanzados en 2017 y 2018. Esta visión acumulada se acompaña de una extrapolación de los resultados de los años 2017 y 2018 a los 4 años de vigencia temporal del Plan, que permite ofrecer una previsión del cumplimiento real de los objetivos. De este modo, se entiende que un grado de avance próximo al 50% supondría un cumplimiento total de los objetivos previstos para la totalidad del periodo 2017-2020.

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

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



Departamentos y Direcciones responsables de cada línea de actuación

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



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

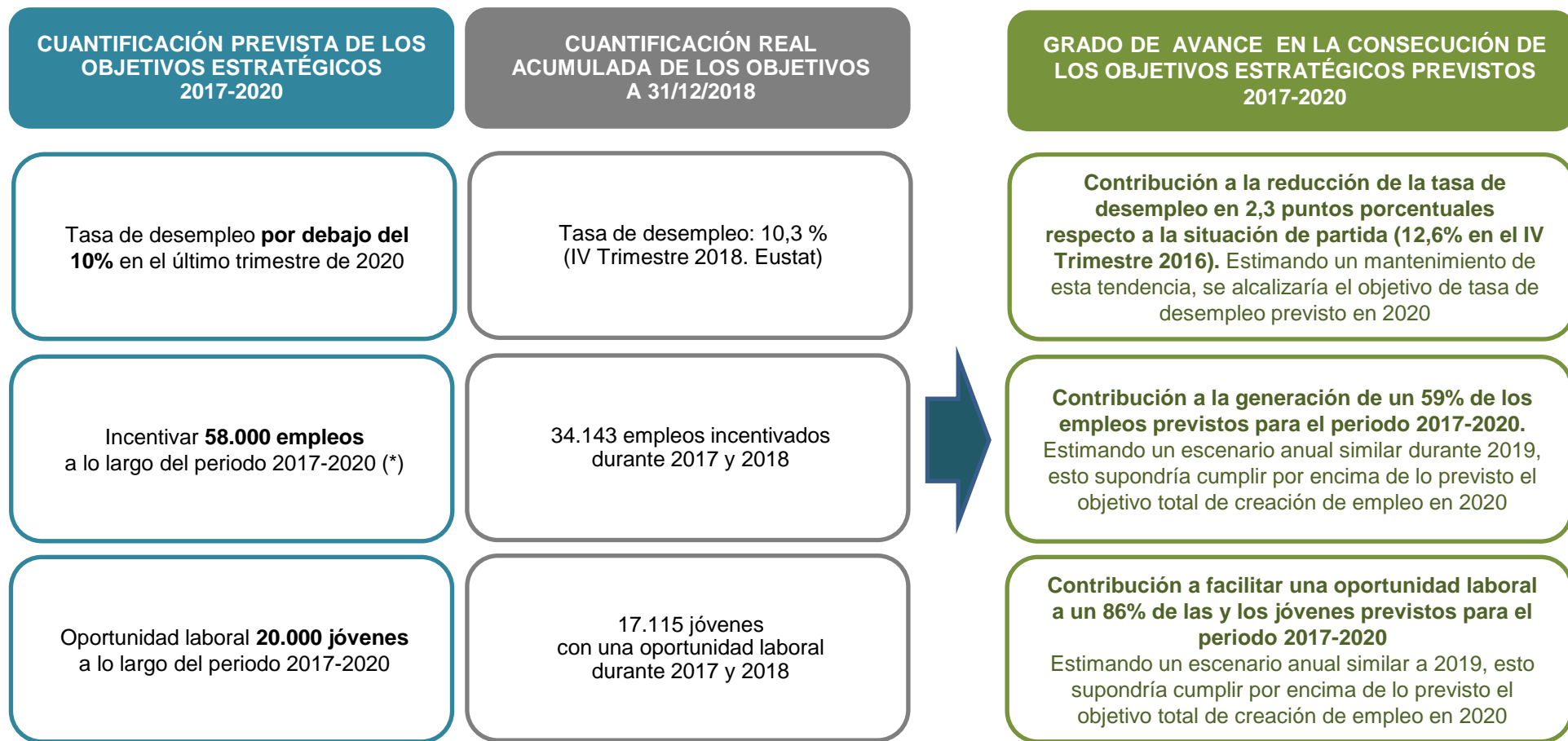




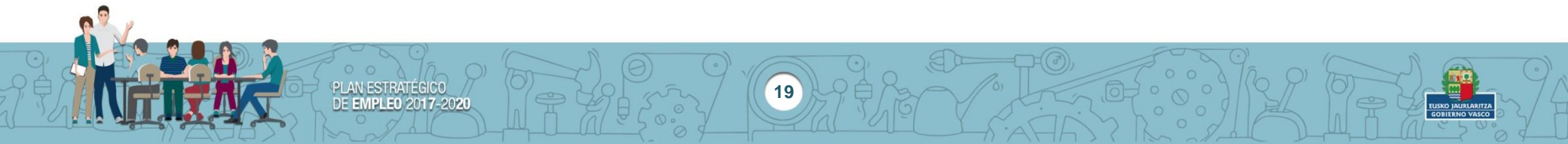
PLAN ESTRATÉGICO
DE EMPLEO 2017-2020

4- Visión global de la ejecución presupuestaria y del impacto alcanzado en 2018

Grado de avance en la consecución de los objetivos estratégicos



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



Resultados de impacto en 2018

El grado de desarrollo de las diferentes líneas de actuación previstas en el Plan durante 2018 ha **contribuido a la incentivación de 18.344 empleos y a la creación de 1.970 empresas.**

Estos resultados, unidos a los alcanzados en 2017 (15.799 empleos incentivados y 1.557 empresas creadas), suponen una contribución a la incentivación del 59% de los empleos previstos y al apoyo a la creación del 59% de las nuevas empresas previstas para la totalidad del periodo 2017-2020. Realizando una proyección de estos resultados a los 2 años restantes del periodo de alcance del plan, estimando que se mantiene el ritmo de consecución de resultados, se prevé un cumplimiento de los objetivos superior al 100%, tanto en cuanto al empleo incentivado como a las nuevas empresas creadas.

El cumplimiento de los objetivos se plantea en términos de grado de avance o contribución a la totalidad de los resultados previstos para el periodo 2017-2020, ya que el Plan de Empleo 2017-2020 realizó una previsión del impacto total para los 4 años de su vigencia temporal. Tomando como base los resultados alcanzados en 2017 y 2018, se ha realizado una extrapolación del impacto a 4 años con el fin de facilitar la interpretación de los resultados. De este modo, se entiende que un grado de avance anual próximo al 25% supondría un cumplimiento total de los objetivos de cada año y, en consecuencia, de los previstos para la totalidad del periodo 2017-2020. Considerando los años 2017 y 2018, se entiende que un grado de avance próximo al 50% supondría alcanzar los objetivos previstos al finalizar el periodo.



| RESULTADOS DE IMPACTO PREVISTOS 2017-2020 | Indicadores de impacto | Impacto previsto 2017-2020 | Resultados a 31/12/2017 | Resultados a 31/12/2018 | Resultado acumulado periodo 2017-2018 | Grado de avance en la consecución de los objetivos 2017-2020** | Extrapolación del grado de avance de 2017 al periodo 2017-2020*** |
|---|--|----------------------------|-------------------------|-------------------------|---------------------------------------|--|---|
| 58.000 empleos incentivados (*) | Nº de empleos generados por la creación de nuevas empresas | 12.000 | 3.713 | 3.904 | 7.617 | 63% | 126% |
| | Nº de empleos vinculados al apoyo público a la rehabilitación de vivienda y equipamientos públicos | 15.000 | 3.214 | 3.754 | 6.968 | 46% | 92% |
| | Nº de empleos generados a través de incentivos a la contratación | 18.000 | 4.651 | 6.324 | 10.975 | 61% | 122% |
| | Nº de plazas incluidas en las Ofertas Públicas de Empleo (turno libre) | 13.000 | 4.221 | 4.362 | 8.583 | 66% | 132% |
| | Total de empleos incentivados | 58.000 (*) | 15.799 | 18.344 | 34.143 | 59% | 118% |
| 6.000 nuevas empresas apoyadas | Nº de nuevas microempresas y personas autónomas | 5.000 | 1.278 | 1.658 | 2.936 | 59% | 118% |
| | Nº de nuevas empresas innovadoras | 1.000 | 279 | 312 | 591 | 59% | 118% |
| | Total de nuevas empresas apoyadas | 6.000 | 1.557 | 1.970 | 3.527 | 59% | 117% |

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

** % igual o superior al 50%, supone un cumplimiento de los objetivos acumulados 2017-2018

*** previsión de cumplimiento de objetivos a 4 años



Desde el punto de vista del empleo joven, **10.259 personas jóvenes han tenido acceso a una oportunidad laboral durante 2018** través de diversos **programas**, que incluyen la contratación en empresas en empleos relacionados con su titulación, el emprendimiento joven, una primera experiencia de transición del mundo educativo al mundo laboral, becas para la adquisición de experiencia práctica en el ámbito internacional y la renovación de las plantillas a través de Ofertas Públicas de Empleo y de contratos de relevo.

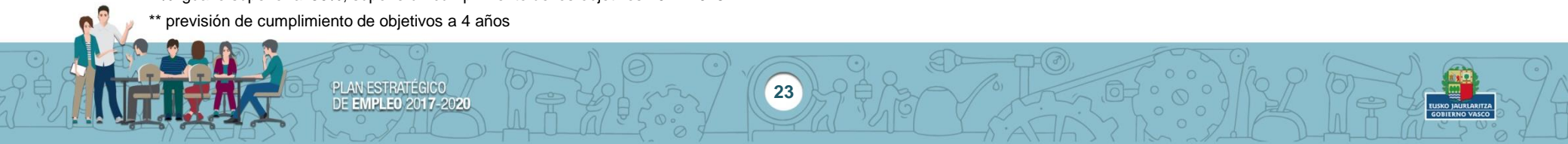
Estos resultados, unidos a los alcanzados en 2017 (6.856 personas jóvenes) suponen una contribución al cumplimiento del 86% de los objetivos previstos para la totalidad del periodo 2017-2020, lo cual, extrapolado a los 2 años restantes de alcance del Plan, permite estimar que si se mantiene el ritmo de consecución de los resultados vinculados al empleo joven, se alcanzarían y superarían los objetivos previstos para el periodo 2017-2020.



| IMPACTO EN EMPLEO JOVEN PREVISTO 2017-2020 | Indicadores de impacto | Impacto previsto 2017-2020 | Resultados a 31/12/2017 | Resultados a 31/12/2018 | Resultado acumulado periodo 2017-2018 | Grado de avance en la consecución de los objetivos 2017-2020* | Extrapolación del grado de avance de 2017 al periodo 2017-2020** |
|---|--|----------------------------|-------------------------|-------------------------|---------------------------------------|---|--|
| 20.000 jóvenes con una oportunidad laboral | Nº de jóvenes contratados y contratadas a través del programa Lehen Aukera | 3.000 | 498 | 309 | 807 | 27% | 54% |
| | Nº de jóvenes participantes en el programa de transición educativo-laboral (ver detalle en la línea 3.1) | 5.000 | 2.166 | 4.938 | 7.104 | 142% | 284% |
| | Nº de nuevos emprendedores y emprendedoras jóvenes | 3.500 | 847 | 1.050 | 1.897 | 54% | 98% |
| | Nº de jóvenes contratados y contratadas en los Planes Locales y Comarcas de Empleo | 2.500 | 834 | 1.088 | 1.922 | 77% | 154% |
| | Nº de plazas para personas jóvenes incluidas en las Ofertas Públicas de Empleo | 3.200 | 1.868 | 2.045 | 3.913 | 122% | 244% |
| | Nº de jóvenes beneficiarios y beneficiaras de los contratos de relevo | 400 | 31 | 47 | 78 | 20% | 40% |
| | Nº de jóvenes participantes en el programa de retorno juvenil | 200 | Inicio en 2018 | 6 | 6 | 3% | 6% |
| | Nº de jóvenes participantes en las becas de formación y empleo | 1.800 | 612 | 743 | 1.355 | 75% | 150% |
| | Nº de jóvenes beneficiarios y beneficiaras de los programas de apoyo en sectores específicos | 400 | Inicio en 2018 | 33 | 33 | 8% | 16% |
| | Total de jóvenes con una oportunidad laboral | 20.000 | 6.856 | 10.259 | 17.115 | 86% | 172% |

* % igual o superior al 50%, supone un cumplimiento de los objetivos 2017-2018

** previsión de cumplimiento de objetivos a 4 años



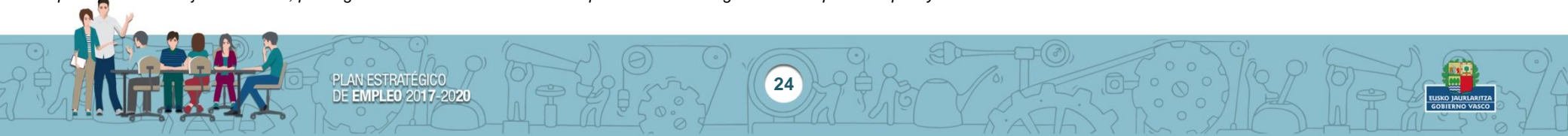
Recursos económicos ejecutados en 2018

La ejecución presupuestaria del Plan de Empleo durante 2018 ha ascendido a **305 M€**, lo cual supone un **103%** el presupuesto previsto para 2018. Considerando de manera acumulada los recursos económicos ejecutados durante 2017 y 2018, la ejecución presupuestaria supondría un **49%** del presupuesto previsto para la totalidad del periodo 2017-2020.

Los diferentes ámbitos operativos reflejan un grado de avance elevado en la ejecución presupuestaria anual de 2018. El ámbito de fomento del empleo juvenil es el que ha presentado una mayor ejecución (119%), seguido de los incentivos a la inserción laboral (108%) y la formación para el empleo (107%). El resto de los ámbitos presentan una ejecución presupuestaria próxima o superior al 90%.

| ÁMBITOS OPERATIVOS | Recursos económicos previstos 2017-2020 (M€) | Recursos económicos ejecutados 2017 (M€) | Recursos económicos previstos 2018 (M€) | Recursos económicos ejecutados 2018 (M€) | Recursos económicos acumulados ejecutados 2017-2018 | Grado de ejecución 2018 sobre la previsión 2018 (%) | Grado de ejecución acumulado 2017-2018 sobre la previsión global 2017-2020 (%) |
|---|--|--|---|--|---|---|--|
| 1. PYMES, ECONOMÍA SOCIAL Y DESARROLLO LOCAL | 63 M€ | 14 M€ | 21 M€ | 18 M€ | 32 M€ | 88% | 51% |
| 2. FOMENTO DEL EMPRENDIMIENTO | 86 M€ | 19 M€ | 21 M€ | 19 M€ | 38 M€ | 90% | 43% |
| 3. FOMENTO DEL EMPLEO JUVENIL | 99 M€ | 20 M€ | 35 M€ | 42 M€ | 62 M€ | 119% | 62% |
| 4. FORMACIÓN PARA EL EMPLEO | 282 M€ | 55 M€ | 61 M€ | 65 M€ | 120 M€ | 107% | 43% |
| 5. INCENTIVOS A LA INSERCIÓN LABORAL | 298 M€ | 78 M€ | 76 M€ | 82 M€ | 160 M€ | 108% | 54% |
| 6. PROGRAMAS RENOVE REHABILITACIÓN | 347 M€ | 83 M€ | 83 M€ | 79 M€ | 162 M€ | 95% | 47% |
| TOTAL | 1.175 M€ | 269 M€ | 297 M€ | 305 M€ | 574 M€ | 103% | 49% |

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





PLAN ESTRATÉGICO
DE EMPLEO 2017-2020

5- Visión detallada de las acciones desarrolladas en 2018



Ámbito operativo 1

PYMES, ECONOMÍA SOCIAL Y DESARROLLO LOCAL

| Acciones desarrolladas | Elementos más relevantes/hitos 2018 |
|---|--|
| <p>Colaboración institucional y colaboración público-privada en la atención, asesoramiento y servicios de gestión a empresas que requieren un apoyo específico para resolver situaciones y problemáticas concretas que afectan a su viabilidad.</p> | <ul style="list-style-type: none"> Actuaciones, no respaldadas por programas de ayudas, en los ámbitos de las relaciones laborales, la búsqueda y puesta en contacto con inversores para reflotar empresas, el estudio de facilidades de aplazamiento de deuda fiscal, vías de refinanciación, acuerdos con acreedores y/o proveedores,... Atención y asesoramiento de 53 empresas en dificultades, contribuyendo al mantenimiento de 9.096 empleos. |
| <p>Programa Bideratu Berria de apoyo a las PYMES en dificultades a través del apoyo a la ejecución de medidas de reestructuración y relanzamiento de carácter industrial y financiero incluidas en los planes de reestructuración elaborados por las propias empresas en crisis con el objetivo de reestablecer su viabilidad a medio y largo plazo.</p> | <ul style="list-style-type: none"> Publicación en marzo de la convocatoria, manteniendo las características y la cuantía de las ayudas del programa respecto a la convocatoria del año anterior. |
| <p>Apoyo a la inversión y reestructuración financiera de las PYMES vinculada a Luzaro BEI, a través de la concesión de préstamos participativos para apoyar la financiación de inversiones, los proyectos de innovación tecnológica, la consolidación financiera y la financiación de activo circulante ligado a proyectos de crecimiento empresarial.</p> | <ul style="list-style-type: none"> Prórroga del convenio firmado con Luzaro E.F.C en 2012 y adaptación anual de precios del Convenio de Colaboración Financiera para el año 2018. Continuidad del programa, que ha permanecido abierto durante todo el año. Previsión de incorporar criterios de acción positiva en 2019 a través de la mejora de las condiciones de financiación de los préstamos concedidos a las empresas que cuenten con un Plan de Igualdad. |
| <p>Apoyo al sostenimiento de las actividades productivas de las PYMES a través de un convenio de colaboración financiera a riesgo compartido (60% Gobierno Vasco y 40% entidades financieras) para las operaciones inversión y de adquisición de activo fijo o circulante.</p> | <ul style="list-style-type: none"> Prórroga del convenio firmado con 9 entidades financieras (Kutxabank, Caixabank, Banco Santander, Bankinter, Banco Sabadell, Bankoa, Targobank, Caja Laboral Kutxa y Caja Rural de Navarra). Baja demanda de la línea de apoyo en los últimos años, motivada, entre otros, por una progresiva mayor oferta de financiación por parte de las entidades privadas para similares niveles de riesgo y la existencia de ciertos retardos en la tramitación interna. Por este motivo se estima no prorrogar el convenio en el año 2019. |
| <p>Apoyo a la financiación de circulante y a las necesidades de liquidez de las PYMES a través convenios con la Sociedad de Garantía Recíproca Elkargi para la concesión de avales.</p> | <ul style="list-style-type: none"> Prórroga de los Convenios de Reafianzamiento Básico y Complementario firmados con Elkargi. El fondo de financiación específico de circulante queda integrado en estos Convenios. Constatación de que es la línea de apoyo de estas características con una mayor demanda e impacto en las empresas. Previsión de incorporar criterios de acción positiva en 2019 a través de la mejora de las condiciones de financiación y avales concedidos a las empresas que cuenten con un Plan de Igualdad. |



| Objetivos específicos previstos para 2018 | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2018 | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2018 |
|---|---|---|
| Facilitar servicios de atención, asesoramiento y apoyo a la gestión de empresas | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 53 empresas apoyadas ▪ 9.096 empleos mantenidos a través de las empresas apoyadas | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No aplica |
| Apoyar financieramente la reestructuración y el relanzamiento de empresas | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 1 empresa apoyada (programa Bideratu) ▪ 150 empleos mantenidos a través de las empresas apoyadas (programa Bideratu) ▪ Operaciones formalizadas por un importe de 1.000.000€ (programa Bideratu) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No aplica |
| Facilitar la consolidación financiera y el desarrollo de proyectos de crecimiento de 55 empresas, contribuyendo al mantenimiento de sus puestos de trabajo | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 60 empresas apoyadas ▪ 2.935 empleos mantenidos en las empresas apoyadas ▪ Operaciones formalizadas por un importe de 17.653.400€ | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cumplimiento del objetivo por encima de lo previsto (9% superior) |
| 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"> ▪ 690 empresas apoyadas (17 por la Línea 60/40 y 673 por la Línea de Reafianzamiento con Elkargi) ▪ 14.062 empleos mantenidos en las empresas apoyadas (1.080 por la Línea 60/40 y 12.982 por los Convenios de Reafianzamiento con Elkargi) ▪ Operaciones formalizadas por valor un importe de 108.481.648€ (2.695.000€ por la Línea 60/40 y 105.786.648€ por los Convenios de Reafianzamiento con Elkargi) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 77% de las empresas previstas |

LÍNEA DE ACTUACIÓN 1.2 APOYO AL EMPLEO EN EL COMERCIO LOCAL

| Acciones desarrolladas | Elementos más relevantes/hitos 2018 |
|--|--|
| <p>Programa de modernización de establecimientos comerciales (MEC) dirigido a apoyar la mejora y modernización de las instalaciones y de los equipos de los comercios.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Publicación en mayo de la convocatoria. ▪ Mantenimiento de las características y de la cuantía de las ayudas del programa respecto a la convocatoria del año anterior. ▪ Incorporación de criterios de acción positiva, incrementando la valoración de las solicitudes en 3 puntos por disponer de un Plan de Igualdad de mujeres y Hombres o ser entidad colaboradora de Emakunde o disponer de un Plan de conciliación de la vida laboral y familiar. |
| <p>Programa Ecommerce de fomento de la implantación y desarrollo de la modalidad de comercio electrónico en los pequeños comercios.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollo de acciones de asesoramiento y acompañamiento a la incorporación de las nuevas tecnologías y los nuevos canales de distribución para impulsar la venta online en base al nivel de desarrollo de cada comercio (implantación, optimización, venta en redes sociales y venta a través de sitios webs externos). |
| <p>Refuerzo de la cualificación en el ámbito de la distribución través del programa de formación de técnicos y técnicas de gestión de la distribución comercial.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Publicación en julio de la convocatoria. ▪ Acciones de cualificación que combinan un curso de formación específica sobre gestión de la distribución comercial de 2 meses de duración con una experiencia práctica de 12 meses en una Oficina de Dinamización Comercial o en otra entidad relacionada. ▪ Programa dirigido a las personas jóvenes de edad no superior a los 32 años. Mantenimiento de las características y la cuantía de las ayudas respecto a la convocatoria del año anterior. |
| <p>Contribución a la profesionalización general del sector a través de acciones formativas orientadas a la mejora de la competitividad empresarial y al conocimiento de nuevas técnicas de gestión.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Convenio de colaboración con Euskalit – Fundación Vasca para la Excelencia para el desarrollo del programa de gestión avanzada en las pequeñas empresas de la distribución comercial. ▪ Programa “Saltokitik Enpresara” orientado al pequeño comercio con el objetivo de mejorar la capacitación de las y los comerciantes en materia de gestión del negocio. ▪ Programa de “Agentes” con el objetivo de ofrecer actividades formativas y apoyos individualizados a las Oficinas Técnicas de Comercio. |
| <p>Programa de fomento del relevo generacional del sector a través del apoyo y acompañamiento a los procesos que conllevan la transmisión empresarial.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Programa Berriz Empresa conjunto con las 3 Cámaras de Comercio y la Dirección de Turismo. ▪ Continuidad del programa, que ha permanecido abierto durante todo el año, y valoración positiva del mismo. |



Acciones desarrolladas

Programa de apoyo al **emprendimiento comercial** para impulsar el emprendizaje comercial de las personas autónomas, empresas y proyectos municipales.

Elementos más relevantes/hitos 2018

- Programa nuevo en 2018, cuya primera convocatoria se publicó en octubre.
- Apoyo al desarrollo de nuevos negocios, tanto su iniciación como su ampliación, y a los proyectos de actuación promovidos por las entidades locales para favorecer la implantación y posicionamiento de nuevas empresas comerciales.
- Incorporación de criterios de acción positiva, destinando un importe específico de las ayudas para el emprendimiento de empresas cuyos titulares sean mujeres.



| Objetivos específicos previstos 2018 | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2018 | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2018 |
|---|--|---|
| Apoyar la modernización de las infraestructuras y equipamientos de 1.125 establecimientos comerciales, contribuyendo al mantenimiento del empleo en el sector | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 349 establecimientos comerciales modernizados ▪ 1.061 empleos mantenidos en los establecimientos modernizados | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 31% de los establecimientos comerciales previstos |
| Facilitar la implantación de la modalidad de comercio electrónico en 800 pequeños comercios | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 230 establecimientos han implantado la modalidad de comercio electrónico (30 comercios de perfil avanzado y 200 de iniciación y crecimiento) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 29% de los comercios previstos |
| Proporcionar una experiencia práctica en la distribución comercial a 38 personas jóvenes | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 12 personas jóvenes beneficiarias de las becas de formación en la distribución comercial (5 hombres y 7 mujeres) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 32% de las personas jóvenes previstas |
| Apoyar la transmisión empresarial de 15 establecimientos comerciales como medida de relevo generacional y emprendimiento en el sector | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 20 establecimientos comerciales transmitidos | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cumplimiento del objetivo por encima de lo previsto (33% superior) |
| Fomentar la mejora de la competitividad empresarial de 200 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"> ▪ 118 establecimientos comerciales participantes en programas de mejora de la gestión | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 59% de los comercios previstos. Debe tenerse en cuenta que durante 2018 no ha habido convocatoria del programa de fomento y divulgación de conocimiento y de la innovación y competitividad comercial |
| Apoyar el emprendimiento comercial favoreciendo tanto el desarrollo de nuevos negocios (iniciación y ampliación) como los proyectos de actuación promovidos por las entidades locales para favorecer la implantación y posicionamiento de nuevas empresas comerciales | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 221 establecimientos comerciales apoyados | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Este objetivo no estaba previsto inicialmente en el Plan Operativo de Actuación 2018. El análisis del cumplimiento de objetivos se prevé incorporar en 2019 |

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

| Acciones desarrolladas | Elementos más relevantes/hitos 2018 |
|---|--|
| <p>Programa de generación de actividad económica y empleo a través de la promoción, desarrollo y diversificación de las zonas rurales, apoyando la constitución de nuevas empresas, las inversiones en la ampliación y modernización de las empresas existentes y los incentivos a la contratación (zonas Leader y zonas Erein).</p> | <ul style="list-style-type: none"> Publicación de las convocatorias en el marco del Programa de Desarrollo Rural 2020, en enero para las zonas Erein y en mayo para las zonas Leader. Incorporación de criterios de acción positiva, aumentando la valoración de las solicitudes con 5 puntos adicionales para las mujeres e incrementando la cuantía de las ayudas en un 10% para la contratación de mujeres. |
| <p>Servicio de asesoramiento y acompañamiento integral y personalizado para las personas y/o empresas que quieran emprender o intraemprender en la cadena de valor de la alimentación y en el medio rural y litoral.</p> | <ul style="list-style-type: none"> Actividad continuada del servicio de apoyo al emprendimiento Geroa, dirigido a la cadena de valor de la alimentación y de la madera en los ámbitos de la transformación y comercialización y a los proyectos que se implantan en el medio rural y litoral. Colaboración con las Diputaciones Forales para la gestión del servicio Gaztenek, de apoyo al emprendimiento en la cadena de valor de la alimentación y de la madera en el ámbito de la producción agraria. |
| <p>Capacitación y mejora de las y los profesionales del sector, actuales y futuros, incluyendo acciones formativas generales orientadas a conocimientos básicos sobre la cadena de valor del sector y otras acciones intensivas sobre temas específicos; y combinando la modalidad teórica con la modalidad de formación práctica.</p> | <ul style="list-style-type: none"> Impartición de acciones formativas intensivas (cursos de más de 100 horas de duración) sobre temas específicos de interés social dirigidos a favorecer la incorporación de personas jóvenes al sector primario y al medio rural (viticultura, enología, ovino, horticultura y fruticultura). Impartición de formación continuada general en el ámbito agroalimentario y del medio rural dirigida a profesionales actuales y futuros del sector, a personas que deseen incorporarse al sector a través de la puesta en marcha de nuevos proyectos empresariales y la población del medio rural. Incorporación de criterios de acción positiva, teniendo la mujeres carácter de colectivo prioritario en determinadas acciones formativas cofinanciadas con Fondos Feader. |
| <p>Promoción de una primera experiencia práctica de acercamiento al sector primario a las y los jóvenes que se están incorporando al mismo, a través de becas de entre 3 y 6 meses en explotaciones y/o empresas agroalimentarias.</p> | <ul style="list-style-type: none"> Publicación de la convocatoria en junio en el marco del Programa de Desarrollo Rural 2020. Prioridad a las y los jóvenes agricultores, incluyendo asimismo a las personas mayores de 41 años con un proyecto para emprender en el sector primario o agroalimentario. |
| <p>Programa de apoyo al relevo generacional en el sector agrario, en la industria alimentaria y en el medio rural, dinamizando la incorporación de personas jóvenes y contribuyendo a la transferencia de conocimiento y a la continuidad de las empresas.</p> | <ul style="list-style-type: none"> Diseño de las bases reguladoras de un nuevo programa de apoyo al relevo generacional en el sector agrario, en la industria alimentaria y en el medio rural, con previsión de publicar la primera convocatoria en 2019. |

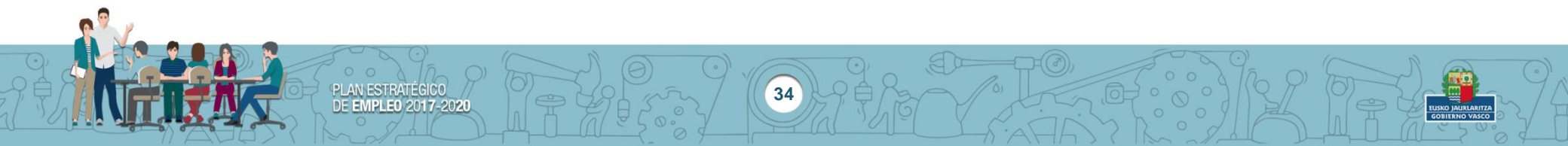


| Objetivos específicos previstos para 2018 | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2018 | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2018 |
|--|--|--|
| <p>Incentivar la generación de 100 empleos en el medio rural y litoral, fomentando el espíritu empresarial y el emprendimiento, la puesta en marcha de nuevas empresas, en especial por parte de la juventud, y las inversiones en empresas para la diversificación económica de las zonas rurales</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 188 nuevas empresas creadas (8 empresas de Programa Erein + 65 del Programa Leader + 115 empresas (previsión) de los Programas Geroa y Gaztenek) ▪ 281 empleos creados por las nuevas empresas (45 empleos del Programa Erein + 101 del Programa Leader + 31 del Programa Geroa + 104 del Programa Gaztenek) (previsión) ▪ 41 empleos creados por las actividades de diversificación de empresas existentes (41 empleos del Programa Erein) ▪ 32 personas contratadas a través de incentivos a la contratación en el medio rural y litoral (12 personas de Programa Erein + 20 del Programa Leader) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cumplimiento del objetivo por encima de lo previsto (más del doble de la previsión de creación de empleo). El grado de avance en la consecución del objetivo es muy elevado, ya que la estimación realizada inicialmente no consideraba los programas Gaztenek y Geroa |
| <p>Aumentar la competitividad y la viabilidad del sector primario y del medio rural a través del apoyo a la cualificación y adquisición de competencias de 5.500 profesionales del sector</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 4.053 personas participantes en las acciones formativas (2.675 hombres y 1.378 mujeres) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 74% de las y los profesionales previstos |
| <p>Mejorar la cualificación profesional de personas que trabajen en el sector primario o en empresas agroalimentarias o jóvenes agricultores que se incorporan al sector, a través de intercambios en explotaciones y empresas agroalimentarias</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No se ha lanzado la convocatoria en 2018 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No aplica |
| <p>Fomentar el mejor conocimiento del sector agrario y de las posibilidades de emprendimiento que ofrece a través de la concesión de 25 becas de acercamiento</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 35 personas jóvenes beneficiarias de las becas de acercamiento (23 hombres y 12 mujeres) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cumplimiento del objetivo por encima de lo previsto (40% superior por una mayor ejecución presupuestaria) |



LÍNEA DE ACTUACIÓN 1.4 APOYO A LA ECONOMÍA SOCIAL

| Acciones desarrolladas | Elementos más relevantes/hitos 2018 |
|--|---|
| <p>Programa de apoyo integral a la constitución de empresas de economía social, asesorando y acompañando a las y los emprendedores en la definición y análisis de viabilidad del proyecto y en el posterior seguimiento de la puesta en marcha con el fin de mantener la continuidad de las empresas.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Publicación en julio de la convocatoria. ▪ Mantenimiento de los criterios de las convocatorias anteriores, integrando todas las líneas de emprendizaje en el ámbito de la economía social. ▪ Cobertura tanto a las nuevas empresas (cooperativas y sociedades laborales) como a los supuestos de transformación de entidades con actividad empresarial ya existentes en empresas de economía social. ▪ Incorporación de criterios de acción positiva, incrementando la cuantía de las ayudas en un importe de 1.000€ cuando la constitución de la empresa sea realizada por una mujer. |
| <p>Programa de aumento de la base societaria de las empresas de economía social, apoyando la incorporación de nuevos socios y socias y la consolidación de las y los ya existentes en indefinidos, facilitando el desembolso de la aportación al capital.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Publicación en julio de la convocatoria. ▪ Incorporación de criterios de acción positiva, incrementando la cuantía de las ayudas para las mujeres incorporadas como socias trabajadoras en un importe de 300€. |
| <p>Programa de apoyo a empresas (sociedades mercantiles) en crisis a través de la realización de estudios de viabilidad económica y financiera, para su transformación en empresas de economía social como vía de continuidad.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Publicación en julio de la convocatoria. ▪ Mantenimiento de los criterios de las convocatorias anteriores. |
| <p>Programa de mejora de la gestión empresarial de la cooperativas y de las sociedades laborales a través de la asistencia técnica en la incorporación de instrumentos de planificación y gestión avanzada</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Publicación en agosto de la convocatoria. ▪ Mejora de la competitividad de 52 cooperativas y sociedades laborales a través de la implantación de planes de gestión, cuadros de mando integrales, planes de gestión comercial, ... |



| Objetivos específicos previstos para 2018 | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2018 | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2018 |
|---|--|--|
| Apoyar la creación de 150 nuevas empresas de economía social | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 128 empresas de economía social creadas ▪ 348 empleos creados en las nuevas empresas de economía social apoyadas (221 hombres y 127 mujeres) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 85% de las nuevas empresas previstas |
| Incrementar la base de socios y socias de trabajo indefinidos en las empresas de economía social, especialmente de mujeres, de personas jóvenes y de personas con discapacidad y/o dificultades de inserción, a través del apoyo a la incorporación de 175 nuevos socios y socias | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 255 contratos sociales indefinidos totales (168 hombres y 87 mujeres) ▪ 100 de contratos sociales indefinidos de personas jóvenes ▪ 87 contratos sociales indefinidos de mujeres ▪ 90 contratos sociales indefinidos de personas con discapacidad y/o dificultades de inserción | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cumplimiento del objetivo por encima de lo previsto (45% superior) |
| 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"> ▪ 5 empresas apoyadas ▪ 40 empleos mantenidos en las empresas apoyadas (estimación) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No aplica |
| 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 realización de estudios para la concesión de avales a 40 empresas | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 28 avales concedidos (dato provisional) ▪ 2.680.000 € en avales concedidos (dato provisional) ▪ 16 empresas apoyadas por los avales concedidos (dato provisional) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 40% de las empresas previstas |

LÍNEA DE ACTUACIÓN 1.5 APOYO AL EMPLEO EN EL SECTOR TURÍSTICO

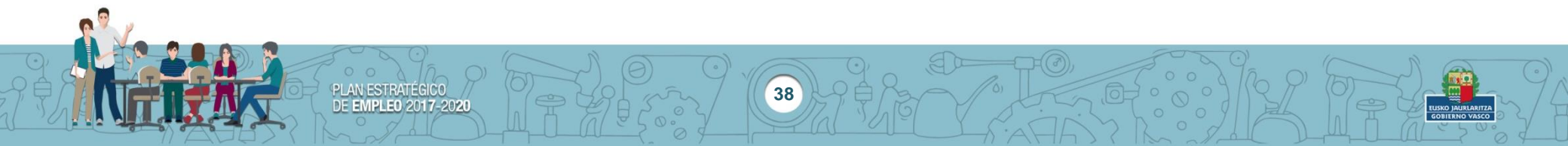
| Acciones desarrolladas | Elementos más relevantes/hitos 2018 |
|--|---|
| <p>Programa de apoyo a la creación, puesta en marcha, promoción y comercialización de nuevos productos turísticos y a la mejora de la competitividad de las empresas de los destinos turísticos (Proyectos Territoriales Turísticos).</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Publicación en mayo de la convocatoria. ▪ Mantenimiento de las condiciones y características de la convocatoria del año anterior. |
| <p>Programa de apoyo al emprendimiento y a la modernización y mejora de la competitividad de las empresas, apoyando la creación de nuevos modelos de negocio, la innovación a través de la implantación de soluciones tecnológicas, la mejora de la calidad de las empresas y los servicios turísticos y la adecuación de la oferta hacia un turismo sostenible, responsable y accesible.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Publicación en mayo de la convocatoria, incluyendo una nueva línea de apoyo al emprendimiento para la creación de nuevos negocios turísticos (empresas de menos de 3 años). Asimismo, se han modificado algunas características del programa, como el periodo subvencionable y la naturaleza de algunas inversiones. ▪ Resultados por debajo de los objetivos previstos, habiéndose desestimado 71 solicitudes por no adecuarse a la normativa reguladora. ▪ Incorporación de criterios de acción positiva, incrementando la valoración de las solicitudes en 3 puntos por disponer de un Plan de Igualdad de mujeres y Hombres o ser entidad colaboradora de Emakunde o disponer de un Plan de conciliación de la vida laboral y familiar. |
| <p>Programa de fomento del relevo generacional del sector a través del apoyo y acompañamiento a los procesos que conllevan la transmisión empresarial.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Programa Berriz Empresa conjunto con las 3 Cámaras de Comercio y la Dirección de Comercio. ▪ Continuidad del programa, que ha permanecido abierto durante todo el año, y valoración positiva del mismo. |
| <p>Acciones formativas de profesionalización del sector para la mejora de la competitividad de los destinos turísticos.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Formación en los ámbitos de las buenas prácticas en calidad turística (SICTED) y en la Q de Calidad Turística, el uso de las TICs y la innovación tecnológica, los sistemas de gestión medioambiental (Ecoetiqueta Europea) y la eficiencia energética, el Campus de Enoconocimiento y la accesibilidad. ▪ Organización de talleres de innovación tecnológica y de “cultura del detalle”. |



| Objetivos específicos previstos para 2018 | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2018 | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2018 |
|--|--|---|
| Apoyar el emprendimiento y la modernización y mejora de 175 empresas turísticas, contribuyendo al mantenimiento del empleo en el sector | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 91 empresas turísticas modernizadas ▪ 1.384 empleos mantenidos en las empresas turísticas modernizadas (613 hombres y 771 mujeres) ▪ 5 nuevas empresas turísticas creadas ▪ 8 empleos creados en las nuevas empresas turísticas | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 55% de las empresas previstas |
| Apoyar la transmisión empresarial de empresas turísticas como medida de relevo generacional y emprendimiento en el sector | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 6 empresas turísticas transmitidas | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No aplica |
| 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"> ▪ 1.418 empresas formadas en buenas prácticas de calidad turística (668), Q de Calidad Turística (180), TICs (160), Ecoetiqueta Europea (29), Eficiencia Energética (52), Anfitriones (44), Innovación Tecnológica (90), Accesibilidad (18) y Campus de Enoconocimiento (277). (Tener en cuenta que una misma empresa puede participar en varias acciones formativas) ▪ 3.337 personas formadas en la “cultura del detalle” y en innovación tecnológica | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No aplica |

LÍNEA DE ACTUACIÓN 1.6 APOYO ESPECÍFICO EN COMARCAS Y MUNICIPIOS DESFAVORECIDOS

| Acciones desarrolladas | Elementos más relevantes/hitos 2018 |
|--|---|
| <p>Programa Indartu de impulso a los proyectos de inversión productiva generadores de empleo en las zonas más desfavorecidas, dando prioridad a la inversiones ligadas con mejoras en el procesos de transformación del producto, incremento de capacidades o desarrollo de nuevas actividades.</p> | <ul style="list-style-type: none">▪ Publicación en junio de la convocatoria.▪ Actuación en las zonas de la Margen Izquierda de la Ría del Nervión (Bizkia) y en Oiartzualdea (Gipuzkoa), que forman parte de las zonas elegibles declaradas por el Mapa de Ayudas Regionales aprobado por la Comisión Europea, y municipios con una tasa de desempleo superior al 20% de la media anual de la CAE.▪ Requisito mínimo de creación de 50 empleos netos para las grandes empresa y de 15 empleos para las PYMEs.▪ Ampliación del alcance del programa respecto a 2017, incluyendo los municipios con una tasa de desempleo superior al 20% de la media anual▪ Mejora de los resultados del programa respecto a 2017, agotando el crédito presupuestario. |
| <p>Desarrollo de proyectos piloto de generación y/o mejora del empleo a nivel local y comarcal en zonas con especial incidencia de desempleo, acorde con las necesidades previstas en la labor prospectiva, añadiendo medidas de seguimiento y control.</p> | <ul style="list-style-type: none">▪ Programa previsto para 2019 a través del diseño de una convocatoria específica de Acciones Locales de Empleo en zonas desfavorecidas |



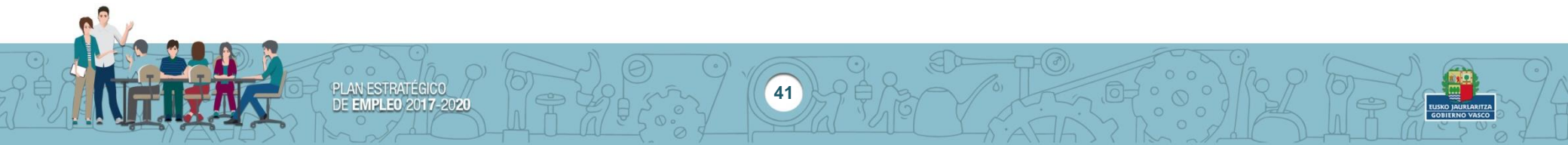
| Objetivos específicos previstos para 2018 | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2018 | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2018 |
|---|---|--|
| <p>Apoyar a 10 empresas en el desarrollo de proyectos de inversión generadores de empleo en zonas desfavorecidas, contribuyendo a la creación de 150 empleos, además de al mantenimiento del empleo existente</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 27 empresas apoyadas ▪ 421 empleos creados en las empresas apoyadas ▪ 2.105 empleos mantenidos en las empresas apoyadas | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cumplimiento de objetivo de empresas y empleo por encima de lo previsto (cerca del triple) |
| <p>Diseñar y poner en marcha de un programa específico que apoye, preferentemente en comarcas y municipios con especial incidencia del desempleo, proyectos piloto de generación y/o mejora del empleo a nivel local/comarcal, con amplia participación y consenso institucional y de los agentes económicos relevantes, tendentes a experimentar nuevas soluciones para aprovechar las oportunidades detectadas en la labor prospectiva, que una vez evaluados puedan ser extrapolados al conjunto de la CAE</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Diseño de un programa de apoyo a los proyectos piloto de generación y/o mejora del empleo a nivel local/comarcal en 2018: No ▪ Publicación de la primera convocatoria del programa en 2018: No | |



Ámbito operativo 2
FOMENTO DEL EMPRENDIMIENTO

LÍNEA DE ACTUACIÓN 2.1 APOYO AL EMPRENDIMIENTO INNOVADOR Y AL INTRAEMPREDIMIENTO

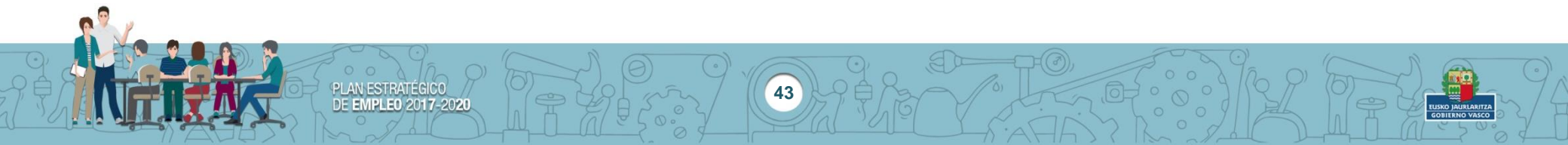
| Acciones desarrolladas | Elementos más relevantes/hitos 2018 |
|---|--|
| <p>Programa Ekintzaile de apoyo al desarrollo de nuevas iniciativas empresariales de carácter innovador industrial o de servicios conexos, incluyendo el acompañamiento y el asesoramiento en la fase de definición y maduración de la idea y el acceso a la financiación para la puesta en marcha del proyecto.</p> | <ul style="list-style-type: none"> Convocatoria abierta de manera continua durante todo el año, con un crecimiento de proyectos apoyados de un 28% respecto al año anterior. Colaboración con los BICs (Business Innovation Centres) en los 3 territorios para la detección y canalización de las ideas emprendedoras hasta el mercado. Alineación de las líneas de emprendimiento con el Plan Interinstitucional de Emprendimiento. |
| <p>Programa Gauzatu Industria de apoyo a la creación y desarrollo de PYMEs industriales de base tecnológica e innovadoras, apoyando la inversión generadora de empleo.</p> | <ul style="list-style-type: none"> Publicación en junio de la convocatoria. Asunción de un compromiso de creación de empleo neto en un periodo máximo de 24 meses. Valoración positiva por parte de las PYMEs, siendo un instrumento complementario a las entidades financieras. |
| <p>Programa Barnekintzaile de apoyo al estudio, definición y puesta en marcha de nuevos proyectos de intraemprendimiento en empresas industriales consolidadas.</p> | <ul style="list-style-type: none"> Convocatoria abierta de manera continua durante todo el año, con un crecimiento de los proyectos apoyados del 12% respecto al año anterior. Valoración positiva del programa, en su cuarta convocatoria, por parte de los principales agentes promotores. |
| <p>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 y un programa personalizado de mentoring y aceleración.</p> | <ul style="list-style-type: none"> Tercera convocatoria del programa. Resultados muy positivos, habiéndose presentado 524 startups, un 36% más que el año anterior. Se ha acordado la realización de 44 proyectos entre 32 startups y 33 empresas tractoras, superándose los objetivos previstos. 23 de los proyectos corresponden al ámbito de la manufacturación avanzada, 11 al de la energía y 10 al de la salud, nuevo ámbito incorporado este año al programa. |
| <p>Apoyo a la consolidación de proyectos de emprendimiento a través del Basque Fondo, dirigido a la potenciación del capital riesgo/capital semilla para dar respuesta a las necesidades financieras de los proyectos en la diversas fases de desarrollo y consolidación.</p> | <ul style="list-style-type: none"> Convocatoria abierta de manera continua durante todo el año. Mantenimiento de las características del Fondo en dos tramos, según las fases de recorrido de los proyectos. |



| Objetivos específicos previstos para 2018 | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2018 | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2018 |
|---|---|--|
| Apoyar la creación y puesta en marcha de 40 nuevos proyectos empresariales innovadores de base tecnológica | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 122 nuevas empresas innovadoras creadas (proyectos de emprendimiento) ▪ 360 empleos creados por las nuevas empresas (estimación) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ El objetivo planteado hace referencia a las empresas creadas a partir de los proyectos de emprendimiento. Se estima que un 70% de los proyectos se conviertan en empresas, cumpliendo de este modo el objetivo por encima de lo previsto |
| Apoyar la puesta en marcha de proyectos innovadores de base tecnológica en 50 PYMES industriales | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 55 PYMES apoyadas (50 empresas existentes y 5 nuevas empresas) ▪ 752 empleos creados a través de los nuevos proyectos ▪ 1.685 empleos mantenidos en las empresas apoyadas | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cumplimiento del objetivo por encima de lo previsto (10% superior) |
| Fomentar el desarrollo de 50 iniciativas de intraemprendimiento | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 47 empresas participantes en programas de intraemprendimiento ▪ 130 empleos creados | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 94% de las iniciativas previstas |
| Facilitar el acceso al mercado de 25 startups en proyectos en colaboración con empresas tractoras | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 32 startups participantes ▪ 33 empresas tractoras participantes ▪ 44 proyectos de colaboración apoyados | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cumplimiento del objetivo por encima de lo previsto (28% superior) |
| Favorecer la consolidación de 15 iniciativas emprendedoras a través del capital-riesgo/capital-semilla y préstamos participativos | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 10 empresas apoyadas ▪ 30 empleos creados/mantenidos en las empresas apoyadas | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 15% de las iniciativas previstas |

LÍNEA DE ACTUACIÓN 2.2. APOYO AL AUTOEMPLEO Y AL MICROEMPREDIMIENTO

| Acciones desarrolladas | Elementos más relevantes/hitos 2018 |
|---|---|
| <p>Programa de asesoramiento y acompañamiento personalizado a las personas emprendedoras en el desarrollo de nuevas ideas empresariales, en la puesta en marcha de las nuevas iniciativas y en la consolidación de las mismas.</p> | <ul style="list-style-type: none">▪ Publicación de la convocatoria en octubre.▪ Valoración global positiva del programa por parte de las personas emprendedoras, manteniendo la línea de apoyo al establecimiento de los nuevos proyectos incorporada en 2017.▪ Mantenimiento de la cuantía de las ayudas respecto a la convocatoria del año anterior e incorporación de criterios de acción positiva, incrementando en un 15% la cuantía de las ayudas para las mujeres emprendedoras.▪ Apoyo a 225 personas en el desarrollo de su idea empresarial, a 135 en la puesta en marcha de nuevas actividades empresariales, a 686 en la consolidación de la actividad empresarial y a 111 en el establecimiento del proyecto. |
| <p>Programa de promoción del emprendimiento para la generación de empleo autónomo proveniente del desempleo a través de medidas que facilitan su capitalización.</p> | <ul style="list-style-type: none">▪ Publicación de la asignación de recursos económicos para la financiación de las ayudas en marzo.▪ 500 nuevas personas reciben la subvención a través del abono de las cuotas a la Seguridad Social en 2018, de las cuales 156 personas eran autónomas por cuenta propia y 344 socias de empresas de economía social. De manera paralela otras 322 personas beneficiarias de años anteriores han seguido recibiendo estas ayudas. |
| <p>Colaboración con otros agentes en el desarrollo de líneas de apoyo al emprendimiento incluyendo la atención y asesoramiento a las personas emprendedoras, el apoyo a la creación de nuevas empresas y a la consolidación de los nuevos emprendimientos.</p> | <ul style="list-style-type: none">▪ Firma de un convenio de colaboración entre el Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco y el Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad Diputación Foral de Bizkaia en julio en el marco del programa DEMA, de asesoramiento y acompañamiento personalizado a las personas emprendedoras, fomento de la creación de nuevas empresas y consolidación de las existentes.▪ Colaboración con la Fundación Gaztempresa para apoyar iniciativas emprendedoras innovadoras, a través de servicios dirigidos fundamentalmente a la creación de nuevas empresas por parte de personas desempleadas y al desarrollo y consolidación empresarial de empresas recientemente creadas, con especial atención a la población joven y a los proyectos de inserción social. |



| Objetivos específicos previstos para 2018 | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2018 | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2018 |
|---|--|---|
| <p>Apoyar el desarrollo y puesta en marcha 300 nuevas microempresas y pequeñas empresas a través de los servicios proporcionados desde los instrumentos de la administración vasca o en colaboración con otros agentes (sin incluir los emprendimientos de las personas jóvenes considerados en la línea 3.3)</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 644 empresas creadas (135 empresas del Programa de Apoyo a Personas Emprendedoras en el tramo de edad igual o superior a 30 años + 205 del Programa Dema + 304 del Programa Gaztempresa en el tramo de edad igual o superior a 35 años) ▪ 964 empleos creados (521 hombres y 443 mujeres) (175 empleos del Programa de Apoyo a Personas Emprendedoras en el tramo de edad igual o superior a 30 años + 215 del Programa Dema + 574 del Programa Gaztempresa en el tramo de edad igual o superior a 35 años) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cumplimiento del objetivo por encima de lo previsto. Debe tenerse en cuenta que estos resultados incluyen las empresas apoyadas por el programa Gaztempresa (en el tramo de las personas de edad igual o superior a 35 años), las cuales estaban inicialmente consideradas en su totalidad en los objetivos previstos en la Línea 3.3. Emprendimiento Juvenil |
| <p>Facilitar la consolidación de 600 nuevas microempresas y pequeñas empresas, apoyando el establecimiento, la promoción, funcionamiento y gestión de empresas de reciente creación</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 686 nuevas empresas consolidadas ▪ 686 empleos mantenidos en las empresas consolidadas (387 hombres y 299 mujeres) ▪ 111 nuevas empresas apoyadas para su establecimiento ▪ 111 empleos mantenidos en las empresas apoyadas para su establecimiento (56 hombres y 55 mujeres) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cumplimiento del objetivo por encima de lo previsto (32% superior). Debe tenerse en cuenta que en la estimación inicial del objetivo no se había considerado la línea de apoyo a la consolidación a través de las ayudas al establecimiento del proyecto |
| <p>Facilitar la inserción laboral de 500 personas desempleadas a través del apoyo a la capitalización del desempleo para el desarrollo de proyectos de emprendimiento</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 500 personas desempleadas apoyadas (156 personas autónomas por cuenta propia y 344 socios y socias) ▪ 156 empresas creadas ▪ 344 personas desempleadas incorporadas como socios y socias de cooperativas o sociedades laborales | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 100% de las personas previstas |

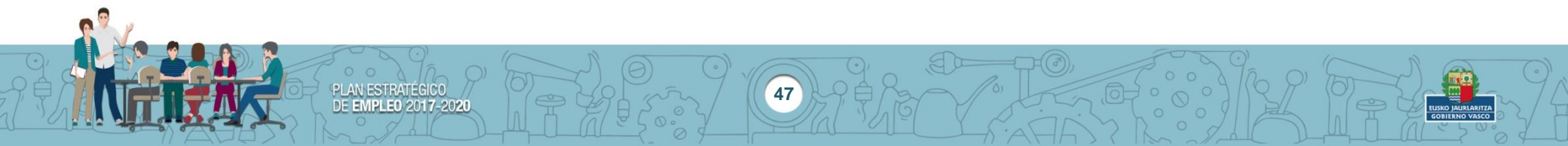
| Objetivos específicos previstos para 2018 | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2018 | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2018 |
|---|---|--|
| Mejorar los canales de colaboración con otras instituciones y entidades en materia de emprendizaje y establecer un sistema de recogida de información sobre el itinerario emprendedor de las personas beneficiarias de los servicios de apoyo al emprendimiento | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaboradas propuestas desde el Servicio de Inserción Laboral y desde el Servicio de Fomento del Empleo ▪ Las personas apoyadas que cuentan con un itinerario emprendedor se cuantificarán a partir de 2019 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No aplica |
| Realizar una revisión de las características y procedimientos internos del Programa de Apoyo a las Personas Emprendedoras para mejorar su operatividad | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisión de las base reguladoras del programa: Sí | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No aplica |
| Establecer una dinámica de seguimiento del mantenimiento o supervivencia de las nuevas empresas que han sido beneficiarias de los programas de apoyo al emprendimiento durante, como mínimo, los tres primeros años desde su creación | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Seguimiento de la supervivencia o mantenimiento de las nuevas empresas apoyadas: No | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No aplica |



Ámbito operativo 3
FOMENTO DEL EMPLEO JUVENIL

LÍNEA DE ACTUACIÓN 3.1. TRANSICIÓN EDUCATIVO-LABORAL

| Acciones desarrolladas | Elementos más relevantes/hitos 2018 |
|---|---|
| <p>Programa específico de transición educativo-laboral dirigido a facilitar una primera experiencia práctica de 3 meses de duración al alumnado de estudios de grado universitario, con el fin de aumentar los conocimientos, las habilidades técnicas y las destrezas necesarias para ejercer un empleo cualificado y responder a las necesidades específicas de las empresas de los diversos sectores productivos.</p> | <ul style="list-style-type: none">▪ Mantenimiento del acuerdo marco establecido en 2017 entre el Gobierno Vasco y las Universidades del Sistema Universitario Vasco.▪ Segundo año de funcionamiento del programa en el cual han participado 939 alumnos y alumnas universitarios, con una evaluación positiva y superando los objetivos previstos.▪ Puesta en marcha de un protocolo para realizar un seguimiento específico de la inserción laboral de las y los jóvenes universitarios participantes en el programa.▪ Sensibilización a las empresas sobre la importancia de su colaboración en facilitar el acceso a las personas jóvenes a primeras experiencias laborales. |
| <p>Programa específico de transición educativo-laboral en el ámbito de la formación profesional dirigido a facilitar una primera experiencia laboral al alumnado no titulado que ha cursado el módulo de Formación en Centros de Trabajo.</p> | <ul style="list-style-type: none">▪ Sustitución del acuerdo marco establecido en 2017 entre el Gobierno Vasco, la Asociación de Centros Públicos de Formación Profesional Ikaslan y la Asociación de Centros Privados de Formación Profesional de Iniciativa Social Hotel, por las dificultades generadas en la gestión de las becas.▪ En su lugar se publica una nueva orden de ayudas en junio a través de la cual se convocan becas para prolongar la estancia en la empresa dirigidas al alumnado de formación profesional que haya realizado el módulo de Formación en Centro de Trabajo y no haya obtenido el título. 39 alumnos y alumnas participan en estas becas.▪ Prolongación de las prácticas no curriculares en empresas por un periodo de 3 meses, de las cuales se han beneficiado 1.895 alumnos y alumnas de formación profesional (991 hombres y 904 mujeres) |
| <p>Colaboración con agentes especializados para la orientación laboral y el acompañamiento a las y los jóvenes que estén cursando estudios de último curso o con estudios recientes en el ámbito universitario y/o de formación profesional.</p> | <ul style="list-style-type: none">▪ Firma de un convenio de colaboración con la Universidad de Deusto, la Universidad del País Vasco y la Universidad de Mondragón, incluyendo un objetivo de inserción laboral del 10% de las personas atendidas.▪ Firma de un convenio de colaboración con la Fundación Novia Salcedo, que se materializa en la atención y apoyo a las personas jóvenes mediante procedimientos innovadores (técnicas de coaching, formación en competencias técnicas y transversales, desarrollo de redes de cooperación con a empresas, ...) e incluye un objetivo de inserción de 50 personas de las atendidas.▪ Atención de un total de 1.580 personas (624 hombres y 956 mujeres), con una valoración positiva del programa. |



| Objetivos específicos previstos para 2018 | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2018 | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2018 |
|---|---|--|
| Facilitar una experiencia práctica de transición del mundo educativo al laboral a 1.250 alumnos y alumnas de último curso de educación universitaria y formación profesional | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 978 alumnos y alumnas de educación universitaria y formación profesional participantes en el programa (365 hombres y 613 mujeres) ▪ 298 contratos o extensiones de las prácticas de duración igual o superior a seis meses suscritos tras la realización de la estancia en la empresa (alumnado universitario) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 78% de los alumnos y alumnas previstas |
| Reforzar los sistemas y estudios de seguimiento de la inserción laboral de las personas jóvenes tras la formación reglada | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 53% de personas jóvenes del ámbito universitario consiguen un contrato laboral al de 6 meses de finalizar sus estudios sobre el total de jóvenes que finalizan la formación universitaria | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No aplica |
| Realizar una revisión de las características y procedimientos internos del programa de transición del mundo educativo al mundo laboral para facilitar su operativa y hacerlo más atractivo a las empresas | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sustitución del acuerdo marco de 2017 por una nueva orden en el ámbito de formación profesional ▪ Mantenimiento del acuerdo y de las características del programa en el ámbito universitario | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No aplica |

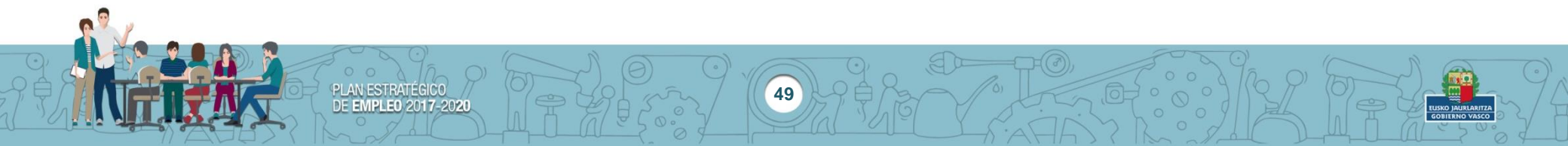


Acciones desarrolladas

Programa dirigido a facilitar una **primera oportunidad laboral** a las personas jóvenes menores de 30 años a través de la **contratación por empresas en empleos relacionados con su titulación**.

Elementos más relevantes/hitos 2018

- Publicación en junio de la convocatoria y resolución en noviembre, apoyando 305 contratos, de los cuales un 49 han sido contratos indefinidos (16%).
- Revisión de la convocatoria previa a su publicación, con especial atención a las características y procedimientos de resolución del programa, con el fin de hacerlo más atractivo para las empresas, mejorando las fórmulas de selección de las y los candidatos y el momento de realización de los contratos. Estas mejoras se incorporaron a la convocatoria de 2018 y, asimismo, se reunió en un solo grupo todas las titulaciones universitarias, adecuando esta distribución a la realidad actual de las ofertas de empleo por titulaciones del mercado laboral.
- Por otro lado, se han incrementado las cuantías de las ayudas para los contratos de mayor duración, con el fin de promover la formalización de un mayor número de los mismos y una mayor estabilidad.
- Mantenimiento de la sistemática de seguimiento de la inserción laboral de las y los jóvenes participantes en el la convocatoria anterior del programa, dirigida a analizar la contribución de este programa al aumento de su empleabilidad.
- Incorporación de criterios de acción positiva, incrementando la cuantía de las ayudas en un 10% un cuando los contratos se celebren con mujeres en las ocupaciones en las que éstas se encuentren sub-representadas.



| Objetivos específicos previstos para 2018 | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2018 | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2018 |
|--|---|---|
| Facilitar una primera oportunidad laboral a 600 personas jóvenes a través de la contratación por empresas en empleos relacionados con su titulación | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 309 personas jóvenes contratadas a través del programa (217 hombres y 92 mujeres) ▪ 243 empresas beneficiarias de las ayudas | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 51% de las personas jóvenes previstas |
| Realizar una revisión de las características y procedimientos internos del programa para facilitar su operativa y hacerlo más atractivo para las empresas | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisión de las bases reguladoras del programa: Sí | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No aplica |
| Establecer una dinámica de seguimiento de la inserción laboral de las y los jóvenes participantes en el programa para analizar la contribución de esta medida al aumento de su empleabilidad | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Seguimiento de la inserción laboral de las y los jóvenes participantes en el programa: Sí | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No aplica |

| Acciones desarrolladas | Elementos más relevantes/hitos 2018 |
|---|--|
| <p>Programa de Becas de Emprendizaje dirigido al fomento de la cultura emprendedora en el ámbito universitario y de la formación profesional, a través del desarrollo de talleres de empresa y de la promoción de nuevas empresas, incluyendo el asesoramiento, el apoyo al desarrollo de ideas y la puesta a disposición de infraestructuras.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mantenimiento del acuerdo marco establecido en 2017 entre el Gobierno Vasco y las Universidades del Sistema Universitario Vasco. ▪ Segundo año de funcionamiento del programa en el ámbito universitario con una valoración positiva, resultando especialmente atractivo para quienes quieren desarrollar su idea empresarial. La puesta a disposición de infraestructuras para promover la creación de tejido empresarial y en colaboración con otros programas sigue siendo uno de los aspectos más valorados. ▪ Sustitución del acuerdo marco establecido en 2017 entre el Gobierno Vasco, la Asociación de Centros Públicos de Formación Profesional Ikaolan y la Asociación de Centros Privados de Formación Profesional de Iniciativa Social Helor. En su lugar se publica una nueva convocatoria de ayudas para el fomento de la cultura emprendedora entre el alumnado de segundo curso de los ciclos de Grado Medio o de Grado Superior, apoyando el desarrollo de proyectos de simulación empresarial en el aula en centros públicos o privados concertados. |
| <p>Programa Urrats Bat dirigido de manera específica al fomento del emprendimiento entre el alumnado de formación profesional.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Coordinación a través de Tknika. ▪ Participación de 60 centros de formación profesional, sensibilización de más de 12.000 alumnos y alumnas y tutorización formativa de más de 200 proyectos de empresa en fase de acompañamiento. ▪ Fomento del desarrollo de micropymes, con una inversión inicial media de 20.000€, una facturación anual media de 50.000€ y un tamaño medio de 1,8 empleos por empresa. |
| <p>Programa de asesoramiento y acompañamiento personalizado a las personas emprendedoras jóvenes en el desarrollo de nuevas ideas empresariales, en la puesta en marcha de las nuevas iniciativas y en la consolidación de las mismas.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Publicación en octubre de la convocatoria. ▪ Mantenimiento de la cuantía de las ayudas respecto a la convocatoria del año anterior, incorporando un incremento del 15% en la cuantía para las personas menores de 30 años y un 15% para las mujeres emprendedoras. ▪ Apoyo a 132 personas jóvenes en el desarrollo de su idea empresarial, a 70 en la puesta en marcha de nuevas actividades empresariales y a 160 en la consolidación de la actividad empresarial. |
| <p>Colaboración con otros agentes en el desarrollo de líneas de apoyo al emprendimiento juvenil incluyendo la atención y asesoramiento a las personas emprendedoras, el apoyo a la creación de nuevas empresas y a la consolidación de los nuevos emprendimientos.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Colaboración con la Fundación Gaztempresa para apoyar iniciativas emprendedoras innovadoras, a través de servicios dirigidos fundamentalmente a la creación de nuevas empresas por parte de personas desempleadas y al desarrollo y consolidación empresarial, con especial atención a la población joven y a los proyectos de inserción social. |

| Objetivos específicos previstos para 2018 | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2018 | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2018 |
|---|---|---|
| Fomentar el emprendimiento joven en el ámbito de la formación profesional, apoyando la creación de 75 empresas | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 98 empresas creadas en el ámbito de la formación profesional (Programa Urrats Bat) ▪ 154 empleos creados por los nuevos emprendimientos en el ámbito de la formación profesional (Programa Urrats Bat) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cumplimiento del objetivo por encima de lo previsto (30% superior) |
| Facilitar una experiencia práctica de emprendizaje en el mundo laboral a 150 alumnos y alumnas de último curso de educación universitaria y/o formación profesional, o que hayan obtenido la titulación en el curso inmediatamente anterior, a través de convenios de colaboración con las universidades y centros de formación profesional | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 143 alumnos y alumnas de educación universitaria participantes en los potenciales proyectos de creación de empresas (90 hombres y 53 mujeres) ▪ 70 proyectos de empresas en el ámbito de la educación universitaria ▪ 313 de alumnos y alumnas de formación profesional participantes en los potenciales proyectos de creación de empresas ▪ 75 proyectos de empresas en el ámbito de la formación profesional | <ul style="list-style-type: none"> ▪ El objetivo hace referencia a los proyectos de emprendimiento (nº de becas), considerándose cumplido en el ámbito universitario en un 93%. ▪ En el ámbito de formación profesional el objetivo se considera cumplido, si bien debe tenerse en cuenta el cambio en el programa indicado en la página anterior |
| Apoyar el desarrollo y puesta en marcha de 425 nuevas empresas por parte de personas jóvenes a través de los servicios proporcionados tanto desde las propios instrumentos de la administración vasca (Lanbide, SPRI,...) como de instrumentos conveniados con otras instituciones y agentes especializados | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 201 empresas creadas por personas jóvenes (70 a través del Programa de Apoyo a Personas Emprendedoras en el tramo edad de menos de 30 años + 131 a través del Programa Gaztempresa en el tramo de edad de menos de 35 años) ▪ 336 empleos creados por los emprendimientos jóvenes (90 a través del Programa de Apoyo a Personas Emprendedoras + 246 a través del Programa Gaztempresa); (185 hombres y 150 mujeres) | 47% de las nuevas empresas creadas por personas jóvenes previstas. Debe tenerse en cuenta que estos resultados solamente incluyen las empresas apoyadas por el programa Gaztempresa en el tramo de las personas menores de 35 años (el tramo de edad igual o superior a 35 años se ha considerado en la Línea 2.2. Apoyo al autoempleo y al emprendimiento). |

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

| Acciones desarrolladas | Elementos más relevantes/hitos 2018 |
|--|---|
| <p>Fomento de la contratación de personas desempleadas jóvenes a través de las Acciones Locales de Promoción del Empleo, apoyando actuaciones de fomento del empleo que mejoren la empleabilidad de las personas con dificultades especiales de inserción laboral y la contratación de personas desempleadas por parte de empresas locales.</p> | <ul style="list-style-type: none">▪ Publicación en junio de la convocatoria.▪ Mantenimiento de las características del programa respecto al año anterior.▪ Incorporación de criterios de acción positiva, estableciendo un cupo mínimo de mujeres contratadas del 40% respecto al total de personas contratadas. |
| <p>Fomento de la contratación de las personas jóvenes por entidades locales en el marco del Programa Operativo Empleo Juvenil 2014-2020, como medida para favorecer su empleabilidad a través de la adquisición de experiencia profesional.</p> | <ul style="list-style-type: none">▪ Publicación en julio de la convocatoria.▪ Contratación por parte de las entidades locales a jornada completa por un periodo de 8 o 12 meses en actividades de utilidad pública o interés social en el ámbito local.▪ 37 entidades locales han sido beneficiarias de las ayudas para la realización de 258 contratos.▪ Incorporación de criterios de acción positiva en el proceso de selección, debiendo constar la participación de al menos una mujer entre las y los candidatos, justificando de manera expresa los casos en los que no se cumpla este requisito. |



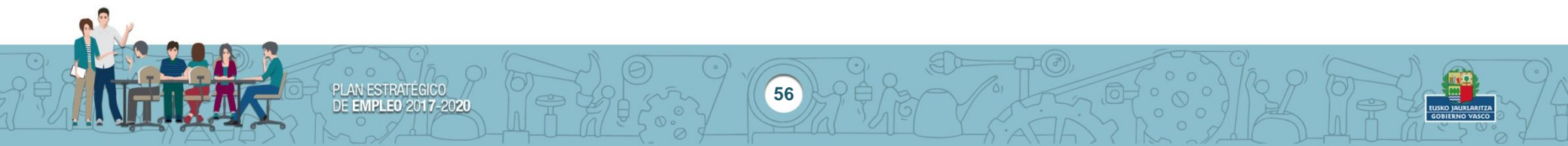
| Objetivos específicos previstos para 2018 | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2018 | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2018 |
|---|---|---|
| <p>Garantizar que al menos un 30% de las personas contratadas a través de los Planes Locales y Comarcales de Empleo sean personas jóvenes menores de 35 años</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 830 personas jóvenes contratadas a través de los Planes Locales de Empleo (dato provisional) ▪ 36% de personas jóvenes contratadas respecto al total de personas contratadas a través de los Planes Locales de Empleo (dato provisional) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cumplimiento del objetivo por encima de lo previsto (6 puntos superior) |
| <p>Fomentar la contratación de personas jóvenes por parte de las entidades locales como medida para favorecer su empleabilidad a través de la adquisición de experiencia profesional en el marco del Programa Operativo de Empleo Juvenil</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 258 personas jóvenes contratadas por entidades locales en el marco del programa operativo de empleo juvenil (datos provisionales) (añadir objetivo específico) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Este objetivo no se encontraba cuantificado de manera expresa en la definición del Plan Operativo 2018. Por este motivo la valoración de su cumplimiento se incorporará a partir de 2019. |

LÍNEA DE ACTUACIÓN 3.5. PROGRAMAS DE RELEVO-RENOVACIÓN

| Acciones desarrolladas | Elementos más relevantes/hitos 2018 |
|---|---|
| <p>Incentivación al rejuvenecimiento de las plantillas de las empresas a través de un programa de apoyo a los contratos de relevo que incorporen a personas jóvenes.</p> | <ul style="list-style-type: none">▪ Publicación en diciembre de la convocatoria.▪ Mantenimiento de las características del programa respecto a la convocatoria del año anterior.▪ Recepción de 70 solicitudes, de las cuales se han concedido 47.▪ Constatación de la necesidad de revisar las características y procedimientos del programa como consecuencia de los bajos resultados obtenidos en los últimos años. Inicio de un procedimiento de reflexión y revisión con algunos agentes sociales en 2017, que ha continuado durante 2018 mediante encuestas y entrevistas directas con empresas. Asimismo se ha realizado una propuesta de revisión de la convocatoria por parte de la Mesa de Diálogo Tripartito, que concluirá previsiblemente en 2019. |
| <p>Aprobación de la Oferta Pública de Empleo de 2018 para el conjunto de la Administración Pública Vasca en los ámbitos de salud, educación, seguridad, y administración general, favoreciendo el acceso a las personas jóvenes.</p> | <ul style="list-style-type: none">▪ Aprobación por Consejo de Gobierno del 18 de diciembre de 2018 de la Oferta Pública de Empleo para 2018, con un total de 4.402 plazas (4.362 de plazas de turno libre y 40 de promoción interna).▪ Cobertura de las plazas durante 2019 y 2020, estimándose que un 40% de las plazas de salud, educación y administración general sean cubiertas por personas jóvenes. En el caso de seguridad, la totalidad de las plazas son para personas jóvenes menores de 25 años.▪ Incorporación de medidas de acción positiva, estableciendo como criterio el desempate a favor de las mujeres en los cuerpos o escalas en los que el porcentaje de representación de la mujer sea inferior al 40%. |



| Objetivos específicos previstos para 2018 | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2018 | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2018 |
|---|--|---|
| Incentivar la contratación de 100 personas jóvenes a través de contratos de relevo o contratos adicionales en el sector privado | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 45 personas jóvenes contratadas a través de contratos de relevo (34 hombres y 11 mujeres) ▪ 2 personas jóvenes contratadas a través de contratos adicionales (1 hombre y 1 mujer) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 47% de los contratos de relevo previstos |
| Revisar los objetivos y requisitos del programa de contratación a través de contratos de relevo o adicionales para hacerlo más atractivo para las empresas | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisión de las bases reguladoras del programa: Sí | |
| Apoyar la inserción laboral de 1.548 jóvenes sustituyendo los puestos de trabajo de las personas jubiladas de la administración pública vasca (del total de las 3.270 plazas convocadas en OPE en 2018) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 2.045 personas jóvenes que acceden al empleo a través de Ofertas Públicas de Empleo de la administración pública vasca | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cumplimiento del objetivo por encima de lo previsto (32% superior). La Oferta Pública de Empleo de 2018 ha sido aprobada con un mayor número de plazas al previsto inicialmente |



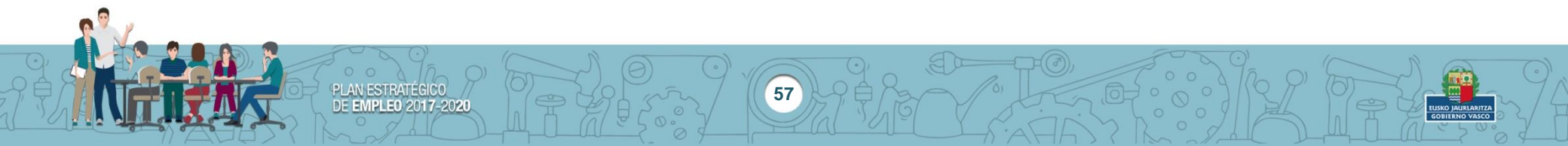
LÍNEA DE ACTUACIÓN 3.6. APOYO AL RETORNO JUVENIL

Acciones desarrolladas

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

Elementos más relevantes/hitos 2018

- Publicación de la convocatoria en tramitación anticipada, pudiendo las empresas presentar solicitudes desde enero hasta septiembre de 2018.
- Segundo año de convocatoria del programa en el cual los resultados están significativamente por debajo de lo objetivos, principalmente por una falta de visibilidad y conocimiento del programa tanto por parte de las empresas como por parte de las personas con voluntad de retorno. Esto se ha reflejado, entre otros, en un número insuficiente de ofertas de empleo, en casos en los que las ofertas han quedado vacantes por no disponer de candidatos y candidatas adecuadas y en jóvenes que han conocido la convocatoria cuando ya habían regresado, circunstancia que les imposibilitaba participar.
- Necesidad de inscripción de las personas jóvenes en un fichero específico de personas con voluntad de retorno y asunción del compromiso de permanencia profesional y de residencia en la CAE durante la duración del contrato. Cerca de 100 personas se han inscrito en el Fichero de Retorno a lo largo de 2018, disponiéndose de una caracterización global que contempla variables como la titulación, el país o Comunidad Autónoma de residencia, el conocimiento de idiomas y las áreas profesionales en las que se pueden clasificar.
- Incorporación de medidas de acción positiva, incrementado la cuantía de las ayudas en un 10% para los contratos celebrados con mujeres.
- Previsión de incorporar modificaciones en la convocatoria de 2019, entre las que se contempla ampliar el requisito temporal de participación en el programa dando cabida a las personas que ya hayan retornado no habiendo transcurrido más de 3 meses desde su regreso.
- Por otro lado se prevé desarrollar nuevas líneas de colaboración con instituciones y entidades para conseguir una mayor difusión del programa entre las empresas y las personas que deseen retornar.



| Objetivos específicos previstos para 2018 | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2018 | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2018 |
|--|---|---|
| Disponer a lo largo del primer semestre de 2018 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 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No aplica |
| Apoyar el retorno de 50 personas jóvenes a través de los servicios de apoyo diseñados para el retorno juvenil | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 6 personas ha retornado a través de los servicios de apoyo para el retorno juvenil (5 hombres y 1 mujer) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 12% de las personas previstas |
| Analizar, en función de las necesidades y expectativas de las personas inscritas que desean retornar, la posibilidad de incorporar otros instrumentos de apoyo al retorno juvenil, como servicios vinculados al empleo y al autoempleo y a la generación de nuevas iniciativas empresariales | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Incorporación de otros instrumentos de apoyo al retorno juvenil: No | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No aplica |
| Iniciar una dinámica de colaboración con otras instituciones y/o entidades para coordinar acciones que permitan que las necesidades de talento de las organizaciones vascas sean cubiertas en una parte relevante por talento joven retornado | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sí, las entidades empresariales han difundido en sus portales corporativos la información sobre el programa | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No aplica |
| Promover el retorno de jóvenes profesionales en el exterior, facilitando su incorporación a empresas vascas ubicadas en la CAE, a través de otros instrumentos de la administración vasca | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ninguna persona beneficiaria del programa Landhome. Se presentó una solicitud, pero no prosperó | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No aplica |

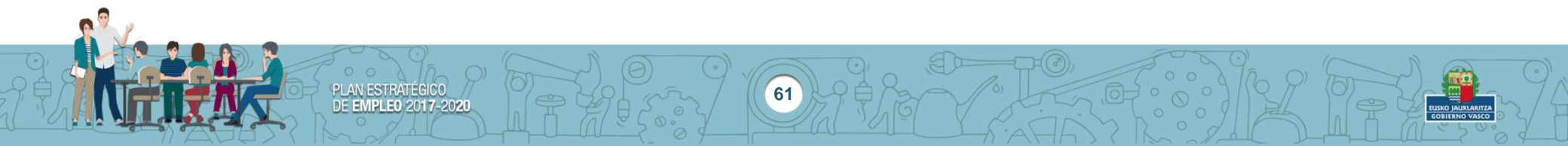
| Acciones desarrolladas | Elementos más relevantes/hitos 2018 |
|---|--|
| <p>Programas experienciales de becas en el extranjero, Beint y Global Training, que combinan formación teórica y de carácter práctico en empresas y entidades en el extranjero, dirigidos a titulados y tituladas universitarios y de grado de formación profesional.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Publicación de la convocatoria del programa Beint en diciembre del año anterior y del programa Global Training en junio de 2018. ▪ Mantenimiento de las características de las convocatorias del año anterior, con previsión de revisar los programas para futuras convocatorias. ▪ Descenso en el número de personas becarias del programa Beint, habiéndose iniciado un estudio para analizar las causas de esta desviación. |
| <p>Programa de apoyo a la contratación de personas jóvenes desempleadas en centros de trabajo de empresas vascas situadas en el exterior, con el fin de favorecer la adquisición de experiencia profesional y cualificación en empleos encajados con su titulación.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Publicación de la convocatoria en diciembre del año anterior, en tramitación anticipada. ▪ Resultados inferiores a los previstos y solicitudes en descenso de manera continuada desde 2016, considerando que el principal motivo es la convivencia de este programa con otras convocatorias públicas de acciones similares que no requieren contratación. ▪ No planificación de una convocatoria para 2019. |
| <p>Programa específico de formación en el entorno científico-tecnológico y empresarial del sector agropesquero y alimentario, a través de becas dirigidas al personal investigador y tecnólogo.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Publicación de la convocatoria en octubre del año anterior. ▪ Mantenimiento de las características de la convocatoria del año anterior, apoyando la realización de tesis doctorales y el desarrollo de proyectos de investigación, desarrollo tecnológico e innovación a través de becas de 2 a 4 años de duración. ▪ De manera adicional se han desarrollado acciones de formación específica en el ámbito de la pesca, que incluyen formación práctica en barcos de pesca (programa Itsasoratu), en las que han participado 23 personas. |
| <p>Programas de mejora de la cualificación en el ámbito educativo a través de becas de movilidad universitaria internacional (becas Erasmus) y de iniciación en las tareas de investigación (becas Ikasiker).</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollo del programa de becas Erasmus para el curso académico 2018-2019 ▪ Desarrollo del programa de becas Ikasiker para el curso académico 2018-2019, en colaboración en Grupos de Investigación del Sistema Universitario Vasco, Centros de Investigación Básica y de Excelencia (BERC), Institutos de Investigación Sanitaria (IIS) y Centros de Investigación Cooperativa (CIC). |
| <p>Programas experienciales para personas jóvenes en ámbitos específicos como acción exterior, cooperación para el desarrollo e investigación.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Experiencia práctica a 41 personas jóvenes a través de becas de especialización en el área de acción exterior y en el ámbito de cooperación para el desarrollo. ▪ Desarrollo del programa Berrikertu de apoyo a la contratación de personal investigador en empresas y agentes de la RVCTi, en cual han participado 79 jóvenes, y del programa Bikaintek de apoyo a doctorados industriales y la incorporación de personal investigador, en el cual han tomado parte 58 jóvenes. |



| Objetivos específicos previstos para 2018 | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2018 | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2018 |
|---|--|---|
| Apoyar la participación de 535 jóvenes en programas experienciales en el extranjero | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 74 personas participantes en el programa Beint (45 hombres y 29 mujeres) ▪ 400 personas participantes en el programa Global Training (185 hombres y 215 mujeres) ▪ 2 personas participantes en el programa de contratación en centros de trabajo de empresas vascas en el exterior (2 hombres) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 89% de las personas participantes previstas |
| Mejorar la empleabilidad de 20 personas jóvenes a través de su participación en proyectos de investigación en sectores concretos (becas personas jóvenes investigadoras y tecnólogas) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 19 personas participantes en programas de formación de personal investigador y tecnólogo (6 hombres y 13 mujeres) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 95% de las personas jóvenes previstas |
| Mejorar la cualificación de 1.575 jóvenes en el ámbito educativo a través de su participación en programas de movilidad internacional o en proyectos de colaboración en investigación | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 1.918 personas participantes en programas universitarios de movilidad internacional a través de las becas Erasmus (790 hombres y 1.129 mujeres) ▪ 119 personas que participan en proyectos de investigación en el ámbito universitario a través de las becas Ikasiker (61 hombres y 58 mujeres) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cumplimiento del objetivo por encima de lo previsto (29% superior) |
| 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: No | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No aplica |
| Aumentar la colaboración de las empresas vascas implantadas en el exterior para dar acogida a las y los jóvenes en programas experienciales en el extranjero | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 74 empresas vascas participantes del programa de Becas de internacionalización BEINT en calidad de colaboradoras del mismo | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No aplica. El cumplimiento del objetivo se analizará a partir de 2019 tomando como base los resultados de 2018. |

LÍNEA DE ACTUACIÓN 3.8. FORMACIÓN DUAL

| Acciones desarrolladas | Elementos más relevantes/hitos 2018 |
|--|---|
| <p>Fomento del modelo de formación dual en el ámbito de la formación profesional, ampliando el alcance de los ciclos y especialidades ofrecidas en modelo dual e incentivando la participación de los centros formativos.</p> | <ul style="list-style-type: none">▪ Apoyo en la disposición de profesorado específico en modelo dual.▪ Asesoramiento y apoyo a las empresas para fomentar su participación en el modelo de formación dual.▪ Evolución creciente de la participación en el modelo de formación dual, concretándose en 97 centros, 1.434 empresas y 2.295 alumnos y alumnas en el curso 2018-2019. |
| <p>Avance en la implantación del modelo dual en el ámbito universitario a través del diseño de un sistema de certificación de títulos universitarios como formación dual, desarrollado en colaboración con la agencia de Calidad del Sistema Universitario Vasco – Unibasq.</p> | <ul style="list-style-type: none">▪ Obtención de la mención dual en Grado y Posgrado por parte de 24 titulaciones universitarias.▪ Establecimiento de contactos con el Ministerio de Ciencia, Universidades e Innovación en relación a la adaptación del contrato para la formación y el aprendizaje al ámbito de la formación dual universitaria.▪ Reconocimiento de créditos entre titulaciones de Formación Profesional de Grado Superior y titulaciones universitarias de Grado. |
| <p>Desarrollo de actuaciones complementarias de fomento de la relación entre el ámbito universitario y el empresarial en el marco del diseño y puesta en marcha de la Estrategia Universidad-Empresa.</p> | <ul style="list-style-type: none">▪ Consolidación del Grupo de Trabajo del Consejo Vasco de Universidades en el ámbito Universidad-Empresa y del Clúster 4Gune de Formación Universitaria en Ingeniería, Ciencia y Tecnología de Euskadi.▪ Creación del primer Aula Universidad-Empresa en AIC (Automotive Intelligence Center) y diseño de un programa movilidad de alumnado a empresas específico ligado a las titulaciones con mención Universidad-Empresa.▪ Avance en el desarrollo del mapa de titulaciones Universidad-Empresa.▪ Diseño de un programa de movilidad del alumnado específico de Universidad-Empresa |



| Objetivos específicos previstos para 2018 | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2018 | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2018 |
|--|--|---|
| <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"> ▪ 2.295 alumnos y alumnas en formación profesional dual ▪ 20% de jóvenes estudiando en el modelo dual en la formación profesional ▪ 30 grados medios, 55 grados superiores y 7 básicos de formación profesional en modelo dual ▪ 67% de los grados que se ofrecen en el modelo dual en alguno de los centros de la red pública o concertada | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 40% de los alumnos y alumnas previstas |
| <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"> ▪ 468 alumnos y alumnas universitarios estudiando en grados y másteres con mención dual en la red universitaria vasca ▪ 0,9% anual de jóvenes estudiando en grados y másteres con mención dual (sobre el total de grados y másteres universitarios) en la red universitaria vasca ▪ 24 grados y másteres que han obtenido la mención dual en alguno de los centros de la red universitaria vasca ▪ 9% anual de grados y másteres que han obtenido la mención dual en alguno de los centros de la red universitaria vasca (sobre el total de grados y másteres universitarios) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 78% de los alumnos y alumnas previstas ▪ Cumplimiento del objetivo por encima de lo previsto en el caso de los grados y másteres con mención dual (20% superior) |

LÍNEA DE ACTUACIÓN 3.9. FORMACIÓN JUVENIL PARA EL EMPLEO

| Acciones desarrolladas | Elementos más relevantes/hitos 2018 |
|---|---|
| <p>Desarrollo de acciones generales de formación para las personas jóvenes en el marco de la formación para el empleo.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Publicación en julio de la convocatoria de formación para el empleo 2018-2020 (Ver Línea de Actuación 4.1 Formación de personas desempleadas). ▪ Publicación en octubre de un programa específico de acciones formativas dirigidas a la activación sociolaboral de las personas jóvenes desempleadas con baja cualificación. Se trata de un programa nuevo dirigido a generar itinerarios de formación en competencias socio-personales y técnico-profesionales de nivel básico que favorezcan el desarrollo personal y la inserción socioprofesional de personas jóvenes con baja cualificación, así como el acceso a certificados de nivel 2. ▪ Incorporación de medidas de acción positiva, siendo la mujeres un colectivo prioritario a incorporarse en la formación con el objetivo de que participen, al menos, en la misma proporción que tienen en el total de personas desempleadas. |
| <p>Desarrollo de proyectos formativos para personas jóvenes en situación de desempleo que combinan acciones de formación y de contratación.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Acciones de formación específicas adaptadas a las necesidades de las empresas que precisan incorporar a personas que se formen de manera específica en los procesos y tareas ocupacionales que van a desempeñar en las mismas una vez que sean contratadas. ▪ Apoyo a las modalidades de contratación de contrato de trabajo con una duración mínima de 6 meses y de contratos para la formación y aprendizaje. |
| <p>Programa Hezibi de formación profesional en alternancia dirigido a estudiantes de formación profesional y a personas jóvenes desempleadas para mejorar sus competencias, mediante la obtención de un certificado de profesionalidad o un título de formación profesional en régimen de alternancia con la actividad laboral retribuida en la empresa.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Publicación en abril de la convocatoria. ▪ Apoyo al desarrollo de contratos para la formación y el aprendizaje en alternancia en ciclos de formación profesional. Los contratos han tenido, con carácter general, una duración de un año a jornada completa. |
| <p>Desarrollo de acciones formativas en colaboración con otros agentes para facilitar la inserción sociolaboral de las personas jóvenes.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Colaboración con la Fundación Novia Salcedo para la realización de acciones innovadoras dirigidas a la inserción laboral de personas jóvenes tituladas con especial atención a la implantación de la igualdad de género y al desarrollo de la Responsabilidad Social Empresarial. |



| Objetivos específicos previstos para 2018 | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2018 | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2018 |
|--|--|---|
| <p>Fomentar la cualificación de 5.000 personas jóvenes a través de su participación en acciones de formación para el empleo (personas contabilizadas dentro del total de las personas participantes en las acciones contempladas en las líneas de actuación 4.1 y 4.2)</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 5.410 personas jóvenes formadas a través de acciones de formación para el empleo (estimación de 3.625 hombres y 1.785 mujeres) ▪ 218 personas jóvenes participantes en acciones formativas con compromiso de contratación (estimación de 116 hombres y 102 mujeres) ▪ 1.006 de personas jóvenes participantes en el programa Hezibi (estimación de 775 hombres y 231 mujeres) ▪ 321 personas jóvenes participantes en acciones innovadoras para la mejora de la inserción laboral de la Fundación Novia Salcedo (estimación de 138 hombres y 183 mujeres) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cumplimiento del objetivo por encima de lo previsto (39% superior). Debe tenerse en cuenta que el objetivo definido inicialmente no incluía el programa específico para jóvenes con baja cualificación ni las acciones formativas de la Fundación Novia Salcedo |



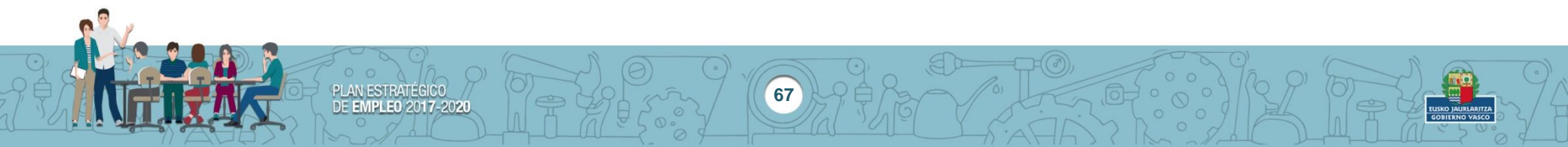
Ámbito operativo 4
FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

LÍNEA DE ACTUACIÓN 4.1. FORMACIÓN DE PERSONAS DESEMPLEADAS

| Acciones desarrolladas | Elementos más relevantes/hitos 2018 |
|--|---|
| <p>Desarrollo de acciones formativas, en el marco de la Formación Profesional para el empleo, dirigidas fundamentalmente a favorecer la recualificación de las personas trabajadoras desempleadas de manera alineada con las cualificaciones y competencias demandadas en por el mercado laboral.</p> | <ul style="list-style-type: none"> Publicación en julio de la convocatoria de ayudas al desarrollo de acciones formativas 2018-2020, en el marco de la Formación Profesional para el Empleo. Cambio en la programación de las acciones formativas, pasando a ser bianuales. De este modo las entidades de formación han iniciado las actividades formativas en noviembre de 2018 (fecha de resolución de la convocatoria), continuando la programación hasta el primer semestre de 2020. Esta planificación ha tenido como consecuencia un descenso en el número de personas formadas en 2018 que se incrementará y compensará en 2019. Aprobación del acuerdo de encomienda de gestión con el Departamento de Educación para la realización de las programaciones formativas correspondientes. |
| <p>Desarrollo de acciones innovadoras en la formación para el empleo a través de proyectos formativos en sectores específicos, dirigidos a dar respuesta a demandas concretas de las empresas en perfiles profesionales con un alto componente técnico y tecnológico.</p> | <ul style="list-style-type: none"> Proyecto formativo en el sector de la automoción dentro del marco del desarrollo e implantación de un centro formativo de excelencia, que de respuesta a la demanda global de la industria automotriz de profesionales especializados y cualificados con capacidades y competencias profesionales de alta complejidad técnica y tecnológica. |
| <p>Desarrollo de acciones y servicios de orientación para el empleo vinculando la formación como parte del proceso de diseño de los itinerarios integrales de inserción laboral.</p> | <ul style="list-style-type: none"> Publicación en julio de 2017 de las convocatorias para el desarrollo de acciones y servicios de orientación para el empleo, resueltas en 2018. Atención a 48.176 personas (23.777 mujeres y 24.399 hombres) a través de las entidades colaboradoras de orientación general, los Centros de Empleo y las oficinas móviles de Lanbide. Estos resultados tienen un carácter parcial, ya que el periodo de actuación se extiende hasta marzo de 2019 tanto para las acciones de orientación general como para los Centros de Empleo. Por su parte, las oficinas móviles de Lanbide desarrollaron su actividad hasta octubre, fecha en la cual finalizó el servicio sin previsión de renovación. Cambio en la programación de las acciones de orientación, que pasan a ser convocatorias bianuales (2019-2021) y en el procedimiento de gestión de las convocatorias, diseñando una única convocatoria con 3 líneas de actuación: acciones y servicios de orientación general dirigidos a las personas usuarias de Lanbide; acciones y servicios de orientación dirigidos a personas pertenecientes a colectivos en desventaja; y apoyo a la actividad de los Centros de Empleo. |
| <p>Puesta en marcha de lanzaderas de empleo como medida de apoyo a la inserción laboral de las personas desempleadas a través de la mejora de sus competencias transversales y personales</p> | <ul style="list-style-type: none"> Puesta en marcha de 4 lanzaderas de empleo en Araba, en colaboración con la Diputación Foral de Araba. Participación de cerca de 80 personas desempleadas. |



| Objetivos específicos previstos para 2018 | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2018 | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2018 |
|--|---|---|
| Favorecer la capacitación y recualificación de 22.000 personas desempleadas a través de acciones de formación para el empleo adaptadas a las necesidades del mercado laboral | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 11.474 personas desempleadas participantes en las acciones de formación para el empleo (estimación de un 54% de hombres y un 46% de mujeres) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 52% de las personas previstas. Este dato tiene un carácter provisional, ya que el periodo de actuación de los servicios de orientación se extiende hasta marzo de 2019. |
| Mejorar la empleabilidad de 2.000 personas desempleadas a través de acciones innovadoras integrales de formación y empleo | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 2.765 personas desempleadas participantes en acciones innovadoras integrales de formación y empleo (estimación de un 67% de hombres y un 33% de mujeres) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cumplimiento del objetivo por encima de lo previsto (38% superior) |
| Facilitar un servicio de orientación y acompañamiento al empleo vinculado con la formación | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 48.176 personas atendidas a través de las entidades colaboradoras de orientación, los Centros de Empleo y las oficinas móviles de Lanbide (24.399 hombres y 23.777 mujeres) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No aplica |



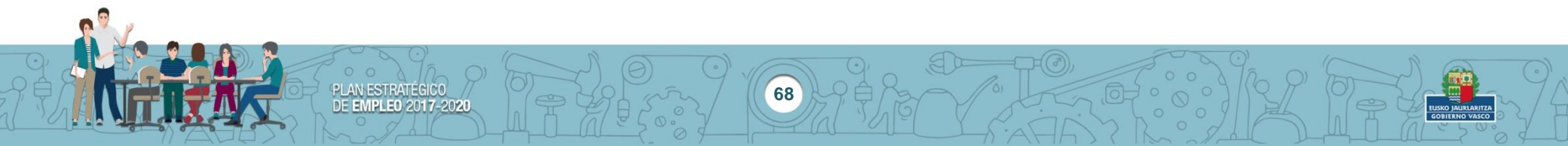
LÍNEA DE ACTUACIÓN 4.2. FORMACIÓN CON COMPROMISO DE CONTRATACIÓN

Acciones desarrolladas

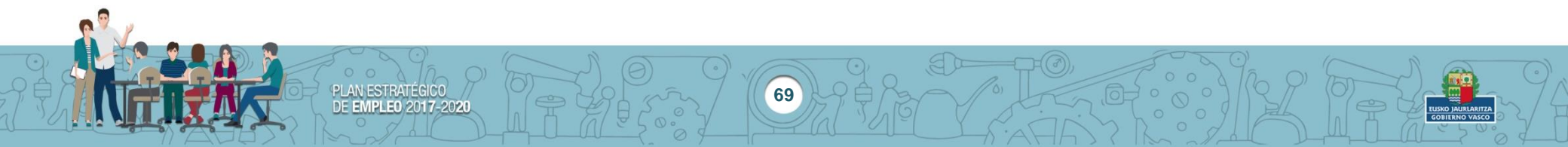
Desarrollo de acciones de **formación específicas** por parte de las empresas, con un **compromiso de contratación** de al menos la mitad de las personas participantes.

Elementos más relevantes/hitos 2018

- Publicación en junio de la convocatoria.
- Desarrollo de 50 acciones formativas específicas para cubrir necesidades concretas de perfiles ocupacionales que requieren un complemento de cualificación específica para su efectiva incorporación en las empresas.
- Compromiso de contratación de al menos el 50% de las personas participantes por un periodo mínimo de 6 meses a jornada completa o el equivalente cuando sea contrato a tiempo parcial.
- Consideración de las mujeres como uno de los colectivos prioritarios para las acciones, con el objetivo de que al menos participen en la misma proporción que tienen en el total de personas desempleadas.



| Objetivos específicos previstos para 2018 | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2018 | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2018 |
|--|---|---|
| Mejorar la empleabilidad de 1.250 personas desempleadas a través de acciones de formación con compromiso de contratación por parte de las empresas | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 671 personas participantes en las acciones de formación con compromiso de contratación (estimación de un 44% de hombres y un 56% de mujeres) ▪ 456 personas contratadas (estimación) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 54% de las personas previstas |

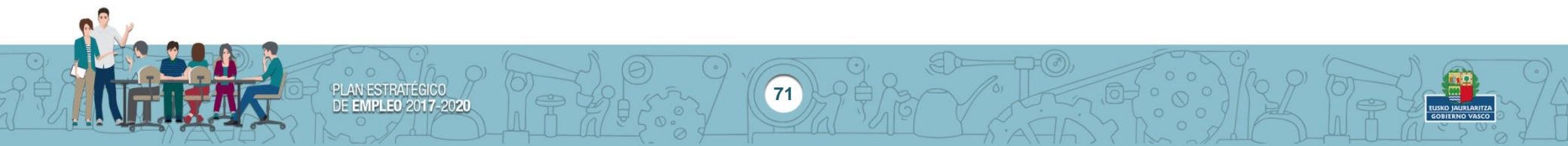


LÍNEA DE ACTUACIÓN 4.3. FORMACIÓN PARA PERSONAS OCUPADAS

| Acciones desarrolladas | Elementos más relevantes/hitos 2018 |
|---|--|
| <p>Desarrollo de planes de formación y acciones formativas sectoriales (competencias transversales) y/o intersectoriales (competencias específicas) dirigidas a mejorar y adecuar las competencias y cualificaciones de las personas ocupadas a los cambios que se producen en el entorno productivo y laboral.</p> | <ul style="list-style-type: none">▪ Publicación en julio de la convocatoria de ayudas al desarrollo de acciones formativas 2018-2020 para personas trabajadoras ocupadas.▪ Cambio en la programación de las acciones formativas, pasando a ser bianuales. De este modo las entidades de formación han iniciado las actividades formativas en noviembre de 2018 (fecha de resolución de la convocatoria), continuando la programación hasta el primer semestre de 2020.▪ Aprobación del acuerdo de encomienda de gestión con el Departamento de Educación para la realización de las programaciones formativas correspondientes.▪ Desarrollo de los planes y acciones formativas en colaboración con Hobetuz (Fundación Vasca para la Formación Profesional Continua). |
| <p>Fomento de la acreditación de competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral o vías no formales de formación a través del procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias.</p> | <ul style="list-style-type: none">▪ Publicación en octubre de la convocatoria 2017-2018 dirigida a cubrir 1.540 plazas relacionadas con 22 certificados de profesionalidad y títulos de formación profesional▪ Entre los procedimientos de evaluación y acreditación de competencias publicados destacan: atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales (300 plazas); atención sociosanitaria a personas en el domicilio (300 plazas) y emergencias sanitarias (50 plazas). |



| Objetivos específicos previstos para 2018 | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2018 | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2018 |
|---|--|---|
| Mejorar la empleabilidad de 40.000 personas trabajadoras a través de su participación en acciones de formación para el empleo (considerando la suma de las personas participantes a lo largo del año) | <ul style="list-style-type: none"> 43.017 personas trabajadoras participantes en acciones de formación para el empleo (estimación de un 47% de hombres y un 53% de mujeres) | <ul style="list-style-type: none"> Cumplimiento del objetivo por encima de lo previsto (8% superior) |
| Potenciar que 3.000 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"> 1.454 personas que acreditan competencias a través de las convocatorias del procedimiento de evaluación y acreditación de competencias profesionales | <ul style="list-style-type: none"> 48% de las personas previstas |





Ámbito operativo 5
INCENTIVOS A LA INSERCIÓN LABORAL

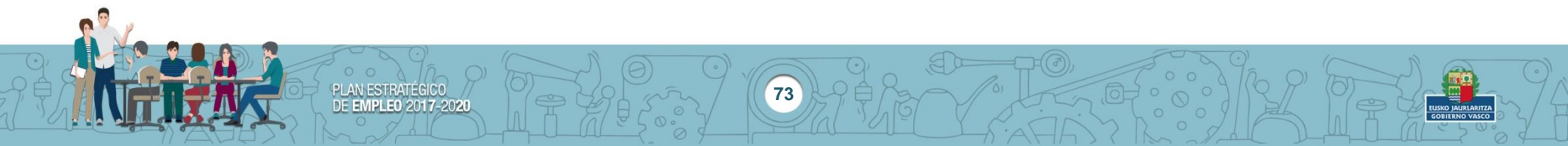
LÍNEA DE ACTUACIÓN 5.1. PLANES LOCALES Y COMARCALES DE EMPLEO

Acciones desarrolladas

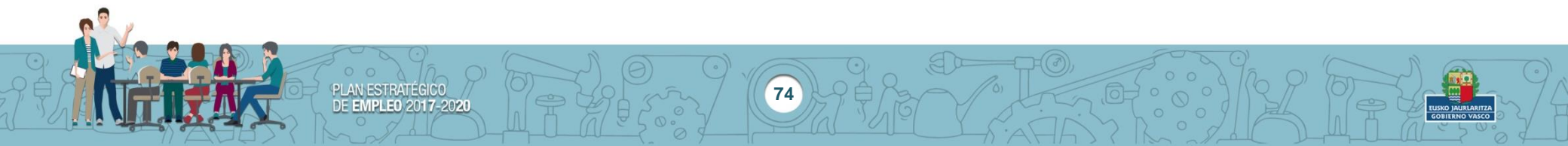
Mejora de la empleabilidad y fomento de la contratación de las personas desempleadas a través de las **Acciones Locales de Promoción del Empleo**, las cuales incluyen el desarrollo de actuaciones de fomento del empleo por parte de entidades locales, la incentivación a la contratación por parte de empresas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

Elementos más relevantes/hitos 2018

- Publicación en junio de la convocatoria.
- Desarrollo de actuaciones de fomento del empleo que han mejorado la empleabilidad de 1.397 personas con dificultades especiales de inserción laboral, a través de contratos de 3 a 6 meses de duración.
- Contratación de 891 personas desempleadas por parte de las empresas locales, a través de contratos de duración mínima de 3 meses.
- No se han recibido solicitudes de financiación de proyectos empresariales nuevos o de expansión por parte de empresas privadas locales de base tecnológica y/o innovadoras que cumplieran las características requeridas.
- Incorporación de criterios de acción positiva, estableciendo un cupo mínimo de mujeres contratadas del 40% respecto al total de personas contratadas.

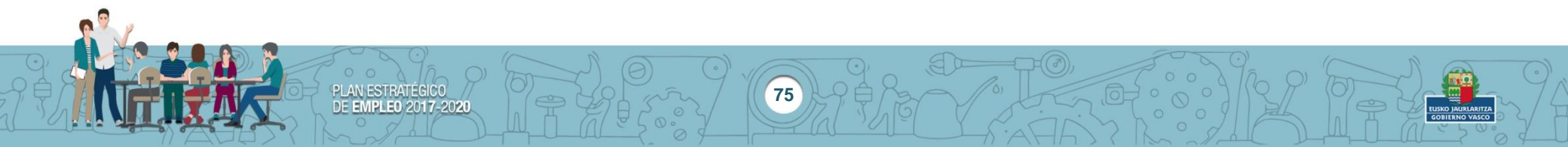


| Objetivos específicos previstos para 2018 | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2018 | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2018 |
|---|---|---|
| Promover la inserción laboral anual de 2.500 personas desempleadas a través los Planes Locales y Comarcales de Empleo | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 2.288 personas contratadas a través de los Planes Locales y Comarcales de Empleo (estimación de un 44% de hombres y de un 56% de mujeres) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 91% de las personas previstas |
| Realizar 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: No | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No aplica |

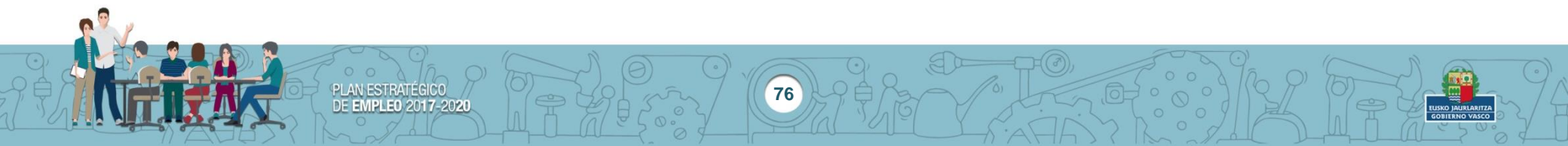


LÍNEA DE ACTUACIÓN 5.2. INCENTIVOS A LA INSERCIÓN LABORAL DE COLECTIVOS DESFAVORECIDOS Y/O DE MENOR EMPLEABILIDAD

| Acciones desarrolladas | Elementos más relevantes/hitos 2018 |
|---|---|
| <p>Desarrollo de actuaciones integrales de asesoramiento y acompañamiento a la inserción laboral de los colectivos con mayores dificultades de acceso al mercado laboral (personas paradas de larga duración, priorizando a las y los mayores de 45 años).</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Actuaciones específicas de acompañamiento a la inserción laboral de las personas desempleadas de larga duración mayores de 45 años a través de una atención integral que comprende desde la información previa al comienzo de la búsqueda de empleo hasta el asesoramiento sobre puestos específicos y la realización de prácticas en empresas. ▪ Inicio de las acciones en abril con vigencia de un año. |
| <p>Desarrollo de proyectos combinados de mejora de la empleabilidad que incluyan actuaciones integrales de formación y activación laboral dirigidas a las personas con mayores dificultades de acceso al mercado laboral (proyectos singulares).</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Publicación en diciembre de 2017 de la segunda convocatoria del programa. ▪ Apoyo a proyectos que combinan acciones de formación, experiencia práctica, acompañamiento a la inserción, orientación, apoyo individualizado y otras medidas de mejora de la empleabilidad e inserción laboral. |
| <p>Programa de apoyo a la contratación de personas desempleadas mayores de 35 años en centros de trabajo de empresas vascas situadas en el exterior, con el fin de mejorar su inserción y perspectivas laborales</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Publicación de la convocatoria en diciembre del año anterior, en tramitación anticipada. ▪ Resultados inferiores a los previstos (2 personas beneficiarias en 2018) y solicitudes en descenso de manera continuada desde 2014, considerando que los principales motivos pueden estar relacionados con la dificultad de encontrar personas candidatas adecuadas y con la disposición de estas para desplazarse al extranjero. |



| Objetivos específicos previstos para 2018 | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2018 | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2018 |
|---|--|---|
| Facilitar el acceso al mercado laboral de 550 de personas paradas de larga duración a través de actuaciones integrales de acompañamiento a la inserción laboral | <ul style="list-style-type: none"> 1.036 personas jóvenes participantes en las actuaciones integrales de acompañamiento a la inserción laboral (481 hombres y 555 mujeres) | <ul style="list-style-type: none"> Cumplimiento del objetivo por encima de lo previsto (aproximadamente el doble) |
| Conseguir que un 10% de las personas en exclusión, riesgo de exclusión o situación de vulnerabilidad participantes en las actuaciones integrales de acompañamiento se incorporen al mercado laboral tras los procesos de acompañamiento | <ul style="list-style-type: none"> 12% de las personas beneficiarias de la RGI participantes en las actuaciones de acompañamiento y activación que se incorporan al mercado laboral tras los procesos de acompañamiento | <ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de personas en exclusión por encima del objetivo mínimo establecido (20% superior) |

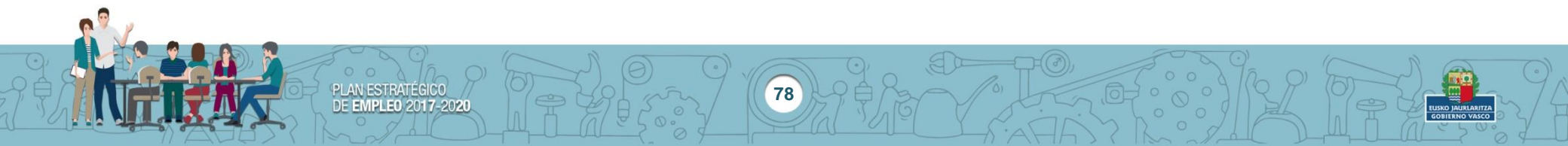


LÍNEA DE ACTUACIÓN 5.3. CAPACITACIÓN E INSERCIÓN DE PERSONAS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN

| Acciones desarrolladas | Elementos más relevantes/hitos 2018 |
|--|---|
| <p>Apoyo a la actividad de los Centros Especiales de Empleo como facilitadores del proceso de incorporación a un puesto de trabajo, permanencia y progresión en el mismo, de las personas con discapacidad.</p> | <ul style="list-style-type: none"> Publicación en marzo de la convocatoria correspondiente al mantenimiento del empleo de las personas con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo; y publicación en diciembre de 2017 de la correspondiente a las unidades de apoyo a la actividad profesional. Apoyo a la actividad de 75 Centros Especiales de Empleo, con 9.772 puestos de trabajo ocupados por una media de 3.408 mujeres y 6.364 hombres; y de 35 unidades de apoyo a la actividad de los Centros Especiales de Empleo compuestas por 510 profesionales (185 de perfil técnico y 325 de perfil de encargados y encargadas de apoyo). |
| <p>Promoción de la actividad de las Empresas de Inserción como medida para facilitar la incorporación al mercado laboral de personas en situación de exclusión a través de un proceso de inserción socio-laboral basado en el acompañamiento.</p> | <ul style="list-style-type: none"> Publicación en marzo de la convocatoria. Apoyo al mantenimiento de la actividad de 35 Empresas de Inserción y de 622 puestos de inserción, ocupados por 644 personas (336 hombres y 308 mujeres), apoyando en concreto las actuaciones de creación y mantenimiento de puestos de trabajo destinados a personas en procesos de inserción, técnicos y técnicas de acompañamiento a la producción, técnicos y técnicas especializados en acciones de acompañamiento a la inserción, asistencia técnica y formación. La convocatoria prevé asimismo el apoyo a la creación de empresas de inserción, si bien durante 2018 no se han concedido ayudas de este tipo por motivos de racionalización de recursos. |
| <p>Fomento de las unidades de empleo con apoyo integradas en las entidades que trabajan para favorecer la inserción laboral de las personas con discapacidad con mayores dificultades de inserción en el mercado ordinario</p> | <ul style="list-style-type: none"> Publicación de la convocatoria en diciembre de 2017. Apoyo a la inserción de 79 personas (43 hombres y 36 mujeres) mediante la metodología de empleo con apoyo, a través de la cual las personas con discapacidad cuentan con preparadores y preparadas laborales que les facilitan el acceso y la consolidación del empleo en el mercado ordinario. Mantenimiento de las características del programa respecto al año anterior. Incorporación de criterios de acción positiva, estableciendo un incremento del 10% en la cuantía de las ayudas cuando la persona con discapacidad a contratar sea mujer. |
| <p>Fomento de la integración laboral, personal y social de las personas con discapacidad incentivando su contratación indefinida en empresas ordinarias y facilitando la adaptación de los puestos de trabajo a sus condiciones físicas, psíquicas e intelectuales.</p> | <ul style="list-style-type: none"> Publicación en marzo de la convocatoria. Apoyo a la contratación indefinida de 150 personas con discapacidad (292 hombres y 58 mujeres). Mantenimiento de las características del programa respecto al año anterior. |

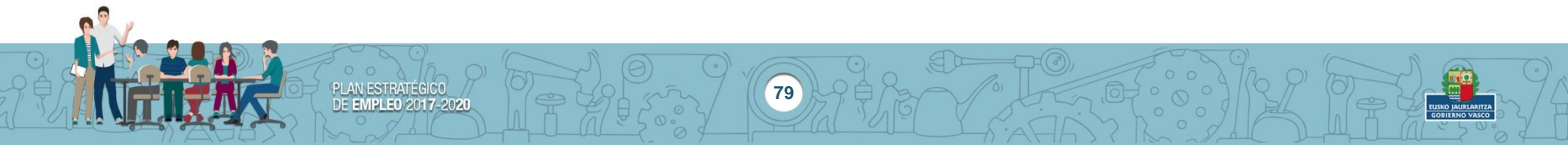


| Objetivos específicos previstos para 2018 | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2018 | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2018 |
|---|---|--|
| Mejorar la capacitación de las personas con discapacidad o en riesgo de exclusión a través del apoyo a las actividades de los Centros Especiales de Empleo y de las Empresas de Inserción mediante el mantenimiento de 9.500 puestos de trabajo | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 10.394 puestos de trabajo en las actividades de los Centros Especiales de Empleo y de las Empresas de Inserción, ocupados por 10.416 personas (6.700 hombres y 3.716 mujeres) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cumplimiento del objetivo por encima de lo previsto (9% superior) |
| Favorecer la inserción laboral de 200 personas con discapacidad en empresas del mercado ordinario | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 229 personas con discapacidad o en riesgo de exclusión contratadas en empresas del mercado ordinario (135 hombres y 94 mujeres) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cumplimiento del objetivo por encima de lo previsto (14% superior) |



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

| Acciones desarrolladas | Elementos más relevantes/hitos 2018 |
|--|--|
| <p>Programa de fomento de la conciliación de la vida laboral y familiar a través el apoyo directo a las empresas para incentivar la contratación de personas trabajadoras en sustitución de personas que se acojan a medidas de conciliación (excedencias o reducciones de jornada)</p> | <ul style="list-style-type: none">▪ Publicación en marzo de la convocatoria.▪ Apoyo a 539 empresas, tanto para la contratación de personas nuevas en sustitución de excedencias o reducciones de jornada como para la ampliación de la jornada de personas trabajadoras ya contratadas con anterioridad a tiempo parcial. |



| Objetivos específicos previstos para 2018 | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2018 | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2018 |
|---|---|--|
| <p>Incentivar la contratación de 1.400 personas a través del apoyo a las empresas para promover el uso de las medidas de conciliación laboral y familiar (considerando la suma de personas participantes en el año)</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 2.019 personas contratadas a través de las ayudas a la conciliación (359 hombres y 1.660 mujeres) ▪ 539 empresas beneficiarias de las ayudas a la conciliación | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cumplimiento del objetivo por encima de lo previsto (44% superior) |

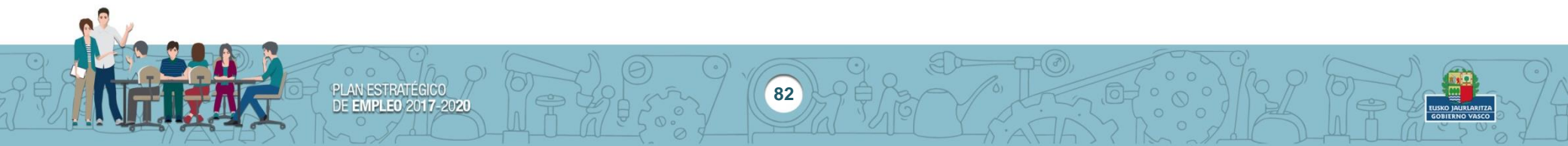




Ámbito operativo 6
PROGRAMAS RENOVE REHABILITACIÓN

LÍNEA DE ACTUACIÓN 6.1. RENOVE VIVIENDA

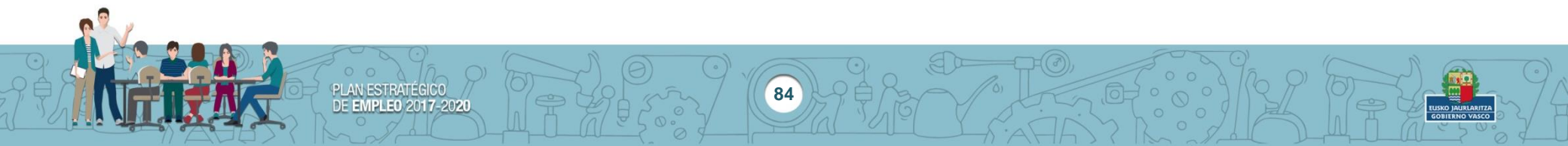
| Acciones desarrolladas | Elementos más relevantes/hitos 2018 |
|---|--|
| <p>Programa de apoyo a la rehabilitación eficiente de viviendas y edificios para mejorar la habitabilidad, la seguridad y las condiciones de accesibilidad y reducir el consumo energético.</p> | <ul style="list-style-type: none">▪ Publicación de la convocatoria de subvenciones de rehabilitación de edificios y viviendas puestas en marcha por particulares y comunidades de propietarios, apoyando las obras llevadas a cabo en 10.445 viviendas y 500 locales correspondientes a 2.452 comunidades, con un volumen de subvenciones de 17.907.332€ y siendo el presupuesto protegible de 424.237.152€.▪ Publicación de la convocatoria de subvenciones de rehabilitación eficiente de viviendas y edificios para la elaboración de proyectos de intervención del patrimonio edificado, apoyando las obras llevadas a cabo en 730 viviendas correspondientes a 20 comunidades, con un volumen de subvenciones de 6.175.000€ y siendo el presupuesto protegible de 14.064.729€. |
| <p>Programa de apoyo a las actuaciones de regeneración dirigidas a la mejora de la accesibilidad del entorno urbano y de los espacios públicos y a las actuaciones de rehabilitación del patrimonio urbanizado y edificado en áreas con problemáticas especiales de índole urbanístico y social.</p> | <ul style="list-style-type: none">▪ Publicación de la convocatoria de ayudas a ayuntamientos, entidades locales menores y entidades privadas con fines sociales de utilidad pública, para la elaboración o actualización de planes de accesibilidad y para la ejecución de obras de mejora que garanticen la accesibilidad en el entorno urbano de las edificaciones.▪ Apoyo a un total de 95 ayuntamientos y entidades locales menores, para la realización de 142 actuaciones de mejora de la accesibilidad en espacios públicos y para el desarrollo de 24 planes de rehabilitación en zonas degradadas o con problemática social, con un volumen de subvenciones de 6.400.000€ y siendo el presupuesto protegible de 10.874.325€. |



| Objetivos específicos previstos para 2018 | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2018 | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2018 |
|--|--|--|
| Estimular la creación y/o consolidación de 3.500 empleos en el subsector de la rehabilitación a través del fomento de las obras de rehabilitación en viviendas y edificios | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 449.176.206€ destinados a la rehabilitación protegida de vivienda (30.482.332€ de inversión pública + 418.693.874€ de inversión privada) ▪ 3.337 empleos generados por las actividades de rehabilitación (calculados a través de la estimación de generación de empleos equivalente anuales a tiempo completo como consecuencia de las actividades de rehabilitación desarrolladas con incentivos del Gobierno Vasco) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 95% de los empleos previstos |
| Favorecer la creación de 1.000 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 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 2.874 establecimientos empresariales creados (Demografía Empresarial. Eustat) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cumplimiento del objetivo por encima de lo previsto (aproximadamente el triple) |
| Conseguir que el valor económico de las obras en rehabilitación alcance el 30% del total de las obras del subsector de edificación residencial | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Peso porcentual del número de licencias de obras de rehabilitación sobre el total de licencias por obras mayores en viviendas: 83,45% | <ul style="list-style-type: none"> ▪ El indicador se ha reformulado en función de la información disponible (inicialmente se definió como “peso porcentual de la facturación de las obras de rehabilitación en el total de las obras del subsector de edificación residencial”, si bien esta información es difícilmente accesible) |
| Impulsar la rehabilitación sostenible a través del desarrollo de un proyecto piloto en 20 viviendas dirigido a facilitar el acceso a la vivienda a los colectivos desfavorecidos mediante actuaciones de rehabilitación (“masovería urbana”) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ El proyecto piloto se prevé iniciar en 2019 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No aplica |

LÍNEA DE ACTUACIÓN 6.2. RENOVE INFRAESTRUCTURAS

| Acciones desarrolladas | Elementos más relevantes/hitos 2018 |
|---|---|
| <p>Programa de apoyo a la mejora de los centros educativos vascos de carácter público fomentando la realización de obras de rehabilitación dirigidas a cubrir las necesidades detectadas en el ámbito de la adecuación o reforma de las infraestructuras y/o para las necesidades de ampliación por motivos de escolarización.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollo de obras de rehabilitación y mejora en 44 centros educativos, lo cual supone que un 80% de la obras previstas han sido ejecutadas o tramitadas durante 2018. ▪ Las obras han estado dirigidas, principalmente, a la eliminación de barreras arquitectónicas, a la ampliación y reforma de determinados espacios e instalaciones (porches, cubiertas, comedores y cocinas, vestuarios, zonas deportivas, instalaciones eléctricas, ...), a la adecuación a la normativa contraincendios y a la construcción de nuevos edificios. |
| <p>Programa de apoyo a la mejora de los centros públicos de salud vascos fomentando la realización de actuaciones de rehabilitación y de remodelación de los centros en función de las necesidades detectadas.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollo de obras de rehabilitación y mejora en varios centros de Centros de Salud: bloque quirúrgico y planta de hospitalización quirúrgica del Hospital de Urduliz; ampliación de las instalaciones del Hospital de Txagorritxu; y nuevas instalaciones de hemodinámica y unidad coronaria del Hospital de Basurto ▪ Mejora general de las infraestructuras de los centros de la red de Osakidetza a través de la renovación de aparatos de radiodiagnóstico, tecnologías avanzadas en cardiología y en tratamientos oncológicos. |
| <p>Programa de apoyo a la mejora de los polígonos industriales, parques empresariales y áreas de actividad económica fomentando la realización de actuaciones de rehabilitación y de remodelación de los las instalaciones en función de las necesidades detectadas.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Programa nuevo en 2018 dirigido a apoyar la renovación y modernización de polígonos industriales, parques empresariales y áreas de actividad económica a través de actuaciones y obras en eficiencia energética y energías renovables, reurbanización, regeneración, rehabilitación y mejora de zonas públicas y privadas. ▪ Recepción de 101 solicitudes, de las cuales se han aprobado 64 proyectos de renovación y modernización de las infraestructuras en polígonos industriales, parques empresariales y áreas de actividad económica. |



| Objetivos específicos previstos para 2018 | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2018 | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2018 |
|---|---|--|
| 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"> ▪ 39.921.736€ destinados a la rehabilitación de centros educativos ▪ 318 empleos generados por las actividades de rehabilitación de centros educativos (calculados a través de la estimación de generación de empleos equivalente anuales a tiempo completo como consecuencia de las actividades de rehabilitación desarrolladas con incentivos del Gobierno Vasco) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No aplica |
| 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"> ▪ 9.450.000€ destinados a la rehabilitación de centros de salud (incluyendo la financiación pública y la privada) ▪ 74 empleos generados por las actividades de rehabilitación de centros públicos de salud (calculados a través de la estimación de generación de empleos equivalente anuales a tiempo completo como consecuencia de las actividades de rehabilitación desarrolladas con incentivos del Gobierno Vasco) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No aplica |
| Estimular la creación y/o consolidación del empleo en el subsector de la rehabilitación a través de las obras de rehabilitación en polígonos industriales, parques empresariales y áreas de actividad económica | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 3.100.000€ destinados a la rehabilitación de polígonos industriales ▪ 25 empleos generados por las actividades de rehabilitación de centros públicos de salud (calculados a través de la estimación de generación de empleos equivalente anuales a tiempo completo como consecuencia de las actividades de rehabilitación desarrolladas con incentivos del Gobierno Vasco) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No aplica |



Ámbito operativo 7
EMPLEO PÚBLICO

Acciones desarrolladas

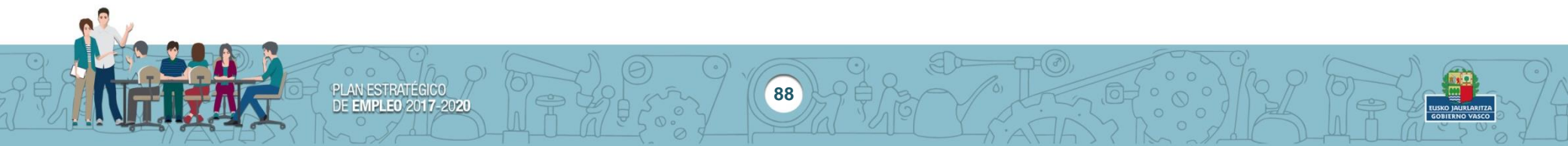
Aprobación de la **Oferta Pública de Empleo de 2018** para el conjunto de la Administración Pública Vasca en los ámbitos de salud, educación, seguridad y administración general.

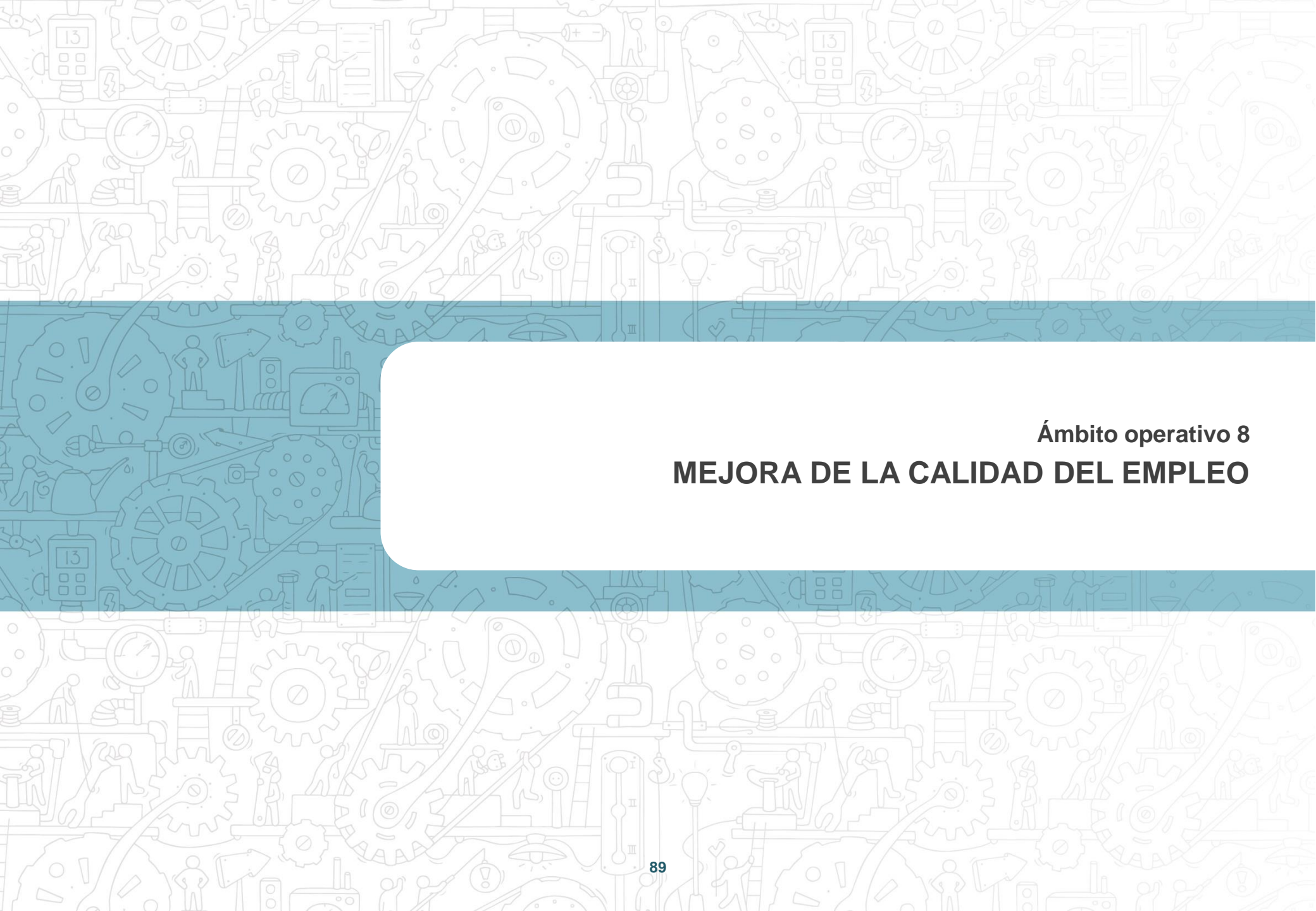
Elementos más relevantes/hitos 2018

- Aprobación por Consejo de Gobierno del 18 de diciembre de 2018 de la Oferta Pública de Empleo para 2018, con un total de 4.402 plazas, 4.362 de turno libre y 40 de promoción interna.
- Cobertura de las plazas durante 2019 y 2020, correspondiendo 2.408 a educación, 1.083 a salud, 500 a seguridad y 337 a administración general. Esta Oferta de Empleo Público incluye asimismo la cobertura de 65 plazas para la Agencia Vasca del Agua y 9 plazas para EITB.
- Incorporación de medidas de acción positiva, estableciendo como criterio el desempate a favor de las mujeres en los cuerpos o escalas en los que el porcentaje de representación de la mujer sea inferior al 40%.



| Objetivos específicos previstos para 2018 | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2018 | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2018 |
|--|--|--|
| <p>Apoyar la inserción laboral de 3.270 personas sustituyendo los puestos de trabajo de las personas jubiladas y estabilizando puestos temporales de la administración pública vasca a través de la convocatoria de Ofertas Públicas de Empleo (OPE)</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 4.402 plazas convocadas en las OPE (4.362 plazas de turno libre y 40 de promoción interna) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cumplimiento del objetivo por encima de lo previsto (35% superior). La Oferta Pública de Empleo de 2018 ha sido aprobada con un mayor número de plazas al previsto inicialmente. |
| <p>Continuar con el desarrollo del estudio de análisis de la demanda de las necesidades del servicio público</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Se ha finalizado la fase 1 de “estudio de la demanda y se han puesto en marcha la fase 2 de “estudio de la demografía” | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No aplica |





Ámbito operativo 8

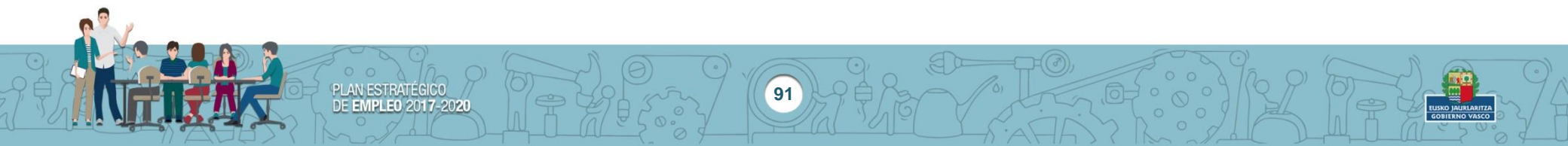
MEJORA DE LA CALIDAD DEL EMPLEO

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

| Acciones desarrolladas | Elementos más relevantes/hitos 2018 |
|--|---|
| <p>Avance en la creación 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</p> | <ul style="list-style-type: none">▪ Celebración de una reunión en septiembre, con la participación del Gobierno Vasco y los agentes empresariales y sindicales, en la cual se alcanzó un acuerdo para reconducir el dialogo tripartito y reforzar la concertación social en el seno de la Mesa de Diálogo Social.▪ Avance en la elaboración del decreto de creación de la Mesa de Diálogo Social de Euskadi, con previsión de ser aprobado por Consejo de Gobierno en enero de 2019. |
| <p>Coordinación interdepartamental en la participación institucional de los departamentos y áreas afectadas en materia de relaciones laborales.</p> | <ul style="list-style-type: none">▪ Coordinación con el Departamento de Desarrollo Económico e Infraestructuras en temas vinculados con la industria 4.0 y sus consecuencias sobre las personas trabajadoras.▪ Coordinación con el Departamento de Empleo y Políticas Sociales en el ámbito de la conciliación, a través de la participación de la Mesa de Diálogo Social en el IV Plan por la Infancia y la Familia, y en el ámbito de la reforma y modernización de Lanbide.▪ Coordinación con Emakunde para informar a la Mesa de Diálogo Social sobre la elaboración y posterior ejecución de las medidas previstas en la Estrategia y Plan Operativo de Acción para reducir la Brecha Salarial en Euskadi.▪ Coordinación con el Departamento de Educación para el traslado, a los trabajos de la Mesa de Diálogo Social, de las medidas relacionadas con el desarrollo de la Ley 4/2018, de 28 de junio, de Formación Profesional del País Vasco. |

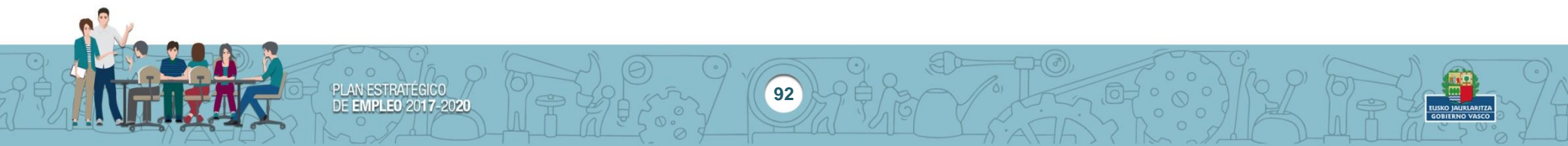


| Objetivos específicos previstos para 2018 | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2018 | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2018 |
|--|--|--|
| Consolidar el papel referente de la Mesa de Diálogo Social como instrumento facilitador del consenso necesario para impulsar la política vasca de empleo | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ninguna reunión de la Mesa de Diálogo Social | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No aplica |



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

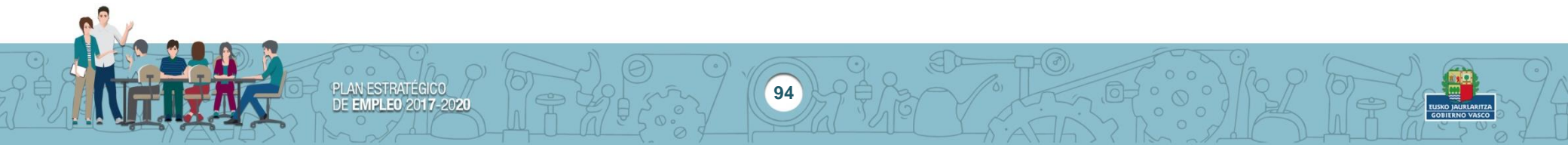
| Acciones desarrolladas | Elementos más relevantes/hitos 2018 |
|--|---|
| <p>Fomento de la integración de la responsabilidad social empresarial a nivel interno de los Departamentos del Gobierno Vasco de manera estructurada.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Avance en la identificación de las y los interlocutores a nivel interno de los Departamentos en el ámbito de la responsabilidad social empresarial. ▪ En diseño un Plan de Responsabilidad Social Empresarial. |
| <p>Difusión de la responsabilidad social empresarial entre las empresas y apoyo a la implantación de medidas de medición y mejora en las mismas.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Diseño de un programa de apoyo a la difusión e implantación de la responsabilidad social empresarial en las empresas y publicación de la primera convocatoria en octubre. ▪ Apoyo a las empresas a través de 3 líneas de actuación: <ul style="list-style-type: none"> – Elaboración de metodologías formativas de la responsabilidad social empresarial. – Implantación de la responsabilidad social empresarial en las empresas mediante la elaboración de las memorias de sostenibilidad GRI (Global Reporting Initiative). – Análisis de los beneficios cuantificados de la aplicación de la responsabilidad social empresarial en las empresas y difusión de la cultura de la responsabilidad social empresarial a través de la identificación de las buenas prácticas. |
| <p>Promover la participación de las y los trabajadores en la gestión y en el capital de las empresas.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Diseño de un programa de apoyo a la participación efectiva de las personas trabajadoras en las empresas, fomentando tanto la participación en los órganos de decisión como en el ámbito financiero en el capital social (suscripción de acciones, instrumentos de participación financiera,...). ▪ Publicación de la primera convocatoria en octubre con 2 líneas de actuación: <ul style="list-style-type: none"> – Desarrollo e implantación de métodos y herramientas que faciliten y mejoren la participación de las personas trabajadoras en la gestión y en los órganos de las Empresas de Economía Social. – Realización de estudios para la promoción de la participación de las y los trabajadores y difusión de buenas prácticas en dicha materia. |



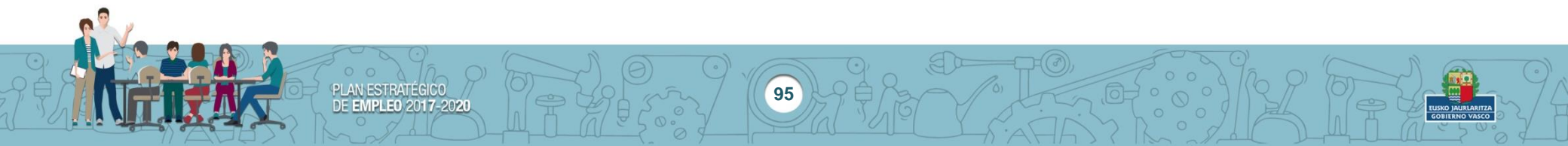
| Objetivos específicos previstos para 2018 | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2018 | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2018 |
|---|--|--|
| Integrar, de manera estructurada, la responsabilidad social empresarial en la gobernanza pública a través del diseño y asunción en Consejo de Gobierno en 2018 de un nuevo Plan de Responsabilidad Social Empresarial | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aprobación del Plan de Responsabilidad Social Empresarial: No | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No aplica |
| 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: No | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No aplica |
| 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"> ▪ 4 empresas apoyadas en la implantación de modelos de excelencia en responsabilidad social empresarial ▪ 200 empleos de las empresas apoyadas en la implantación de modelos de excelencia en responsabilidad social empresarial (estimación) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No aplica |
| Promover la participación de las y los trabajadores en la gestión y en el capital de las empresas facilitando instrumentos de participación en los órganos de gestión y apoyando la adquisición de participación societaria en las empresas | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 12 empresas apoyadas para la implantación de métodos y herramientas facilitadoras de la participación de las personas trabajadoras en la gestión y en los órganos de decisión de las empresas | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No aplica |

LÍNEA DE ACTUACIÓN 8.3 APUESTA POR LA ECONOMÍA SOCIAL

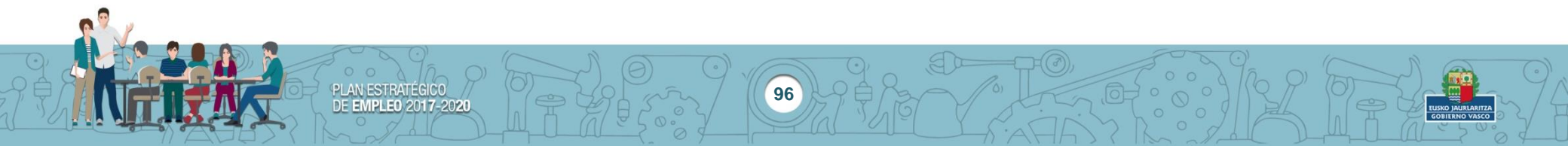
| Acciones desarrolladas | Elementos más relevantes/hitos 2018 |
|---|--|
| <p>Fomento de la formación en economía social a través de actividades formativas y de difusión en todos los niveles y ámbitos educativos y en las propias empresas de economía social a través de sus entidades representativas.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



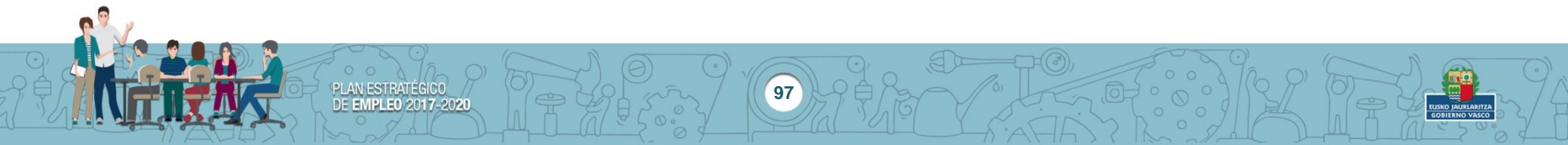
| Objetivos específicos previstos para 2018 | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2018 | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2018 |
|---|---|--|
| Incrementar la formación en economía social en el tejido educativo universitario y preuniversitario | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 500 alumnos y alumnas del ámbito universitario y preuniversitario participantes en acciones de formación en economía social (250 hombres y 250 mujeres) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No aplica |
| Incrementar la formación en economía social en las empresas de economía social a través de sus entidades asociativas | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 500 trabajadoras y trabajadores de empresas de economía social formados y formadas | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No aplica |
| 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"> ▪ 24 jornadas de difusión de economía social realizadas | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No aplica |
| Divulgar en la sociedad general la realidad de la economía social | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 9 publicaciones en libros y revistas especializadas en economía social apoyados | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No aplica |
| 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"> ▪ Ningún acuerdo suscrito. Se encuentran en fase de borrador | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No aplica |
| 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"> ▪ 6 sociedades laborales en las que se implanta un nuevo modelo de gobierno corporativo | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No aplica |



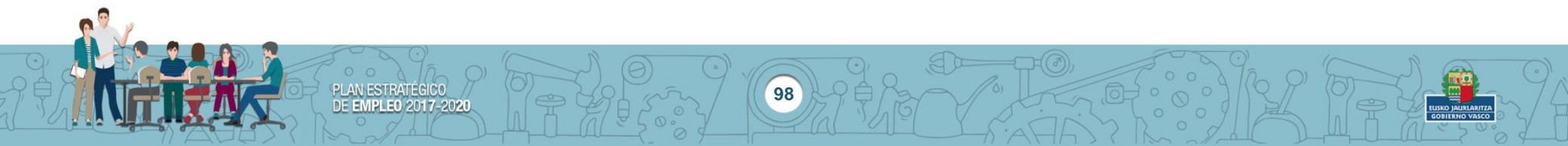
| Objetivos específicos previstos para 2018 | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2018 | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2018 |
|---|--|--|
| Fortalecer el asociacionismo en la economía social, a través del apoyo al mantenimiento de las entidades asociativas de las empresas de economía social | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 12 entidades asociativas apoyadas | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No aplica |
| Aprobar el proyecto de Ley de Cooperativas por parte del Gobierno Vasco durante 2018 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aprobación del Proyecto de Ley de Cooperativas en el Consejo de Gobierno del 18 de diciembre de 2018 y remisión al Parlamento para su aprobación | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No aplica |



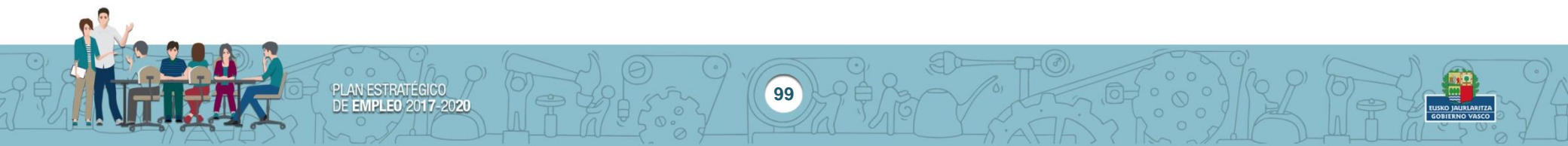
| Acciones desarrolladas | Elementos más relevantes/hitos 2018 |
|--|---|
| <p>Refuerzo de la lucha contra el fraude laboral intensificando la vigilancia sobre las condiciones laborales en los centros de trabajo y reforzando los servicios de inspección.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Incremento de las campañas de inspección de trabajo a través del reforzamiento de los medios humanos: creación de 6 plazas de subinspectores y subinspectoras de seguridad y salud y de 10 plazas de inspectores e inspectoras de trabajo y seguridad social; y creación de unidades especializadas en igualdad de género. ▪ Reforzamiento de la formación específica en igualdad de toda la plantilla de la Inspección de Trabajo y continuidad en campañas específicas en materia de igualdad de mujeres y hombres: Control de Planes de Igualdad y otras obligaciones de la Ley de Igualdad; Control de situaciones discriminatorias en la relación laboral en general y de manera específica en materia de brecha salarial; Actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales con un enfoque de género (destacando la campaña de camareras en pisos de hostelería); y Acoso sexual y acoso discriminatorio por razón de sexo. ▪ Constatación de la existencia de medidas de acción positiva en el ámbito de la igualdad en ciertas campañas de inspección generales: campaña contra el fraude en la contratación, especialmente en la lucha contra la contratación temporal y a tiempo parcial fraudulenta; y campaña referida a los derechos de la conciliación de la vida laboral y familiar. |
| <p>Promoción de la cultura de prevención de riesgos laborales a través de diversas acciones divulgativas que comprenden la formación, la organización de jornadas y eventos y la realización de campañas de comunicación en los medios.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Realización de 24 entrevistas en radios, televisión y prensa escrita y publicación de cerca de 40 notas de prensa, reportajes y programas. ▪ Desarrollo de 12 jornadas técnico-divulgativas dirigidas a empresas, a delegados y delegadas de prevención y al personal técnico de las organizaciones preventivas y de las administraciones públicas. ▪ Organización del IV Congreso Internacional de Seguridad y Salud en el trabajo: “Análisis de los desafíos laborales del mañana”. ▪ Presencia en redes sociales a través de los canales Osalan e Itxaspreben en Youtube, Facebook y Twitter. ▪ Participación de Osalan en 7 congresos y simposios y en 16 jornadas técnico-divulgativas para el alumnado de Formación Profesional (Programa ADI); y desarrollo de un proyecto piloto en educación primaria para difundir la cultura de la prevención asociándola con contenidos de educación para la salud. |
| <p>Desarrollo de acciones divulgativas específicas sobre la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Actualización del área de “género” en el sitio web corporativo de Osalan, incluyendo las publicaciones del grupo de trabajo sobre “Situación de mujeres y hombres en materia de accidentalidad laboral y enfermedades profesionales” y “Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales”; y el Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2018-2021 de Osalan. ▪ Colaboración con Emakunde en la organización de una jornada sobre “Salud laboral y perspectiva de género” y participación en otros eventos en este ámbito. |

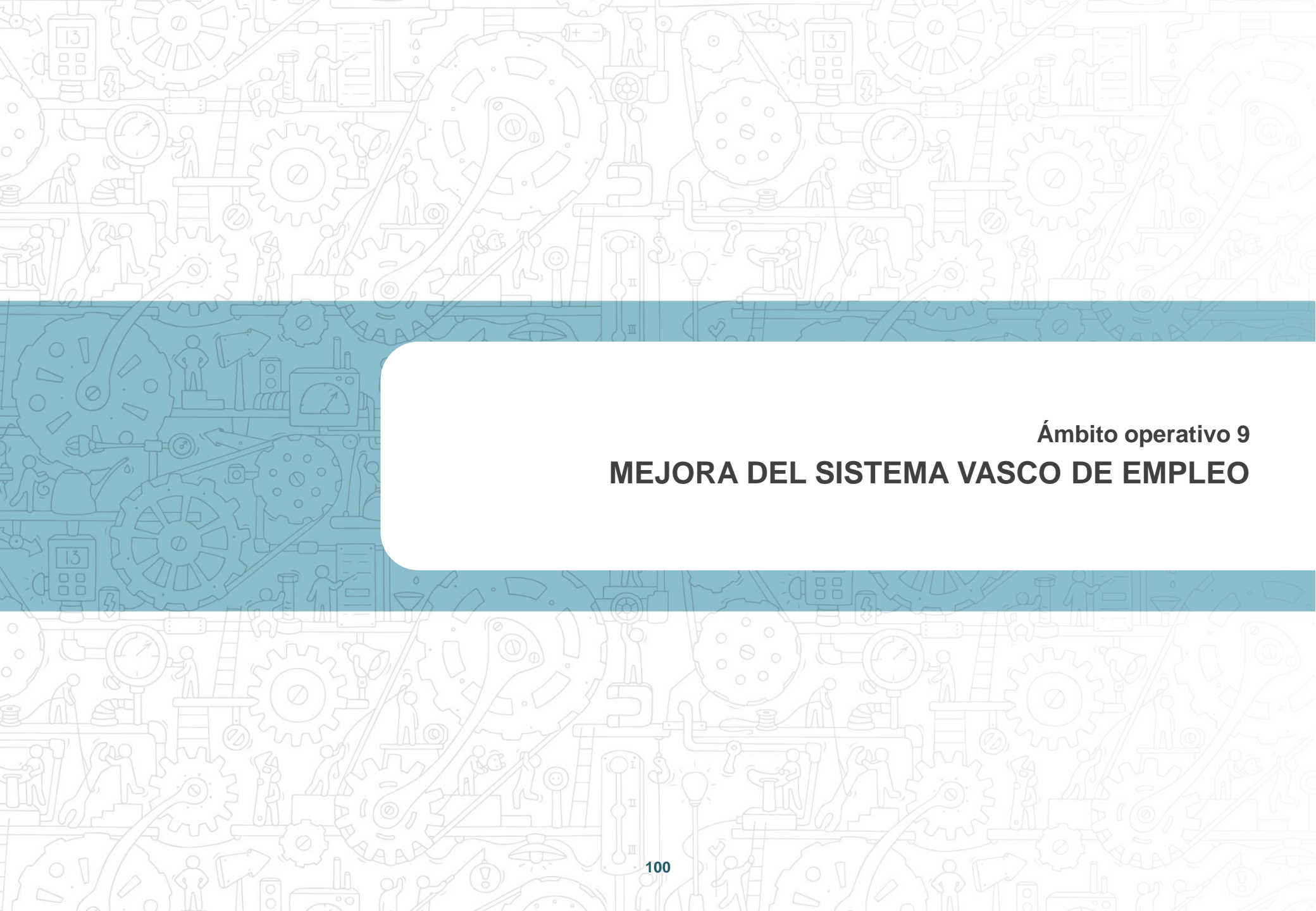


| Objetivos específicos previstos para 2018 | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2018 | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2018 |
|--|--|--|
| Alcanzar una tasa de cobertura de la negociación colectiva del 75% a finales de 2020 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 272.983 trabajadores y trabajadoras con convenios colectivos vigentes (218.423 trabajadores y trabajadoras con convenios colectivos prorrogados) ▪ 47% de trabajadores y trabajadoras con convenios colectivos vigentes sobre el total (38% de trabajadores y trabajadoras con convenios colectivos prorrogados sobre el total) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cumplimiento del 63% de tasa de cobertura prevista |
| Garantizar la cualificación que requieran las y los Delegados de Prevención a través de acciones anuales de formación | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 993 Delegados y Delegadas de Prevención formados (613 hombres y 380 mujeres) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No aplica |
| Modificar el Decreto regulador de la concesión de ayudas a asociaciones empresariales y a organizaciones sindicales para el desarrollo de planes formativos dirigidos a mejorar la cualificación de sus trabajadores y trabajadoras en temas propios de sus ámbitos de actividad | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Publicación del nuevo Decreto regulador: Sí | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No aplica |
| 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 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No aplica |
| 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: No | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No aplica |
| 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 15% de las actuaciones respecto a 2017 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 41.542 inspecciones realizadas en centros de trabajo ▪ Incremento del 12% de las inspecciones respecto al año 2017 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cumplimiento del 80% del incremento de inspecciones previsto |



| Objetivos específicos previstos para 2018 | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2018 | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2018 |
|---|---|--|
| 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 a finales de 2020 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 17.991 contratos revisados ▪ 44% de contratos convertidos sobre los revisados | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cumplimiento a valorar al finalizar el 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 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No aplica |
| Facilitar el acceso a la inspección de colectivos con bajos niveles de sindicación a través del Buzón Ciudadano contra el Fraude Laboral y ampliarlo a otros canales de comunicación | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 239 denuncias recibidas (125 hombres y 114 mujeres) ▪ Disponibilidad del Buzón Ciudadano contra el Fraude Laboral a través del canal telefónico: Sí | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No aplica |
| 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 convenios colectivos de ámbito vasco en los cuales se incorpora la obligación de contar con un Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres: Se cuantificará a partir de 2019 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No aplica |
| Definir el plan de trabajo anual derivado del convenio de colaboración establecido con Emakunde para promover la Igualdad de Mujeres y Hombres en las empresas | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaboración del plan de trabajo anual para la promoción de la Igualdad de Mujeres y Hombres en las Empresas: Sí | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No aplica |





Ámbito operativo 9

MEJORA DEL SISTEMA VASCO DE EMPLEO

LÍNEA DE ACTUACIÓN 9.1 REFORMA Y MODERNIZACIÓN DE LANBIDE

| Acciones desarrolladas | Elementos más relevantes/hitos 2018 |
|---|---|
| Homogeneización de la prestación de los servicios y de los procesos de atención y organización de recursos personales. | <ul style="list-style-type: none">▪ Implantación del nuevo modelo de atención en 17 oficinas empleo, es decir en un 40% del total (42 oficinas).▪ Homogeneización de los procesos de atención de los distintos servicios para ciudadanía y empresas, organizando las tareas en 2 niveles de atención: personal administrativo (nivel 1) y personal técnico (nivel 2). |
| Desarrollo de acciones de apoyo dirigidas a la modernización de Lanbide. | <ul style="list-style-type: none">▪ Unificación del soporte de atención interna en las oficinas de empleo a través de la herramienta tecnológica ITSM.▪ Avance en la implantación del registro digitalizado de la documentación tramitada en las oficinas de empleo.▪ Implantación de la modalidad de firma digital a través de dispositivos “tablet” en todos los documentos que requerían una firma manuscrita y puesta en marcha de la recogida de datos biométricos con carácter voluntario en 10 oficinas.▪ Creación de un nuevo gestor de citas integrado con el gestor de espera. |



| Objetivos específicos previstos para 2018 | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2018 | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2018 |
|--|---|--|
| <p>Extender a lo largo de 2018 la implantación del nuevo modelo de atención a la totalidad de la red de oficinas de Lanbide</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 17 oficinas con el nuevo modelo de atención implantado ▪ 40% de oficinas con el nuevo modelo de atención sobre el total de oficinas de la red | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No aplica |
| <p>Proporcionar servicios de acompañamiento integral y personalizado a las y los demandantes de empleo</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 112.139 personas participantes en itinerarios personalizados de inserción (estimación de un 49% de hombres y un 51% de mujeres) ▪ 35% de personas participantes en itinerarios personalizados de inserción en relación al total de personas desempleadas | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No aplica |
| <p>Disponer de una cartera de servicios dirigidos a las empresas</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollo de una cartera de servicios dirigidos a las empresas: NO | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No aplica |
| <p>Protocolizar la relación con los colaboradores públicos y privados y con los servicios sociales</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 166 agentes con protocolo acordado ▪ 66% de agentes sobre el total de intervinientes | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No aplica |
| <p>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</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 1 oficina adaptada al nuevo modelo de oficina tipo ▪ 2% de oficinas adaptadas al nuevo modelo de oficina tipo sobre el total de oficinas de la red | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No aplica |

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

| Acciones desarrolladas | Elementos más relevantes/hitos 2018 |
|--|---|
| <p>Consolidación de la herramienta de prospectiva Future Lan, como el sistema de información y prospección integrado.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisión del modelo econométrico de Future Lan, incorporando al modelo datos actualizados del censo del mercado de trabajo, del Registro de Contratos, de proyecciones demográficas y de los efectos en la demanda y oferta de empleo. ▪ Ampliación a 62 grupos ocupacionales de la información disponible. ▪ Revisión de la parte cualitativa de Future Lan, incluyendo la realización de encuestas a agrupaciones empresariales sectoriales y a clusters y la divulgación de informes de anticipación del futuro. ▪ Mejoras en el formato de la web de Future Lan. ▪ Análisis de los efectos del envejecimiento de la población activa en relación a la demanda de empleo por sustitución |
| <p>Desarrollo de actividades prospección y contraste en colaboración con otros agentes expertos en el ámbito del empleo.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Continuidad del proyecto Millenium, basado en la metodología de identificación de escenarios. ▪ Realización de contrastes mediante reuniones con agentes regionales sobre estrategias a desarrollar en los escenarios tendenciales y específicamente considerando las tendencias de envejecimiento de la población activa y automatización de producción y servicios. |
| <p>Actividades de sensibilización dirigidas a poner en valor la importancia de la sistemática de vigilancia e inteligencia estratégica en la planificación de las estrategias y políticas en materia de empleo.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Participación en el desarrollo de instrumentos de apoyo del V Plan de Formación Profesional, en el ámbito de las proyecciones de las necesidades formativas por familias profesionales. ▪ Participación con SPRI en la colaboración con los clusters y las agrupaciones empresariales sectoriales para el intercambio de información prospectiva cuantitativa y cualitativa. ▪ Participación en Congresos, Foros y Eventos difundiendo el servicio Future Lan. |



| Objetivos específicos previstos para 2018 | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2018 | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2018 |
|--|---|--|
| 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 ▪ Realización de revisiones bianuales de los datos cuantitativos establecidos para el modelo: Sí | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No aplica |
| 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 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No aplica |
| 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"> ▪ 2 informes de benchmarking y resultados adaptados a la CAE del proyecto Millenium | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No aplica |
| Potenciar la difusión de los resultados del trabajo prospectivo realizado por Lanbide y por otros agentes relevantes de carácter territorial y/o sectorial, al objeto de que todos los agentes relevantes del mercado de trabajo puedan conocer las tendencias y oportunidades de empleo cara a definir y planificar estrategias y planes coherentes con dichas tendencias y oportunidades | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Difusión anual de los resultados del trabajo prospectivo: Sí | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No aplica |
| Incorporar dentro del trabajo prospectivo desarrollado por Lanbide una línea específica vinculada con la identificación y difusión de oportunidades que puedan ser aprovechadas por la vía de la generación de nuevas iniciativas empresariales, tanto de mercado como con un carácter social. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Incorporación de una línea de identificación y difusión oportunidades como parte de la herramienta Future Lan: Sí | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No aplica |
| Informar de los efectos del envejecimiento de la población activa en términos de saldos netos de empleo en el mercado de trabajo, diferenciando en sus componentes de empleo de sustitución y empleo de nueva creación, para las principales ramas de actividad y grupos ocupacionales | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Realización de un informe anual de los efectos del envejecimiento de la población activa en relación a los saldos netos de empleo: Sí | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No aplica |
| Desarrollar componentes de prospectiva cualitativa que enriquezcan la información de anticipación cuantitativa y que tengan su origen en modelos de participación activa de agentes sociales, representantes de sectores productivos y en modelo, instituciones y expertos y expertas internacionales | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Participación en foros en el ámbito de la prospectiva con agentes sociales y representantes de los sectores productivos: Sí | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No aplica |

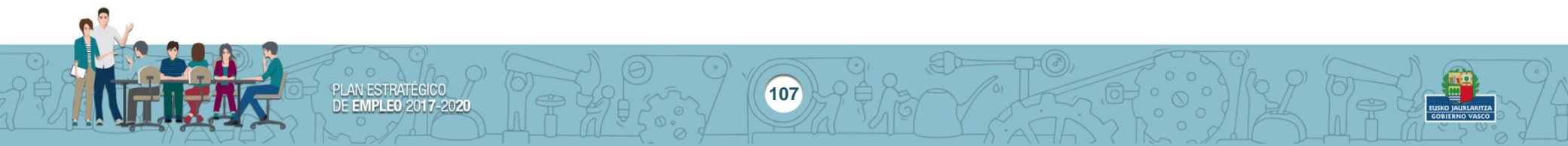
LÍNEA DE ACTUACIÓN 9.3 PROFUNDIZACIÓN EN LA EVALUACIÓN DE LOS SERVICIOS Y PROGRAMAS VINCULADOS AL EMPLEO

| Acciones desarrolladas | Elementos más relevantes/hitos 2018 |
|---|---|
| Fomento de la realización de evaluaciones en los servicios o programas vinculados al empleo | <ul style="list-style-type: none">▪ Aprobación de la implantación del modelo de gestión avanzada del Gobierno Vasco en Lanbide así como de su sistema de seguimiento, control y evaluación.▪ Continuidad en el desarrollo de iniciativas de evaluación en los siguientes ámbitos:<ul style="list-style-type: none">– Programas de formación para el empleo dirigidos preferentemente a personas desempleadas.– Programas de servicios dirigidos a empresas.– Programas de formación universitaria y reglada profesional.– Orientación laboral.– Satisfacción por los servicios recibidos en las Oficinas de Empleo.– Plan Anual de Políticas de Empleo (PAPE).▪ Continuidad en la aplicación del Programa EVADES, a través del cual se realiza una evaluación de los factores que inciden en desempeño de Lanbide.▪ Seguimiento y aplicación de las recomendaciones y buenas practicas definidas por Airef (Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal) como parte de los resultados de su informe de evaluación de las Políticas Activas de Empleo. |



| Objetivos específicos previstos para 2018 | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2018 | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2018 |
|--|--|--|
| Extender la evaluación de resultados al conjunto de programas y servicios de empleo | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 10 programas y servicios evaluados ▪ 100% de los servicios de las oficinas de empleo con evaluación de la satisfacción | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No aplica |
| 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, publicación en la intranet | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No aplica |
| Incorporar una evaluación específica del impacto de las actuaciones desarrolladas en el marco del Plan Estratégico de Empleo 2017-2020, dirigidas a las personas con discapacidad, a las personas beneficiarias de RGI y a las personas mayores de 45 años | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 9.394 personas con discapacidad participantes en las actuaciones del Plan Operativo de Empleo 2018 ▪ Realización de una evaluación del impacto de las actuaciones del Plan Operativo de Empleo 2018 dirigidas a las personas con discapacidad: No ▪ 22.591 personas beneficiarias de RGI participantes en las actuaciones del Plan Operativo de Empleo 2018 ▪ Realización de una evaluación del impacto de las actuaciones del Plan Operativo de Empleo 2018 dirigidas a las personas beneficiarias de la RGI: No ▪ 49.707 personas mayores de 45 años participantes en las actuaciones del Plan Operativo de Empleo 2018 ▪ Realización de una evaluación del impacto de las actuaciones del Plan Operativo de Empleo 2018 dirigidas a las personas mayores de 45 años: No <p>(Nota: Se han cuantificado las personas que han recibido algún servicio o que han participado en alguna línea de ayudas de Lanbide)</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No aplica |

| Objetivos específicos previstos para 2018 | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2018 | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2018 |
|---|--|--|
| Definir en Lanbide un sistema de información de buenas prácticas y programas piloto desarrollados por integrantes de la red europea de servicios de empleo y los servicios de empleo del Sistema Nacional de Empleo | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Puesta en marcha de un sistema de información de buenas prácticas y programas piloto en 2018: Sí | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No aplica |
| Aplicar un sistema de evaluación de la satisfacción y seguimiento a todas las actuaciones enmarcadas en las políticas activas desarrolladas por Lanbide | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 33% de actuaciones de las políticas activas de empleo evaluadas respecto al total de actuaciones | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No aplica |





Ámbito transversal
IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Acciones desarrolladas

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

Elementos más relevantes/hitos 2018

- Incremento de hasta un 10% en la cuantía de las ayudas de algunas líneas de apoyo a la contratación de mujeres, como el programa Lehen Aukera, el programa de retorno juvenil o el de empleo con apoyo para la contratación de personas con discapacidad. Por su parte, la cuantía de las ayudas por la incorporación de mujeres como socias en empresas de economía social se incrementa en un 15%.
- Fomento del emprendimiento femenino, incrementado las ayudas hasta en un 15% para el desarrollo de una idea, puesta en marcha y/o consolidación de nuevas actividades empresariales en el marco del programa de Apoyo a las Personas Emprendedoras; o destinando un importe específico de las ayudas para los emprendimientos comerciales cuyos titulares sean mujeres.
- Establecimiento de un requisito de un 40% de cupo mínimo a favor de la contratación de mujeres, como en las Acciones Locales de Promoción del Empleo. En esta misma línea, el Programa Operativo de Empleo Juvenil establece el requisito de que al menos una mujer debe participar en todos los procesos de selección que se lleven a cabo para la contratación de personas jóvenes por parte de las entidades locales.
- Por otro lado, las Ofertas Públicas de Empleo convocadas establecen como criterio el desempate a favor de las mujeres en los cuerpos o escalas en los que el porcentaje de representación de la mujer sea inferior al 40%.
- Consideración de las mujeres como colectivo prioritario en las acciones de formación para el empleo, con el objetivo de que participen, al menos, en la misma proporción que tienen en el total de personas desempleadas.
- Aumento de la valoración otorgada a las solicitudes presentadas por mujeres en algunos programas de apoyo a la generación de actividad económica y empleo en las zonas rurales.
- Puesta en valor de la existencia de un Plan de Igualdad de mujeres y hombres, así como de ser entidad colaboradora de Emakunde, en algunos ámbitos de desarrollo local como el turismo y el comercio, en el cual las empresas que solicitan ayudas para su modernización y mejora cumpliendo alguno de estos requisitos cuentan con un incremento de 3 puntos (sobre 100) en la valoración de sus solicitudes.



| Objetivos específicos previstos para 2018 | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2018 | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2018 |
|--|---|--|
| <p>Garantizar que al menos un 40% de las personas contratadas a través de los Planes Locales y Comarcales de Empleo sean mujeres</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 1.281 mujeres contratadas a través de los Planes Locales de Empleo (estimación) ▪ 56% de mujeres contratadas respecto al total de personas contratadas a través de los Planes Locales de Empleo (estimación) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cumplimiento, por encima de objetivo previsto (40% superior) |
| <p>Consolidar la acción positiva, con incrementos mínimos de un 10% en las ayudas económicas, en determinados programas de incentivos a la contratación y de apoyo al emprendimiento</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 216 mujeres contratadas a través de los programas de incentivos a la contratación que cuentan con medidas de acción positiva (92 del Programa Lehen Aukera + 1 del programa de retorno juvenil + 87 del programa de incorporación de socios y socias en empresas de economía social + 36 del programa de empleo con apoyo a las personas con discapacidad) ▪ 103 nuevas empresas lideradas por mujeres creadas a través de los programas de apoyo al emprendimiento que cuentan con medidas de acción positiva | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No aplica |
| <p>Desarrollar una fase de cuantificación y caracterización del colectivo de personas (fundamentalmente mujeres) que han abandonado temporalmente el mercado de trabajo para el cuidado de menores y/o familiares dependientes, con el fin de definir propuestas de actuaciones integrales de apoyo para facilitar su reincorporación al mercado laboral</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Previsto para 2019 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No aplica |



PLAN ESTRATÉGICO DE EMPLEO 2017-2020

6- Perspectiva de género y edad

Perspectiva de género

Analizando el grado de desarrollo de las líneas de actuación previstas en el Plan Operativo Anual 2018, se concluye que **el impacto medio global del conjunto de iniciativas ha sido similar en los hombres (52%) y en las mujeres (48%)**, detectándose tendencias diferentes en determinados ámbitos o actuaciones con una mayor presencia de los hombres (como el apoyo al empleo en el medio rural y litoral o en la economía social) o de las mujeres (como las ayudas a la conciliación de la vida familiar y laboral).



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

Desde el punto de vista de los resultados por ámbitos operativos, se ha detectado una **tendencia ligeramente superior al autoempleo y al microemprendimiento por parte de los hombres (55%)**, que queda reflejada en programas como el de Apoyo a las Personas Emprendedoras, Gaztempresa o las líneas de ayudas en colaboración con otros agentes como el programa Dema. Esta tendencia se acentúa para los emprendimientos sociales, en los cuales la participación de los hombres resulta mayoritaria (63%).

En el ámbito del **empleo joven, la presencia de hombres y mujeres resulta equilibrada en términos generales** en las diferentes líneas de actuación, apreciándose una mayor presencia de las mujeres en programas como la transición del mundo educativo al laboral (53%), algunos programas educativos de movilidad internacional, como las Becas Erasmus (59%) o ciertos programas experienciales en el extranjero, como las Becas Global Training (54%). En relación a los incentivos a la contratación de personas jóvenes, programas como Lehen Aukera o el apoyo al Retorno Juvenil han reflejado una participación mayoritaria de hombres (70% y 83% respectivamente), a pesar de contar con medidas de acción positiva para la contratación de mujeres. Esta tendencia se observa asimismo en el programa de apoyo a los contratos de relevo (74% hombres).

En relación a la **Formación para la Empleo, la presencia de los hombres resulta ligeramente superior (54%)** en el caso de las **acciones dirigidas a personas desempleadas**, mientras que en el caso de las acciones dirigidas a las personas ocupadas la participación de las mujeres es ligeramente superior (53%). De manera análoga, se aprecia una mayor participación de las mujeres en las acciones formativas con compromiso de contratación (56%).

Respecto a las acciones de apoyo a la inserción laboral y a la mejora de la empleabilidad de los colectivos con especiales dificultades de inserción, la **presencia de las mujeres resulta superior (56%) en programas de impacto significativo como los Planes Locales y Comarcales de Empleo**. Debe tenerse en cuenta, en este sentido, que este programa establece un requisito mínimo del 40% a favor de la contratación de mujeres respecto al total de personas contratadas. Asimismo, la presencia de las mujeres resulta mayoritaria (82%) en las contrataciones apoyadas a través de programa de ayudas a las empresas para promover la conciliación de la vida familiar y laboral

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



Perspectiva de edad



La perspectiva de la edad se **aborda de manera integral en el Plan Operativo de Actuación 2018 en función de los diferentes ámbitos y programas**, pudiendo determinarse la consideración de **2 grandes colectivos con medidas de apoyo específicas**, que son las personas jóvenes y las personas mayores de 45 años.

De este modo, la **personas jóvenes** cuentan con un ámbito operativo propio de entre los 9 ámbitos previstos en Plan, “**Ámbito Operativo 3. Fomento del Empleo Juvenil**”, en el cual se definen líneas de actuación concretas dirigidas a facilitar su acceso al empleo a través de diferentes programas de apoyo. Estos programas han incluido **medidas de incentivación específicas a la contratación** de las personas jóvenes, facilitando su transición del mundo educativo al mundo laboral, proporcionando una primera oportunidad laboral en empleos relacionados con su titulación, promoviendo el empleo de sustitución por relevo generacional en las empresas o en la propia administración pública y la participación en proyectos locales de promoción del empleo y en otros proyectos de las entidades locales en el marco del Programa Operativo por el Empleo Juvenil 2014-2020.

Asimismo, se ha potenciado la **cualificación y la capacitación** de las personas jóvenes a través de programas experienciales en el extranjero y las acciones e iniciativas formativas mixtas de empleo y formación, como el modelo de formación dual en el ámbito universitario y de la formación profesional. Por otro lado, se han puesto en marcha acciones formativas específicas para la activación sociolaboral de las personas jóvenes con baja cualificación.

La cultura emprendedora y el **emprendimiento juvenil** se fomentan también de manera específica, abarcando el ámbito universitario y de la formación profesional y apoyando el desarrollo de nuevas ideas, su puesta en marcha y la consolidación de los nuevos emprendimientos jóvenes. Por otro lado, algunos programas vinculados al ámbito operativo del desarrollo local han apoyado de manera específica el emprendimiento juvenil y la adquisición de experiencia práctica en el medio rural y litoral o la profesionalización de sectores como el comercio a través de acciones específicas de cualificación de las personas jóvenes.

En relación a las **personas mayores de 45 años**, han sido consideradas como un colectivo prioritario en diversas actuaciones dirigidas fundamentalmente hacia la **mejora de su empleabilidad a través de acciones formativas, acciones integrales de asesoramiento y acompañamiento a la inserción en el mercado laboral e incentivos a su contratación en proyectos de ámbito local**. Estas actuaciones han incluido acciones de formación dirigidas a la recualificación de las personas desempleadas de manera alineada con las cualificaciones y competencias demandadas por el mercado laboral; acciones innovadoras integrales de formación y activación laboral, combinando formación, experiencia práctica, orientación y acompañamiento a la inserción laboral (proyectos singulares); o la mejora de sus competencias transversales y personales a través de figuras como las lanzaderas de empleo.

Desde el ámbito de los incentivos a la contratación, se ha promovido la contratación de personas mayores de 45 años en el marco de las Acciones Locales de Promoción del Empleo, considerándolo como uno de los colectivos beneficiarios prioritarios.





PLAN ESTRATÉGICO DE EMPLEO 2017-2020

7- Indicadores generales de contexto

INDICADORES GENERALES DE CONTEXTO

| INDICADORES ECONÓMICOS GENERALES | SITUACIÓN DE PARTIDA DEL PLAN (2016) | SITUACIÓN 2017 | SITUACIÓN 2018 | FECHA Y FUENTE | EVOLUCIÓN 2018-2016 |
|--|--------------------------------------|----------------|----------------|---|---------------------|
| Crecimiento anual del PIB (%) | 3,1% | 2,9% | 2,8% | Interanual 2015-2016; 2016-2017; 2017-2018. Eustat | ▼ |
| Saldo neto de establecimientos empresariales (altas - bajas) | -710 | -281 | -1.544 | Interanual 2015-2016; 2016-2017; 2017-2018 (datos a fecha 1 de enero). Eustat | ▼ |
| Nº de establecimientos empresariales creados | 16.045 | 15.015 | 13.550 | 2016; 2017; 2018 (datos a fecha 1 de enero). Eustat | ▼ |
| Volumen anual de exportaciones (millones de €) | 21.596 | 23.857 | 25.487 | 2016; 2017; 2018. Eustat | ▲ |
| Gasto en I+D sobre el PIB (%) | 1,84% | 1,82% | 1,85% | 2015; 2016; 2017. Eustat | ▲ |

| INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO DE LA CAE | SITUACIÓN DE PARTIDA DEL PLAN (2016) | SITUACIÓN 2017 | SITUACIÓN 2018 | FECHA Y FUENTE | EVOLUCIÓN 2018-2016 |
|---|--------------------------------------|----------------|----------------|--|---------------------|
| Población activa (miles de personas, PRA) | 1.032,3 | 1.033,1 | 1.044,7 | IV Trimestre 2016; 2017; 2018. Eustat | ▲ |
| Tasa de actividad 16 y más años (% , PRA) | 56,4% | 56,2% | 56,6% | IV Trimestre 2016; 2017; 2018. Eustat | ▲ |
| Personas ocupadas (miles, PRA) | 902,8 | 918,3 | 937,4 | IV Trimestre 2016; 2017; 2018. Eustat | ▲ |
| Personas afiliadas a la Seguridad Social (miles de personas; media del mes) | 925,3 | 943,98 | 962,1 | Diciembre 2016; 2017; 2018 (media del mes). Seguridad Social | ▲ |
| Tasa de empleo 16 - 64 años (% , PRA) | 65,9% | 66,5% | 68% | IV Trimestre 2016; 2017; 2018. Eustat | ▲ |
| Personas en desempleo (miles de personas, PRA) | 130,1 | 114,8 | 107,3 | IV Trimestre 2016; 2017; 2018. Eustat | ▲ |
| Tasa de paro (% , PRA) | 12,6% | 11,2% | 10,3% | IV Trimestre 2016; 2017; 2018. Eustat | ▲ |



| INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO DE LA CAE | SITUACIÓN DE PARTIDA DEL PLAN (2016) | SITUACIÓN 2017 | SITUACIÓN 2018 | FECHA Y FUENTE | EVOLUCIÓN 2018-2016 |
|---|--------------------------------------|----------------|----------------|---|---------------------|
| Desempleo registrado (miles de personas, Lanbide) | 136 ,2 | 127,5 | 119,7 | Diciembre 2016; 2017; 2018. Lanbide | ▲ |
| Nº de personas afectadas por EREs (total) | 6.283 | 4.342 | 3.187 | Datos anuales acumulados 2016; 2017; 2018. Dpto. de Trabajo | ▲ |
| Nº de personas afectadas por EREs de rescisión (total) | 638 | 997 | 533 | Datos anuales acumulados 2016; 2017; 2018. Dpto. de Trabajo | ▲ |
| Nº de EREs autorizados y/o comunicados (total) | 446 | 266 | 187 | Datos anuales acumulados 2016; 2017; 2018. Dpto. de Trabajo | ▲ |
| Diferencial de tasa de actividad femenina sobre la masculina (p.p, PRA) | -9,50 | -9,40 | -9,6 | IV Trimestre 2016; 2017; 2018. Eustat | ▼ |
| Diferencial de tasa de paro femenina sobre la masculina (p.p, PRA) | 0,06 | 0,05 | 0,04 | IV Trimestre 2016; 2017; 2018. Eustat | ▲ |
| Personas desempleadas menores de 35 años inscritas como demandantes de empleo en Lanbide (miles) | 34,6 | 30,67 | 29,91 | Diciembre 2016; 2017; 2018. Lanbide | ▲ |
| Personas desempleadas de larga duración (mayores de 25 años que llevan 1 ó más años desempleadas y menores de 25 años que llevan 6 ó más meses desempleadas) demandantes de empleo en Lanbide (miles) | 72,5 | 67,5 | 61,1 | Diciembre 2016; 2017; 2018. Lanbide | ▲ |
| Tasa de contratación temporal (% , EPA) | 23,4% | 26,1% | 26,5% | IV Trimestre 2016; 2017; 2018. INE | ▼ |
| Tasa de contratación a tiempo parcial (% ,EPA) | 17,7% | 16,8% | 16,4% | IV Trimestre 2016; 2017; 2018. INE | ▲ |
| Índice de incidencia de accidentes de trabajo con baja en jornada laboral (por mil) | 2,8 | 2,8 | 2,6 | Diciembre 2016; 2017; 2018 (índice mensual). Osalan | ▲ |





PLAN ESTRATÉGICO DE EMPLEO 2017-2020

8- Conclusiones y valoración global

Conclusiones y valoración global

El Plan Estratégico de Empleo 2017-2020 se diseñó como un plan operativo dirigido a concretar la formulación estratégica de las directrices definidas en la EVE 2020 (Estrategia Vasca de Empleo 2020), pretendiendo servir al mismo tiempo como un instrumento de coordinación de los servicios y programas vinculados a la promoción del empleo de los diferentes departamentos del Gobierno Vasco. Todo ello desde una concepción amplia del empleo, considerando también aspectos relativos a las dimensiones de trabajo, educación y promoción económica. Por otro lado, el Plan Estratégico de Empleo se integra como uno de los 2 ejes del Programa Marco por la Reactivación Económica y el Empleo 2017-2020, junto con la dimensión de reactivación económica.

A nivel operativo, el Plan Estratégico de Empleo se despliega en **Planes de Acción Anuales para los años 2018, 2019 y 2020, siendo por tanto el Plan Operativo Anual 2018 el primer plan**, contando con objetivos específicos anuales.

La dotación presupuestaria prevista para la puesta en marcha del Plan asciende a 1.175 M€ para el periodo 2017-2020, de los cuales en los Presupuestos de 2018 se aprobó una dotación de 296,8 M€. **El desarrollo de las líneas de actuación previstas en el Plan durante 2018 ha tenido como resultado una ejecución presupuestaria de 305 M€, lo cual supone un 103% el presupuesto previsto para 2018. Considerando de manera acumulada los recursos económicos ejecutados durante 2017 y 2018, la ejecución presupuestaria supondría un 49% del presupuesto previsto para la totalidad del periodo 2017-2020.** Los diferentes ámbitos operativos reflejan un grado de avance elevado en la ejecución presupuestaria anual de 2018, siendo el ámbito de fomento del empleo juvenil el que ha presentado una mayor ejecución (119%), seguido de los incentivos a la inserción laboral (108%).

Desde el punto de vista de los resultados cuantitativos, el Plan estimó un impacto global en el mercado de trabajo que se concretaba en la incentivación de 58.000 empleos, en la creación de 6.000 nuevas empresas y en facilitar una oportunidad laboral a 20.000 personas jóvenes. Las actuaciones desarrolladas durante 2018 se han concretado, por un lado, **en la incentivación de 18.344 empleos y en la creación de 1.970 empresas. Estos resultados, unidos a los alcanzados en 2017 (15.799 empleos incentivados y 1.557 empresas creadas), suponen una contribución a la incentivación del 59% de los empleos previstos y al apoyo a la creación del 59% de las nuevas empresas previstas para la totalidad del periodo 2017-2020.** Estimando un escenario anual similar para los 2 años restantes, esto supondría cumplir por encima de lo previsto ambos objetivos para el periodo 2017-2020.

En relación al apoyo al empleo joven, **10.259 personas jóvenes han tenido acceso a una oportunidad laboral durante 2018 través de diversos programas**, que han incluido la contratación en empresas en empleos relacionados con su titulación y en entidades locales, el emprendimiento joven, una primera experiencia de transición del mundo educativo al mundo laboral, becas para la adquisición de experiencia práctica en el ámbito internacional y la renovación de las plantillas a través de Ofertas Públicas de Empleo y de contratos de relevo. **Estos resultados, unidos a los alcanzados en 2017 (6.856 personas jóvenes) suponen una contribución al cumplimiento del 86% de los objetivos previstos para la totalidad del periodo 2017-2020**, lo cual, extrapolado a los 2 años restantes de alcance del Plan, supondría cumplir por encima de lo previsto el objetivo de empleo joven para el periodo 2017-2020.

Estos resultados de impacto dan respuesta a 2 de los grandes objetivos estratégicos planteados en el Plan. El tercer objetivo hacía referencia a la reducción sostenida de la tasa de desempleo hasta situarse por debajo del 10% en el último trimestre de 2020. **La tasa de paro se ha situado en un valor del 10,3% en el último trimestre de 2018**, lo cual supone un avance en la reducción de dicha tasa en 2,3 puntos respecto a la situación de partida (último trimestre de 2016), que es interpretado como un avance significativo hacia el cumplimiento del objetivo final de situar la tasa de desempleo por debajo del 10% en 2020.

