

ESTRATEGIA VASCA DE EMPLEO 2020

UNA REFLEXIÓN COMPARTIDA SOBRE
EL FUTURO DEL EMPLEO EN EUSKADI

Informe de EVALUACIÓN FINAL

Septiembre 2020

Índice de contenidos

APARTADO	PÁGINA
1) Contexto	3
2) Elementos fundamentales de la Estrategia Vasca de Empleo 2020	6
3) Metodología de seguimiento y evaluación utilizada	18
4) Resultados de la evaluación realizada por los agentes relevantes en materia de empleo en Euskadi	21
5) Resultados de la evaluación específica realizada por la Mesa de Diálogo Social de Euskadi	45
6) Evaluación de la puesta en marcha del modelo de gobernanza previsto para el despliegue de la Estrategia	49
7) Conclusiones generales	51
Anexos:	55
A.1 Relación de los agentes participantes en la evaluación	56
A.2 Indicadores de contexto de la Estrategia Vasca de Empleo 2020	58



1. Contexto



Introducción

En el seno de la Mesa de Diálogo Social Tripartito de Euskadi se acordó en enero de 2015 la necesidad de reflexionar y diseñar una nueva Estrategia Vasca de Empleo, una vez finalizada la vigencia de la anterior y culminado el proceso de transferencia de las políticas activas de empleo. En el referido acuerdo se plasmaron unas bases compartidas para dar inicio al proceso de reflexión, entre las cuales cabe mencionar: un modelo de crecimiento inteligente, sostenible e inclusivo; el horizonte temporal de 2020 coincidente con la Estrategia Europea 2020 y con la reflexión estratégica de innovación y especialización inteligente (RIS3), a través de la cual Euskadi ha definido sus sectores prioritarios y vectores de desarrollo económico; analizar las claves estratégicas y operativas ya definidas en planes públicos con vinculación e impacto en el ámbito del empleo, la educación y formación y el desarrollo económico y empresarial; y analizar todos los ámbitos que incidirán en el futuro del empleo, todo ello con la plena integración estratégica, apoyada en una adecuada conexión entre las políticas de empleo y las económicas, sociales y educativas, lo cual resulta un elemento claramente diferencial sobre las anteriores estrategias de empleo diseñadas en Euskadi.

Por todo lo anterior, se concluyó la necesidad de realizar una reflexión colectiva que ayudase a definir la Estrategia Vasca de Empleo 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.

Dicho proceso se concibió como un proceso participativo, contándose con las opiniones y propuestas de un importante número de agentes de muy diferentes ámbitos: institucional, empresarial, sindical, educativo, tercer sector, universidad... Además, dentro del Gobierno se creó una Comisión Interdepartamental específica para la elaboración de esta Estrategia, que tenía como objetivo fundamental establecer una posición común e integral ante el reto del empleo en Euskadi 2020.

Ha sido voluntad del Gobierno Vasco continuar con este mismo enfoque participativo para el desarrollo, seguimiento y evaluación de esta Estrategia. Con este objetivo en el propio Modelo de Gobernanza de la Estrategia se establecía la necesidad de, además de mantener el papel central de la Mesa de Diálogo Social como espacio principal de concertación y de la Comisión interdepartamental como espacio de coordinación interna, la creación de un Foro de Empleo que, integrado por los agentes más relevantes que de forma directa y/o indirecta tienen relación con el empleo en Euskadi, se convirtiese en un instrumento adicional de reflexión que permitiese evaluar el grado de aplicación de las directrices resultado de esta Estrategia y de proponer las reformulaciones que se considerasen necesarias.

La Estrategia Vasca de Empleo 2020 fue finalmente aprobada por el Consejo de Gobierno el 27/07/2016, y ha contado con 41 directrices orientadoras de las políticas de empleo hasta 2020 organizadas en torno a 6 ejes estratégicos de actuación.

Tras la evaluación intermedia realizada en 2018, se ha llevado a cabo una segunda evaluación con carácter de cierre, en la cual se ha mantenido el enfoque participativo de los agentes externos e internos. El objetivo de esta evaluación ha sido realizar una valoración global final sobre la puesta en marcha e implementación de los Ejes y sus correspondientes directrices, identificando las principales medidas desarrolladas y detectando aquellos ámbitos en los que el avance ha sido menor, así como temas clave o ámbitos a considerar para la definición de una nueva Estrategia, que en este caso tendrá 2030 como horizonte temporal, y cuya aprobación está prevista para el primer trimestre de 2021.

Por esta razón se ha decidido adelantar la propia realización de esta evaluación final para que los resultados de la misma se integren, junto con otras dinámicas de reflexión y análisis, como un input clave para la elaboración de la nueva Estrategia Vasca de Empleo 2030. Este adelanto temporal afecta sobre todo a la dificultad de incorporar a esta evaluación los resultados finales de los indicadores de tipo cuantitativo asociados a la Estrategia 2020.

Por último, no podemos olvidar que esta evaluación se ha realizado en un escenario en el que la emergencia sanitaria generada por la pandemia del COVID-19 ha tenido como consecuencia una importantísima crisis social y económica que está teniendo un fuerte impacto en el empleo a nivel internacional y estatal y también en el caso de Euskadi. Un impacto que no se va a circunscribir al año 2020 y que muy probablemente tenga una importante afectación también en los próximos años. En ese sentido parece lógico entender que la propia evaluación, en lo que implica de percepción de los agentes, puede haber estado condicionada en alguna medida por la situación excepcional que estamos viviendo. A pesar de todo, entendemos que los resultados de la evaluación siguen siendo útiles y representativos y que proporcionan información útil de partida para analizar el contexto actual del empleo en Euskadi, al mismo tiempo que permiten identificar algunos de los retos a los que deberá dar respuesta la Estrategia Vasca de Empleo 2030.





2. Elementos fundamentales de la Estrategia Vasca de Empleo 2020



Retos a abordar

La Estrategia Vasca de Empleo 2020 identifica 6 retos a abordar para mejorar el empleo en Euskadi:

1

El reto de la **ACTIVACIÓN**

Tenemos una tasa de actividad baja y significativamente alejada de los objetivos de Europa 2020, y las proyecciones oficiales indican incluso un descenso de dicha tasa.

Este reto no sólo afecta al ámbito del empleo. Sólo desde una mayor actividad y una mayor ocupación podemos mantener nuestro Estado del Bienestar.

2

El reto de la **CUALIFICACIÓN Y LAS COMPETENCIAS**

Las nuevas generaciones disponen en general de un alto nivel educativo, pero esto no se traduce necesariamente en una cualificación adaptada a las necesidades de un tejido productivo en el que las empresas demandan cada vez más nuevas competencias, que no siempre van vinculadas al conocimiento técnico, sino que cada vez más tienen que ver con habilidades sociales, con el dominio de idiomas... En la medida en la que la recuperación económica sea una realidad, el gap entre cualificaciones demandadas y cualificaciones reales puede ser un factor que genere una mayor cronificación en el desempleo de las personas con menor cualificación, al mismo tiempo que limita el desarrollo de nuestras empresas. En este sentido, es necesario realizar una apuesta de país por el aprendizaje permanente y por el reconocimiento de las competencias.

3

El reto de la **GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES**

Debemos aprovechar plenamente el potencial de generación de empleo en nuestra economía, tanto en lo que se refiere al desarrollo de los sectores estratégicos definidos en nuestra RIS3 (por ejemplo, el sector de la biotecnología), como en relación a otros sectores de un ámbito más local pero que tienen la virtualidad de ser intensivos en generación de empleo a la vez que contribuyen a satisfacer importantes necesidades sociales (por ejemplo, la atención a personas en situación de dependencia).

4

El reto de la IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Tenemos un mercado de trabajo que muchas veces no es capaz de ofrecer oportunidades de demostrar sus capacidades a ciertos colectivos y grupos. En muchas ocasiones, como por ejemplo con los jóvenes, con una visión excesivamente cortoplacista, que no incide suficientemente en el desarrollo del potencial de las personas, y que busca fundamentalmente resultados y rendimiento a corto plazo. En otras ocasiones, como por ejemplo con las personas de más edad, por un falso “prejuicio” de que esas personas no tienen la ilusión suficiente para seguir aportando en materia laboral. Y en el caso de las mujeres, no favoreciendo su promoción profesional en términos de equidad.

5

El reto del EMPLEO DE CALIDAD

Para tener una sociedad cohesionada, necesitamos un mercado de trabajo que ofrezca empleo de mayor calidad.

Esta mayor calidad del empleo deberá traducirse en menor temporalidad y parcialidad no deseada, en una profundización en el avance en materia de seguridad y salud laboral, en empresas socialmente responsables y con una gestión avanzada de sus recursos humanos, en un marco de relaciones laborales que se rijan por el principio general de la concertación...

6

El reto de construir un SISTEMA VASCO DE EMPLEO EFICAZ Y EFICIENTE QUE OFREZCA SERVICIOS DE VALOR

Debemos aumentar la personalización en los servicios a las personas. La información y orientación deben ser claves dentro del concepto de “itinerario”, dentro del cual los diferentes servicios prestados por los diferentes agentes colaboradores del sistema aporten valor a las personas, en clave de “empleabilidad”.

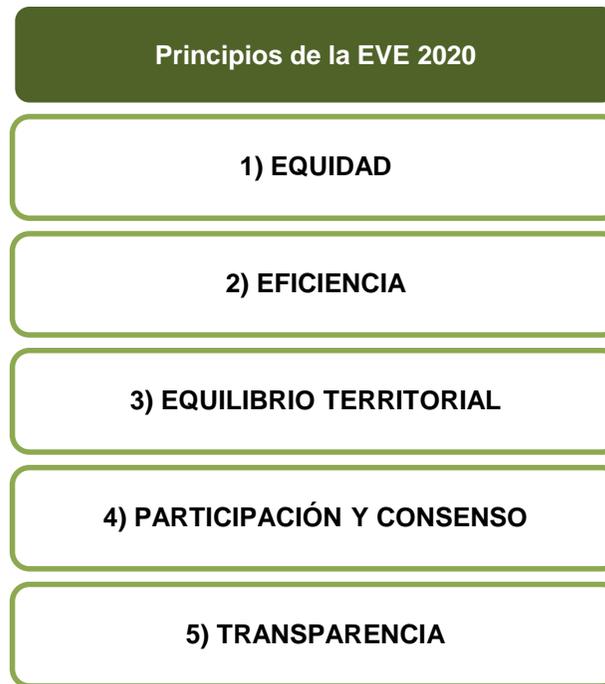
Es necesario potenciar los servicios a empresas, con el objetivo de mejorar el ajuste oferta-demanda, considerando y tratando a las empresas como “el otro cliente clave de las políticas y los servicios de empleo”,

Al mismo tiempo, es imprescindible avanzar en un diseño de la política de empleo que integre la política de promoción económica y las políticas educativas.

Principios de la Estrategia

Se definieron 5 principios transversales al conjunto de la Estrategia:

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



Ejes de actuación

La Estrategia se estructura sobre 6 ejes, cada uno de los cuales corresponde a uno de los retos definidos en el Diagnóstico.

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

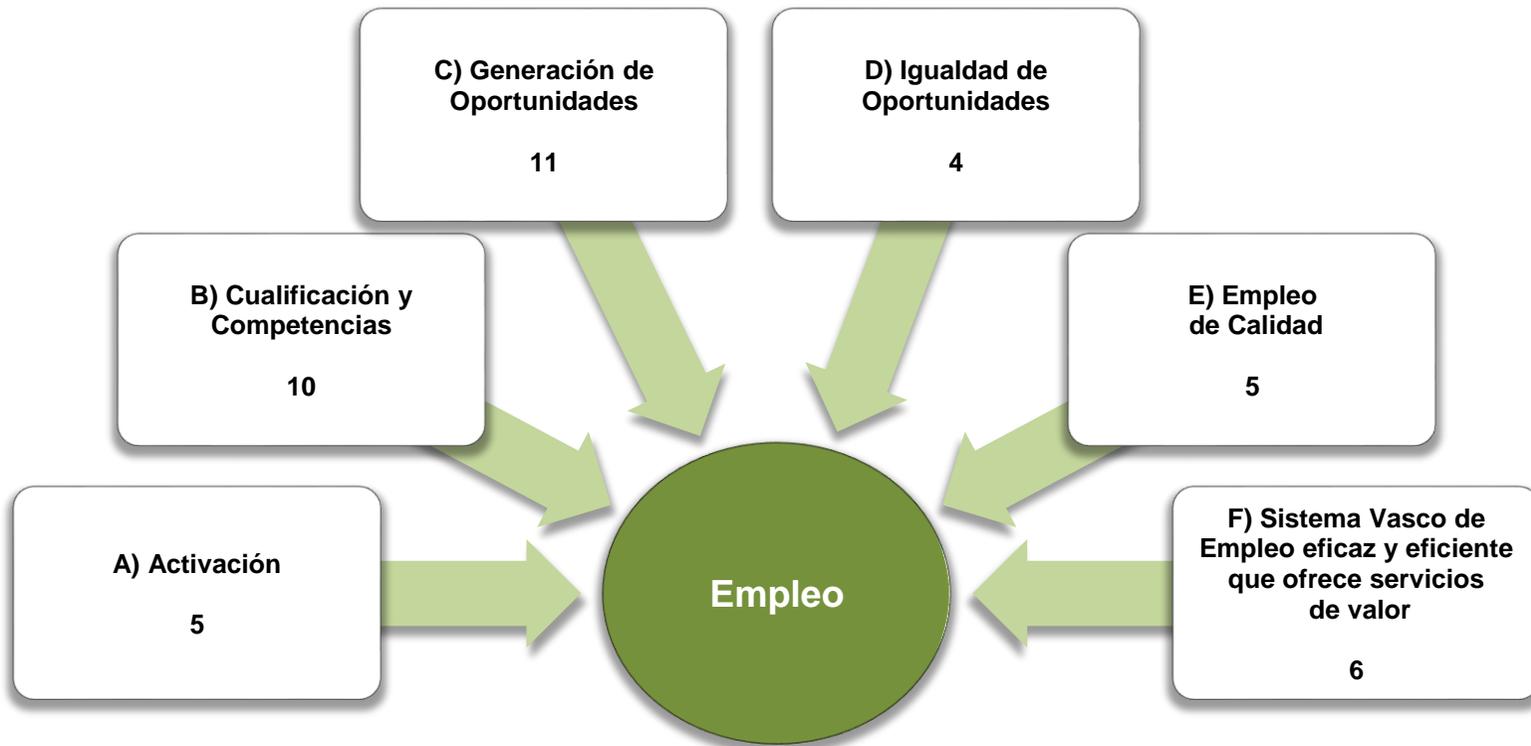
Ejes de actuación de la EVE 2020



Directrices

Los 6 Ejes de actuación se despliegan a través de 41 directrices, concebidas como orientaciones estratégicas para dar respuesta a los retos y alcanzar los objetivos definidos en la Estrategia Vasca de Empleo 2020. Las orientaciones que recoge cada una de las directrices sólo representan propuestas de trabajo para avanzar en los retos y objetivos antes expuestos. Lo relevante para la Estrategia es avanzar en la línea que marcan las directrices, al margen de los instrumentos que, en el marco de la aplicación de la Estrategia, se decidan utilizar en cada momento.

41 DIRECTRICES



DIRECTRICES DEL EJE A

ACTIVACIÓN

A.1	Reforzar los instrumentos de apoyo que faciliten una mayor corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral y familiar y que, por tanto, ayuden a que más personas puedan trabajar
A.2	Desarrollar entre la población activa el concepto de “centralidad en el empleo”, para conseguir aumentar el valor que se da al lugar que el empleo ocupa en el proyecto de vida como instrumento de desarrollo personal y de integración social, más allá de su mera dimensión retributiva
A.3	Promover políticas de gestión de la edad y poner en valor el concepto de “itinerario laboral dentro del itinerario vital”
A.4	Retener el talento local y ofrecer oportunidades de retorno de talento
A.5	Atraer de forma selectiva e inteligente talento internacional



DIRECTRICES DEL EJE B CUALIFICACIÓN Y COMPETENCIAS

B.1	Mantener la máxima calidad del sistema educativo, continuando con el descenso progresivo de los índices de fracaso escolar, y mejorando los resultados del sistema en términos de adquisición de competencias
B.2	Construir un sistema propio, eficaz y eficiente, de formación para el empleo
B.3	Desarrollar una “apuesta de país” por el aprendizaje permanente
B.4	Promover que más personas, y especialmente más mujeres, elijan estudios vinculados con los ámbitos científicos y tecnológicos
B.5	Reforzar en el currículum educativo las competencias transversales y creativas
B.6	Apostar por las competencias digitales como elemento clave del empleo del futuro
B.7	Potenciar el desarrollo de las competencias en lenguas extranjeras
B.8	Intensificar la participación de las empresas en los programas de formación profesional y en la formación para el empleo, avanzando de manera decidida en el concepto de “formación dual”
B.9	Potenciar el desarrollo del talento a través de la participación de las y los jóvenes vascos en programas experienciales en el extranjero
B.10	Potenciar la evaluación y el reconocimiento de los aprendizajes no formales

DIRECTRICES DEL EJE C

GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES

C.1	Fomentar y apoyar la economía social como un ámbito donde la generación de empleo de calidad es un objetivo intrínseco a la naturaleza de las empresas de carácter social
C.2	Desarrollar y poner en valor el espíritu empresarial y emprendedor
C.3	Apoyar de forma integral a las iniciativas emprendedoras
C.4	Mejorar los programas de incentivos a la contratación, para que sirvan a los objetivos de generación de empleo y de igualdad de oportunidades de aquellas personas con especiales dificultades de acceso al empleo, así como a la mejora de la calidad del empleo
C.5	Aprovechar plenamente el potencial de los yacimientos de empleo de carácter local y comarcal
C.6	Aprovechar plenamente el potencial de la sostenibilidad como oportunidad de competitividad y de generación de empleo
C.7	La innovación social como oportunidad de generación de empleo
C.8	Desarrollar la apuesta de especialización sectorial contemplada en la RIS3 vasca, potenciando su capacidad para generar empleo
C.9	Aprovechar de forma inteligente las oportunidades que ofrecen la economía digital y la digitalización de la economía
C.10	Consolidar un sector público que actúe como empleador eficaz y eficiente, y que incentive la generación y mejora del empleo a través de la compra pública
C.11	Desarrollar estrategias de desarrollo comarcal que permitan ofrecer oportunidades de empleo de forma equilibrada en todas las comarcas de Euskadi

DIRECTRICES DEL EJE D

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

D.1	Continuar incidiendo en la reducción progresiva de las desigualdades por razón de género en el ámbito laboral
D.2	Desarrollar plenamente el impulso al empleo juvenil, ofreciendo oportunidades de desarrollo laboral y personal a nuestras y nuestros jóvenes
D.3	Mejorar la tasa de actividad y el acceso al empleo ordinario de las personas con discapacidad
D.4	Impulsar oportunidades específicas para las personas desempleadas de larga duración, personas mayores de 55 años y otros colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo



DIRECTRICES DEL EJE E EMPLEO DE CALIDAD

E.1	Retomar la concertación y el acuerdo como principios directores en un marco propio y estable de relaciones laborales
E.2	Intensificar la lucha contra el fraude laboral
E.3	Incorporar a más empresas, y especialmente a las PYMES, a la gestión avanzada de personas como un instrumento de gestión empresarial avanzada
E.4	Desarrollar plenamente la dimensión “empleo” dentro de las estrategias y prácticas de RSE de las empresas vascas
E.5	Seguridad y salud laboral: crear y garantizar entornos de trabajo saludable como parte de una vida saludable y de la competitividad de nuestras empresas



DIRECTRICES DEL EJE F
SISTEMA VASCO DE EMPLEO EFICAZ Y EFICIENTE
QUE OFRECE SERVICIOS DE VALOR

F.1	Desarrollar un sistema propio (Sistema Vasco de Empleo) integrado, que pueda mejorarse y consolidarse a medio y largo plazo
F.2	Consolidar nuestro sistema de “garantía social” como soporte clave para las políticas activas de empleo
F.3	Conseguir situar al servicio de acompañamiento personalizado a la inserción en el centro de las políticas activas de empleo
F.4	Potenciar la labor de observación y prospectiva en materia de empleo
F.5	Desarrollar los servicios a empresas dentro del Sistema Vasco de Empleo
F.6	Mejorar la evaluación en relación a los servicios y programas vinculados al empleo, poniendo dicha información de forma transparente a disposición de los agentes implicados y del conjunto de la sociedad





3. Metodología de seguimiento y evaluación utilizada



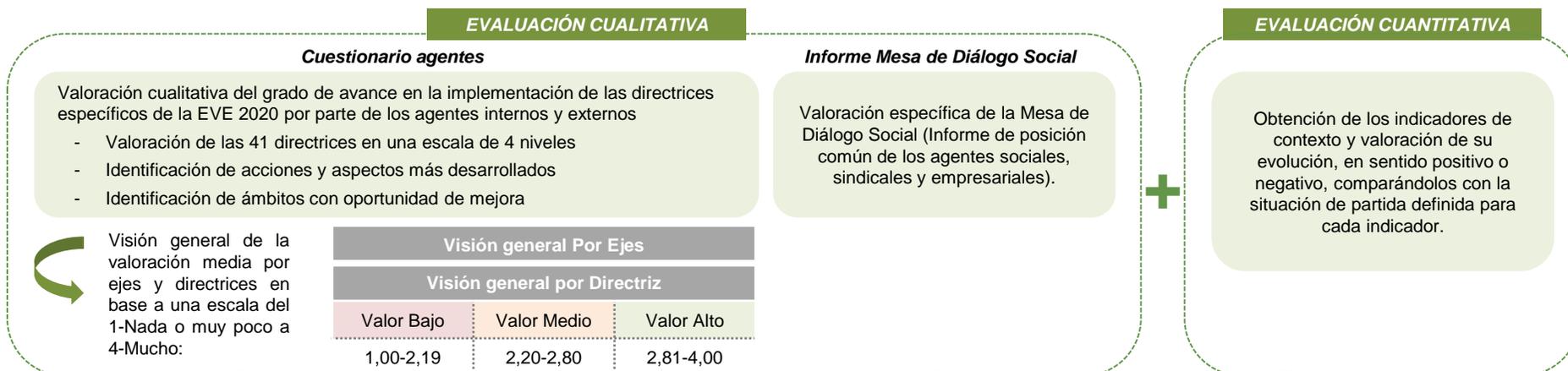
Metodología utilizada

En base a las consideraciones generales citadas anteriormente sobre el contexto en el que se enmarca la EVE 2020, y siguiendo el espíritu participativo que marcó su definición, se ha realizado una valoración sobre el grado de avance en la consecución de los ejes y directrices. **Esta evaluación ha tratado de mantener el esquema metodológico definido en la evaluación intermedia realizada en 2018**, el cual combinaba un análisis cualitativo de la implementación de los ejes y directrices basado en un cuestionario y un análisis cuantitativo basado en la medición de los indicadores de contexto, actuación e impacto definidos en la EVE 2020.

Revisando el esquema planteado, se ha determinado **mantener la dimensión cualitativa de la evaluación diseñando y enviando un cuestionario específico al conjunto de agentes internos y externos que participan en el Foro de Empleo** (el planteamiento del cuestionario se resume en el cuadro inferior). **Asimismo, la Mesa de Diálogo Social ha llevado a cabo una valoración cualitativa de la Estrategia, a modo de posición común de los agentes sociales, empresariales y sindicales, que se refleja de manera específica en un apartado del presente informe.**

La dimensión cuantitativa de la evaluación se ha llevado a cabo de manera parcial, por un conjunto de motivos basados en el planteamiento del propio sistema de indicadores de contexto, actuación e impacto definidos en la EVE 2020. Este sistema incluía un conjunto de indicadores de las 3 tipologías citadas anteriormente, definidos conceptualmente, si bien, no en todos los casos contaban con la definición de los valores de partida sobre los cuales poder realizar las comparativas de evolución durante los años de vigencia de la estrategia. A eso se unen las fuentes de información necesarias para realizar las mediciones correspondientes.

En el caso de los indicadores de actuación e impacto, los indicadores definidos no se han integrado plenamente en la dinámica interna de gestión, aspecto que dificulta la obtención de los mismos y que sin duda deberá ser corregido en la implementación de la EVE 2030. En cuanto a los indicadores de contexto, estos se cuantifican a través de fuentes estadísticas oficiales, con lo cual su obtención ha resultado factible de forma sencilla, habiéndose cuantificado para 2019. Se ha descartado la opción de realizar esta cuantificación para 2020, ya que la situación extraordinaria generada por el COVID-19, en la cual nos encontramos, desvirtúa totalmente cualquier análisis.



Detalle de la composición de la muestra de los agentes participantes en la evaluación cualitativa (cuestionario)

TIPOLOGIA DE AGENTE	DETALLE DEL NIVEL DE RESPUESTA DE LOS AGENTES			
	Nº de agentes a los que se envía el cuestionario	Nº de agentes que responden	% de agentes que responden según tipología	Nº de cuestionarios recibidos
Gobierno Vasco y sus entes instrumentales	16	11	69%	15
Instituciones locales y/o territoriales	8	5	63%	5
Organizaciones de la Economía Social / Tercer Sector	13	4	31%	4
Organizaciones Sindicales	4	2	50%	2
Asociaciones Empresariales	10	4	40%	4
Clusters empresariales	11	2	18%	2
Centros de Formación Profesional	9	4	44%	4
Universidades	3	1	33%	1
Otros/as expertos/as	17	5	29%	5
TOTAL	91	38	42%	42

ÍNDICE DE RESPUESTA GLOBAL DEL CUESTIONARIO: 46%

Peso de la opinión de cada tipología de agente en la evaluación cualitativa





4. Resultados de la evaluación realizada por los agentes relevantes en materia de empleo en Euskadi



Visión global: Grado de avance por EJES

De manera global, **el grado de implementación de las directrices es considerado como medio los 6 Ejes de la Estrategia**. El Eje de Cualificación y Competencias es el que presenta un mayor grado de avance, seguido de los Ejes correspondientes al Sistema Vasco de Empleo eficaz y eficiente que ofrece servicios de valor y a la Generación de Oportunidades. Por el contrario, el Eje de Activación y el relativo al Empleo de Calidad, son los valorados con un mayor recorrido de mejora.

Valoración del grado de implantación de los Ejes

Valoración media de cada Eje en una escala de 1-Nada o muy poco a 4-Mucho)



Visión global: Grado de avance por DIRECTRICES

Considerando las Directrices, **un 61% de las mismas, es decir 25 Directrices, reflejan un grado de avance medio en su implementación.** 14 Directrices, un 34%, presentan un grado de avance alto, correspondiendo, en su mayoría, a los Ejes de Cualificación y Competencias y de Generación de Oportunidades. Sólo 2 Directrices (el 5%) muestran un grado de avance bajo: la relacionada con el concepto de “itinerario laboral dentro del itinerario vital” y la que tiene que ver con el impulso de oportunidades específicas para colectivos con especial dificultad para el acceso al empleo.

GRADO DE AVANCE (escala 1-4)	DIRECTRICES
Bajo (valores entre 1,00 y 2,19)	<p>A.3. Promover políticas de gestión de la edad y poner en valor el concepto de “itinerario laboral dentro del itinerario vital”</p> <p>D.4. Impulsar oportunidades específicas para las personas desempleadas de larga duración, personas mayores de 55 años y otros colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo</p>
Medio (valores entre 2,2 y 2,8)	<p>A.1. Reforzar los instrumentos de apoyo que faciliten una mayor corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral y familiar y que, por tanto, ayuden a que más personas puedan trabajar</p> <p>A.2. Desarrollar entre la población activa el concepto de “centralidad en el empleo”, para conseguir aumentar el valor que se da al lugar que el empleo ocupa en el proyecto de vida como instrumento de desarrollo personal y de integración social, más allá de su mera dimensión retributiva</p> <p>A.4. Retener el talento local y ofrecer oportunidades de retorno de talento</p> <p>A.5. Atraer de forma selectiva e inteligente talento internacional</p> <p>B.2. Construir un sistema propio, eficaz y eficiente, de formación para el empleo</p> <p>B.3. Desarrollar una “apuesta de país” por el aprendizaje permanente</p> <p>B.4. Promover que más personas, y especialmente más mujeres, elijan estudios vinculados con los ámbitos científicos y tecnológicos</p> <p>B.10. Potenciar la evaluación y el reconocimiento de los aprendizajes no formales</p> <p>C.4. Mejorar los programas de incentivos a la contratación, para que sirvan a los objetivos de generación de empleo y de igualdad de oportunidades de aquellas personas con especiales dificultades de acceso al empleo, así como a la mejora de la calidad del empleo</p> <p>C.5. Aprovechar plenamente el potencial de los yacimientos de empleo de carácter local y comarcal</p> <p>C.6. Aprovechar plenamente el potencial de la sostenibilidad como oportunidad de competitividad y de generación de empleo</p> <p>C.7. La innovación social como oportunidad de generación de empleo</p> <p>C.9. Aprovechar de forma inteligente las oportunidades que ofrecen la economía digital y la digitalización de la economía</p> <p>C.10. Consolidar un sector público que actúe como empleador eficaz y eficiente, y que incentive la generación y mejora del empleo a través de la compra pública</p> <p>C.11. Desarrollar estrategias de desarrollo comarcal que permitan ofrecer oportunidades de empleo de forma equilibrada en todas las comarcas de Euskadi</p>

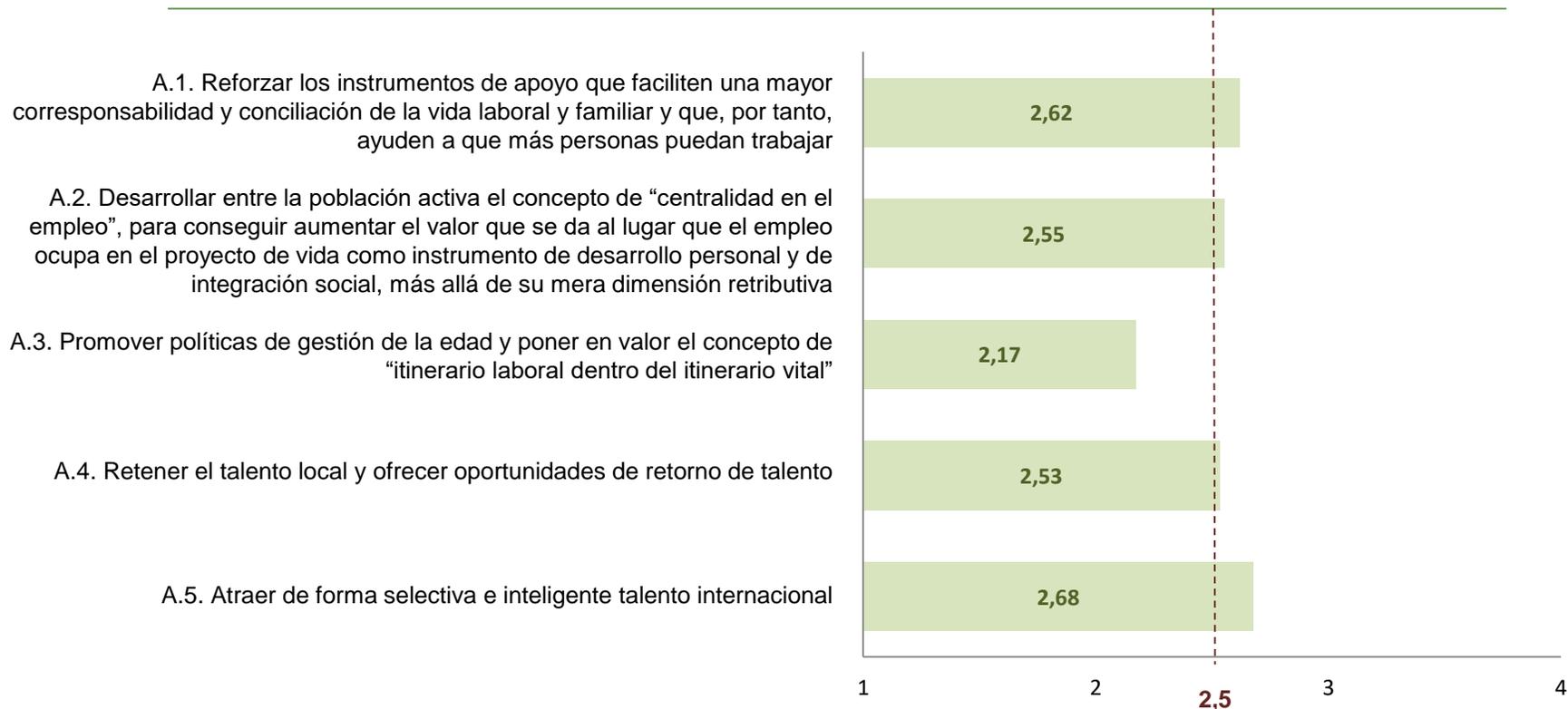
GRADO DE AVANCE (escala 1-4)	DIRECTRICES
<p>Medio (valores entre 2,2 y 2,8)</p>	<p>D.2. Desarrollar plenamente el impulso al empleo juvenil, ofreciendo oportunidades de desarrollo laboral y personal a nuestras y nuestros jóvenes</p> <p>D.3. Mejorar la tasa de actividad y el acceso al empleo ordinario de las personas con discapacidad</p> <p>E.1. Retomar la concertación y el acuerdo como principios directores en un marco propio y estable de relaciones laborales</p> <p>E.2. Intensificar la lucha contra el fraude laboral</p> <p>E.3. Incorporar a más empresas, y especialmente a las PYMES, a la gestión avanzada de personas como un instrumento de gestión empresarial avanzada</p> <p>E.4. Desarrollar plenamente la dimensión “empleo” dentro de las estrategias y prácticas de RSE de las empresas vascas</p> <p>F.3. Conseguir situar al servicio de acompañamiento personalizado a la inserción en el centro de las políticas activas de empleo</p> <p>F.4. Potenciar la labor de observación y prospectiva en materia de empleo</p> <p>F.5. Desarrollar los servicios a empresas dentro del Sistema Vasco de Empleo</p> <p>F.6. Mejorar la evaluación en relación a los servicios y programas vinculados al empleo, poniendo dicha información de forma transparente a disposición de los agentes implicados y del conjunto de la sociedad</p>
<p>Alto (Valores entre 2,81 y 4,00)</p>	<p>B.1. Mantener la máxima calidad del sistema educativo, continuando con el descenso progresivo de los índices de fracaso escolar, y mejorando los resultados del sistema en términos de adquisición de competencias</p> <p>B.5. Reforzar en el currículum educativo las competencias transversales y creativas</p> <p>B.6. Apostar por las competencias digitales como elemento clave del empleo del futuro</p> <p>B.7. Potenciar el desarrollo de las competencias en lenguas extranjeras</p> <p>B.8. Intensificar la participación de las empresas en los programas de formación profesional y en la formación para el empleo, avanzando de manera decidida en el concepto de “formación dual”</p> <p>B.9. Potenciar el desarrollo del talento a través de la participación de las y los jóvenes vascos en programas experienciales en el extranjero</p> <p>C.1. Fomentar y apoyar la economía social como un ámbito donde la generación de empleo de calidad es un objetivo intrínseco a la naturaleza de las empresas de carácter social</p> <p>C.2. Desarrollar y poner en valor el espíritu empresarial y emprendedor</p> <p>C.3. Apoyar de forma integral a las iniciativas emprendedoras</p> <p>C.8. Desarrollar la apuesta de especialización sectorial contemplada en la RIS3 vasca, potenciando su capacidad para generar empleo</p> <p>D.1. Continuar incidiendo en la reducción progresiva de las desigualdades por razón de género en el ámbito laboral</p> <p>E.5. Seguridad y salud laboral: crear y garantizar entornos de trabajo saludable como parte de una vida saludable y de la competitividad de nuestras empresas</p> <p>F.1. Desarrollar un sistema propio (Sistema Vasco de Empleo) integrado, que pueda mejorarse y consolidarse a medio y largo plazo</p> <p>F.2. Consolidar nuestro sistema de “garantía social” como soporte clave para las políticas activas de empleo</p>

Visión del grado de avance de las Directrices

Eje A: Activación

Valoración del grado de implantación de las directrices del Eje de Activación

Valoración media de cada Directriz en una escala de 1-Nada o muy poco a 4-Mucho)



Promedio de valoración del Eje: **2,51**/4,00 Grado de avance: **Medio**

Con carácter general, los agentes participantes en el proceso de evaluación valoran las **directrices vinculadas con la Activación** con un **grado de avance medio**, y aunque se perciben diferencias en esta valoración en función de cada ámbito evaluado.

Las directrices que obtienen una valoración más alta son las relacionadas con la **atracción selectiva e inteligente de talento internacional** y el **refuerzo de instrumentos que faciliten una mayor corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral y familiar**. Por el contrario, se considera que el avance ha sido bajo en la promoción de la gestión de la edad y en la puesta en valor del concepto del itinerario laboral dentro del itinerario vital.

De este modo, se valoran positivamente las **medidas relativas a la atracción del talento internacional**, destacándose algunas iniciativas concretas de retención y atracción de talento como el programa Bizkaia Talent y los programas Berrikertu y Bikaintek de apoyo a la contratación de personal investigador y de realización de doctorados. Se pone de relieve la labor de Ikerbasque dirigida a la atracción, recuperación y consolidación de investigadores e investigadoras excelentes en todo el mundo, asumiendo un compromiso específico con la contratación de mujeres investigadoras y con el retorno de personas investigadoras vascas que actualmente desarrollan su labor en el extranjero. Se reitera, asimismo, la valoración positiva de los programas internacionales de emprendimiento y aceleración de start-ups, como Bind 4.0. Adicionalmente, se valora positivamente la apuesta por la definición de la Estrategia Industry Basque Talent 2030 con enfoque de mantenimiento, recuperación, movilidad y atracción de talento a Euskadi.

Desde el punto de vista de la **retención del talento local**, los agentes consideran que se han realizado ciertos avances, si bien resulta necesario seguir **incidiendo en este ámbito**. Uno de los principales programas mencionados es el de retorno juvenil, en el cual se señala el esfuerzo realizado en mejorar la visibilización del programa a través de campañas de difusión, que han combinado acciones de comunicación en redes sociales, con empresas y con personas vinculadas a la CAPV residentes fuera de Euskadi; y a través de la mejora de la información en la web de Lanbide a través de una página de “aterrijaje” que informa del programa de forma más efectiva y accesible para las empresas y personas. Se percibe la necesidad de seguir reforzando la visibilidad del programa entre las empresas como una oportunidad de encontrar personas cualificadas con conocimientos de idiomas y experiencia laboral. Asimismo, se sugieren otras medidas de mejora como simplificar el registro web; y reflexionar sobre el requisito de la edad como condicionante.

Los avances en el ámbito de la corresponsabilidad y de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral son compartidos por los agentes, poniendo en valor los esfuerzos realizados por la Administración y por las empresas para integrarlos de manera transversal en la gestión y funcionamiento de las organizaciones. Se destacan algunas medidas concretas como la implantación del permiso de paternidad de 16-18 semanas y el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 17 de septiembre de 2019 por el que se aprueba la equiparación de los permisos de conciliación; junto con otras medidas más globales, como la implantación de los Planes para la Igualdad de Mujeres y Hombres, así como los programas de ayudas públicas a la conciliación a través de medidas concretas como la flexibilidad horaria y el fomento del teletrabajo.

Atendiendo a la directriz relacionada con el concepto de “centralidad en el empleo”, se pone de manifiesto la percepción de que una gran mayoría de las **personas desempleadas perciben el trabajo como valor instrumental en sus vidas**. Los agentes indican la necesidad de seguir profundizando en este concepto, promoviendo programas de carácter transversal que lo incluyan de manera integral y que consigan aumentar el nivel de importancia que se otorga al empleo dentro del proyecto vital de las personas, siempre en una clave que permita al mismo tiempo una conciliación efectiva. En este sentido, se sugiere fomentar desde el sistema educativo una cultura que ponga en valor, desde las etapas más tempranas, la importancia del empleo en la trayectoria vital de las personas, junto con la conveniencia de desarrollar un itinerario profesional. La mejora de las condiciones laborales constituye, asimismo, un factor clave en este ámbito junto con la mejora de los aspectos sociolaborales en su conjunto.

La directriz en la que se manifiesta un mayor margen de mejora hace referencia a las políticas de gestión de la edad y al valor del “itinerario laboral dentro del itinerario vital”. Se valoran positivamente las iniciativas para impulsar el relevo generacional, como el programa de incentivación de los contratos de relevo, que además de apoyar la contratación de personas jóvenes ha incorporado una línea de apoyo específico a la contratación de personas mayores de 45 años. Asimismo, se pone en valor el programa de apoyo a la transmisión empresarial de establecimiento comerciales y turísticos (Berriz Empresa).

A pesar de ello, se considera necesario reforzar las políticas y medidas en este ámbito. Los agentes tienen la percepción de que la gestión de la edad no se ha llegado a abordar de manera integral en las organizaciones, especialmente en las de menor tamaño, siendo necesario diseñar medidas que permitan aprovechar el potencial de la experiencia adquirida por las personas de mayor edad, pudiendo reciclar sus conocimientos o facilitar que estas personas actúen como mentoras y mentores de las personas más jóvenes. En este sentido, se sugiere incidir en la gestión de la diversidad generacional en las empresas, tratando de favorecer la evolución fluida de la entrada y salida de las generaciones jóvenes y las veteranas al mercado de trabajo, aprovechando todo el talento existente en las empresas y poniendo en valor el de las y los trabajadores de más edad.

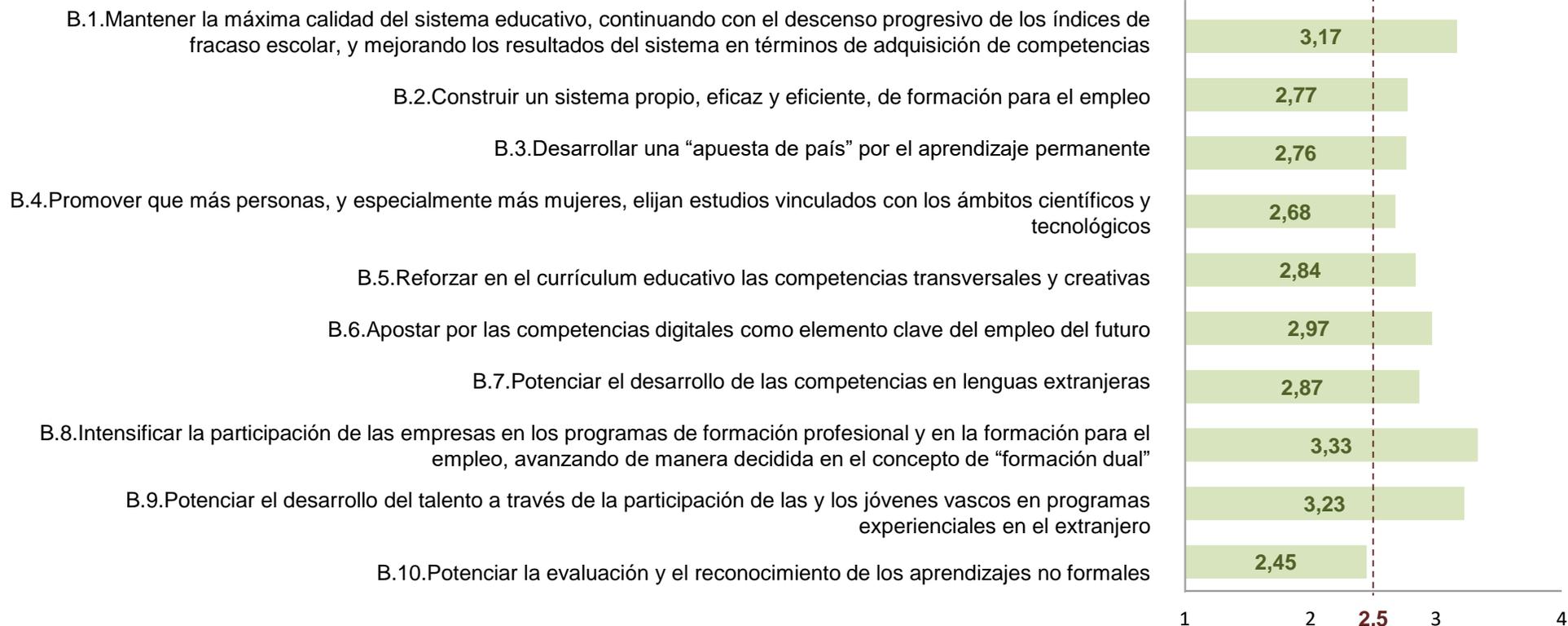


Visión del grado de avance de las Directrices

Eje B: Cualificación y Competencias

Valoración del grado de implantación de las directrices del Eje de Cualificación y Competencias

Valoración media de cada Directriz en una escala de 1-Nada o muy poco a 4-Mucho)



Promedio de valoración del Eje: **2,91/4,00** Grado de avance: **Alto**

El grado de avance en la **implementación de las directrices del eje de Cualificación y Competencias es valorado como alto** por parte de los agentes participantes en la evaluación, contando la mayor parte de las directrices con una valoración alta o media-alta y apreciándose un margen de mejora en relación a la evaluación y el reconocimiento de los aprendizajes no formales.

La participación de las empresas en la **formación profesional y en la formación para el empleo**, avanzando en el concepto de “formación dual”, y el desarrollo del talento a través de **experiencias de las y los jóvenes en el extranjero, son los ámbitos en los que los agentes perciben un mayor avance**. Asimismo se pone en valor el avance en la mejora de la calidad de sistema educativo.

En relación a la **formación profesional y a la participación de las empresas** en la misma, los agentes ponen de manifiesto los avances realizados para introducir, en mayor medida, las necesidades de las empresas en los programas formativos, favoreciendo una mayor adaptación de las competencias al mercado laboral. Se resalta alguna iniciativas como la metodología ETHAZI de trabajo colaborativo basado en retos, los ciclos formativos con especialización o el modelo de formación profesional en alternancia (programa Hezibi).

La implicación de las empresas también es valorada de manera positiva en la **Formación para el Empleo**, mencionándose experiencias positivas en colaboración con los clústeres y con Tkinika, así como las acciones de formación con compromiso de contratación. Por otro lado, se percibe un avance en la **apuesta por un sistema de formación para el empleo eficiente, tanto para las personas ocupadas como para las desempleadas, apuntándose la necesidad de seguir incidiendo en este ámbito** como herramienta de cualificación y recualificación de las personas trabajadoras, para garantizar la adecuación de los perfiles profesionales a las necesidades del sistema productivo y contribuir al mantenimiento competitivo y conservación de los puestos de trabajo. Como aspecto de mejora, se señala la necesidad de reforzar de manera específica la formación para el empleo de las personas con bajas cualificaciones.

La apuesta por el modelo de formación dual es compartida por todos los agentes, poniendo en valor su potencial como elemento de mejora de la empleabilidad e inserción laboral a través de procesos duales de empleo y formación para las y los alumnos, contado con la colaboración de las empresas. Se aprecia un mayor avance de implantación del modelo dual en el ámbito de la formación profesional, habiéndose ampliado el alcance a más ciclos y especialidades y con una evolución creciente de la participación de los centros, del alumnado y de las empresas. El ritmo de implantación en el ámbito universitario es menor, si bien se han realizado importantes avances en colaboración con la agencia de Calidad del Sistema Universitario Vasco-Unibasq, como el diseño de un sistema de certificación de títulos universitarios como formación dual y la obtención de la mención dual por parte de 35 titulaciones universitarias (2020). Los agentes señalan la necesidad de seguir potenciando el modelo dual, señalando la necesidad de articular más apoyos para incrementar el compromiso e involucración de las empresas, en especial de las empresas más pequeñas.

Los programas experienciales en el extranjero para jóvenes son valorados de manera positiva, destacándose el potencial de las becas Global Training y de las Becas de Internacionalización (Beint), que combinan formación teórica y de carácter práctico en empresas y entidades en extranjero para personas jóvenes del ámbito universitario y de la formación profesional. De manera complementaria, se mencionan algunas iniciativas en el ámbito universitario, como los programas de atracción de talento investigador (Ikerbasque Research Professor, Research Associate y Research Fellow), de movilidad del personal investigador (Ikermugikortasuna) o de estancias cortas predoctorales (Egonlabor). No obstante, gran parte de los agentes señalan la necesidad de **seguir potenciando la presencia de las lenguas extranjeras en todos los niveles educativos**.

La mejora de la calidad y de los resultados de los sistemas educativos y de formación es valorada de manera positiva por los agentes, destacándose la colaboración interdepartamental entre empleo y educación. Se pone de manifiesto la mejora las capacidades competenciales del alumnado vasco que queda reflejada, entre otros, en una tasa de abandono escolar por debajo de la media europea y una tasa de educación superior o terciaria superior a la media del Estado. Por otro lado, se apuntan **algunos ámbitos de mejora del sistema educativo**, como su relación coste-calidad y la orientación de la formación hacia las competencias y habilidades demandadas por el entorno laboral.

En relación al aprendizaje permanente, los agentes constatan un avance importante apoyado en gran medida por la Ley Vasca de Aprendizaje a lo Largo de la Vida y por el fomento de la cultura de la necesidad de un aprendizaje a lo largo de la vida o “Long Life Learning”. Entre algunos de los avances se destaca la labor del servicio de mediación de aprendizaje de los Centros de Formación Profesional, dirigido a potenciar la formación permanente de la población y a promover la oferta y demanda del aprendizaje; y la amplitud del catálogo de títulos propios y másteres ofertado por la Universidad del País Vasco, promoviendo de manera activa el enfoque de aprendizaje continuo. De manera complementaria, se refleja la necesidad de **seguir incidiendo en la sensibilización** social, de las empresas, de las instituciones y entidades educativas, fomentando la colaboración entre los agentes.

Con carácter general, los agentes consideran que se han dado **pasos importantes en el refuerzo de las competencias profesionales, tanto transversales como técnicas**, considerándose necesario seguir incidiendo en metodologías de enseñanza que generen aprendizajes, competencias y aptitudes ajustadas a una realidad empresarial vasca caracterizado por Pymes de múltiples sectores. Se sugieren algunos ámbitos de mejora como las habilidades directivas, de gestión, de marketing y comerciales; y la posibilidad de generar algún foro de análisis entre los agentes de los diferentes niveles educativos para valorar la dificultades detectadas en la adquisición de competencias y dar una respuesta conjunta a las mismas. Adicionalmente, se señalan algunas buenas prácticas como la elaboración de un catálogo de competencias transversales para las titulaciones de la UPV/EHU.

El avance en la apuesta por las competencias digitales es compartido por los agentes, citándose algunos programas concretos como KZGunea, Empresa Digitala, los cursos de especialización en industria 4.0 de Formación Profesional o las plataformas digitales de aprendizaje en sectores específicos como comercio (Escuela Vasca de Retail) y turismo (SareTour - Red Vasca de Turismo). Por otro lado, se pone de relieve la necesidad de seguir incidiendo en este ámbito desde las edades tempranas.

El fomento de las vocaciones científicas y tecnológicas queda reflejado en la Estrategia de Educación STEAM Euskadi, dirigida a promover la educación en ciencia y tecnología en todos los niveles educativos, con especial atención a las alumnas, divulgando, al mismo tiempo, la cultura científico-tecnológica entre la ciudadanía. Se señalan algunas iniciativas concretas en el ámbito universitario, como el piloto “STEAMsare” dirigido a la generación de una red de escuelas, empresas y agentes científico-tecnológicos que impulse la educación STEAM o el programa “Erasmus+ EuroSTEAM” para del desarrollo de una plataforma STEAM europea desde la cual impulsar las plataformas nacionales. Adicionalmente, se ponen en valor otros programas como Berrikertu o Bikaintek, que introducen una discriminación positiva hacia las mujeres investigadoras con objeto de reducir la brecha de género. En este sentido, se considera necesario seguir trabajando en promover esta vocación tecnológica entre las jóvenes vascas.

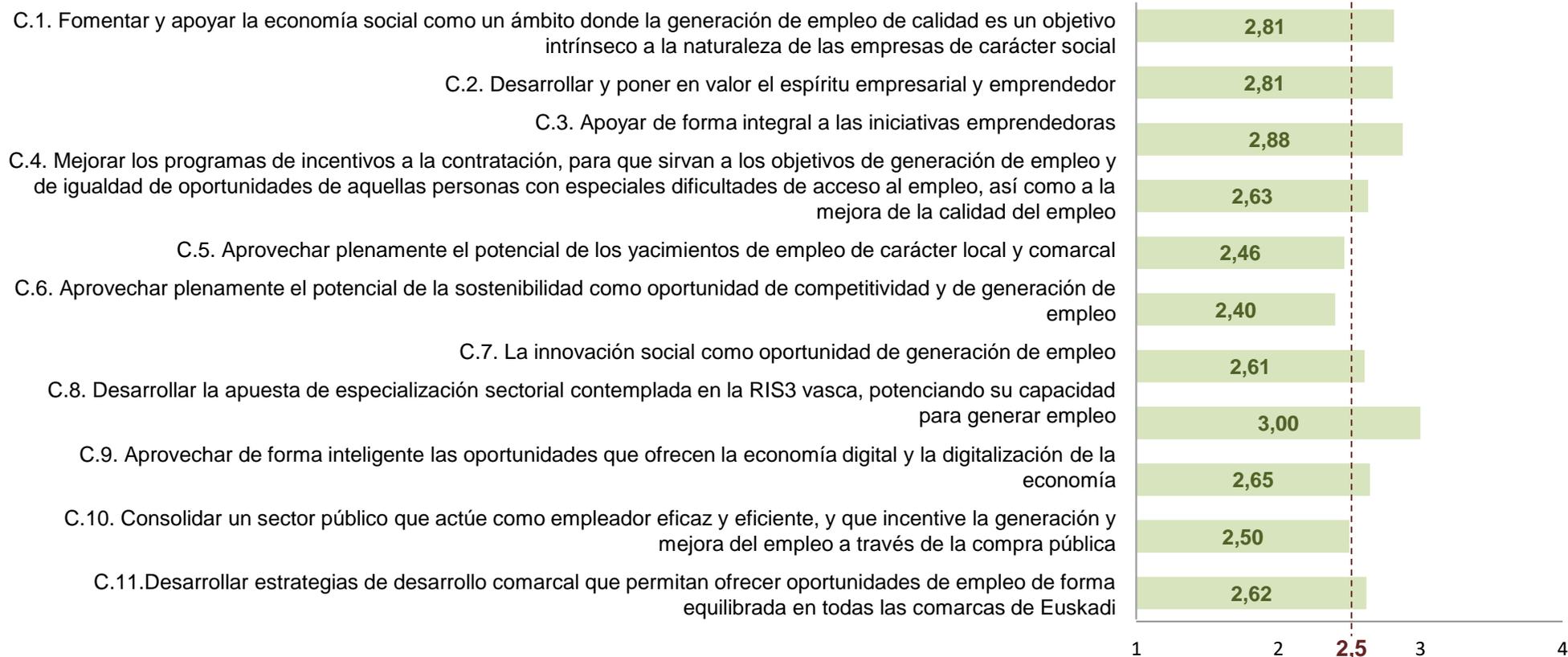
La directriz en la que se percibe un mayor margen de mejora corresponde al desarrollo de un sistema de reconocimiento de los aprendizajes no formales. En este sentido se manifiesta la necesidad de aumentar el número de convocatorias para la evaluación y reconocimiento de las competencias; fomentar una mayor visibilidad del sistema y de la aportación de valor de los aprendizajes no formales para las personas, las empresas y la sociedad; un mayor ajuste entre la oferta y la demanda y la incorporación de más ámbitos (por ejemplo, el voluntariado, tiempo libre educativo); y una mayor agilidad administrativa en la acreditación.

Visión del grado de avance de las Directrices

Eje C: Generación de Oportunidades

Valoración del grado de implantación de las directrices del Eje de Generación de Oportunidades

Valoración media de cada Directriz en una escala de 1-Nada o muy poco a 4-Mucho)



Promedio de valoración del Eje: **2,67**/4,00 Grado de avance: **Medio**

Los agentes valoran un **grado de avance medio en la implementación de las directrices relativas a la Generación de Oportunidades.**

Las directrices más valoradas de este eje son las relacionadas con el desarrollo de la apuesta por la especialización sectorial contemplada por la **RIS3** y con el apoyo de **iniciativas emprendedoras** y el desarrollo y la puesta en valor del **espíritu empresarial y emprendedor.**

De este modo, los agentes consideran que **el avance ha sido alto en relación a la apuesta por la especialización sectorial de la RIS3**, destacando iniciativas como la Estrategia Basque Industry 4.0 o las acciones promovidas y desarrolladas por el Clúster 4GUNE de Formación en Ingeniería, Ciencia y Tecnología, las cuales han estado dirigidas a este ámbito, como es el caso del Aula Universidad+Empresa AIC o el Programa Ejecutivo de Gestión BI 4.0. Se destacan, asimismo, otros programas de ayudas dirigidos al ámbito de la investigación y el apoyo a la I+D empresarial, como Hazitek, Emaitek Plus, Elkartek, Berrikertu o Bikaintek.

En el ámbito del **emprendimiento**, se percibe un avance importante tanto en el **apoyo a iniciativas emprendedoras como en la puesta en valor del espíritu empresarial y emprendedor.** Respecto a las iniciativas emprendedoras, se pone en valor el **fomento del emprendimiento innovador** a través de programas como Ekintzaile, que apoya los nuevos proyectos empresariales de base tecnológica; Barnekintzaile, que apoya la definición y puesta en marcha de nuevos proyectos de intraemprendimiento en empresas industriales; Bind 4.0, que apoya la aceleración de startups en el ámbito de la industria 4.0 centrándose en las áreas de manufactura avanzada, energía, salud y alimentación; o la línea “Aurrera” de préstamos para Pymes de nueva creación.

Desde el punto de vista de los **pequeños emprendimientos** se ponen de relieve algunos programas como las ayudas a las personas emprendedoras que abarca las distintas fases de los proyectos de emprendimiento, es decir, desde el desarrollo de una idea empresarial hasta su puesta en marcha y consolidación, incluyendo el apoyo al establecimiento del proyecto; las ayudas a la capitalización del desempleo para la generación de empleo autónomo; o la colaboración con otros agentes para el desarrollo de líneas de apoyo al emprendimiento, como el programa DEMA y el programa Gaztenpresa. Asimismo se señala la utilidad y el valor de los servicios de asesoramiento y ayuda en la gestión de los trámites necesarios para la creación de una empresa.

Por su parte, **el fomento del emprendimiento juvenil se valora de manera positiva**, mencionando su contribución a impulsar el espíritu emprendedor desde las edades más tempranas. Se mencionan los programas de apoyo al fomento de la cultura emprendedora en el ámbito universitario y en el de la Formación profesional a través de la impartición de talleres formativos de empresa, el desarrollo de proyectos de simulación empresarial y la puesta a disposición de espacios e infraestructuras para la generación y desarrollo de nuevas ideas. Se señalan también otros programas e iniciativas específicas, como Urrats Bat, para el alumnado de formación profesional; y los servicios de emprendimiento de la Universidad del País Vasco (Zitek, Inizia y Entreprenari) y el Master de Emprendimiento MBAe3, el grado en LEINN, de Liderazgo Emprendedor e Innovación de la Universidad de Mondragón y las incubadoras Deustokabi, Innogune y Bilbao Berrikuntza Faktoria.

En lo que se refiere al apoyo de la economía social, los agentes constatan su importancia en Euskadi y su papel para favorecer la generación de empleo estable y de calidad. Se valora la colaboración interinstitucional e interdepartamental, los programas integrales de apoyo a la creación, sostenimiento y transformación de empresas de economía social, las iniciativas de mejora de la gestión empresarial de cooperativas y sociedades laborales y la labor de Elkarlan en la promoción de empresas cooperativas. De manera complementaria, se manifiesta la necesidad de seguir avanzando en este ámbito incidiendo en la sensibilización, visibilización y difusión de las buenas prácticas de economía social.

Los agentes perciben algunos avances en la mejora de los programas de incentivos a la contratación, si bien se apunta la necesidad de seguir incidiendo en este ámbito, con un foco en los colectivos con mayores dificultades de acceso al mercado laboral como son las personas en riesgo de exclusión las personas con diversidad funcional o las personas mayores de 45 años. Se hace una mención específica a facilitar el desarrollo de iniciativas socialmente innovadoras que faciliten la generación de empleo para estos colectivos. Por otro lado, se mencionan los buenos resultados de generación de nuevas oportunidades laborales para personas con diversidad funcional que se han logrado y se están logrando a través de la colaboración público-privada (Unión Europea, Gobierno Vasco y EHLABE), así como la labor de la Universidad del País Vasco que da apoyo a este colectivo en la búsqueda de oportunidades de trabajo.

Respecto a la economía digital, gran parte de los agentes valoran el avance realizado, sugiriendo algunas líneas de mejora que tienen que ver con la coordinación institucional para la promoción de proyectos públicos de desarrollo de la economía digital, así como fomentar la visualización de las potencialidades de los yacimientos de empleo locales y de la innovación social, con impulso decidido desde las administraciones.

En el marco del fomento de las estrategias de desarrollo comarcal, los agentes ponen el valor los **Planes Locales y Comarcales de Empleo** y sus resultados para aprovechar el potencial del entorno, junto con las acciones específicas dirigidas a la reactivación económica y a la creación de empleo en zonas y municipios desfavorecidos. Se apuntan algunas líneas de mejora, como la realización de análisis específicos sobre necesidades que puedan tener las diferentes comarcas junto al conocimiento y ayuda de las Agencias de Desarrollo y los Behargintzas de cada comarca y municipios.

En cuanto a la consolidación del **sector público como un empleador eficiente y eficaz y generador de oportunidades**, se ponen en valor las convocatorias anuales de Ofertas Públicas de Empleo realizadas en los ámbitos de salud, educación, seguridad y administración general para facilitar el relevo generacional y estabilizar los puestos temporales de la Administración pública. Si bien, se pone de manifiesto la necesidad de seguir impulsando el reemplazo generacional, planificando adecuadamente las ofertas de empleo público, y otros ámbitos como la compra pública innovadora o el estudio de las interacciones entre el empleo público y el empleo privado.

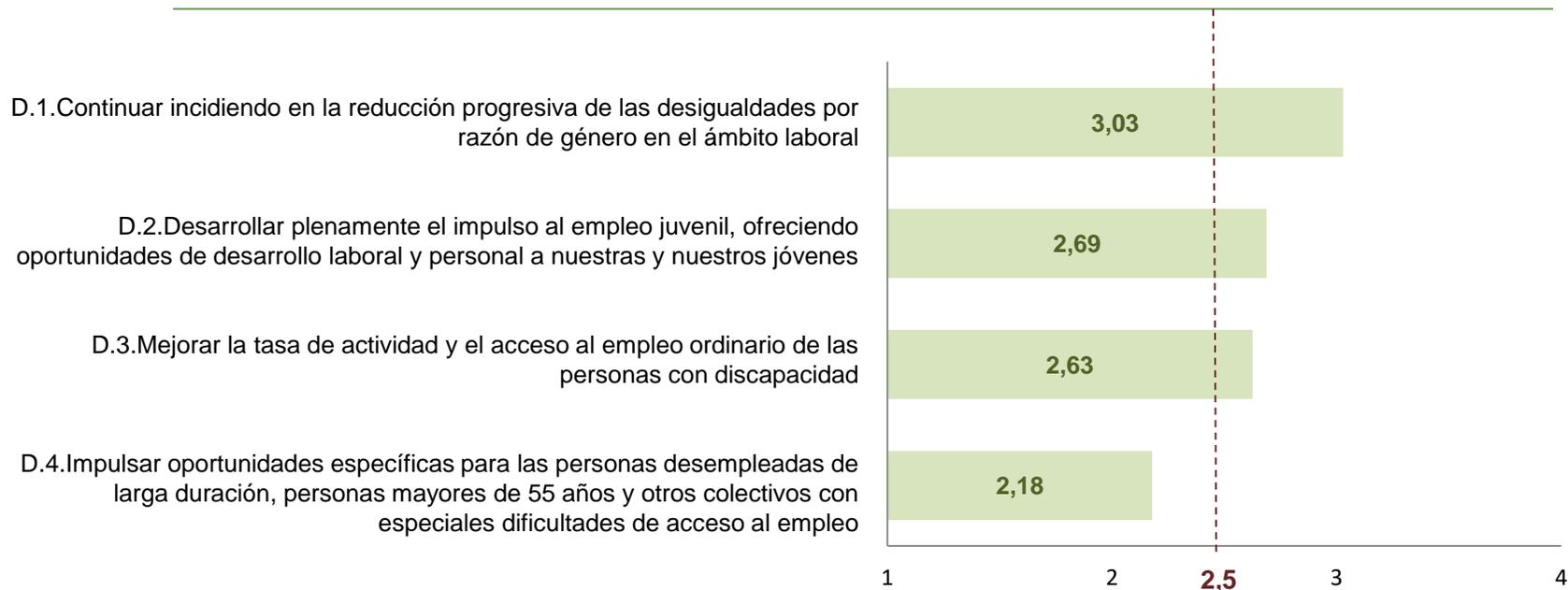
El ámbito con un mayor recorrido de mejora es la generación de oportunidades en el marco del desarrollo sostenible, sugiriéndose el desarrollo de medidas que favorezcan la potenciación de la sostenibilidad de manera transversal en todos los sectores económicos, siendo este uno de los pilares o bases de la nueva economía en el horizonte 2030.

Visión del grado de avance de las Directrices

Eje D: Igualdad de Oportunidades

Valoración del grado de implantación de las directrices del Eje de Igualdad de Oportunidades

Valoración media de cada Directriz en una escala de 1-Nada o muy poco a 4-Mucho)



Promedio de valoración del Eje: **2,63**/4,00 Grado de avance: **Medio**

Según las valoraciones de los agentes el **grado de avance de las directrices relacionadas con la igualdad de oportunidades es medio**, percibiéndose un mayor avance en las directrices relacionadas con la reducción de las desigualdades por razón de género en el ámbito laboral y con el impulso al empleo juvenil. El impulso de las oportunidades para las personas desempleadas de larga duración, las y los mayores de 55 y otros colectivos con especiales dificultades es considerado como un ámbito con necesidad de mejora.

La reducción progresiva de las desigualdades por razón de género en el ámbito laboral es valorada de manera positiva por los agentes, constatándose una mayor sensibilización por parte de la sociedad en general y de las organizaciones y una integración progresiva de esta dimensión como parte de la gestión empresarial. Se pone en valor la incorporación de criterios de acción positiva vinculados a la mejora de la empleabilidad de las mujeres en un número creciente de programas de apoyo al empleo a través de diferentes modalidades. De este modo, algunos programas incorporan un incremento de la cuantía de las ayudas para la contratación de mujeres (como Lehen Aukera, el apoyo al contrato de relevo o la contratación de personas con discapacidad) y para el fomento del emprendimiento femenino; otros reservan un cupo mínimo para la contratación de mujeres (como las Acciones Locales de Promoción del Empleo o el Programa Operativo de Empleo Juvenil) y otros aumentan la valoración concedida a las solicitudes presentadas por mujeres (como el apoyo a la generación de actividad económica y empleo en las zonas rurales). Asimismo, las mujeres son consideradas un colectivo prioritario en alguna iniciativas, como las acciones de formación para el empleo o los proyectos singulares de inserción sociolaboral para personas con dificultades de acceso al empleo o mantenimiento del mismo.

Por otro lado, se destacan la aprobación y puesta en marcha de la Estrategia y Plan Operativo de Acción para reducir la Brecha Salarial en Euskadi, la realización de campañas específicas de inspección de trabajo y la constitución del grupo de trabajo de igualdad de género de la Mesa de Diálogo Social. El fomento de la elaboración de Planes de Igualdad de Hombres y Mujeres y el reconocimiento como entidad colaboradora de Emakunde siguen siendo apuestas clave en este ámbito, en estrecha vinculación con los instrumentos de responsabilidad social empresarial, sobre los cuales se debe seguir incidiendo en el ámbito empresarial.

Desde el punto de vista del impulso al **empleo juvenil** y la promoción de oportunidades de desarrollo laboral y personal para las y los jóvenes, **se valoran de manera positiva las iniciativas puestas en marcha en el ámbito educativo, en la primera oportunidad laboral, en la formación para el empleo y el ámbito del emprendimiento**. En este sentido, se destacan algunos programas concretos como la transición educativo-laboral en el ámbito universitario y de la formación profesional, el programa Lehen Aukera de apoyo a la contratación de personas jóvenes por parte de las empresas en empleos relacionados con su titulación o las becas Beint y las becas Global Training para la adquisición de experiencia práctica en el ámbito internacional. Asimismo, se destaca el apoyo al emprendimiento juvenil a través de programas como Urrats Bat, Gaztempresa o la línea de Apoyo a Personas Emprendedoras menores de 30 años en las fases de desarrollo de una idea, puesta en marcha, establecimiento y consolidación de los proyectos de emprendimiento

De manera complementaria, los agentes consideran necesario seguir avanzando en esta directriz, desarrollando medidas que faciliten la empleabilidad de las personas jóvenes y favorezcan el empleo de calidad y el acercamiento y coordinación entre el ámbito educativo y el empresarial. De manera específica, se pone de relieve la necesidad de potenciar la realización de evaluaciones de los resultados de los programas, que faciliten información sobre el funcionamiento real, el cumplimiento de los objetivos y la idoneidad de las medidas e iniciativas puesta en marcha, identificando ámbitos de mejora y/o nuevas líneas de trabajo.



Los agentes consideran que también **se ha avanzado en las iniciativas relacionadas con la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, resaltando el papel de la Administración a través de líneas de apoyo y programas específicos para este colectivo**, tratando de favorecer su plena integración laboral en entornos laborales inclusivos. Se valoran positivamente las iniciativas de inserción, apoyando de manera directa la contratación de las personas con discapacidad en el mercado ordinario y/o a través de la medida de “Empleo con Apoyo”, la cual pone a disposición la figura de los preparadores y preparadoras laborales que facilitan el acceso y la consolidación del empleo en el mercado ordinario. Asimismo, se pone el valor a la labor de los Centros Especiales de Empleo y otras prácticas como la reserva de un cupo mínimo de plazas para este colectivo en los programas de formación y en las convocatorias de las Ofertas Públicas de Empleo.

Se menciona también, de manera específica, la labor coordinada del Departamento de Empleo/Lanbide con las empresas y entidades de la iniciativa social, facilitando, entre otros, la aprobación del Decreto 168/2019 de Programas y Servicios relacionados con la empleabilidad de las personas con discapacidad de la CAE y del Registro Vasco de Centros Especiales de Empleo; y la visibilización e impulso al Modelo Vasco de Inclusión Socio-Laboral gestionado por las entidades vascas de la iniciativa social y pública de la discapacidad.

El impulso de oportunidades específicas para las personas desempleadas de larga duración, personas mayores de 55 años y otros colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo, es considerado un ámbito de mejora en el que sigue siendo necesario avanzar, ya que los resultados conseguidos hasta la fecha no han sido los esperados. En este sentido, se valoran positivamente las iniciativas de apoyo a la contratación de personas desempleadas de larga duración en el sector privado, la figura del contrato de relevo dirigido específicamente a la contratación de personas mayores de 45 años y algunas acciones específicas de formación para el empleo.

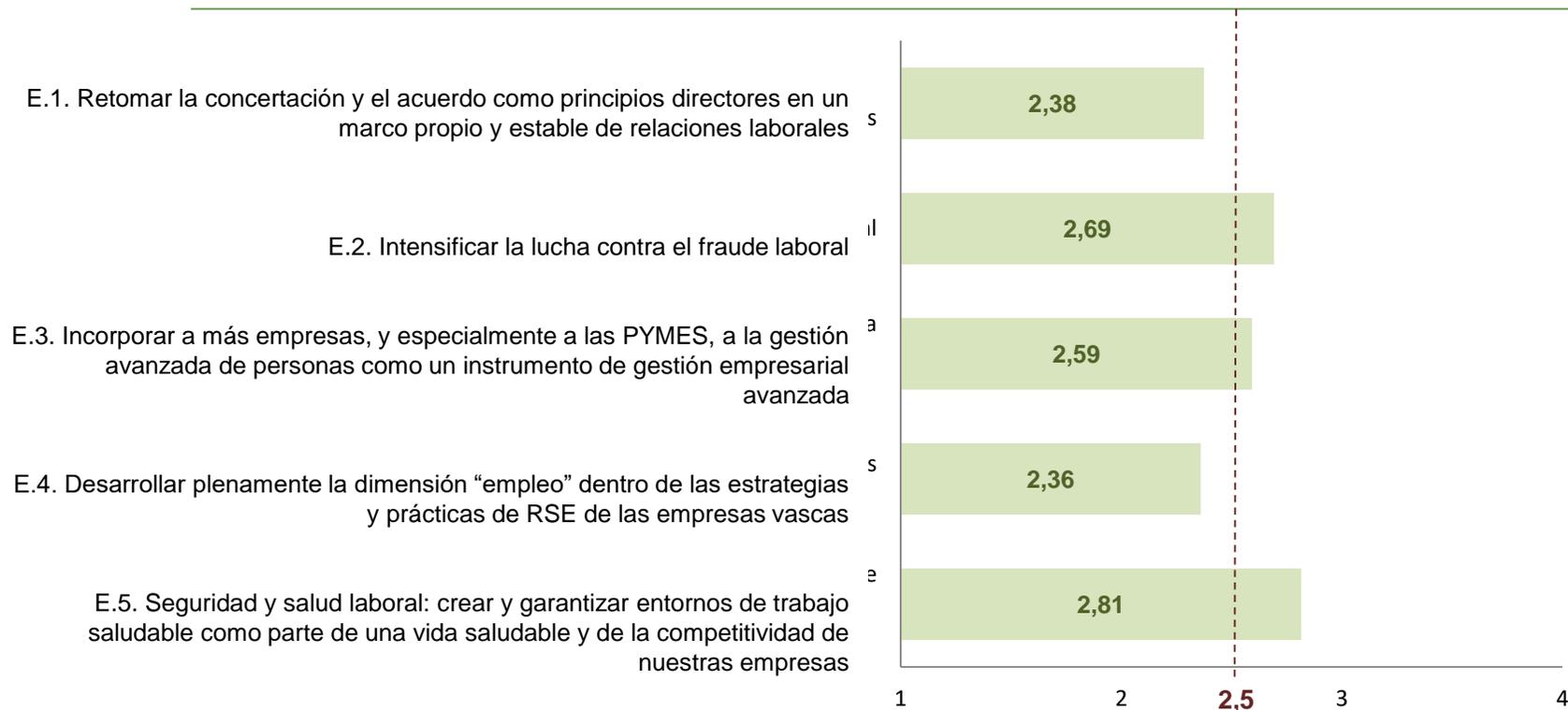
A pesar de ello, los agentes consideran necesario seguir profundizando en favorecer la empleabilidad de este colectivo a través de medidas que incluyan programas de incentivos específicos a la contratación, la incorporación de cláusulas sociales en los procesos de contratación pública o la implantación de incentivos fiscales a la contratación de personas mayores de 50, y/o a parados de larga duración. Todo ello acompañado de un refuerzo de los servicios de orientación, acompañamiento y recualificación de estos colectivos y de un seguimiento y evaluación de los resultados de los servicios y programas de apoyo existentes, para poder así conseguir un impacto mayor en el acceso al empleo de estos colectivos.

Visión del grado de avance de las Directrices

Eje E: Empleo de Calidad

Valoración del grado de implantación de las directrices del Eje de Empleo de Calidad

Valoración media de cada Directriz en una escala de 1-Nada o muy poco a 4-Mucho)



Promedio de valoración del Eje: **2,57**/4,00 Grado de avance: **Medio**

El grado de avance en el eje del **Empleo de Calidad es considerado medio, siendo las directrices más valoradas las relacionadas con la seguridad y la salud laboral y con la lucha contra el fraude laboral**. Los agentes reflejan un margen de mejora en relación a la incorporación de la dimensión del empleo como parte de la estrategia de responsabilidad social de las empresas y en el fomento de la concertación y el acuerdo en materia de relaciones laborales.

La apuesta por la mejora de la seguridad y salud en el trabajo es compartida por gran parte de los agentes. Se destacan medidas como el incremento de los planes de seguridad y salud laboral en las empresas y la mejora del desarrollo normativo en este ámbito, las actuaciones de inspección de trabajo, los avances en concienciación y sensibilización, y la labor de Osalan en el ámbito de la prevención. Además, los agentes consideran necesario seguir trabajando en este ámbito, centrando los esfuerzos en favorecer la creación de entornos de trabajo saludables, especialmente en las Pymes, y en incluir la perspectiva de género en los planes, normativas o protocolos vinculados a los riesgos laborales para dar una respuesta efectiva a las necesidades específicas de las mujeres en relación a los riesgos ergonómicos y psicosociales.

En relación a la **intensificación de la lucha contra el fraude laboral**, se destaca el refuerzo de la labor de vigilancia y control a través del incremento de las campañas de inspección en materia de condiciones laborales de los centros de trabajo y de contratación y tiempo de trabajo. Los agentes señalan la necesidad de seguir avanzando en esta línea, incidiendo en la vigilancia y en la concienciación al respecto, con especial atención a los sectores que ofrecen una menor calidad en el empleo; en la difusión de los resultados de las campañas de inspección; y en facilitar el acceso a los canales de denuncia y puesta en conocimiento de posibles malas prácticas que puedan suponer un fraude.

Los agentes perciben un **avance en la incorporación de la gestión avanzada de las personas como un elemento de competitividad empresarial**, tratando de fomentar las dinámicas organizativas orientadas a desarrollar y aprovechar las capacidades creativas y relacionales de las personas. El avance en esta nueva cultura empresarial centrada en las personas se manifiesta en actuaciones como el aumento de la elaboración de diagnósticos y planes de formación y el desarrollo de programas de gestión avanzada en sectores concretos, así como en el papel activo de las agencias de desarrollo para impulsar el aprovechamiento del talento de las personas en la gestión empresarial. Se destacan algunas iniciativas como Haziinova, para el fomento de la innovación no tecnológica y de nuevas formas de organizar el trabajo en las empresas; la Estrategia Innobideak, para el impulso de la gestión avanzada y la competitividad empresarial; y la labor de agentes como Euskalit en la potenciación de la calidad de gestión en las empresas. A pesar de estos avances, los agentes consideran necesario seguir incidiendo en este ámbito, especialmente en las Pymes, reforzando la concienciación y la formación de las y los perfiles directivos en la gestión avanzada de las personas.

Atendiendo a la concertación y el acuerdo en un marco estable de relaciones laborales, se perciben ciertos avances en el ámbito de los convenios sectoriales, si bien se considera **necesario dar un impulso importante a la consolidación del diálogo social como herramienta de gestión de las relaciones laborales** en los diferentes sectores y niveles. En este sentido, se sugiere potenciar el reconocimiento de los agentes sociales como sujetos de unas relaciones laborales que puedan facilitar los acuerdos y la colaboración en el seno de las organizaciones, y que contribuyen sustancialmente a la mejora de la competitividad y de las condiciones laborales.



El desarrollo de **la dimensión del empleo en la responsabilidad social empresarial es considerado un ámbito en el que aun queda camino por recorrer.** Se ponen en valor algunas iniciativas existentes en este ámbito, vinculadas fundamentalmente a la difusión de las ventajas y oportunidades de la responsabilidad social empresarial y el apoyo a su implantación en las empresas a través de instrumentos como la elaboración de metodologías formativas, la realización de diagnósticos de situación y las actividades de sensibilización de la cultura de la responsabilidad empresarial. Sin embargo, se señala la necesidad de reforzar el peso de la dimensión del empleo como parte estas iniciativas o estrategias, favoreciendo de manera específica el desarrollo de este tipo de políticas en las empresas de menor tamaño y la incorporación de una compromiso con la creación y la calidad del empleo dentro de las estrategias o planes de responsabilidad social empresarial de más empresas.

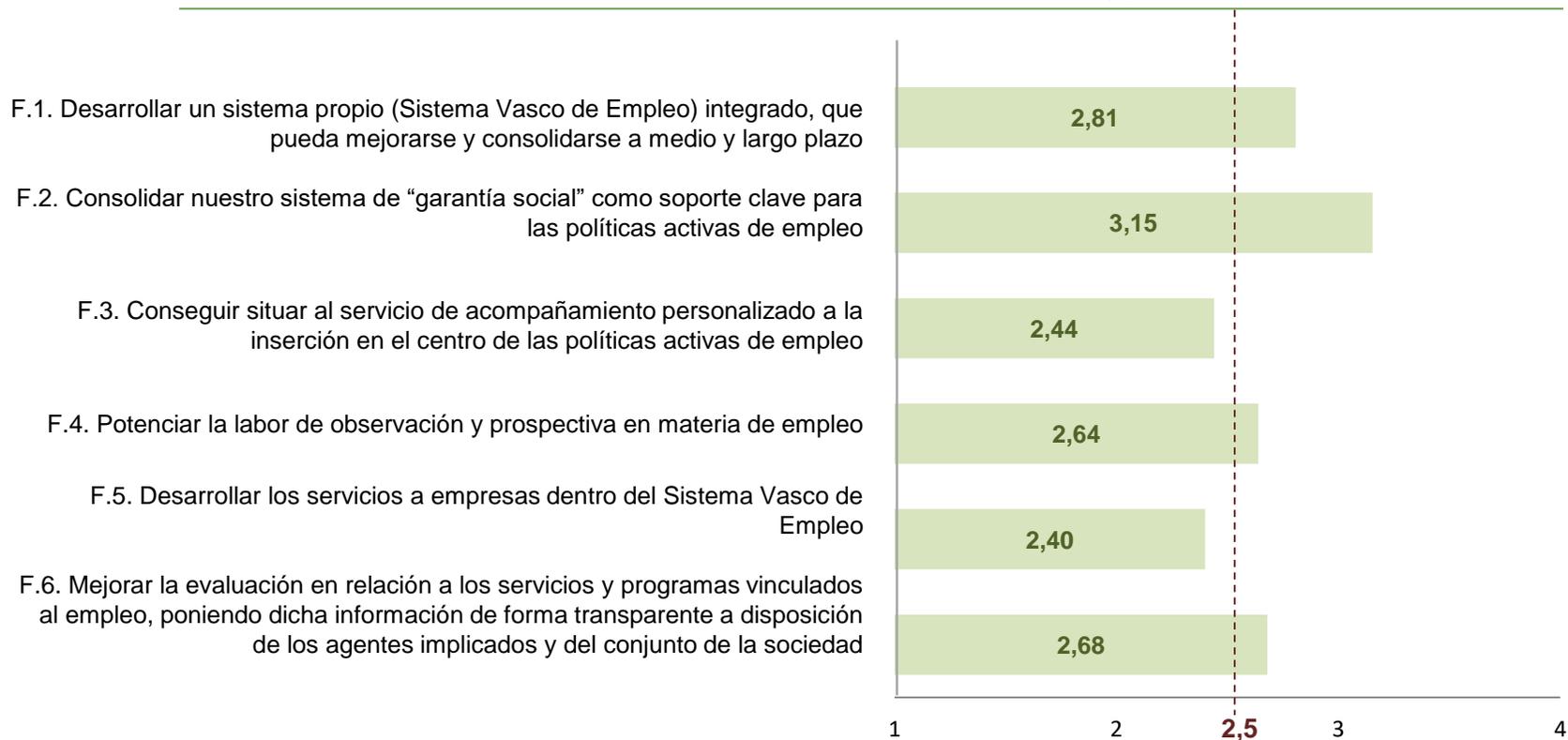


Visión del grado de avance de las Directrices

Eje F: Sistema Vasco de Empleo eficaz y eficiente que ofrece servicios de valor

Valoración del grado de implantación de las directrices del Eje de Sistema Vasco de Empleo eficaz y eficiente que ofrece servicios de valor

Valoración media de cada Directriz en una escala de 1-Nada o muy poco a 4-Mucho)



Promedio de valoración del Eje: **2,69**/4,00 Grado de avance: **Medio**

Los agentes consideran que el **grado de avance global en el desarrollo de un Sistema Vasco de Empleo eficaz y eficiente que ofrece servicios de valores medio**, si bien se identifican diferencias significativas en función de las directrices. Destaca la valoración positiva del avance de la directriz relacionada con la consolidación de nuestro sistema de “garantía social” como soporte clave para las políticas activas de empleo, y de la directriz correspondiente al desarrollo del Sistema Vasco de Empleo. Por el contrario, se considera que aún queda un margen importante de mejora en el desarrollo de los servicios a las empresas y en Los servicios de acompañamiento personalizado a la inserción.

El Sistema de Garantía Social es considerado como un elemento referente por los agentes, tanto interna como externamente, resaltando el valor de la Renta de Garantía de Ingresos como sistema de protección integral. Se ha avanzado en la mejora de la coordinación entre el sistema de protección y el sistema de empleo con el objetivo de llegar a conseguir visualizar la Renta de Garantía de Ingresos como una política activa de empleo que estimule la inserción laboral, tanto la “vuelta” al mercado laboral como el acceso al mismo. Todo ello forma parte de la revisión del modelo de gestión del Servicio Vasco de Empleo con una nueva visión, con la que se pretende trabajar en los diferentes aspectos que influyen en la empleabilidad de las personas, y garantizar la coherencia con el mercado laboral y el desarrollo de una gestión excelente que evite cualquier tipo de fraude en el ámbito de las ayudas sociales.

En esta línea, los agentes ponen en valor los **avances realizados en la revisión del Sistema Vasco de Empleo hacia un modelo de gestión integral del empleo** que actúe sobre los diferentes aspectos que influyen en la empleabilidad de las personas, a través de una actuación coordinada de los agentes y entidades de los ámbitos de la promoción económica, el empleo y la educación. En este sentido, se señala la reflexión realizada sobre la reforma y modernización de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo y su contraste con los agentes sociales, así como el acuerdo de la Mesa de Diálogo Social sobre las bases de una Ley del Sistema Vasco de Empleo. Asimismo, se menciona la mejora de nivel de coordinación entre los centros integrados, los servicios centrales y las oficinas comarcales, siendo necesario seguir avanzando en esta línea para dar un salto de calidad en el servicio, tanto a la ciudadanía como a los agentes económicos. El trabajo en red resulta fundamental para posicionar a Lanbide como un verdadero instrumento de intermediación en estrecha colaboración con las empresas.

En relación a la evaluación de los servicios y programas vinculados al empleo, los agentes valoran los avances realizados siendo **necesario seguir promoviendo activamente la cultura de la evaluación como elemento clave para la mejora de la eficiencia y eficacia del Sistema**. La evaluación debe enfocarse como una monitorización, seguimiento y análisis continuado de los resultados e impactos de todos los programas, especialmente de aquellos que suponen un mayor coste por persona usuaria (como la formación para el empleo) y de aquellos en los que se perciban ineficiencias. La evaluación debe asimismo incorporar la dimensión de la transparencia y rendición de cuentas, favoreciendo la publicación y/o puesta a disposición de la información a la sociedad y los agentes socioeconómicos.

Los agentes valoran de manera positiva los avances en materia observación y prospección del mercado laboral, destacando el potencial de la herramienta FutureLan como un instrumento de referencia en el desarrollo de un sistema de información y prospección integrado sobre los diversos ámbitos del mercado laboral. Se resaltan algunas mejoras concretas de la herramienta ,como la ampliación de la información disponible para los grupos ocupacionales o el desarrollo de un componente prospectivo en el ámbito de las necesidades formativas a través de la realización de proyecciones de familias profesionales y campos de estudio universitarios. De manera específica se menciona la necesidad de analizar algunos ámbitos específicos, como el impacto de las tecnologías en el empleo (tanto el que se crea como el que se destruye). Se cita asimismo como buena práctica la colaboración con otros agentes en la labor de prospección y observación, con iniciativas como el “Basque Talent Observatory” en colaboración con la Universidad del País Vasco y la Diputación Foral de Bizkaia.

Respecto a la orientación y al acompañamiento personalizado a la inserción se percibe una cierta mejora en la especialización, **resultando clave seguir trabajando en los servicios de acompañamiento personalizado**, centrados en las necesidades concretas de cada colectivo, dotándoles de un papel clave en las políticas de empleo. Se considera de vital importancia tener bien perfiladas a todas las personas desempleadas inscritas en Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, especialmente a los colectivos con mayores dificultades, para poder diseñar itinerarios de inserción personalizados que mejoren su empleabilidad y faciliten su incorporación al mercado de manera ágil.

Del mismo modo, **los agentes perciben ciertos avances en el desarrollo de los servicios a la empresas, si bien se pone de manifiesto la importancia de seguir avanzando en esa directriz**, estableciendo una verdadera dinámica de acercamiento y trabajo conjunto con las empresas para conocer sus verdaderas necesidades y diseñar una cartera de servicios que les aporte un valor adecuado a sus expectativas. Se destaca la importancia del trabajo directo con las empresas, a través de una sistemática o metodología de identificación de sus necesidades que sustente el desarrollo de un verdadero servicio a las empresas, que contribuya, asimismo, a una intermediación más eficaz. En esta misma línea, se apunta la importancia de la colaboración con las organizaciones y asociaciones empresariales y sindicales y las agencias de desarrollo local y comarcal.

De manera adicional, se proponen algunas acciones concretas en este ámbito como la creación de un espacio físico diferenciado en Lanbide para atender el servicio a las empresas, incrementado al mismo tiempo las visitas de las y los responsables de este servicio a las empresas de su zona de actuación geográfica; ofrecer un asesoramiento sobre todos los instrumentos de formación par el empleo y su funcionamiento (certificados de profesionalidad, programas subvencionables, ...); o la priorización de la gestión de las ofertas de empleo que requieren una respuesta inmediata.

Visión de global de la perspectiva de género

La Estrategia Vasca de Empleo 2020 fue diseñada **considerando de manera intrínseca la perspectiva de género, tanto en su conceptualización general como en la formulación de sus ejes y orientaciones estratégicas**. Con el fin de reforzar este planteamiento, la mayor parte de los ejes han incorporado directrices con medidas directamente relacionadas con la promoción de la igualdad de oportunidades.

Desde el punto de la **Activación**, se ponen de manifiesto los avances en el ámbito de la **corresponsabilidad y de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral**, poniendo en valor los esfuerzos realizados por la Administración y por las empresas para integrarlos de manera transversal en la gestión y funcionamiento de las organizaciones. Algunas de las medidas más destacadas son la implantación del permiso de paternidad de 16-18 semanas y el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 17 de septiembre de 2019 por el que se aprueba la equiparación de los permisos de conciliación; la implantación de los Planes para la Igualdad de Mujeres y Hombres, así como los programas de ayudas públicas a la conciliación a través de medidas concretas como la flexibilidad horaria y el fomento del teletrabajo. A pesar de estos avances, los agentes consideran necesario seguir incidiendo en la sensibilización en este ámbito y en el refuerzo de los instrumentos de apoyo.

En cuanto al eje relacionado con la **Cualificación y Competencias, el fomento de las vocaciones científicas y tecnológicas entre las mujeres es uno de los puntos más destacados**. De este modo, se pone el valor la consideración específica de las alumnas como parte de la Estrategia de Educación STEAM Euskadi, dirigida a la promoción de la ciencia y la tecnología entre el alumnado de los distintos ámbitos educativos. Además de este programa, se destaca la incorporación de acciones de discriminación positivas en otros programas, como Berrikertu o Bikaintek, para aumentar el número de mujeres investigadoras con el fin de que la brecha de género de estos ámbitos vaya reduciéndose. Sin embargo, los agentes participantes de esta evaluación coinciden en que se debe seguir trabajando en promover esta vocación tecnológica entre las jóvenes vascas.

El eje de **Generación de Oportunidades incluye entre sus directrices la mejora de los programa de incentivos a la contratación**, favoreciendo la igualdad de oportunidades así como la calidad del empleo, prestando especial atención a los colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo. En este contexto, se han promovido medidas de acción positiva que han tenido como destinatarias a las mujeres, entre las que se destacan alguna como el incremento en la cuantía de las ayudas en determinados programas programas, la reserva de un cupo mínimo para la contratación de mujeres, el aumento de la valoración otorgada a las solicitudes presentadas por mujeres, la incorporación de criterios de desempate a favor de las mujeres en ámbitos en los que están infrarrepresentadas o la puesta en valor de la existencia de Planes de Igualdad o del reconocimiento de ser Entidad colaboradora de Emakunde. Asimismo, se pone de relieve el fomento del emprendimiento femenino a través de un incremento de las ayudas económicas a los proyectos liderados por mujeres.

Desde el punto de vista del **Eje de Igualdad de Oportunidades, los agentes valoran los avances en la reducción progresiva de las desigualdades por razón de género en el ámbito laboral**, constatándose una mayor sensibilización por parte de la sociedad en general y de las organizaciones y una integración progresiva de esta dimensión como parte de la gestión empresarial. Entre las medidas más destacadas se han mencionado la aprobación y puesta en marcha de la Estrategia y Plan Operativo de Acción para reducir la Brecha Salarial en Euskadi, la realización de campañas específicas de inspección de trabajo y la constitución del grupo de trabajo de igualdad de género de la Mesa de Diálogo Social. Asimismo, y como se ha mencionado en el Eje de Generación de Oportunidades, los agentes perciben que la apuesta por la Igualdad se está convirtiendo en un criterio cada vez más presente en los programas de ayudas y en los criterios de valoración.

El Eje de **Empleo de Calidad** contempla entre sus directrices la intensificación de la lucha contra el fraude laboral, la mejora de la seguridad y salud en el trabajo y el desarrollo de la dimensión “empleo” dentro de las estrategias y prácticas de la responsabilidad social empresarial. Desde el punto de vista de la seguridad y salud laboral, los agentes han destacado algunas medidas como la **inclusión de la perspectiva de género en los planes, normativas o protocolos vinculados a los riesgos laborales** para dar una respuesta efectiva a las necesidades específicas de las mujeres en relación a los riesgos ergonómicos y psicosociales. Asimismo, se ha constatado la **intensificación de las campañas de inspección, realizándose, entre otras, campañas específicas en materia de igualdad de mujeres y hombres** que han incluido un control del cumplimiento de las condiciones de la normativa de igualdad y de las situaciones discriminatorias en la relación laboral. Por último, se ha constatado una tendencia creciente a la implementación de Planes de Igualdad (más allá de lo obligatorio por normativa o convenios sectoriales) que contribuyan a generar un mayor equilibrio entre mujeres y hombres en todos los niveles de las organizaciones como parte de las estrategias de responsabilidad social empresarial.





5. Resultados de la evaluación específica realizada por la Mesa de Diálogo Social de Euskadi



Visión de la Mesa de Diálogo Social

La valoración de la Mesa de Diálogo Social se plantea como una posición común de los agentes que la conforman, agentes que por su naturaleza son especialmente relevantes para el empleo en Euskadi, en el grupo de trabajo creado al efecto dentro de la misma. De este modo, esta visión de la Mesa, responde a su interés por el desarrollo e implementación de la política de empleo en su conjunto y se asume por el grupo de trabajo con plena consciencia de que la Estrategia Vasca de Empleo 2020, a pesar de haber recibido el apoyo expreso de alguno de sus agentes miembros, no fue en su momento producto de un acuerdo explícito de la Mesa.

El grupo de trabajo considera que la problemática de empleo es una de las materias básicas del diálogo social, constituyendo uno de sus focos prioritarios de atención. **Su valoración sobre la Estrategia Vasca de Empleo 2020 se ha centrado, por indicación de la Viceconsejería de Empleo, en la directrices y programas específicos que estaban recibiendo una valoración más baja en la Evaluación Intermedia de la Estrategia.** A modo de consideraciones previas, el grupo de trabajo pone de relieve el carácter general de la formulación de las directrices y la diferencia entre el contexto correspondiente al momento en el que se redactó la Estrategia y el momento en el que se evalúa. En este sentido, se menciona la reducción de los niveles de desempleo en los últimos años, la tendencia descendente de la población activa y las dificultades del tejido económico por encontrar unos perfiles profesionales adecuados a sus necesidades y demandas empresariales.

A continuación, se incluye un **resumen de las consideraciones específicas realizadas por el grupo de trabajo** en relación a las 5 directrices y los 2 programas específicos analizados.

El desarrollo del concepto de la “centralidad en el empleo” (Directriz A.2), es considerado de vital importancia desde el convencimiento de que el empleo es una etapa clave en la vida de las personas y de que el “itinerario laboral” debe ocupar un papel prevalente dentro de su “itinerario vital”. El grupo de trabajo comparte la importancia del desarrollo de medidas que se dirijan a la promoción de una búsqueda activa de empleo a lo largo de las diferentes etapas vitales, basada en una orientación integral y personalizada, a partir de itinerarios realistas de inserción profesional.

En este sentido, las y los representantes empresariales inciden en la urgencia de trabajar en la adecuación de las cualificaciones de las y los demandantes de empleo a los requerimientos reales de las y los oferentes de empleo. Para ello, se sugiere, por un lado, profundizar en medidas para atender de manera inmediata la falta de cualificaciones y perfiles profesionales adecuados. Por otro lado, se considera necesario encomendar al sistema educativo la necesidad de inculcar desde las etapas más tempranas una cultura que ponga en valor la importancia esencial del empleo en la trayectoria vital de las personas, así como la conveniencia de desarrollar un itinerario profesional.

Por su parte, los agentes sindicales señalan la falta de datos suficientemente contrastados que ayuden a centrar el análisis sobre la dimensión real y la incidencia del problema citado anteriormente por los agentes empresariales en las distintas profesiones y en los diferentes sectores y ramas de actividad. Asimismo, destacan tanto el efecto desincentivador de la precariedad laboral como la insuficiencia en parámetros de calidad de una buena parte, al menos, del empleo ofertado. En este sentido, las y los representantes sindicales sugieren la pertinencia de activar la Comisión de Seguimiento de la Contratación Laboral como un instrumento propio del diálogo social.

En relación a la **gestión de la edad (Directriz A.3)**, el grupo de trabajo considera que la verdadera problemática no está ligada a la centralidad del empleo y los itinerarios profesionales, sino a la gestión de la diversidad generacional en las empresas, entendida como la evolución fluida de la entrada y salida de las generaciones jóvenes y las veteranas al mercado de trabajo y el aprovechamiento de todo el talento existente en las empresas, poniendo en valor el de las y los trabajadores de más edad. En ese sentido se valoran de forma muy positiva iniciativas como la formación de los departamentos de recursos humanos en diversidad. Asimismo, se sugiere la posibilidad de realzar algún análisis de tipo benchmarking de buenas prácticas en políticas de gestión de la edad, con perspectiva europea y contando con la participación de las y los agentes sociales en la elección de estas buenas prácticas.

Respecto al **impulso de las oportunidades específicas para las personas desempleadas de larga duración, personas mayores de 55 años y otros colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo (Directriz D.4)**, el grupo de trabajo considera que es una de las problemáticas más complejas de cualquier servicio de empleo. De ese modo, se señala que estos colectivos presentan problemáticas y características específicas, que requieren en muchos casos actuaciones diferenciadas, y que están asociadas con frecuencia a una inadecuada cualificación profesional para responder a los requerimientos del mercado laboral. Se considera necesario, por tanto, profundizar en la identificación de las competencias reales de las personas y en su cualificación posterior con programas específicos lo más individualizados posibles, que faciliten la adecuación a las necesidades y demandas del mercado; el acceso al empleo; y la actualización y adquisición de nuevos conocimientos y competencias.

Por otro lado, se sugiere fomentar los incentivos directos a la contratación de estos colectivos, acompañados, en el caso de las personas de mayor edad, de una política de sensibilización a las entidades contratantes con respecto al llamado “talento senior”. Todas estas reflexiones deben enmarcarse en una dinámica de permanente evaluación y revisión de los programas de formación y empleo, con el fin de buscar su adaptación constante a los cambios. Asimismo, se manifiesta a necesidad de avanzar en la mejora de las condiciones laborales y en el favorecimiento de la transición al mercado ordinario de los colectivos en proceso de inserción bajo fórmulas especiales de empleo.

El desarrollo de los **“servicios a empresas” (Directriz F.5)** es valorado como un ámbito muy importante en el cual seguir avanzando, con un enfoque de acercamiento entre Lanbide y las empresas. Se proponen algunas acciones, como la creación de un espacio físico diferenciado en las oficinas de Lanbide para atender el servicio a empresas; el incremento de las visitas de las y los responsables de las oficinas de Lanbide a las empresas de la zona; el asesoramiento a las empresas sobre todos los instrumentos de formación para el empleo y su funcionamiento; y la priorización de la gestión de ofertas de empleo que requieran de una respuesta inmediata.

Desde el punto de vista de la **consolidación del sector público como un empleador eficiente y eficaz y generador de oportunidades (Directriz C.10)**, el grupo de trabajo plantea una valoración en 3 dimensiones. La primera hace referencia al sector público como empleador directo, sugiriéndose algunas propuestas de mejora que incluyen un análisis e implementación de un proceso de digitalización; la eliminación de los servicios que pueden estar duplicados en otras administraciones; la planificación adecuada de las ofertas de empleo público; o el estudio de las interacciones entre el empleo público y privado.

La segunda dimensión se refiere al sector público como un proveedor de servicios que puede utilizar el gasto público como motor económico. En este sentido, se propone intensificar los “Planes Renove” y mejorar la planificación de las grandes obras e inversiones públicas, favoreciendo una actividad inversora continuada y sostenible en el tiempo.

La tercera dimensión contempla al sector público como adjudicador en la contratación pública, entendiéndose que la adjudicación a la mejor oferta económica no puede obviar las consecuencias para el empleo y su calidad. Esto supone velar para que la competencia entre las empresas licitadoras no acabe con la supervivencia de las empresas contratistas y con la calidad del empleo en las mismas.

Poniendo el foco en los programas específicos, el grupo de trabajo realiza algunas valoraciones y propuestas sobre el programa de contrato de relevo y el programa de retorno juvenil.

El **programa de retorno juvenil** cuenta con unos resultados muy por debajo de los objetivos previstos, considerándose necesario, en primer lugar, profundizar en las verdaderas causas por las que las y los jóvenes deciden abandonar la Comunidad Autónoma de Euskadi. Asimismo se sugieren algunas acciones de mejora que incluyen el incremento de las “bolsas” de demandantes y oferentes, reforzando el conocimiento del programa entre las empresas vascas y entre las y los jóvenes; la simplificación de la web y del proceso de registro; la presencia de la figura de orientadores y orientadoras con formación específica en el programa y con un mayor apoyo de herramientas virtuales de comunicación; la reflexión sobre el requisito de edad como condicionante; y la mayor localización y detección del talento con procesos de diagnóstico de situación más amplios (habilidades adquiridas en el exterior, etc.).

Respecto al **programa de contrato de relevo**, el grupo de trabajo mantiene su apuesta por el mismo en un contexto en el cual es cada vez más necesaria la gestión de la edad en el seno de las empresas. Se proponen algunas ámbitos de mejora que incluyen la reflexión sobre el requisito de edad como condicionante; la supresión de la exigencia de periodo mínimo de permanencia en desempleo; la actualización al alza de las cuantías de subvención; y la simplificación de la tramitación y de los requisitos de todo el procedimiento.



6. Evaluación de la puesta en marcha del modelo de gobernanza previsto para el despliegue de la Estrategia



Modelo y sistemática de gobernanza

La Estrategia Vasca de Empleo preveía un Modelo de Gobernanza basado en 3 instrumentos de coordinación, seguimiento y evaluación, con una composición y cometidos concretos, y con el objetivo de facilitar el seguimiento continuado del desarrollo de la Estrategia durante su periodo de alcance y la máxima transparencia ante los agentes económicos y sociales y la ciudadanía.

Estos 3 instrumentos se concretaban en un Seguimiento Interdepartamental dirigido a una monitorización y seguimiento de carácter interno y periodicidad semestral; en la Mesa de Diálogo Social de Euskadi, como un espacio de trabajo y reflexión de carácter consultivo y periodicidad semestral; y el Foro de Empleo, como un nuevo espacio de participación, de carácter consultivo y periodicidad anual. **La Gobernanza real de la Estrategia ha pretendido mantener el enfoque participativo de monitorización, seguimiento y evaluación considerando los 3 instrumentos definidos.**

De este modo, la evaluación intermedia de la EVE se llevó a cabo a través un formulario de consulta y evaluación dirigido tanto a nivel interno de los Departamentos y entidades del Gobierno Vasco relacionadas con los contenidos de la Estrategia, como a nivel externo de los agentes económicos y sociales que participaron en la definición y diseño de la misma. Los resultados de esta evaluación intermedia fueron puestos en común en una reunión del Foro de Empleo, realizándose un contraste posterior con los agentes y recibiendo aportaciones de los mismos. Las conclusiones de estas aportaciones fueron presentadas en la Mesa de Diálogo Social de Euskadi, presentándose asimismo una primera aproximación a las mejoras que los diferentes Departamentos y entidades dependientes del Gobierno Vasco podrían asumir a corto plazo. Posteriormente, los agentes económicos y sociales participantes en la Mesa de Diálogo Social (Confebask, UGT Euskadi y CCOO Euskadi) presentaron en dicho foro un documento conjunto, recogiendo en el mismo las prioridades compartidas por dichos agentes.

La evaluación final de cierre, ha tenido como objetivo la realización de una valoración global final sobre la puesta en marcha e implementación de los Ejes y sus correspondientes directrices, identificando las principales medidas desarrolladas y detectando aquellos ámbitos en los que el avance ha sido menor, así como temas clave o ámbitos a considerar para la definición de una nueva Estrategia, que en este caso tendrá 2030 como horizonte temporal, y cuya aprobación está prevista para el primer trimestre de 2021.

Se ha seguido el mismo esquema metodológico de la evaluación intermedia, remitiendo un formulario de consulta y evaluación a los agentes participantes en el Foro de Empleo y contando con la valoración específica de la Mesa de Diálogo Social. Los resultados de este análisis global serán compartidos y contrastados con la Mesa de Diálogo Social, poniéndose posteriormente en conocimiento de los agentes participantes. El seguimiento interdepartamental no se ha realizado de manera específica, sino que se ha enmarcado en el contraste realizado con el Foro de Empleo, aprovechando que los Departamentos y entidades del Gobierno Vasco relacionadas con la Estrategia forman parte de dicho Foro.

En relación al sistema de indicadores de seguimiento y evaluación previsto por el Modelo de Gobernanza, se ha llevado a cabo una integración parcial de los mismos en la dinámica interna de gestión de la EVE 2020. Es decir, se ha llevado a cabo una medición parcial de los mismos, cuantificándose únicamente los indicadores de contexto, cuya información procede de fuentes estadísticas oficiales. Los indicadores de actividad e impacto no se ha cuantificado debido a que en su planteamiento original no se determinaron los valores de partida sobre los cuales poder realizar las comparativas posteriores. Este aspecto deberá ser corregido en la definición e implementación de la EVE 2030.



7. Conclusiones generales



Conclusiones y valoración global del grado de avance

La Estrategia Vasca de Empleo 2020 fue formulada con el objetivo de determinar las directrices que debían y deben orientar las políticas de empleo en Euskadi en el horizonte 2020, partiendo de una identificación de los retos y factores sobre los que se había de incidir, de las fortalezas y oportunidades sobre las que crear más y mejor empleo y de las debilidades y amenazas frente a las que había que actuar. La Estrategia se estructuraba en 6 grandes Ejes de actuación que contemplan 41 Directrices a desarrollar para dar respuesta a los retos y objetivos globales. Uno de los elementos claves de su diseño fue la participación y consenso de los principales agentes económicos y sociales de Euskadi.

Tras una evaluación intermedia realizada en 2018, se ha llevado a cabo una segunda evaluación con carácter de cierre, en la cual se ha mantenido el enfoque participativo de los agentes externos e internos que participan en el Foro de Empleo. Asimismo, la Mesa de Diálogo Social ha llevado a cabo una valoración cualitativa de la Estrategia, a modo de posición común de los agentes que la conforman, agentes que por su naturaleza son especialmente relevantes para el empleo en Euskadi.

Cabe mencionar que la Estrategia preveía un Modelo de Gobernanza basado en 3 instrumentos de coordinación, seguimiento y evaluación que se concretaban en un Grupo de Seguimiento Interdepartamental, la Mesa de Diálogo Social y el Foro de Empleo. Todos estos instrumentos han sido puestos en marcha, destacándose la figura del Foro de Empleo, por ser un nuevo instrumento concebido en el marco de la EVE 2020 como un nuevo espacio de participación, que ha mantenido una dinámica continuada de funcionamiento con un carácter consultivo, aunque no se haya otorgado un carácter formal.

El objetivo de la evaluación final ha sido realizar una valoración global final sobre la puesta en marcha e implementación de los Ejes y sus correspondientes directrices, identificando las principales medidas desarrolladas y detectando aquellos ámbitos en los que el avance ha sido menor, así como temas clave o ámbitos a considerar para la definición de una nueva estrategia. A continuación se resumen las principales conclusiones de la evaluación a nivel de cada uno de los 6 Ejes de la Estrategia.

Los agentes participantes en la evaluación perciben un grado de avance global de carácter medio para los 6 Ejes de la Estrategia, considerando que los mayores desarrollos se han producido en la implementación de las directrices correspondientes al Eje de Cualificación y Competencias, seguido de los Ejes correspondientes al Sistema Vasco de Empleo eficaz y eficiente que ofrece servicios de valor y a la Generación de Oportunidades. Por el contrario, el Eje de Activación y el relativo al Empleo de Calidad, son los valorados con un mayor recorrido de mejora. Debe señalarse que dentro de cada eje se han identificado grados de avance diferentes en función de las diferentes directrices, presentando un 61% de las mismas, es decir 25 Directrices, un avance de carácter medio. 14 Directrices, un 34%, presentan un grado de avance alto, correspondiendo, en su mayoría, a los Ejes de Cualificación y Competencias y de Generación de Oportunidades. Sólo 2 Directrices (el 5%) muestran un grado de avance bajo, haciendo referencia al fomento del concepto de “itinerario laboral dentro del itinerario vital” y al Impulso de oportunidades específicas para colectivos con especial dificultad para el acceso al empleo.

De este modo, en relación al **Eje de Activación**, los agentes **han valorado positivamente las medidas desarrolladas para la atracción de talento internacional**, destacando algunos programas concretos y la labor de Ikerbasque en el ámbito del talento en investigación, así como los programas internacionales de emprendimiento y aceleración y la apuesta por la definición de la Estrategia Industry Basque Talent 2030. Se constata, asimismo, un avance importante en el ámbito de la corresponsabilidad y de la conciliación de la vida personal, familia y laboral, a través de una labor de sensibilización de las empresas y del apoyo a la adopción de medidas de este tipo por parte de las y los trabajadores. **Las políticas de gestión de la edad son consideradas como un ámbito a reforzar**, especialmente en las empresas de menor tamaño, fomentando una gestión de la diversidad generacional en las empresas, aprovechando el talento existente y facilitando una transición fluida entre las personas más jóvenes y las de mayor edad.

Considerando el eje de **Cualificación y Competencias**, **los mayores avances se han reflejado en la participación de las empresas en la formación profesional y en la formación para el empleo**, avanzando en el concepto de “formación dual”, **y en el la apuesta por los programa experienciales en el extranjero para favorecer el desarrollo del talento de las y los jóvenes**, destacando iniciativas como las Becas Beint o las Becas Global Training. Los agentes ponen en valor la mejora de la calidad y de los resultados del sistema educativo, destacando la colaboración interdepartamental entre empleo y educación y la apuesta por las competencias digitales y las lenguas extrajeras desde las edades mas tempranas, así como el fomento de la cultura del aprendizaje permanente o aprendizaje a lo largo de la vida. El desarrollo de un sistema de evaluación y reconocimiento de los aprendizajes no formales es valorado como un ámbito en el cual seguir incidiendo, junto con el fomento de la formación científica-tecnológica entre las mujeres, aprovechando el marco de la Estrategia de Educación STEAM Euskadi.

Los mayores **avances en el marco del Eje de Generación de Oportunidades** se han reflejado en el desarrollo de la **apuesta por la especialización sectorial contemplada en la RIS3 y en el apoyo al emprendimiento**. Los agentes destacan iniciativas como la Estrategia Basque Industry 4.0, las acciones de formación en Ingeniería, Ciencia y Tecnología, así como diversos programas de fomento de la investigación. En relación al emprendimiento, se percibe un avance importante tanto en el apoyo a iniciativas emprendedoras como en la puesta en valor del espíritu empresarial y emprendedor, poniéndose en valor el conjunto de servicios y programas de apoyo tanto a nivel del pequeño emprendimiento como del emprendimiento innovador. De manera análoga de constata la importancia de la economía social en Euskadi y de su papel para favorecer la generación de empleo estable y de calidad. Los programas de incentivos a la contratación reflejan ciertos avances, sugiriéndose el desarrollo de iniciativas socialmente innovadoras. Los ámbitos con un menor nivel de desarrollo tienen que ver con las estrategias de desarrollo comarcal, en las cuales se pone de relieve la necesidad de seguir incidiendo, así como con el impulso a la generación de oportunidades en el marco del desarrollo sostenible.

Respecto al Eje de **Igualdad de Oportunidades**, los agentes han valorado positivamente los **avances logrados en la sensibilización y concienciación sobre la reducción progresiva de las desigualdades por razón de sexo en el ámbito laboral**, favoreciendo la incorporación del principio de igualdad en la cultura organizacional de las empresas y Administraciones. Los ámbitos más destacados en este sentido hacen referencia al fomento de la empleabilidad de las mujeres, al apoyo al emprendimiento femenino y a la reducción de la brecha salarial. Asimismo, se valoran positivamente las medidas de apoyo al empleo joven desde el ámbito educativo, la primera oportunidad laboral, la formación para el empleo y el emprendimiento. Los avances en las medidas de acceso al empleo ordinario de las personas con discapacidad son valoradas de manera positiva, destacándose, entre otros, el apoyo directo a su contratación, el programa de “Empleo con Apoyo” y la labor de los Centros Especiales de Empleo. **El impulso de oportunidades específicas para las personas desempleadas de larga duración, mayores de 55 años y colectivos con dificultades de acceso al empleo es considerado un ámbito de mejora** en el que sigue siendo necesario avanzar, ya que, de acuerdo a la opinión de los agentes, los resultados conseguidos hasta la fecha no han sido los esperados.

Atendiendo al Eje **del Empleo de Calidad**, se han constatado **mejoras en el campo de la seguridad y la salud en el trabajo y en la intensificación de la lucha contra el fraude laboral**. En este sentido, se destacan algunas medidas, como el incremento de planes de seguridad y salud laboral, la mejora del desarrollo normativo, las actuaciones de inspección de trabajo y el refuerzo de la vigilancia y el control del fraude laboral a través del aumento de las campañas de inspección. Asimismo, se perciben ciertos avances en el fomento de la gestión avanzada como elemento clave de una cultura empresarial competitiva centrada en las personas. Por el contrario, los agentes consideran que se debe **seguir trabajando en el impulso a la consolidación del diálogo social** como herramienta de gestión de las relaciones laborales. Asimismo, se percibe la necesidad de aumentar el peso de la dimensión del empleo como parte de las estrategias de responsabilidad empresarial.

Por último, en lo que al **Sistema Vasco de Empleo** se refiere, **los agentes destacan el Sistema de Garantía Social como un elemento referente**, resaltando el valor de la Renta de Garantía de Ingresos como sistema de protección integral. Asimismo, ponen en valor los **avances realizados en la revisión del Sistema Vasco de Empleo** hacia un modelo de gestión integral del empleo, que incida en todas sus dimensiones, a través de la actuación coordinada de agentes y entidades de los ámbitos de promoción económica, empleo y educación. Además, se ponen en valor los avances en materia de **observación y prospección del mercado laboral**, mencionando el potencial de la herramienta FutueLan en este ámbito. En cuanto a la evaluación de los servicios y programas vinculados al empleo, se ve necesario seguir trabajando en la promoción activa de la cultura de la evaluación como un elemento clave en la eficiencia y eficacia del Sistema. Los servicios de acompañamiento personalizado a la inserción, con atención prioritaria a los colectivos con mayores dificultades y el desarrollo de los servicios a empresas, son considerados como ámbitos con necesidad de mejora.



Anexos





A.1- Relación de los agentes participantes en la evaluación cualitativa



Relación de los agentes participantes en la evaluación cualitativa

A continuación se incluye el detalle de los agentes que han cumplimentado el cuestionario de evaluación:

Gobierno Vasco y sus entes instrumentales
Viceconsejería de Empleo y Juventud
Viceconsejería de Formación Profesional
Viceconsejería de Educación
Viceconsejería de Universidades e Investigación
Viceconsejería de Tecnología, Innovación y Competitividad
Viceconsejería de Turismo y Comercio
Viceconsejería de Función Pública
Viceconsejería de Trabajo y Seguridad Social
Viceconsejería de Vivienda
Viceconsejería de Economía, Finanzas y Presupuestos
SPRI
Instituciones Locales y Territoriales
DFA - Fomento del Empleo, Comercio y Turismo
DFG - Promoción del Conocimiento y de la Actividad Empresarial
Fomento de San Sebastián
EUDEL
GARAPEN - Asociación vasca de Agencias de Desarrollo

Asociaciones empresariales
Cámara de Comercio de Álava
Cámara de Comercio de Gipuzkoa
Confebask (representando a ADEGI, CEBEK y SEA)
KONFEKOOP
Centros de Formación Profesional
AICE-IZEA (Asociación Independiente de Centros de Enseñanza)
Calasanz Lanbide Ikastegia
CECAP Euskadi (Asociación de Centros de Formación no Reglada)
Centro San Roque
Organizaciones del Tercer Sector
BEREZILAN (Federación Empresarial de Centros Especiales de Empleo de Euskadi)
EHLABE (Asociación de Entidades de Trabajo Protegido de Euskadi)
ELKARTEAN (Confederación de Personas con Discapacidad Física y/u Orgánica del País Vasco)
INDESA (Empleo Protegido de Araba)

Clusters empresariales
GAIA - Asociación de Industrias de las Tecnologías Electrónicas y de la Información del País Vasco
HEGAN - Asociación Clúster de Aeronáutica y Espacio del País Vasco
Universidades
UPV/EHU
Organizaciones sindicales
UGT
CCOO
Otros/as expertos/as
Euskalit - Fundación Vasca para la Calidad
EGK - Consejo de la Juventud de Euskadi
Gaztempresa
Fundación Iseak
Tecnalia



A.2- Indicadores de contexto de la Estrategia Vasca de Empleo 2020



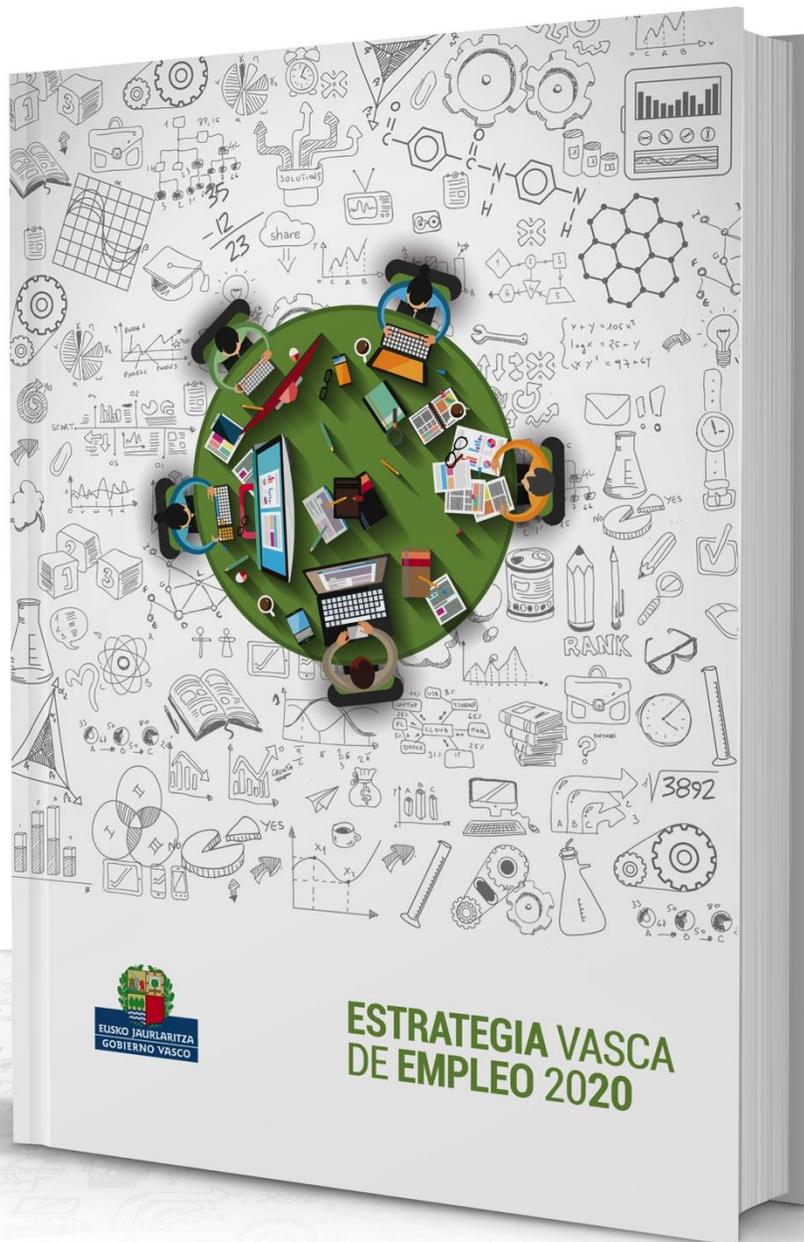
Indicadores de contexto (referencia a 2019)

INDICADORES ECONÓMICOS GENERALES EN EUSKADI	VALOR INICIAL	VALOR INTERMEDIO	VALOR FINAL (2019)	FECHA Y FUENTE	EVOLUCIÓN (Valor final – valor inicial)
Crecimiento anual del PIB (%)	2,8%	2,9%	2,2%	Interanual 2014-2015; 2016-2017 y 2018-2019. Eustat	▼
Saldo neto de establecimientos empresariales (altas - bajas)	-495	-281	+922	2014-2015; 2016-2017; 2018-2019. (datos a fecha de 1 de enero) Eustat	▲
Nº de establecimientos empresariales creados	16.040	15.015	16.472	2014; 2017; 2019 (datos de diciembre de 2019). Eustat	▲
Volumen anual de exportaciones (millones de €)	21.955	23.857	25.397	2015; 2017; 2019. Eustat	▲
Gasto en I+D sobre el PIB (%)	1,93%	1,82%	1,85%	2014; 2016; 2018. Eustat	▼

Indicadores de contexto (referencia a 2019)

INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO EN EUSKADI	VALOR INICIAL	VALOR INTERMEDIO	VALOR FINAL (2019)	FECHA Y FUENTE	EVOLUCIÓN (Valor final – valor inicial)
Población activa (miles de personas)	1.040,9	1.033,1	1.048,6	IV Trimestre 2015; 2017; 2019. PRA. Eustat	▲
Tasa de actividad de la población de 20 a 64 años (%)	79,0%	79,4%	79,3%	IV Trimestre 2015; 2017; 2019 Elaboración propia en base a datos EPA. INE	▲
Personas afiliadas a la Seguridad Social (media del mes, miles de personas)	908,0	943,9	980,6	Diciembre 2015; 2017; 2019. Seguridad Social	▲
Población parada 16 y más años (miles de personas)	151,0	114,8	99,5	IV Trimestre 2015; 2017; 2019. Eustat	▲
Tasa de paro (%)	14,5%	11,2%	9,5%	IV Trimestre 2015; 2017; 2019. PRA. Eustat	▲
Personas desempleadas menores de 35 años inscritas como demandantes de empleo en Lanbide (miles)	39,0	30,7	28,3	Diciembre 2015; 2017; 2019. Lanbide	▲
Personas desempleadas de larga duración (mayores de 25 años que llevan 1 o más años desempleadas y menores de 25 años que llevan 6 o más meses desempleadas) demandantes de empleo en Lanbide en relación al total de personas desempleadas demandantes de empleo en Lanbide (%)	54,1%	52,9%	48,5%	Diciembre 2015; 2017; 2019. Lanbide	▲
Nº de personas afectadas por EREs (miles)	8,1	4,3	2,4	Datos anuales acumulados 2015; 2017; 2019. Dpto. Trabajo y Empleo (Estadísticas de Trabajo)	▲

INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO EN EUSKADI	VALOR INICIAL	VALOR INTERMEDIO	VALOR FINAL (2019)	FECHA Y FUENTE	EVOLUCIÓN (Valor final – valor inicial)
Tasa de empleo temporal (%)	23,9%	26,1%	24,0%	IV Trimestre 2015; 2017; 2019. INE. EPA	▼
Tasa de empleo a tiempo parcial (%)	18,2%	16,8%	17,5%	IV Trimestre 2015; 2017; 2019. INE. EPA	▲
Diferencial de retribución por hora trabajada entre mujeres y hombres (%; valor negativo indica menor retribución percibida por las mujeres)	-19,6%	-12,8%	-11,9%	Encuesta de estructura salarial, 2013; 2015; 2018. INE	▲



ESTRATEGIA VASCA DE EMPLEO 2020

UNA REFLEXIÓN
COMPARTIDA
SOBRE EL FUTURO
DEL EMPLEO EN EUSKADI