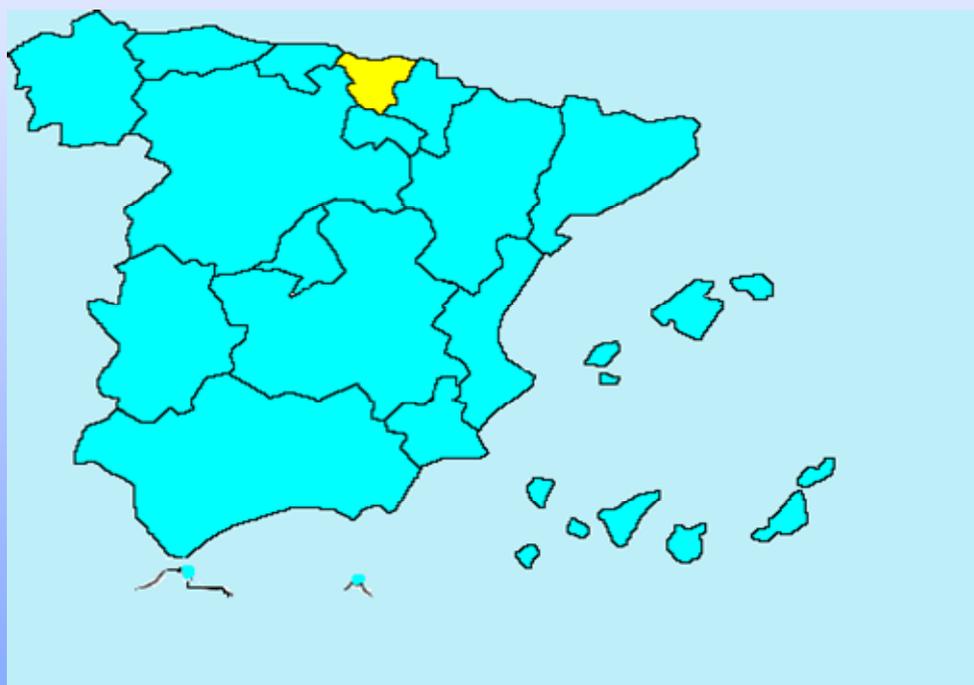


INFORME ANUAL

ANUALIDAD 2008

PROGRAMA OPERATIVO REGIONAL DE PAÍS VASCO

Objetivo de Competitividad
Nº Programa: 2007ES052PO0010



FSE-ESPAÑA 2007-2013

"El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro"



INFORME ANUAL DE EJECUCION

Introducción.

El presente informe de ejecución correspondiente a la anualidad 2008, del periodo de programación 2007-2013, se presenta en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 67 del Reglamento (CE) 1083/2006, que establece que la Autoridad de Gestión remitirá a la Comisión un informe anual a partir de 2008. El informe de ejecución anual debe ser aprobado por el Comité de Seguimiento, en función del artículo 65 del citado Reglamento.

Este segundo informe recoge información proporcionada tanto por la Autoridad de Gestión como por el Organismo Intermedio, en función de los contenidos que se establecen en el artículo 67 del Reglamento (CE) 1083/2006 y en el anexo XVIII del Reglamento (CE) 1828/2006.

1. IDENTIFICACION

PROGRAMA OPERATIVO	Objetivo afectado: Competitividad regional y empleo
	Zona subvencionable afectada: Comunidad Autónoma Del País Vasco
	Período de programación: 2007-2013
	Nº de programa (nº de CCI): 2007ES052PO010
	Título del programa: PROGRAMA OPERATIVO FONDO SOCIAL EUROPEO DEL PAIS VASCO
INFORME ANUAL DE EJECUCION	Año al que se refieren los datos: 2008
	Fecha de aprobación del informe anual por parte del Comité de seguimiento: 27 de mayo de 2009

2. RESUMEN DE LA EJECUCION DEL PROGRAMA OPERATIVO

2.1. Análisis cuantitativo de la ejecución

2.1.1. Información sobre los avances físicos del Programa Operativo

Cuadro 1. Indicadores estratégicos.

Eje / Indicador ⁽¹⁾		Año y fuente	Valor hombres	Valor mujeres	Valor	Objetivo Año: 2010
						Valor
E1	Tasa de creación de empresas	2008, Directorio de Actividades económicas, 2008, Eustat			8,53	13%
E1	Temporalidad de la contratación	2008, Encuesta de Población Activa, 2008, INE	21,6	30,7	25,9	20%
E2	Tasa de empleo	2008, Encuesta de Población Activa, 2008, INE	75,21	59,72	67,49	73,30%
E2	Tasa de empleo femenino	2008, Encuesta de Población Activa, 2008, INE		59,72		62,50
E2	Tasa de desempleo juvenil	2008, Encuesta de Población Activa, 2008, INE	17,92	27,20	22,23	17%* en relación a la EPA

Cuadro 2.1: Indicadores de realización y resultados (agregada)

Tipo de Indicador(*) / Indicador		Año 2008 (Informe anual)			Acumulado a 31-12-2008			%	Previsión año 2010		
		Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total
1	1 - N° de personas participantes (Desagregado por sexo)	16.921	15.757	32.678	20.794	18.309	39.103	25,81	71.242	80.280	151.522
1	2 - N° de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	1.073	-	-	1.516		-	-	0
1	3 - N° de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	79	-	-	109		-	-	0
1	4 - N° de empresas beneficiadas	-	-	24.726	-	-	25.710	278,88	-	-	9.219
2	12 - N° de empresas creadas	-	-	135	-	-	237	7,87	-	-	3.012
2	13 - N° de proyectos empresariales puestos en marcha como consecuencia de la asistencia recibida	-	-	288	-	-	430	14,28	-	-	3.012
2	14 - N° de empresas que han puesto en marcha planes empresariales/herramientas para los que han recibido asistencia	-	-	333	-	-	531	49,17	-	-	1.080
2	17 - N° de personas con contrato temporal o por cuenta propia, que se han beneficiado de contratos fijos (desagregado por sexo).	0	0	0	0	0	0	0,00	50	900	950
2	18 - N° de empresas que han implantado sistemas para la modernización de la gestión	-	-	2.357	-	-	2.357	55,25	-	-	4.266
2	19 - N° de personas insertadas en el mercado laboral (desagregado por sexo)	0	0	0	0	0	0	0,00	1.136	2.046	3.182
2	24 - N° de personas en situación de desempleo, que han sido beneficiarias de medidas activas de inserción laboral, que accedieron a un contrato de trabajo (desagregado por sexo)	0	0	0	0	0	0	0,00	29.000	36.013	65.013
2	25 - N° de empresas creadas por hombres y mujeres (desagregadas por sexo)	0	0	0	0	0	0	0,00	5	7	12
2	28 - N° de personas inmigrantes contratadas (desagregado por sexo)	831	87	918	1.583	108	1.691	241,57	630	70	700
2	29 - N° de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	149	103	252	189	127	316	45,01	365	337	702
2	30 - N° de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo)	172	278	450	251	416	667	21,99	927	2.106	3.033

(*) Tipo de indicador 1=Realización; 2=Resultados

Cuadro 2.2: Indicadores de realización y resultados por ejes prioritarios

Eje / Tipo de Indicador(*) / Indicador		Año 2008 (Informe anual)			Acumulado a 31-12-2008			%	Previsión año 2010				
		Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total		
C1	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)		5.776	5550	11.326	8.086	7.575	15.661	71,75	10.111	11.717	21.828
C1	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental		-	-	537	-	-	721		-	-	0
C1	1	3 - Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente		-	-	0	-	-	30		-	-	0
C1	1	4 - Nº de empresas beneficiadas		-	-	23.492	-	-	24.035	310,13	-	-	7.750
C1	2	12 - Nº de empresas creadas		-	-	135	-	-	237	7,87	-	-	3.012
C1	2	13 - Nº de proyectos empresariales puestos en marcha como consecuencia de la asistencia recibida		-	-	288	-	-	430	14,28	-	-	3.012
C1	2	14 - Nº de empresas que han puesto en marcha planes empresariales/herramientas para los que han recibido asistencia		-	-	333	-	-	531	49,17	-	-	1.080
C1	2	17 - Nº de personas con contrato temporal o por cuenta propia, que se han beneficiado de contratos fijos (desagregado por sexo).		0	0	0	0	0	0	0,00	50	900	950
C1	2	18 - Nº de empresas que han implantado sistemas para la modernización de la gestión		-	-	2.357	-	-	2.357	55,25	-	-	4.266
C1	2	19 - Nº de personas insertadas en el mercado laboral (desagregado por sexo)		0	0	0	0	0	0	0,00	1.136	2.046	3.182
C2	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)		11.145	10.207	21.352	12.708	10.734	23.442	18,07	61.131	68.563	129.694
C2	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental		-	-	536	-	-	795		-	-	0
C2	1	3 - Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente		-	-	79	-	-	79		-	-	0
C2	1	4 - Nº de empresas beneficiadas		-	-	1.248	-	-	1.675	114,02	-	-	1.469
C2	2	24 - Nº de personas en situación de desempleo, que han sido beneficiarias de medidas activas de inserción laboral, que accedieron a un contrato de trabajo (desagregado por sexo)		0	0	0	0	0	0	0,00	29.000	36.013	65.013

C2	2	25 - Nº de empresas creadas por hombres y mujeres (desagregadas por sexo)	0	0	0	0	0	0	0,00	5	7	12
C2	2	28 - Nº de personas inmigrantes contratadas (desagregado por sexo)	831	87	918	1.583	108	1.691	241,57	630	70	700
C2	2	29 - Nº de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	149	103	252	189	127	316	45,01	365	337	702
C2	2	30 - Nº de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo)	172	278	450	251	416	667	21,99	927	2.106	3.033

(*) Tipo de indicador 1=Realización; 2=Resultados

2.1.2. Información financiera

No aparecen datos por estar pendiente el presentar la certificación a la Autoridad de Gestión. No obstante, las previsiones de gasto por eje prioritario ascienden a 2.778.135 euros de coste total elegible en el Eje 1 y a 3.832.743 euros de coste total elegible en el Eje 2.

2.1.3. Información sobre el desglose del uso de los Fondos

No aparecen datos por estar pendiente el presentar la certificación a la Autoridad de Gestión.

2.1.4. Ayuda por grupos destinatarios

Cuadro 6: personas participantes por categorías: en el mercado laboral, por tramos de edad, por grupos vulnerables y por nivel educativo.

Total Programa Operativo (*)	Año 2008								Acumulado a 31/12/ 2008							
	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)
1. Desagregación según la situación en el mercado laboral:	16.921	51,78	51,78	15.757	48,2	48,22	32.678	100,00	20.794	53,18	53,18	18.309	46,82	46,82	39.103	100,00
1.1. Total personas empleadas	6.641	54,18	20,32	5.616	45,82	17,19	12.257	37,51	8.620	57,18	22,04	6.456	42,82	16,51	15.076	38,55
Personas empleadas por cuenta propia	1.920	60,55	5,88	1.251	39,45	3,83	3.171	9,70	2.786	61,86	7,12	1.718	38,14	4,39	4.504	11,52
1.2. Total personas desempleadas	6.230	49,45	19,06	6.368	50,55	19,49	12.598	38,55	6.939	48,35	17,75	7.413	51,65	18,96	14.352	36,70
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	1.282	41,46	3,92	1.810	58,54	5,54	3.092	9,46	1.580	42,04	4,04	2.178	57,96	5,57	3.758	9,61
1.3. Total personas inactivas	4.050	51,77	12,39	3.773	48,23	11,55	7.823	23,94	5.235	54,11	13,39	4.440	45,89	11,35	9.675	24,74
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	4.039	51,72	12,36	3.771	48,28	11,54	7.810	23,90	5.224	54,07	13,36	4.438	45,93	11,35	9.662	24,71
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	5.414	52,54	16,57	4.890	47,46	14,96	10.304	31,53	6.873	55,00	17,58	5.623	45,00	14,38	12.496	31,96
2.2. Personas entre 25 y 54 años	9.555	50,89	29,24	9.219	49,11	28,21	18.774	57,45	11.682	51,65	29,87	10.935	48,35	27,96	22.617	57,84
2.3. Personas >54 años	1.952	54,22	5,97	1.648	45,78	5,04	3.600	11,02	2.239	56,12	5,73	1.751	43,88	4,48	3.990	10,20
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	4.276	55,58	13,09	3.417	44,42	10,46	7.693	23,54	5.594	58,44	14,31	3.978	41,56	10,17	9.572	24,48
3.1. Inmigrantes	2.758	59,43	8,44	1.883	40,57	5,76	4.641	14,20	3.685	64,06	9,42	2.067	35,94	5,29	5.752	14,71
3.2. Minorías	130	37,04	0,40	221	62,96	0,68	351	1,07	130	37,04	0,33	221	62,96	0,57	351	0,90
3.3. Personas con discapacidad	881	59,93	2,70	589	40,07	1,80	1.470	4,50	1.096	61,96	2,80	673	38,04	1,72	1.769	4,52
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	52	31,14	0,16	115	68,86	0,35	167	0,51	53	28,96	0,14	130	71,04	0,33	183	0,47

3.5. Otras personas desfavorecidas	455	42,76	1,52	609	57,24	2,04	1.064	3,56	630	41,53	1,73	887	58,47	2,44	1.517	4,18
4. Desagregación según su nivel educativo	15.460	51,72	51,72	14.431	48,28	48,28	29.891	100,00	19.333	53,24	53,24	16.983	46,76	46,76	36.316	100,00
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	5.127	58,02	17,15	3.709	41,98	12,41	8.836	29,56	6.363	60,92	17,52	4.082	39,08	11,24	10.445	28,76
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	6.042	49,52	20,21	6.159	50,48	20,60	12.201	40,82	7.705	51,73	21,22	7.189	48,27	19,80	14.894	41,01
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	1.866	52,33	6,24	1.700	47,67	5,69	3.566	11,93	2.211	52,44	6,09	2.005	47,56	5,52	4.216	11,61
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	2.425	45,86	8,11	2.863	54,14	9,58	5.288	17,69	3.054	45,17	8,41	3.707	54,83	10,21	6.761	18,62

'(1) Porcentaje de Hombres y mujeres sobre el total de las personas participantes para cada uno de los epígrafes.

'(2) Porcentaje de los participantes de cada epígrafe sobre el total de personas

2.2. Análisis cualitativo de la ejecución

2.2.1. Análisis de los logros, que incluya un análisis cualitativo de los avances realizados respecto a los objetivos fijados inicialmente, prestando especial atención a la contribución del P.O. al proceso de Lisboa, incluida su contribución al logro de los objetivos del art.9, apdo. 3 del Reg. 1083/2006.

El primer dato que llama la atención es el número de empresas beneficiadas que ya supera en estos momentos en un 278,88 % la previsión del año 2010. El 77,45% de estas empresas beneficiadas son micropymes y como podría anticiparse, el 92,73% de ellas se han beneficiado de actuación en el tema prioritario 63. En este tema prioritario, 2.357 empresas han implantado sistemas para la modernización de la gestión, un 55,25% de las previstas para el año 2010. En el tema prioritario 62, un 49,17% de las empresas previstas han puesto en marcha planes empresariales/herramientas para los que han recibido asistencia.

La situación no es tan favorable en el indicador de empresas creadas y/o de proyectos empresariales puestos en marcha como consecuencia de la asistencia recibida. No obstante éste es uno de los aspectos en los que no puede por menos de reflejarse la difícil coyuntura económica.

En relación con las personas participantes, a la fecha de este informe anual se ha llegado a un 25,81 % de las previsiones para 2010.

Los resultados de la contratación de las personas participantes arrojan cifras positivas con respecto a las previsiones a 2010 en cuanto que se ha alcanzado el 241,57% en las personas inmigrantes, 45% en personas con discapacidad y 21,99% en personas en riesgo de exclusión. Los datos de nº de personas en situación de desempleo que han sido beneficiarias de medidas activas de inserción laboral que accedieron a un contrato de trabajo se desconocen a esta fecha puesto que los datos se recogen pasados los 6 primeros meses del año.

El 100% de los gastos se destinan a las prioridades de la UE de fomentar la competitividad y crear empleo.

2.2.2. Demostración de los efectos de la ejecución del P.O. en el fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y descripción de los acuerdos de colaboración.

Todos los indicadores relativos a las personas tienen la correspondiente desagregación por sexo lo cual nos permite observar los datos desde una perspectiva de género. No obstante el análisis que sigue es necesariamente preliminar puesto que estamos en los primeros años de ejecución del programa, el inicio está siendo lento y progresivo, e incluso algunos organismos colaboradores no han presentado informe anual 2008 dentro de este PO.

En cualquier caso podemos apuntar que:

- las mujeres constituyen el 48,22% de las personas participantes en el PO, siendo el porcentaje algo mayor en el Eje 1 (49 %) que en el Eje 2 (47,80%)

- El porcentaje de mujeres no varía significativamente según tramos de edad lo cual significa que se está llegando uniformemente a las mujeres susceptibles de beneficiarse de las operaciones cofinanciadas
- En el tema prioritario 66 del Eje 2 no se han aportado todavía indicadores de realización (datos de acceso a un contrato de trabajo y datos de empresas creadas) porque la recogida de esta información se realiza 6 meses después de terminado el año por lo cual desconocemos a esta fecha el impacto en el empleo de las mujeres.
- Los datos de contratación correspondientes a los grupos vulnerables nos indican que
 - o Sólo el 9,48% de las personas inmigrantes contratadas son mujeres aunque sean el 40,51% de dicho colectivo. Sin embargo estos datos de contratación sólo se recogen en el tema prioritario 70 por lo que no se analiza la inserción de las mujeres inmigrantes que se contabilizan dentro de los otros colectivos vulnerables. Por lo tanto el análisis se refiere a los datos recogidos por Itsasmendikoi. En su caso, todas las personas inmigrantes participantes tienen un contrato de trabajo puesto que se trata de un programa de contratación en origen.
 Esto es, la gran diferencia de resultados se debe al menor número de mujeres inmigrantes que participan en el programa, siempre hablando de actuaciones en el ámbito de la agricultura y pesca.
 - o El 40,87% de las personas con discapacidad contratadas son mujeres, un porcentaje no desdeñable si se tiene en cuenta la peor situación de empleo de las mujeres frente a los hombres en el propio colectivo de personas con discapacidad.
 - o El 61,78% de personas en riesgo de exclusión contratadas son mujeres, lo cual refleja el esfuerzo que se está realizando para insertar laboralmente a quienes tienen un mayor peso en estos colectivos.

2.2.3. Información exigida en el art. 10 del Reg. (CE) nº 1081/2006.

A. Integración de la perspectiva de género y medidas para promover la igualdad de género

En el año 2008 la Dirección de Empleo y Formación del Gobierno Vasco como Organismo Intermedio del Programa Operativo, en colaboración con Emakunde – Instituto Vasco de la Mujer, ha realizado una evaluación para analizar, sobre todo desde una perspectiva cualitativa, cuál ha sido el grado de incorporación del principio de igualdad en el PO FSE Euskadi 2000-2006, de cara a garantizar su continuidad y reforzamiento en las actuaciones del Programa Operativo 2007-2013.

La evaluación ha tratado de establecer, a través del análisis de fuentes secundarias (Programa Operativo 2000-2006, Complemento de Programa, Informes de Ejecución Anuales y de Evaluación generados durante el periodo, Proyectos Equal) el grado de incorporación del principio de igualdad y los resultados obtenidos desde la perspectiva de género.

Con el fin de transferir los resultados de la evaluación, la empresa Enred encargada del estudio elaboró tres documentos que recogían los aspectos fundamentales a tener en cuenta para asegurar el cumplimiento de la incorporación del principio de igualdad según la tipología de programas previstos para el periodo 2007-2013:

- Programas de fomento del espíritu empresarial, de asesoramiento y formación empresarial y de sucesión en las empresas familiares.
- Programas de mejora de las condiciones laborales y de formas innovadoras de organización laboral (contratos, salarios, promoción, rotación, jornadas, salud laboral, conciliación...).
- Programas de inserción sociolaboral de personas en riesgo de exclusión incluyendo inmigrantes y personas con discapacidad.

Los contenidos, adaptados a cada documento consistían en el punto de partida de hombres y mujeres, las actuaciones/medidas que han de priorizarse y puntos a tener en cuenta desde el punto de vista de integración del principio de igualdad (recomendaciones estratégicas y operativas), ejemplos de actuaciones, iniciativas, productos, etc., que hayan probado su eficacia en materia de igualdad, con especial referencia a aquéllos obtenidos de los proyectos EQUAL en Euskadi y un *Check-list* de comprobación a aplicar a los programas según los referentes anteriores.

Como complemento se impartieron dos jornadas de trabajo consecutivas: una con los principales operadores del Programa Operativo que participan en el Eje 1 y otra con los operadores del Eje 2 (27 y 28 de noviembre). En ellas se trabajaron y debatieron tanto los resultados de la evaluación (dificultades encontradas, logros alcanzados y lecciones aprendidas, grado de transferencia a los nuevos programas de los logros obtenidos) como los documentos elaborados, su grado de aplicación previsto (posibilidades, dificultades, mecanismos) de los aspectos relevantes a considerar en los programas presentados y propuestas de medidas que deberían ser impulsadas para mejorar el grado de aplicación.

Por su parte, los diferentes organismos colaboradores del Programa Operativo están realizando un importante esfuerzo en la sensibilización y formación en género de las personas relacionadas con la gestión de las distintas operaciones. Se explican en el detalle de los ejes en el apartado siguiente.

En general se está trabajando en la integración de la perspectiva de género en todos los servicios de empleo, formación, creación y modernización de empresas.

En lo que respecta a la actividad de la Autoridad de Gestión, la aplicación del fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las intervenciones de los Fondos Estructurales de cara al periodo 2007-2013 se está realizando mediante la colaboración de las autoridades en materia de igualdad de oportunidades con los organismos responsables de la coordinación y gestión de dichas intervenciones.

Desde el inicio de la programación y a lo largo de la demás fases de gestión de los Fondos la participación de los Organismos de Igualdad (Instituto de la Mujer a nivel nacional y Organismos de Igualdad en sus respectivas Comunidades Autónomas) ha contribuido a una mayor sensibilización y difusión de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las intervenciones del FSE para el periodo 2007-2013.

Además, a través de la formulación de observaciones y propuestas a los distintos documentos de la programación, del seguimiento, de la gestión y de la evaluación, los

Organismos de Igualdad están contribuyendo a que los diversos gestores de las intervenciones vayan aplicando, cada vez de forma más real y efectiva, la igualdad de género en el desarrollo de sus proyectos.

A lo largo de 2008, los esfuerzos se han concentrado en la puesta en marcha de los procedimientos para la ejecución de los programas operativos tras su aprobación a finales de 2007 y principios de 2008. Desde el punto de vista de la integración de la perspectiva de género y de las medidas para promover la igualdad de género, esto ha supuesto las siguientes actividades:

- en cumplimiento del Artículo 11.1, apartado c, del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo, de 11 de julio de 2006, se ha establecido en el reglamento interno de los Comités de Seguimiento (constituidos a lo largo de 2008) que en su composición haya una persona representante del organismo de igualdad pertinente (de ámbito regional para el caso de los Programas Operativos regionales y de ámbito estatal para los Programas plurirregionales). Así, en el caso del Instituto de la Mujer en los Comités de Seguimiento de los programas plurirregionales, su participación se ha traducido en:

- Contribución a la preparación del contenido del capítulo de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de los respectivos Informes Anuales;
- Estudio y verificación sobre la inclusión de la perspectiva de género por parte de los gestores de las intervenciones plurirregionales;
- Asesoramiento técnico continuado a los gestores de las intervenciones, sobre la introducción de la perspectiva de género en sus intervenciones;
- Formulación de observaciones y propuestas a los respectivos Informes de Ejecución anuales, que son presentados a sus correspondientes Comités de Seguimiento;
- Mantenimiento y actualización de la sección "Igualdad de oportunidades en los Fondos estructurales", dentro de la página web del Instituto de la Mujer;

- la revisión del lenguaje y de los contenidos de todos los Planes de Comunicación asociados a cada Programa Operativo, para eliminar el posible lenguaje sexista y los contenidos contrarios al principio de igualdad de género, en cumplimiento del Artículo 14.11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres del Estado español;

- la inclusión del Instituto de la Mujer (organismo oficial de igualdad de ámbito estatal) como Organismo Intermedio del Programa Operativo de Asistencia Técnica para, entre otras cuestiones, financiar la Red de Políticas de Igualdad de los Fondos Estructurales incluida en el Marco Estratégico Nacional de Referencia y co-presidida por la Unidad Administradora del FSE (en adelante UAFSE), Red que se detalla más adelante;

- la participación en las reuniones para la puesta en marcha de la Red de Políticas de Igualdad, junto con el Instituto de la Mujer, la Dirección General de Fondos Comunitarios y la Subdirección General de Administración del FEDER;

- siguiendo el Anexo XVII del Reglamento (CE) 1828/2006 de la Comisión de 8 de diciembre de 2006, se confeccionó un modelo de informe anual en el que se debe indicar, en relación al análisis cualitativo de la ejecución de cada eje, la demostración de los efectos del fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres;

- en la confección del documento relativo a los criterios de selección de operaciones de los Programas Operativos, se solicitó, para cada Eje prioritario programado, información relativa a los criterios de garantías de aplicación de las prioridades transversales, entre las que se incluye la prioridad de fomento de la igualdad de género;

A lo largo de 2008 se han celebrado diversas reuniones para la puesta en marcha de la Red de Políticas de Igualdad de los Fondos Estructurales. Se ha trabajado en la elaboración de la propuesta de Reglamento interno de funcionamiento de la Red que deberá ser presentada a la primera reunión que se celebre tras su próxima constitución. En dicha propuesta de Reglamento y, conforme a lo establecido en el MENR, la Red de Políticas de Igualdad está concebida como un órgano de carácter consultivo de cooperación y coordinación entre los responsables de la gestión, programación y evaluación de las actuaciones financiadas con Fondos Comunitarios, en los diferentes niveles administrativos (AGE y CCAA), el Instituto de la Mujer, los Organismos de Igualdad de las CCAA y la Comisión Europea. Tendrá dos objetivos esenciales:

1. Garantizar una mejor y más eficiente gestión del MENR a través de:
 - a. Análisis de políticas comunitarias y nacionales de igualdad entre mujeres y hombres.
 - b. Mejora de los instrumentos de gestión de los recursos de los Fondos Estructurales dedicados a apoyar la política de igualdad entre mujeres y hombres.
 - c. Análisis de problemas técnicos y propuestas de solución para la aplicación real y efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres a los proyectos concretos.
 - d. Coordinación de actuaciones, incluida la coordinación de las actuaciones derivadas de los Fondos Estructurales con las de otros Programas Comunitarios.
 - e. Intercambio de experiencias y difusión de buenas prácticas.
2. Promover la integración real y efectiva de la igualdad oportunidades entre mujeres y hombres en las intervenciones cofinanciadas con Fondos Comunitarios.

Esta Red estará compuesta, con carácter permanente, por los órganos responsables de las políticas de Igualdad de género y de la gestión de los Fondos Estructurales en la Administración General del Estado, en las Comunidades y Ciudades Autónomas y en la Comisión Europea. La presidencia será compartida entre la Subdirección General de Programación y Evaluación Territorial del MEH, la UAFSE y la Subdirección General de Programas del Instituto de la Mujer (IM). La secretaría de dicha Red será ejercida por el Instituto de la Mujer.

Por otro lado, a lo largo de 2008 la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se ha trabajado también desde el contexto de la Iniciativa Comunitaria EQUAL.

En el ámbito transnacional, la participación de la UAFSE en el Grupo Europeo de “Mainstreaming” de Género se ha traducido en la promoción, organización y asistencia, a lo largo de 2008, de encuentros de alto nivel entre agentes clave en la promoción de la igualdad de género en el mercado laboral, entre ellos organismos implicados en la dirección y gestión del FSE. Así, cabe destacar la participación tanto del Subdirector General Adjunto de Gestión como del Subdirector General Adjunto de Certificación de la UAFSE en el seminario final de este grupo celebrado en Bélgica en Abril 2008 en el que se trabajó un modelo de aplicación del Mainstreaming de Género a Autoridades de Gestión y de Certificación del FSE mediante el uso de herramientas prácticas adaptadas a las diferentes fases del Mainstreaming de Género así como a las tareas y responsabilidades de estas Autoridades. Por último, a lo largo de 2008 también se ha participado en las reuniones técnicas para dar continuidad a los trabajos de este grupo, para lo cual la UAFSE ha firmado una nueva carta de compromiso de participación para los años 2008-2012 y en el que se ha invitado y se prevé la participación directa del Instituto de la Mujer.

Por último, cabe destacar la participación del Instituto de la Mujer en el Comité Consultivo de Seguimiento Estratégico y Evaluación en el que ha formulado las oportunas observaciones a las guías metodológicas desarrolladas en el seno del Comité. Especialmente destacables han sido las aportaciones del Instituto de la Mujer a la “Guía para la evaluación estratégica temática de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres” en la que se ha trabajado, en estrecha colaboración, con la Dirección General de Fondos Comunitarios del Ministerio de Economía y Hacienda para que la perspectiva de género esté presente de forma real y efectiva a lo largo del todo el proceso de evaluación

B. Acciones para incrementar la participación en el empleo de las personas inmigrantes y reforzar su integración social

Se explican en el detalle de los ejes en el apartado siguiente.

C. Acciones para la integración en el empleo de las minorías y mejorar su inclusión social

Se explican en el detalle de los ejes en el apartado siguiente.

D. Acciones para reforzar la integración en el empleo y la inclusión social de otros grupos desfavorecidos, incluidas las personas con discapacidad

Se explican en el detalle de los ejes en el apartado siguiente.

E. Acciones innovadoras, incluida una exposición de los temas y sus resultados y de su divulgación y generalización

Se explican en el detalle de los ejes en el apartado siguiente.

F. Acciones a nivel transnacional y/o interregional

La Diputación Foral de Bizkaia ha participado en jornadas relacionadas con su actuación de puesta en marcha de la Cátedra de Empresa Familiar en Portugal, Salamanca y Madrid.

Durante el año 2008 la actividad transnacional e interregional por parte de la UAFSE se ha intensificado y diversificado.

A nivel europeo se ha continuado trabajando en la plataforma europea de transnacionalidad, haciendo una incidencia especial en las herramientas creadas: la web de transnacionalidad (transnationality.eu) y la herramienta de búsqueda de socios transnacionales. Además se ha participado en eventos europeos relacionados con la actividad transnacional organizados tanto por la Comisión Europea como por algunos Estados Miembros. Finalmente en lo que respecta al trabajo temático europeo en redes o plataformas la UAFSE ha tenido una participación activa, tanto en la red que lidera España como en otras redes que han comenzado su actividad en el año 2008.

La Red europea de inclusión de la etnia gitana, que nació a iniciativa de España en junio de 2007, país que lidera la red, ha tenido una intensa actividad durante 2008. En enero de 2008 tuvo lugar el segundo encuentro de la red en Sevilla y tuvo como objetivo profundizar en torno a los aspectos prácticos acerca de la puesta en marcha de la Red así como confirmar la propuesta del calendario de actuaciones para el año 2008. Otro objetivo más simbólico e institucional consistió en la formalización de adhesión a la Red a través de la firma de los Estados Miembros participantes de las cartas de adhesión a la Red. Durante los días 6 y 7 de mayo de 2008, tuvo lugar en Bucarest una reunión entre todos los Estados miembros participantes para constituir los grupos de trabajo de la Red, a saber, inclusión Social, educación y empleo. Los días 2 y 3 de Octubre tuvo lugar la celebración del 2º Comité de Gestión de 2008 en Grecia.

Los grupos de trabajo serán el espacio de intercambio de metodologías, transferencias de know-how, buenas prácticas y capacitación de los actores clave en la inserción laboral de la población gitana, así como para la sensibilización y elaboración de indicadores para la evaluación y herramientas de gestión. Durante 2008 se desarrolló un boletín electrónico "Euroma newsletter" y una página web.

Otras redes en las que se participa son las de Creación de empresas inclusiva (COPIE), que pretende modificar las políticas de apoyo al emprendimiento y la creación de empresas para que sean accesibles a todas las personas, la Red para la inserción laboral de personas reclusas y ex reclusas tiene como objetivos la propuesta de recomendaciones y mejoras en la gestión de las políticas de inserción de este colectivo, la red para incrementar la participación de inmigrantes y minorías étnicas en el empleo, la Red para la Inserción Profesional de Personas Solicitantes de Asilo y Víctimas de Trata de Personas, y la red de empleo juvenil. Asimismo se participó en 2008 en las actividades de las redes de innovación y mainstreaming y en la de mainstreaming de género.

También la UAFSE participó activamente en foros como los Open Days 2008 organizados por la Comisión, la conferencia organizada por Francia para la discusión del papel del FSE de la integración en el empleo de las personas de cualquier edad, y el seminario de cierre EQUAL organizado por la Unidad FSE de Portugal.

A nivel nacional durante 2008 se ha constituido la red de personas de contacto de transnacionalidad de las Comunidades Autónomas y resto de organismos intermedios, que ya se ha materializado en diversas actividades de intercambio, como por ejemplo la Red de Organismos regionales gestores FSE con el objetivo de compartir dudas sobre

la gestión en sus respectivos programas operativos e informar al resto de Organismos Intermedios sobre las convocatorias de proyectos en marcha.

El 22 de mayo de 2008 se ha celebrado en Madrid una Jornada Informativa sobre la transnacionalidad en Programas Operativos FSE 2007-2013, organizada por la UAFSE, con el fin de dar información a las diferentes Comunidades Autónomas y Organismos Intermedios de los Programas Operativos españoles, sobre las nuevas posibilidades que se abren en el actual periodo FSE para iniciar proyectos transnacionales, y sobre los procedimientos a seguir. La Jornada contó con una nutrida representación, tanto de las Comunidades Autónomas como de la Comisión Europea y de la asistencia técnica francesa RACINE. La UAFSE presentó la Guía de Transnacionalidad 2007-2013 y explicó los procedimientos a seguir para participar en proyectos transnacionales y transregionales, así como las herramientas de apoyo que ha desarrollado la Comisión Europea para la búsqueda de socios y para facilitar información sobre las acciones y redes transnacionales que se están implementando en Europa en la actualidad.

Finalmente se ha impulsado el trabajo en diversas redes a nivel nacional, con la participación de numerosos organismos y entidades.

Las redes nacionales creadas en 2008 han sido la Red de territorios socialmente responsables (retos), cuya misión principal consiste en establecer un modelo de corresponsabilidad social sobre un territorio, la Red de I+D+I, para la transferencia de conocimiento al sector productivo, con especial atención a las pymes, y la Red de lucha contra el abandono escolar.

2.3. Información sobre conformidad con la legislación comunitaria

No ha surgido ningún problema significativo relativo a la conformidad con la legislación comunitaria al ejecutar el P.O.

2.3.1. Medioambiente.

Las operaciones cofinanciadas por lo Fondos Estructurales deben ser coherentes con los principios y objetivos de desarrollo sostenible y protección y mejora del medio ambiente previstos en el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y plasmados en el “Programa comunitario de política y actuación en materia de medio ambiente y desarrollo sostenible”, así como en los compromisos asumidos por la Unión en el marco de los acuerdos internacionales.

Asimismo, deben atenerse a la normativa comunitaria en materia de medio ambiente. A este respecto, la Administración General del Estado ha realizado la transposición de la Directivas comunitarias en esta materia a la normativa interna.

De forma genérica, todos los organismos que participan en la realización del Programa Operativo, conocen esta normativa y la ponen en práctica al inicio de todos los procesos de ejecución de las medidas que lo integran.

Por otra parte, la UAFSE participa en la Red de Autoridades Ambientales de España, integrada a su vez en la Red Europea de Autoridades Ambientales, asegurando la integración de los requisitos medioambientales en los diferentes ámbitos sectoriales de intervención de los Fondos Estructurales.

En consecuencia, el dispositivo de coordinación establecido permite que la autoridad medioambiental pueda aconsejar medidas correctoras en otro tipo de iniciativas con relación a los proyectos cofinanciados por los Fondos Estructurales.

2.3.2. Contratación pública.

El Reglamento 1083/2006 del Consejo, el Reglamento 1081/2006, del Parlamento Europeo, y el Reglamento 1828/2006, de la Comisión, que los desarrolla, son las normas de referencia obligada en lo que respecta a la gestión de los Programas Operativos financiados por el FSE.

La tramitación y adjudicación de los contratos necesarios para la ejecución de las acciones cofinanciadas por el FSE se han de llevar a cabo de acuerdo con la Ley 30/2007 de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público. En el caso de entidades de naturaleza privada que participan en la gestión de los Programas Operativos, si bien no están sometidos a los procedimientos de la citada ley de contratos, respetan en sus contrataciones externas relacionadas con la ejecución de los Programas los principios de publicidad y libre concurrencia de ofertas.

2.3.3 Igualdad de oportunidades.

Véase apartado 2.2.3.A).

2.3.4 Normas de competencia

Las ayudas concedidas al amparo de este Programa Operativo respetan la normativa comunitaria en materia de competencia.

2.4. Problemas significativos y medidas adoptadas para solucionarlos

Como es bien sabido, la crisis que venimos padeciendo, provocó ya en el año 2008 una destrucción de empleo masiva y agravada por un paralelo descenso en la creación de empleo, afectando de forma severa a todo el tejido económico y productivo.

Esa crisis era impredecible en el momento de negociación y elaboración de los Programas Operativos. Hasta entonces, España disfrutaba de un ciclo de crecimiento económico sostenido de muchos años. Durante el año 2008, el número de desempleados en España pasó de 2.129.547 (datos de enero de 2008) a 3.327.801 (datos del mismo mes del año 2009). Los Programas Operativos de España se habían elaborado y aprobado en un entorno socio-económico favorable y con unos objetivos de pleno empleo. Con el cambio de coyuntura, las distintas Administraciones involucradas en la gestión de los Programas Operativos, Administración Central, Autonómica y Local, se vieron obligadas a realizar enormes esfuerzos y a dedicar múltiples recursos materiales y humanos para afrontar la crisis y encontrar soluciones a los problemas emergentes. Estos esfuerzos supusieron al fin y al cabo una merma de recursos para la puesta en marcha, en el tiempo previsto, de la gestión de las acciones previstas en los Programas Operativos.

Por todo lo anterior, es preciso sacar a colación los problemas que pueden derivarse de la aplicación de la regla de n+2, ya que no daría margen a focalizar en nuevas acciones para luchar

contra la crisis económica y reducir los niveles de desempleo, llegando a la posibilidad futura de provocar descompromisos. Existen posibilidades legales ofrecidas por el Reglamento 1083/2006, del Consejo de 11 de julio de 2006, por el que se establecen las disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo y al Fondo de Cohesión y se deroga el Reglamento (CE) nº 1260/1999. En efecto, el artículo 96 del citado cuerpo legal se refiere a las excepciones a la liberación automática del compromiso, estableciendo que no se tendrá en cuenta en el cálculo del importe del compromiso sujeto a liberación automática la parte del compromiso presupuestario en relación con la cual no haya sido posible presentar una petición de pago aceptable por causas de fuerza mayor que afecten seriamente a la ejecución del programa operativo y que las autoridades nacionales que aleguen causas de fuerza mayor deberán demostrar sus repercusiones directas sobre la ejecución de la totalidad o de una parte del programa operativo. Las circunstancias expuestas hablan por sí solas para encontrarnos sin lugar a dudas en una situación de excepcionalidad y de fuerza mayor, ya que la crisis ha sido un acontecimiento externo y global, imprevisible e inevitable.

Otra cuestión que debe ser tratada es la preparación de la modificación del artículo 11.3.b) del Reglamento (CE) 1081/2006, relativa a la aplicación de costes indirectos a tanto alzado en relación con las ayudas subvencionables. Esta importante simplificación, que brindó la posibilidad de usar el tanto alzado para los pagos de costes indirectos, fue muy bien acogida por todos los organismos intermedios. El informe anual de Auditoría de 2007 (Noviembre de 2008, apartado 2.42) recomendaba una mayor simplificación en las “bases de cálculo de gastos elegibles y hacer un mayor uso de pagos a tanto alzado o sumas globales en vez de reembolsos de gastos reales”. Por ello se propuso la referida modificación del Artículo 11.apartado 3.b del Reglamento (CE) 1081/2006.

La propuesta ha sido cambiar dicho artículo del texto “en el caso de ayudas, los costes indirectos de una operación declarados a tanto alzado, hasta un máximo del 20% de los costes directos” a la nueva redacción “en el caso de ayudas:

- I. Costes indirectos declarados a tanto alzado hasta un 20% de los costes directos de la operación.
- II. Costes a tanto alzado calculado por la aplicación de una escala estándar de coste unitario definida ex ante por el Estado miembro.
- III. Sumas globales para cubrir todo o parte de los costes de una operación.”

Durante el año 2008 se realizaron los trabajos descritos que derivarán a lo largo del ejercicio 2009 en la modificación reglamentaria.

Por otra parte, y en un plano más concreto, las labores de gestión y seguimiento del Programa Operativo han experimentado diversos problemas a lo largo del año 2008.

En primer lugar, hay que señalar que el comienzo de un nuevo periodo de programación conlleva una serie de dificultades atribuibles a la aplicación de nuevos requisitos y puesta en marcha de nuevos procedimientos reglamentarios, así como el desarrollo de nuevas herramientas informáticas adecuadas a las exigencias reglamentarias, problema más significativo para el caso de este Programa Operativo.

En segundo lugar, dichas dificultades se ven acentuadas por unos procedimientos establecidos en los Reglamentos, especialmente complejos, y cuya puesta en marcha requiere un considerable plazo.

Cabe destacar aquí que la interpretación de los Reglamentos del pasado período 2000-2006 adoptada por la Comisión, especialmente por sus unidades de control, ha sido tan rígida que induce a que en el nuevo período tanto las Autoridades de Gestión, Certificación y Auditoría como los Organismo Intermedios sean especialmente cuidadosos en la implementación de sus procedimientos.

Las novedades más destacables introducidas en el periodo 2007-2013, con importante impacto para la puesta en marcha del programa, son, por un lado, la necesidad de aprobar Criterios de Selección de Operaciones; por otro lado, la complejidad que los requisitos establecidos en el artículo 71 del Reglamento (CE) 1083/2006 implica en el caso de los programas operativos españoles, dado el número de organismos involucrados en su gestión; por último, el nuevo sistema informático para el intercambio de datos con la Comisión (SFC2007), así como la nueva herramienta informática puesta en marcha por la Autoridad de Gestión (FSE2007).

En lo que respecta a la aplicación de la Autoridad de Gestión, debe señalarse que el desarrollo de la aplicación está resultando más laborioso y complejo de lo inicialmente previsto, derivado de la complejidad de su objetivo de implementar al completo todas las funciones previstas en los reglamentos para los distintos agentes que intervienen en la gestión, control y evaluación de los fondos.

Para finalizar, hay que indicar que las tareas desarrolladas a lo largo de 2008 tanto por las Autoridades del Programa Operativo, como por el organismo intermedio y sus colaboradores, van a permitir, a costa de un mayor esfuerzo inicial, una gestión más eficiente y un mayor rigor en el cumplimiento de los requisitos establecidos en los reglamentos. Este hecho resulta especialmente notable en lo que se refiere al sistema informático, pero también en lo referente a la definición de los sistemas de gestión y control. En este segundo caso, la Autoridad de Gestión ha hecho un especial esfuerzo por uniformar criterios entre todos los Organismos Intermedios.

2.4.1. Problemas significativos al ejecutar el P.O.

No se han producido problemas significativos.

2.4.2. Cualquier problema significativo que se haya planteado al ejecutar las acciones y actividades del art. 10 del Reg. (CE) nº 1081/2006

No se han producido problemas significativos.

2.4.3. Modificaciones sustanciales son arreglo al art. 57 del Reg. (CE) nº 1083/2006

No se han producido modificaciones sustanciales.

2.4.4. Devolución o reutilización de ayudas

No se ha dado la situación de ayudas devueltas o reutilizadas a raíz de la supresión de una contribución. Art. 98.2 del Reg. (CE) nº 1083/2006.

2.5. Cambios en el contexto de la ejecución del Programa Operativo

Como ya se ha señalado más arriba, la coyuntura actual se encuentra fuertemente condicionada por la crisis económica que se está produciendo. Como es bien sabido, esta crisis, que no tiene precedentes en Europa y en el resto del Mundo, está afectando a todo el tejido económico y productivo, provocando no sólo un descenso en los ritmos de crecimiento de empleo logrados en los últimos años, sino muy al contrario una destrucción de empleo masiva.

A estos efectos, son claramente reconocibles los esfuerzos realizados a nivel comunitario en el contexto del Plan de Recuperación Económica, en un ámbito en que la labor de la Comunidad consiste en apoyar y complementar las actividades de los Estados Miembros, que en el caso de España se concentran a través del Plan E – Plan Español para el estímulo de la Economía y el Empleo.

Los reglamentos comunitarios de aplicación a los fondos estructurales comunitarios en el actual periodo de programación y en los pasados, han implicado para la Autoridad de Gestión y de Certificación, Comunidades Autónomas y restantes Organismos Intermedios, así como para los beneficiarios, nuevas y mayores exigencias en materia de información, gestión, coordinación, seguimiento, evaluación y control de las ayudas del Fondo Social Europeo.

En el año 2008 han continuado los esfuerzos por parte de todos los agentes implicados en Fondo Social Europeo y se ha seguido luchando por conseguir lograr los objetivos trazados, con una mejora continua de la gestión aprovechando las experiencias pasadas.

El Fondo Social Europeo se configura como un elemento clave para ayudar a salir de la crisis. De hecho, las distintas Administraciones involucradas en la gestión de los Programas Operativos, Administración Central, Autonómica y Local, así como los agentes sociales y organizaciones no gubernamentales, están haciendo, a día de hoy, enormes esfuerzos, dedicando múltiples recursos materiales y humanos para afrontar la crisis y encontrar soluciones a los problemas emergentes, entre los que destaca por encima de todo el incremento del paro.

Durante el mes de diciembre del año 2007 se aprobaron los 22 Programas Operativos españoles de FSE para promover el empleo y luchar contra la exclusión social. La crisis que devino en el año 2008 era impredecible en el momento de negociación y elaboración de dichos Programas Operativos. Los Programas Operativos de España se habían elaborado y aprobado en un entorno socio-económico favorable y con unos objetivos de pleno empleo. Los cambios que se han producido tienen una innegable incidencia en la ejecución de los Programas. Por ello se ha venido realizando un importante esfuerzo de redefinición y nueva evaluación de necesidades, que indudablemente derivará en oportunos cambios de los propios Programas y de los criterios de selección. Puede señalarse al efecto como principal prioridad la de utilizar todo el potencial del Fondo Social Europeo para aliviar los problemas de los desempleados, especialmente de los más vulnerables. Se trata, en fin, de programar de acuerdo a circunstancias más acordes con la realidad presente.

Contexto económico.

En 2008 se ha producido un importante punto de inflexión con el que se cierra un prolongado ciclo expansivo de más de 14 años. El año se cierra en un ambiente de pesimismo generalizado. Lo que comenzó a finales de 2007 como un deterioro de las expectativas económicas se ha manifestado como una crisis de ámbito global, sobre la que los indicadores disponibles apuntan a una intensificación de la contracción económica de duración desconocida, pero previsiblemente de mayor duración que las recesiones experimentadas desde mediados de los años 70 del pasado siglo.

El consumo de los hogares se ha debilitado, especialmente en bienes duraderos, debido a unas condiciones de financiación más restrictivas, aumenta el paro, y el temor a las perspectivas futuras se plasma en la confianza de la población en cotas mínimas históricas.

La inversión ha caído bruscamente, debido a la debilidad tanto de la demanda interior como exterior y a la ralentización de los beneficios empresariales. Desde la vertiente de la oferta, el sector industrial está sufriendo un duro castigo a causa de la caída de la demanda y ciertos problemas de competitividad. Pero el epicentro del ajuste sectorial se ha hallado en la construcción y particularmente en el sector inmobiliario.

La situación recesiva por la que atraviesa la economía cobra su mayor crudeza en el mercado de trabajo. Tanto las cifras que dan las operaciones estadísticas como las de la afiliación a la Seguridad Social muestran una intensificación de la destrucción de empleo, y como consecuencia, el paro experimenta una escalada desconocida.

Actividad

Durante 2008 el volumen de población activa ha disminuido en 3.600 personas, una reducción del 0,35%, este comportamiento ahonda en el permanente bajo nivel de actividad de la CAPV. A este resultado las mujeres han colaborado de forma positiva con un incremento superior a las 10.000 activas (2,3%), mientras que los hombres lo han hecho de forma negativa con un descenso superior a los 13.500 activos (-2,3%).

Por grupos de edad destaca el comportamiento de los jóvenes, cuya población activa descendió un 8,9%, claro exponente de la caída de la natalidad de las últimas décadas. Otro grupo que pierde actividad es el de personas de 25 a 34 años, si bien el descenso es inferior 3%, afectando a 8.800 personas en el comienzo de su vida laboral. El resto de grupos de edad, incluidos los de 55 a 64 años ven aumentar el número de personas activas.

Por Territorios el comportamiento de la actividad ha sido dispar, mientras Bizkaia y especialmente Gipuzkoa, se apuntaban descensos de 4.500 y 4.000 personas activas respectivamente, en Alava se aumentó un 2,3% por la incorporación de 3.500 personas.

Empleo

Se cierra el año con 955.800 personas ocupadas, una pérdida neta de 18.600 empleos respecto del máximo histórico de finales de 2007.

Destacan dos hechos, primero desciende el número de personas ocupadas, situándonos en el nivel medio de empleo del año 2006, y segundo, la destrucción del empleo ha sido importante, cercana al 2%, y se ha producido de una forma brusca, el ajuste se ha materializado en un solo trimestre, el último del año, hecho que ilustra la subsidiaridad del mercado de trabajo al contexto económico.

La pérdida de ocupación sitúa la tasa de empleo de 16 a 64 años, en el 67%. El descenso de un punto en este indicador nos aleja del objetivo europeo de empleo, fijado en el 70% para 2010.

El descenso del empleo ha sido protagonizado fundamentalmente por los hombres (-20.600) que supone una pérdida de empleo del 3,6%. Por el contrario, el empleo femenino aumentó en 1.900 mujeres, un 0,46% de mejora interanual, lo que sitúa su tasa de empleo en el 59,1%, muy próxima al objetivo europeo del 60% planteado para 2010.

El colectivo de personas ocupadas mayores (55 a 64 años) ha experimentado un nuevo descenso en su tasa de empleo (-0,5 puntos) situándose en un exiguo 41,7%. Las personas ocupadas jóvenes (16 a 24 años) han tenido una importante pérdida de representación en el empleo total, pasan del 5,8% en 2007 al 5,1% al cierre de 2008. A este resultado han contribuido

no solo la pérdida de activos en el colectivo, sino especialmente el descenso de jóvenes ocupados que cayó en 7.600, una caída del 13,5% interanual.

Los tres territorios han contribuido al descenso de la ocupación, sin embargo esta aportación ha sido diferente. Alava cae un 1,17%, Bizkaia un 1,9%, y Gipuzkoa un 2,25%.

Sectorialmente, el comportamiento respecto a la destrucción de empleo ha sido homogéneo, todos los sectores han perdido ocupación, no obstante su aportación al saldo interanual ha sido diferente. La construcción con una pérdida de 7.900 empleos lidera la caída porcentual (-9,2%), los servicios con una pérdida de 8.600 empleos, ha descendido en -1,4%, la industria con un descenso más contenido de empleo, 1.600 personas, ha caído el -0,7%, finalmente el sector primario ha contribuido con una pérdida de 500 empleos, que supone sobre el empleo del sector un descenso del -4,1%.

Desde la perspectiva de la estabilidad laboral, 2008 ha sido un año positivo en el que se mantiene la tendencia de reducción de la temporalidad. 2007 se cerró con un 23,1% de personas asalariadas con contrato temporal, y 2008 finaliza con un 22,9%.

Desempleo

Es el ámbito del mercado de trabajo que peor se ha comportado a lo largo de 2008. El volumen de personas desempleadas se ha visto incrementado en un 47,8%. Este comportamiento nos instala en una tendencia, que se mantendrá en próximos trimestres, cuyos resultados harán que abandonemos las posiciones de paro técnico de los últimos dos años, y que se asemejen más a tasas de paro con dos dígitos.

El ritmo de incremento de desempleo ha superado las previsiones. Desde finales de la década de los setenta, nunca se perdieron tantos puestos de trabajo como en el último trimestre de 2008, (15.000) un síntoma de que la recesión coge cuerpo a marchas forzadas.

El aumento del desempleo lo han protagonizado casi por igual mujeres y hombres, situando sus tasas de paro en el 5,3 y 4,1, respectivamente.

En términos de edad, ha sido el colectivo de mayores (45 y más años) el que peor comportamiento ha presentado, el aumento de 4.300 personas ha supuesto un incremento cercano al 80%. También los jóvenes (16 – 24 años), con un aumento de 2.200 personas desempleadas, ha experimentado un repunte del 51%.

Territorialmente ha sido Alava el espacio con peor comportamiento, su población desempleada ha aumentado en 5.200 personas lo que supone un incremento del 173%, le sigue Gipuzkoa con un aumento de 4.600 personas que supone crecer el 57%, y cierra Bizkaia con un aumento importante pero más contenido, aumenta en 5.100 personas lo que le supone un incremento del desempleo del 25,1%.

El número total de personas en búsqueda de su primer empleo apenas se ha modificado en 2008, por el contrario las personas paradas de larga duración han experimentado un importante aumento, sube en 7,6 puntos el porcentaje de parados de larga duración, encontrándose en esta situación uno de cada cinco personas en situación de desempleo.

Finalmente el índice de paro administrativo (medida teórica, a modo de indicador, ideada desde el Observatorio de LANBIDE, que se asemeja a la tasa de paro y que relaciona paro administrativo y población activa administrativa, estando la población activa administrativa compuesta por la suma de parados administrativos y afiliados a la Seguridad Social), ha empeorado significativamente pasando del 7,1% el cierre de 2007, al 9,4% al cierre de 2008.

Afiliación a la Seguridad Social

En sintonía con la destrucción de empleo que evidencian tanto la P.R.A. como la E.P.A., la Seguridad Social muestra un descenso en la afiliación media mensual, este descenso no es tan significativo como la estimada por estas operaciones. Al cierre del año el número de personas afiliadas era un 1,1% inferior al existente al finalizar 2007. La cifra de afiliación media en diciembre de 2008 era de 965.494 personas, 10.776 menos que en diciembre de 2007.

Alava, coherentemente con su peor trayectoria en la evolución del desempleo, es el Territorio Histórico con una peor evolución de la afiliación a la Seguridad Social, en términos interanuales decrece un 1,6%, Gipuzkoa se contrae un 1,1% en el último año y Bizkaia disminuye un 1% en el saldo interanual.

Por sectores de actividad, destaca el comportamiento de la construcción que pierde en el último año el 10,1% de su afiliación, algo más de 9.000 afiliados en términos absolutos. Industria es el segundo sector más afectado en términos relativos cae un 4%, pero en términos absolutos, debido a su mayor dimensionamiento es el que más empleo ha destruido con una caída de 9.222 afiliados. El sector primario cae un 1%, pero debido a su escaso dimensionamiento tan sólo supone la pérdida de 137 afiliados. Afortunadamente, los servicios todavía aguantan y mantienen un saldo positivo; en el último año, crecen un 0,9%, 5.630 afiliados que ayudan a mitigar las pérdidas sufridas en 2008.

Posición comparada Estado, UE.

La CAPV cierra el año con una tasa de actividad del 54,9%, con un balance anual de -0,2 puntos. Esta tasa de actividad está por debajo de la del Estado que se sitúa en el 60,1%, y lo está tanto en el ámbito global, como por sexos y grupos de edad. Respecto a la Unión Europea 3 puntos por debajo de la de la UE 27. Las más altas se encuentran en países del norte de Europa como Noruega, Países Bajos, Dinamarca tienen tasas superiores al 66%.

La CAPV sitúa su tasa de empleo del 67% con un descenso de 1 punto respecto a 2007. En el Estado la tasa de empleo al finalizar 2008 es del 63,7%, con un descenso interanual de 2,8 puntos. En relación con la Unión Europea todavía mantenemos una posición de ventaja (+0,7 puntos) aunque la distancia se ha acortado bastante en último año. Tenemos una tasa de empleo más de 4 puntos inferior a la del Reino Unido (71,5) o Alemania (71,3) 2,5 puntos superior a la de España (64,5), 1,3 puntos superior a la de Francia (65,7), 8 puntos superior a Italia (59) y 7 puntos superior a Polonia (60).

La tasa de paro de la CAPV (4,6%) es 9,3 puntos inferior (en comparativa P.R.A.-E.P.A) y 5,6 puntos inferior (en comparativa E.P.A.). Señalar que en la CAPV las diferencias de la tasa paro por sexos son inferiores a las que se dan el Estado. Prácticamente toda Europa acusa el mal momento destacando, por la rapidez con la que está aumentando la tasa de paro, los Estados Bálticos, Irlanda y España.

2.6. Complementariedad con otros instrumentos

Una representación de los organismos intermedios de cada fondo (FSE, FEDER, FEP y FEADER) participa en los respectivos Comités de Seguimiento de los otros fondos.

2.7. Disposiciones en materia de seguimiento

El artículo 67 del Reglamento (CE) 1083/2006, referido a los informes de ejecución anual y final, establece en su apartado 2, letra d), que los informes de ejecución anuales y final deberán reflejar las medidas adoptadas por la autoridad de gestión o por el Comité de seguimiento a fin de garantizar la calidad y la eficacia de la intervención. El apartado i) se refiere a las medidas de evaluación y seguimiento. Por su parte, el apartado e) dispone que el informe de ejecución anual

debe recoger las medidas adoptadas a fin de facilitar información sobre el programa operativo y darlo a conocer.

El año 2008 ha sido un año de consolidación de la programación 2007-2013, continuando con la labor emprendida en los años anteriores, en el que la Autoridad de Gestión ha realizado numerosas acciones tendentes al diseño de una arquitectura organizativa e institucional eficiente para garantizar una adecuada gestión del Fondo Social Europeo (FSE) en el período 2007-2013.

Se ofrece a continuación información sobre las acciones emprendidas a nivel nacional en los puntos mencionados, hasta el 31 de diciembre de 2008, por la Autoridad de Gestión. Merece tenerse en cuenta a este respecto que el seguimiento se realiza también por los Organismos Intermedios en base a las funciones que tienen atribuidas por las Disposiciones de Aplicación de los Programas Operativos y por los Acuerdos de delegación que se han firmado durante el año en estudio.

2.7.1. Medidas adoptadas para garantizar la calidad y eficacia del Programa Operativo.

2.7.1.1. Medidas de consolidación en la programación de los Programas Operativos.

A) Norma de gastos subvencionables

El 14 de octubre del 2008 fue aprobada, mediante Orden TIN/2965/2008 y tras un complejo proceso, la norma de gastos subvencionables por el Fondo Social Europeo durante el periodo de programación 2007-2013.

El artículo 56.4 del Reglamento (CE) 1083/2006, del Consejo de 11 de julio de 2006 dispone que las normas sobre subvencionabilidad del gasto se establecerán a escala nacional, sin perjuicio de las excepciones y peculiaridades que se recojan, respecto al Fondo Social Europeo, en la reglamentación comunitaria. Todo ello supone una quiebra del criterio seguido en el periodo anterior, en el que se establecieron unas normas comunes a todos los Estados Miembros.

De esta manera, las disposiciones que determinan los criterios de subvencionabilidad por el FSE de los gastos de ejecución de las operaciones, se configuran como uno de los instrumentos necesarios para garantizar la correcta ejecución de los objetivos definidos en el Marco Estratégico Nacional de Referencia.

En la norma se recogen, junto con los criterios generales de subvencionabilidad y justificación de los gastos, criterios específicos que deben cumplir determinados gastos para poder ser objeto de cofinanciación con cargo a Fondo Social Europeo. Para ello se han tenido en cuenta los artículos 29 a 31 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y el artículo 4 de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público. Igualmente, se ha tomado especial referencia del contenido de los reglamentos comunitarios.

En la elaboración de la norma se dio participación a todas las Comunidades Autónomas y al resto de organismos intermedios, procediéndose al envío de las sucesivas versiones que se fueron elaborando e incorporando sus observaciones y sugerencias.

B) Firma de los Acuerdos de delegación

En las Disposiciones de Aplicación de los Programas Operativos, de acuerdo con el artículo 59.2 del Reglamento (CE) 1083/2006, se recoge que, sin perjuicio de la responsabilidad que incumbe al Estado Español, el Estado Miembro podrá designar uno o varios organismos intermedios que realicen algunos o todos los cometidos de la autoridad de gestión, bajo la responsabilidad de ésta. El artículo 12 del Reglamento (CE) 1828/2006 de la Comisión de 8 de diciembre, obliga a formalizar por escrito los acuerdos que recojan las tareas de la autoridad de gestión que serán realizadas por un organismo intermedio.

En virtud de todo lo anterior, durante el año 2008 se han formalizado los acuerdos de delegación de competencias por los que se regulaban las competencias de la Autoridad de Gestión que serán desarrolladas por los diferentes organismos intermedios y que son básicamente las recogidas en las letras a), b), d), f), i) y j) del artículo 60 del Reglamento (CE) 1083/2006.

La fecha de formalización del acuerdo entre la Autoridad de Gestión y la Dirección de Empleo y Formación del Gobierno Vasco como Organismo Intermedio fue el 9 de octubre de 2008.

C) Aprobación de los criterios de selección

Los comités de seguimiento celebrados en 2008 correspondientes al periodo de programación 2007-2013 han procedido a aprobar los criterios de selección de operaciones de los diferentes programas operativos siguiendo lo establecido en el artículo 65 del Reglamento (CE) 1083/2006, que encomienda al comité de seguimiento el estudio y aprobación de los criterios de selección de las operaciones objeto de financiación en un plazo de seis meses a partir de la aprobación del programa operativo.

En el caso del Programa Operativo de País Vasco, la aprobación de los criterios de selección de operaciones se realizó el 14 de mayo de 2008.

2.7.1.2. Establecimiento de los sistemas de gestión y control.

El artículo 71 del Reglamento (CE) 1083/2006 establece la obligación por parte de los Estados Miembros de la UE de remitir una descripción de sus sistemas de gestión y control. La descripción de los sistemas se refiere a cada Programa Operativo, por lo que en cada descripción intervienen una serie de organismos que son la Autoridad de Gestión, el Organismo Intermedio, la Autoridad de Certificación y la Autoridad de Auditoría.

Durante el año 2008 se han venido elaborando, de forma coordinada entre todos los actores implicados, los sistemas de gestión y control, que serán aprobados en el 2009. Se ha hecho especial hincapié a los organismos intermedios sobre la importancia y la necesidad de presentar al principio del periodo una descripción completa de los mismos.

La UAFSE había remitido en el 2007 unas instrucciones generales relativas a los requisitos que debían contener los sistemas de gestión y control de los programas operativos en función de las exigencias establecidas por los reglamentos comunitarios (Art. 58 a 62 del Reglamento 1083/2006, Art. 21 a 24 Reglamento 1828/2006) y el "checklist" o listado de comprobación elaborado por la Comisión que servirá para analizar los sistemas descritos. Sobre la base de estas preguntas la Autoridad de Auditoría podrá obtener conclusiones respecto a la Autoridad de Gestión, la Autoridad de Certificación y el Organismo Intermedio. Se destaca que teniendo en cuenta que los sistemas de gestión y control serán similares a los aprobados con arreglo al Reglamento 1260/1999, podrán por tanto tenerse en cuenta los resultados de las auditorías

realizadas por auditores nacionales y comunitarios en relación con dichos sistemas a efectos de establecer el informe y el dictamen de conformidad.

Se ha realizado desde la UAFSE, además de la parte correspondiente a sus sistemas propios, un seguimiento de las labores de los organismos intermedios, insistiendo en que deben describir las funciones que lleva a cabo cada organismo y cómo son los flujos de información y los flujos financieros de todos los organismos que intervienen en el Programa Operativo. Un aspecto muy importante, como lo exigen los Reglamentos, son las verificaciones administrativas, las verificaciones del nuevo Art. 60 b) del Reglamento 1083/2006, y el Art. 13 del Reglamento 1828/2006.

2.7.1.3. Constitución de los comités de seguimiento.

El artículo 63 del Reglamento (CE) nº 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006 por el que se establecen las disposiciones generales relativas a los Fondos Estructurales, determina que el Estado Miembro creará un Comité de Seguimiento en relación con cada Programa Operativo, que establecerá su reglamento interno ateniéndose al marco institucional, jurídico y financiero del Estado miembro en cuestión. El Comité de Seguimiento aprobará su reglamento interno de acuerdo con la Autoridad de Gestión.

En el año 2008 se ha procedido a la constitución de todos los comités de seguimiento de los Programas Operativos del periodo de programación 2007-2013, y en sus respectivas reuniones de constitución se ha aprobado el referido reglamento interno. Posteriormente se han celebrado los comités de seguimiento por procedimiento escrito para aprobar los informes anuales de 2007.

El Comité de Seguimiento del Programa Operativo de País Vasco tuvo lugar el día 18 de febrero de 2008. Mediante procedimiento escrito finalizado el día 23 de junio de 2008, el Comité de Seguimiento aprobó el informe anual de ejecución de 2007.

Además de la aprobación del reglamento interno del comité, en la sesión de constitución del comité se ha analizado lo que sigue:

- Comunicación y discusión de diversos aspectos de la gestión de los Programas Operativos.
- Presentación de las líneas principales del Programa Operativo.
- Informe, análisis y aprobación de los criterios de selección de las operaciones.
- Descripción de los Planes de Comunicación de los Programas Operativos, uno de los aspectos que se van a potenciar en este periodo para dar mayor visibilidad a las acciones del FSE.

2.7.1.4. Manual de procedimientos.

En su esfuerzo por maximizar los resultados y el impacto de los Fondos Estructurales, el Consejo y la Comisión han establecido reglamentariamente una serie de normas que han de satisfacerse en todos los Estados y programas operativos. La responsabilidad de su cumplimiento es compartida por los diferentes agentes que intervienen en el uso y disfrute de los Fondos, si bien existe una distribución preliminar de tareas entre los diferentes niveles de participación.

Aunque los Reglamentos establecen pautas, es potestad de los Estados determinar la estructura concreta por la que se implementará la programación de los Fondos, así como la distribución precisa de las responsabilidades entre los distintos actores de la misma.

En el desarrollo de las atribuciones asignadas a las Autoridades de Gestión y de Certificación, se confeccionó un Manual de Procedimientos, con el objetivo de recoger los diferentes procedimientos diseñados por la UAFSE para la gestión de la totalidad de las actuaciones cofinanciadas por el Fondo Social Europeo en el periodo de programación 2007 – 2013 en España. Dicho Manual fue enviado a todos los organismos intermedios el 10 de octubre de 2008 y se ha incorporado en la página web.

2.7.1.5 Instrucciones y orientaciones de la Autoridad de Gestión.

En mayo de 2008 se envió a todos los organismos intermedios el índice de los contenidos del informe anual de ejecución en función de lo que establece el artículo 67 del Reglamento (CE) 1083/2006 y en el anexo XVIII del Reglamento (CE) 1828/2006, interpretando y orientando acerca de su elaboración.

En enero se elaboró un documento sobre orientaciones a la hora de elaborar los criterios de selección de las operaciones de los Programas Operativos FSE.

2.7.2. Medidas de evaluación y seguimiento.

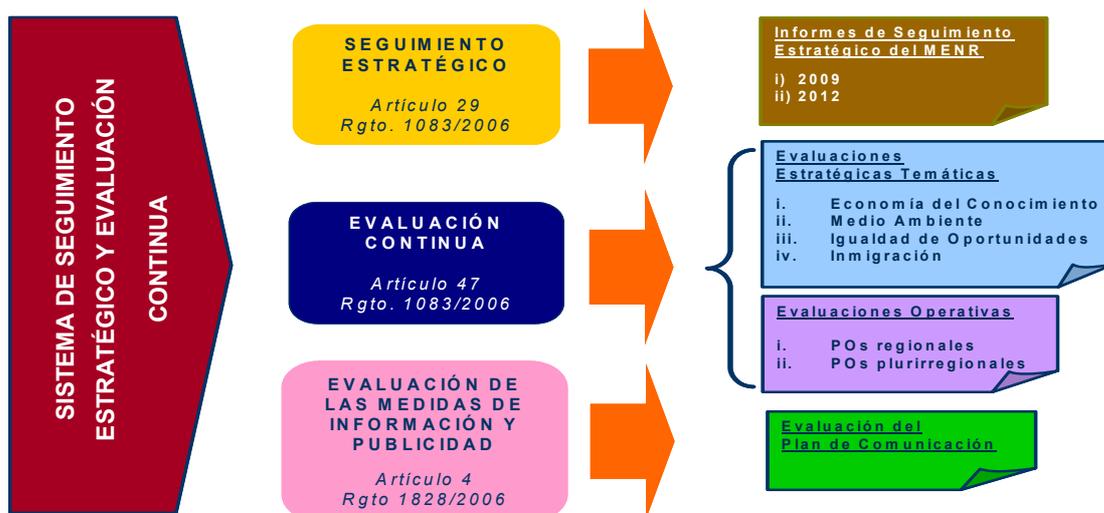
2.7.2.1. Evaluación de los Programas Operativos.

Con carácter general las actuaciones de evaluación realizadas durante el año 2008 han estado vinculadas con el establecimiento de los trabajos a desarrollar, y los parámetros bajo los cuales deben desarrollarse los mismos que se recogen detalladamente en las correspondientes Guías Metodológicas. Todos estos elementos, por su parte, configuran a su vez el Plan de Evaluación Continua y Seguimiento Estratégico que se va a desarrollar en el actual periodo de programación 2007-2013.

Por otra parte, estos trabajos se desarrollan dentro de un marco de partenariado con la Comisión, habiendo participado en las reuniones convocadas al efecto, para fijar las orientaciones a nivel comunitario aplicables a los mismos.

El siguiente cuadro muestra el esquema general del Sistema de Evaluación Continua y Seguimiento Estratégico en el actual periodo de programación 2007-2013 y que consta de las siguientes tareas:

- La Evaluación Continua. Se define en el artículo 47 del Reglamento 1083/2006 y supone un proceso continuado de evaluación de las prioridades comunitarias y nacionales, bien de carácter temático o bien referido a los propios POs.
- En cuanto a las obligaciones relativas a la evaluación de las medidas de Información y Publicidad de las actuaciones cofinanciadas por los Fondos, quedan recogidas en el artículo 4 del Reglamento 1828/2006, el cual prevé la realización de evaluaciones específicas.
- El Seguimiento Estratégico. Se encuentra definido en el artículo 29 del Reglamento 1083/2006 y contempla el análisis de la contribución de los Programas cofinanciados con los Fondos, a nivel de MENR, mediante la realización de dos informes de seguimiento estratégico en 2009 y 2012.



A) Método de coordinación

Para coordinar el proceso de evaluación en el periodo de programación 2007-2013, se ha constituido el **Comité Consultivo de Seguimiento Estratégico y Evaluación**, respondiendo así a los requerimientos exigidos en los artículos 47 y 48 del Reglamento 1086/2006 y las orientaciones del Documento de trabajo nº 5 de la Comisión. Además, el Comité servirá de plataforma común para el intercambio de ideas y experiencias en materia de evaluación y para reforzar la función de esta última durante el periodo de programación en curso.

Para el FSE, dada la naturaleza y el esquema de programación del mismo, en el que conviven programas plurirregionales y programas regionales, que en los primeros participan diversidad de Instituciones públicas y asimilables a públicas y con implicación financiera muy diferente, con el fin de establecer la colaboración necesaria entre las distintas instituciones implicadas, se ha constituido adicionalmente y en coordinación con el Comité citado, un Grupo Técnico de Evaluación para el FSE (GTE), coordinado y dirigido desde la UAFSE, compuesto por representantes de la Administración General del Estado, de los Organismos Intermedios, de las Comunidades Autónomas, de los agentes sociales y de la Comisión.

B) Evaluación de los Programas Operativos

En el año 2008 las actividades de evaluación se han centrado mayoritariamente en los Programas Operativos del nuevo periodo de programación 2007-2013, y más concretamente en la puesta en marcha del proceso del nuevo sistema de evaluación continua, también denominada "on-going".

Evaluación continua

Se introduce en este nuevo periodo un nuevo concepto de evaluación continua, más vinculada que en periodos anteriores al sistema de seguimiento, y con una influencia mayor en la toma de decisiones. Su objetivo principal es realizar un seguimiento continuo de la puesta en marcha, de la ejecución de los programas, y de los cambios en el contexto con la finalidad de comprender y analizar en profundidad las realizaciones y los resultados logrados, así como los avances en

cuanto a los impactos a medio plazo, proponiendo para ello las medidas correctoras que fuesen necesarias en caso de no poder conseguir los objetivos propuestos. Puede tener una naturaleza estratégica, y en ese caso tendrá por objeto el examen de la evolución de un programa o grupo de programas en relación con determinadas prioridades comunitarias y nacionales, o naturaleza operativa, y entonces tendrá por objeto apoyar el seguimiento de una programa operativo. Se ha previsto, dentro del proceso de evaluación continua la realización de dos tipos de evaluaciones, que se pasan a examinar.

Evaluaciones Estratégicas Temáticas: Estas evaluaciones presentan un carácter estratégico, pues se realizarán a nivel de MENR, aunque en algunos aspectos será necesario descender a nivel operativo para valorar el desarrollo de dicha estrategia. Son evaluaciones de carácter temático, no regionales, centradas en aspectos considerados prioritarios en todo el territorio nacional, dentro de la Política de Cohesión. En concreto se realizarán las siguientes evaluaciones:

- Evaluación Estratégica Temática de Economía del Conocimiento (EETEC): Las políticas destinadas a fomentar la I+D+i y la Sociedad de la Información ocupan un lugar prioritario en el conjunto de las políticas económica, industrial y tecnológica de España. Así, se ha considerado oportuno llevar a cabo una Evaluación Estratégica Temática en materia de I+D+i y Sociedad de la Información, que analice específicamente la estrategia relativa al impulso de la Economía del Conocimiento por parte de los Fondos Estructurales, en el actual periodo de programación 2007-2013.
- Evaluación Estratégica Temática de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (EETIO): La Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres y la no discriminación son principios horizontales requeridos por la Unión Europea, que deben ser respetados en las diferentes etapas de planificación y gestión de los Fondos Comunitarios. Por ello, se ha acordado realizar una Evaluación Estratégica Temática en materia de Igualdad de Género orientada a analizar la estrategia relativa a la Igualdad de Oportunidades contenida en el MENR, así como la integración de dicho principio horizontal en el resto de políticas impulsadas por los Fondos Estructurales en el periodo de programación 2007-2013.
- Evaluación Estratégica Temática de Medio Ambiente (EETMA): El principio de protección medioambiental ocupa un lugar prioritario en la Política de Cohesión española. Así, se ha considerado necesario llevar a cabo una Evaluación Estratégica Temática en materia de Medio Ambiente, que analice específicamente la estrategia relativa la protección medioambiental y a la integración de este principio horizontal en el resto de acciones impulsadas por los Fondos Estructurales en periodo actual de programación 2007-2013. Asimismo, esta evaluación está prevista en las Memorias Ambientales que acompañan a los POs.
- Evaluación Estratégica Temática de Inmigración (EETI): Las actuaciones dirigidas al colectivo de inmigrantes ocupan un lugar prioritario en el conjunto de las políticas públicas basadas en la igualdad de derechos y deberes, igualdad de oportunidades y de inclusión social, siendo este aspecto el motivo principal por el que se ha considerado necesario llevar a cabo una Evaluación Estratégica Temática en materia de Inmigración en el periodo actual de programación.

Documentos de referencia: Para la realización de las evaluaciones estratégicas temáticas se tendrá en cuenta, además de la normativa relativa a los Fondos, los siguientes documentos:

- Guía metodológica para la elaboración de los programas operativos del Fondo Social Europeo para el periodo 2007-2013 y para la selección de indicadores.
- Guía Metodológica para la Evaluación Estratégica Temática de Economía del Conocimiento (I+D+i y Sociedad de la Información) (EETEC)
- Guía Metodológica para la Evaluación Estratégica Temática de Igualdad de Oportunidades (EETIO) y
- Guía Metodológica para la Evaluación Estratégica Temática de Medio Ambiente, (EETMA)
- Guía General de Evaluación Continua de los PO FSE, 2007-2013

Evaluaciones operativas: La evaluación operativa se define como un proceso dinámico, continuo y sistemático, enfocado a mejorar la eficiencia de los POs a través del análisis del grado de ejecución de sus indicadores de alerta, de las desviaciones de dichos indicadores y de las modificaciones a realizar entre ejes, con la finalidad de alcanzar los objetivos planificados.

Se trata de un proceso relacionado con el seguimiento de la ejecución de los POs, no estableciéndose plazos predeterminados para los ejercicios evaluativos ya que responde a un marco flexible en el que los POs serán evaluados únicamente cuando sea necesario. En este sentido, las evaluaciones operativas se vinculan directamente a los POs y no al MENR.

Documentos de referencia: Para la realización de las evaluaciones operativas se tendrá en cuenta, además de la normativa relativa a los Fondos, los siguientes documentos:

- Guía metodológica para la elaboración de los programas operativos del Fondo Social Europeo para el periodo 2007-2013 y para la selección de indicadores.
- Guía General de Evaluación Continua de los PO FSE, 2007-2013.

C) Evaluación de las medidas de información y publicidad

Las actividades de información y publicidad de los Fondos comunitarios para el periodo 2007-2013 se encuentran recogidas en los Planes de Comunicación desarrollados por la SGPTPEC y la UAFSE, constituyendo la herramienta central para la gestión de estas actividades.

El plan de comunicación contempla las actuaciones a llevar a cabo en materia de evaluación, analizando, entre otros aspectos, la ejecución, la gestión y seguimiento, la eficacia, el impacto y los desafíos de las actividades en materia de información y publicidad.

Documentos de referencia: Para la realización de la evaluación del Plan de Comunicación se tendrá en cuenta, además de la normativa relativa a los Fondos, el siguiente documento: Guía de Evaluación del Plan de Comunicación.

D) Seguimiento estratégico del MENR

Una de las prioridades del nuevo periodo 2007-2013 es evaluar la contribución de la Política de Cohesión a la realización de los objetivos de Lisboa y hacer que esta contribución sea lo más visible posible.

El objetivo fundamental del Seguimiento Estratégico es analizar la contribución de los programas cofinanciados por los Fondos Estructurales y de Cohesión al cumplimiento de los objetivos estratégicos del MENR y a la Política de Cohesión europea en general.

Se ha previsto la realización de dos informes de Seguimiento Estratégico del MENR:

- Informe de seguimiento estratégico del MENR 2009
- Informe de seguimiento estratégico del MENR 2012

Los informes de seguimiento estratégico analizarán la situación y tendencias socioeconómicas así como la contribución de los POs a la ejecución de los objetivos de la política de cohesión, a los objetivos de cada Fondo y a las Orientaciones Estratégicas Comunitarias. Incluirá por tanto información de FEDER, FSE y Fondo de cohesión.

Documentos de referencia: Para la realización de los informes de seguimiento estratégico del MENR se tendrá en cuenta, además de la normativa relativa a los Fondos, los siguientes documentos:

- Guía metodológica para la elaboración de los programas operativos del Fondo Social Europeo para el periodo 2007-2013 y para la selección de indicadores.
- Guía de elementos comunes a FEDER, FSE y FC para el Seguimiento Estratégico del MENR, 2007-2013.

2.7.2.2. Sistema informático de seguimiento FSE2007.

De conformidad con el artículo 60, apartado c) del Reglamento (CE) 1083/2006, la Autoridad de Gestión garantizará que se dispone de un sistema informatizado de registro y almacenamiento de datos contables relacionados con cada una de las operaciones correspondientes al programa operativo y que se procede a la recopilación de los datos sobre la ejecución necesarios para la gestión financiera, el seguimiento, las verificaciones, las auditorías y la evaluación.

La Unidad Administradora del Fondo Social Europeo ha previsto como sistema de registro de datos el sistema informático FSE2007, que permitirá disponer de toda la información relevante de las distintas Autoridades que intervienen en la gestión del FSE, teniendo en cuenta la separación de funciones que estipula el artículo 58 b) del Reglamento (CE) 1083/2006. El sistema recoge todos los datos de programación FSE y de seguimiento de la ejecución financiera y física de los Programas Operativos 2007-2013. En lo que concierne a la Autoridad de Certificación, el sistema soportará y registrará todos los procedimientos de certificación y pago de los gastos. Por último, en relación con la Autoridad de Auditoría, se registrarán todas las actuaciones de auditoría y control que se realicen.

Debido a la importancia de poner en marcha la aplicación FSE2007, la Unidad Administradora de FSE ha iniciado un plan de acción para la agilización de la realización de pruebas de los desarrollos de los trabajos, el seguimiento de incidencias, el apoyo a la implantación y el soporte a usuarios.

En noviembre de 2008 se hizo una presentación de la aplicación en la que participaron todos los organismos intermedios. Se entregó un manual de ayuda al usuario y se puso en marcha un

centro de soporte a usuarios para la atención permanente sobre las dudas en el manejo de la aplicación.

2.7.3. Encuentros y seminarios

2.7.3.1. I Foro Fondo Social Europeo

El I Foro del Fondo Social Europeo, organizado en colaboración con la Xunta de Galicia y la Diputación de A Coruña, se celebró en esta ciudad gallega los días 24 y 25 de noviembre de 2008.

Este Foro se constituyó como un órgano de debate y encuentro de las administraciones implicadas en las intervenciones del FSE, interlocutores sociales y representantes de la sociedad civil con el objetivo último de poner en común de experiencias, soluciones y buenas prácticas derivadas de la puesta en marcha de los Programas Operativos.

Estuvo dirigido a todos los agentes participantes en la ejecución, coordinación y seguimiento de los Programas Operativos con la finalidad de facilitar las vías de comunicación entre las partes implicadas en dichos Programas Operativos, mejorando así, de forma indirecta, la gestión de éstos.

Con la celebración de este I Foro se cumplía además con los objetivos marcados en el Marco Estratégico Nacional de Referencia de España 2007-2013 en lo que respecta a potenciar la incidencia de los programas y la contribución FSE a la consecución de los objetivos de la Unión Europea, así como con las recomendaciones en él recogidas en materia de información y publicidad.

La metodología bajo la cual se desarrolló el Foro se centró en la presentación de diferentes ponencias, incluyendo un espacio de difusión de material divulgativo y de sensibilización desarrollado en el marco de los Programas Operativos, así como de otros productos realizados por las Comunidades Autónomas, Ciudades Autónomas y otros Organismos Intermedios, en el marco del FSE.

2.7.3.2. Reuniones periódicas con la Comisión.

Durante los últimos meses del año 2008 se han venido realizando sucesivas reuniones entre miembros de la UAFSE, de la Intervención General del Estado y de la Comisión Europea, con el fin de realizar un seguimiento más coordinado de la evolución de los Programas Operativos FSE, tanto del periodo 2000-2006, como del 2007-2013.

La utilidad de estas reuniones se ha revelado fundamental, por lo que se prevé continúen durante los siguientes ejercicios con una periodicidad trimestral.

En estas reuniones se han tratado temas del tipo de la evolución de los sistemas de control y gestión, el estado de los acuerdos de delegación de funciones a los organismos intermedios, la situación de la aplicación informática FSE2007, la evaluación y seguimiento estratégico y el plan de comunicación. Además, se producía en todo caso un intercambio de impresiones, de peticiones y de aclaraciones entre los diferentes organismos, que se considera fundamental para el correcto funcionamiento en la gestión de los programas.

3. EJECUCION POR EJES PRIORITARIOS

Análisis cuantitativo de la ejecución

Información relativa a los avances físicos y financieros de la prioridad

Cuadro 8: Indicadores de realización y resultados (eje / temas prioritarios)

Eje / Tema Prioritario / Tipo de Indicador(*) / Indicador				Año 2008 (Informe anual)			Acumulado a 31-12-2008			%	Previsión año 2010		
				Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total
C1	62	1	1 - N° de personas participantes (Desagregado por sexo)	4.380	4.418	8.798	6.540	6.373	12.913	90,19	6.367	7.951	14.318
C1	62	1	2 - N° de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	158	-	-	320		-	-	0
C1	62	1	3 - N° de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	0		-	-	0
C1	62	1	4 - N° de empresas beneficiadas	-	-	550	-	-	878	52,64	-	-	1.668
C1	62	2	12 - N° de empresas creadas	-	-	135	-	-	237	7,87	-	-	3.012
C1	62	2	13 - N° de proyectos empresariales puestos en marcha como consecuencia de la asistencia recibida	-	-	288	-	-	430	14,28	-	-	3.012
C1	62	2	14 - N° de empresas que han puesto en marcha planes empresariales/herramientas para los que han recibido asistencia	-	-	333	-	-	531	49,17	-	-	1.080
C1	63	1	1 - N° de personas participantes (Desagregado por sexo)	1.396	1.132	2.528	1.546	1.202	2.748	36,59	3.744	3.766	7.510
C1	63	1	2 - N° de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	379	-	-	401		-	-	0
C1	63	1	3 - N° de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	30		-	-	0
C1	63	1	4 - N° de empresas beneficiadas	-	-	22.942	-	-	23.157	380,75	-	-	6.082
C1	63	2	17 - N° de personas con contrato temporal o por cuenta propia, que se han beneficiado de contratos fijos (desagregado por sexo).	0	0	0	0	0	0	0,00	50	900	950
C1	63	2	18 - N° de empresas que han implantado sistemas para la modernización de la gestión	-	-	2.357	-	-	2.357	55,25	-	-	4.266
C1	63	2	19 - N° de personas insertadas en el mercado laboral (desagregado por sexo)	0	0	0	0	0	0	0,00	1.136	2.046	3.182
C2	66	1	1 - N° de personas participantes (Desagregado por sexo)	8.477	8.492	16.969	8.477	8.492	16.969	14,65	52.132	63.663	115.795
C2	66	1	4 - N° de empresas beneficiadas	-	-	811	-	-	811		-	-	0

C2	66	2	24 - N° de personas en situación de desempleo, que han sido beneficiarias de medidas activas de inserción laboral, que accedieron a un contrato de trabajo (desagregado por sexo)	0	0	0	0	0	0	0,00	29.000	36.013	65.013
C2	66	2	25 - N° de empresas creadas por hombres y mujeres (desagregadas por sexo)	0	0	0	0	0	0	0,00	5	7	12
C2	70	1	1 - N° de personas participantes (Desagregado por sexo)	1.146	152	1.298	2.255	254	2.509	34,37	6.570	730	7.300
C2	70	1	2 - N° de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	1	-	-	2	-	-	-	0
C2	70	1	4 - N° de empresas beneficiadas	-	-	379	-	-	769	65,73	-	-	1.170
C2	70	2	28 - N° de personas inmigrantes contratadas (desagregado por sexo)	831	87	918	1.583	108	1.691	241,57	630	70	700
C2	71	1	1 - N° de personas participantes (Desagregado por sexo)	1.522	1.563	3.085	1.976	1.988	3.964	60,07	2.429	4.170	6.599
C2	71	1	2 - N° de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	535	-	-	793	-	-	-	0
C2	71	1	3 - N° de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	79	-	-	79	-	-	-	0
C2	71	1	4 - N° de empresas beneficiadas	-	-	58	-	-	95	31,77	-	-	299
C2	71	2	29 - N° de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	149	103	252	189	127	316	45,01	365	337	702
C2	71	2	30 - N° de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo)	172	278	450	251	416	667	21,99	927	2.106	3.033

(*) Tipo de indicador 1=Realización; 2=Resultados

Ayuda por grupos destinatarios

Cuadro 9: personas participantes por categorías: en el mercado laboral, por tramos de edad, por grupos vulnerables y por nivel educativo (total eje)

1-ESPÍRITU EMPRESARIAL Y ADAPTABILIDAD	Año 2008								Acumulado a 31/12/2008							
	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)
1. Desagregación según la situación en el mercado	5.776	51,00	17,68	5.550	49,00	16,98	11.326	34,66	8.086	51,63	20,68	7.575	48,37	19,37	15.661	40,05
1.1. Total personas empleadas	2.136	53,68	18,86	1.843	46,32	16,27	3.979	35,13	2.850	53,40	18,20	2.487	46,60	15,88	5.337	34,08
Personas empleadas por cuenta propia	968	54,32	8,55	814	45,68	7,19	1.782	15,73	1.369	53,77	8,74	1.177	46,23	7,52	2.546	16,26
1.2. Total personas desempleadas	533	45,28	4,71	644	54,72	5,69	1.177	10,39	1.010	42,14	6,45	1.387	57,86	8,86	2.397	15,31
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	344	45,74	3,04	408	54,26	3,60	752	6,64	637	45,37	4,07	767	54,63	4,90	1.404	8,96
1.3. Total personas inactivas	3.107	50,36	27,43	3.063	49,64	27,04	6.170	54,48	4.226	53,31	26,98	3.701	46,69	23,63	7.927	50,62
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	3.107	50,36	27,43	3.063	49,64	27,04	6.170	54,48	4.226	53,31	26,98	3.701	46,69	23,63	7.927	50,62
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	3.209	50,29	28,33	3.172	49,71	28,01	6.381	56,34	4.392	53,24	28,04	3.858	46,76	24,63	8.250	52,68
2.2. Personas entre 25 y 54 años	2.431	51,75	21,46	2.267	48,25	20,02	4.698	41,48	3.496	49,60	22,32	3.553	50,40	22,69	7.049	45,01
2.3. Personas >54 años	136	55,06	1,20	111	44,94	0,98	247	2,18	198	54,70	1,26	164	45,30	1,05	362	2,31
3. Desagregación según su pertenencia a grupos	107	43,32	0,33	140	56,68	0,43	247	0,76	221	46,23	0,57	257	53,77	0,66	478	1,22
3.1. Inmigrantes	105	48,39	0,93	112	51,61	0,99	217	1,92	219	49,55	1,40	223	50,45	1,42	442	2,82
3.2. Minorías	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0		0,00	0		0,00	0	0,00
3.3. Personas con discapacidad	0	0,00	0,00	1	100,00	0,01	1	0,01	0	0,00	0,00	1	100,00	0,01	1	0,01
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	0	0,00	0,00	27	100,00	0,24	27	0,24	0	0,00	0,00	33	100,00	0,21	33	0,21
3.5. Otras personas desfavorecidas	2	100,00	0,02	0	0,00	0,00	2	0,02	2	100,00	0,01	0	0,00	0,00	2	0,01
4. Desagregación según su nivel educativo	5.776	51,00	17,68	5.550	49,00	16,98	11.326	34,66	8.086	51,63	20,68	7.575	48,37	19,37	15.661	40,05
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	1.382	53,61	12,20	1.196	46,39	10,56	2.578	22,76	1.508	52,75	9,63	1.351	47,25	8,63	2.859	18,26
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	2.431	49,20	21,46	2.510	50,80	22,16	4.941	43,63	3.774	52,53	24,10	3.411	47,47	21,78	7.185	45,88
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	1.185	54,51	10,46	989	45,49	8,73	2.174	19,19	1.486	54,35	9,49	1.248	45,65	7,97	2.734	17,46
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	778	47,64	6,87	855	52,36	7,55	1.633	14,42	1.318	45,72	8,42	1.565	54,28	9,99	2.883	18,41
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E	Año 2008								Acumulado a 31/12/2008							

IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)
1. Desagregación según la situación en el mercado	11.145	52,20	34,11	10.207	47,80	31,24	21.352	65,34	12.708	54,21	32,50	10.734	45,79	27,45	23.442	59,95
1.1. Total personas empleadas	4.505	54,42	21,10	3.773	45,58	17,67	8.278	38,77	5.770	59,25	24,61	3.969	40,75	16,93	9.739	41,55
Personas empleadas por cuenta propia	952	68,54	4,46	437	31,46	2,05	1.389	6,51	1.417	72,37	6,04	541	27,63	2,31	1.958	8,35
1.2. Total personas desempleadas	5.697	49,88	26,68	5.724	50,12	26,81	11.421	53,49	5.929	49,59	25,29	6.026	50,41	25,71	11.955	51,00
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	938	40,09	4,39	1.402	59,91	6,57	2.340	10,96	943	40,06	4,02	1.411	59,94	6,02	2.354	10,04
1.3. Total personas inactivas	943	57,05	4,42	710	42,95	3,33	1.653	7,74	1.009	57,72	4,30	739	42,28	3,15	1.748	7,46
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	932	56,83	4,36	708	43,17	3,32	1.640	7,68	998	57,52	4,26	737	42,48	3,14	1.735	7,40
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	2.205	56,21	10,33	1.718	43,79	8,05	3.923	18,37	2.481	58,43	10,58	1.765	41,57	7,53	4.246	18,11
2.2. Personas entre 25 y 54 años	7.124	50,61	33,36	6.952	49,39	32,56	14.076	65,92	8.186	52,58	34,92	7.382	47,42	31,49	15.568	66,41
2.3. Personas >54 años	1.816	54,16	8,51	1.537	45,84	7,20	3.353	15,70	2.041	56,26	8,71	1.587	43,74	6,77	3.628	15,48
3. Desagregación según su pertenencia a grupos	4.169	55,99	12,76	3.277	44,01	10,03	7.446	22,79	5.373	59,08	13,74	3.721	40,92	9,52	9.094	23,26
3.1. Inmigrantes	2.653	59,97	12,43	1.771	40,03	8,29	4.424	20,72	3.466	65,27	14,79	1.844	34,73	7,87	5.310	22,65
3.2. Minorías	130	37,04	0,61	221	62,96	1,04	351	1,64	130	37,04	0,55	221	62,96	0,94	351	1,50
3.3. Personas con discapacidad	881	59,97	4,13	588	40,03	2,75	1.469	6,88	1.096	61,99	4,68	672	38,01	2,87	1.768	7,54
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	52	37,14	0,24	88	62,86	0,41	140	0,66	53	35,33	0,23	97	64,67	0,41	150	0,64
3.5. Otras personas desfavorecidas	453	42,66	2,12	609	57,34	2,85	1.062	4,97	628	41,45	2,68	887	58,55	3,78	1.515	6,46
4. Desagregación según su nivel educativo	11.145	52,20	34,11	10.207	47,80	31,24	21.352	65,34	12.708	54,21	32,50	10.734	45,79	27,45	23.442	59,95
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	4.870	58,37	22,81	3.474	41,63	16,27	8.344	39,08	5.980	61,83	25,51	3.692	38,17	15,75	9.672	41,26
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	3.899	49,84	18,26	3.924	50,16	18,38	7.823	36,64	4.219	51,00	18,00	4.053	49,00	17,29	8.272	35,29
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	681	48,47	3,19	724	51,53	3,39	1.405	6,58	725	48,49	3,09	770	51,51	3,28	1.495	6,38
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	1.695	44,84	7,94	2.085	55,16	9,76	3.780	17,70	1.784	44,57	7,61	2.219	55,43	9,47	4.003	17,08

(1) Porcentaje de Hombres y mujeres sobre el total de las personas participantes para cada uno de los epígrafes.

(2) Porcentaje de los participantes de cada epígrafe sobre el total de personas

Cuadro 10: personas participantes por categorías: (total eje y temas prioritarios)

1-ESPÍRITU EMPRESARIAL Y ADAPTABILIDAD/62- Desarrollo de sistemas y estrategias de aprendizaje permanente en las empresas; formación y servicios destinados a los empleados para mejorar su capacidad de adaptación al cambio; fomento del espíritu empresarial y la innovación	Año 2008								Acumulado a 31/12/2008							
	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)
1. Desagregación según la situación en el mercado laboral:	4.380	49,78	13,40	4.418	50,22	13,52	8.798	26,92	6.540	50,65	16,73	6.373	49,35	16,30	12.913	33,02
1.1. Total personas empleadas	786	51,57	8,93	738	48,43	8,39	1.524	17,32	1.350	50,71	10,45	1.312	49,29	10,16	2.662	20,61
Personas empleadas por cuenta propia	527	53,83	5,99	452	46,17	5,14	979	11,13	838	51,95	6,49	775	48,05	6,00	1.613	12,49
1.2. Total personas desempleadas	488	44,12	5,55	618	55,88	7,02	1.106	12,57	965	41,49	7,47	1.361	58,51	10,54	2.326	18,01
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	344	45,74	3,91	408	54,26	4,64	752	8,55	637	45,37	4,93	767	54,63	5,94	1.404	10,87
1.3. Total personas inactivas	3.106	50,36	35,30	3.062	49,64	34,80	6.168	70,11	4.225	53,31	32,72	3.700	46,69	28,65	7.925	61,37
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	3.106	50,36	35,30	3.062	49,64	34,80	6.168	70,11	4.225	53,31	32,72	3.700	46,69	28,65	7.925	61,37
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	3.203	50,28	36,41	3.167	49,72	36,00	6.370	72,40	4.386	53,23	33,97	3.853	46,77	29,84	8.239	63,80
2.2. Personas entre 25 y 54 años	1.106	48,34	12,57	1.182	51,66	13,43	2.288	26,01	2.042	45,92	15,81	2.405	54,08	18,62	4.447	34,44
2.3. Personas >54 años	71	50,71	0,81	69	49,29	0,78	140	1,59	112	49,34	0,87	115	50,66	0,89	227	1,76
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	107	43,32	0,33	140	56,68	0,43	247	0,76	221	46,23	0,57	257	53,77	0,66	478	1,22
3.1. Inmigrantes	105	48,39	1,19	112	51,61	1,27	217	2,47	219	49,55	1,70	223	50,45	1,73	442	3,42
3.2. Minorías	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0		0,00	0		0,00	0	0,00
3.3. Personas con discapacidad	0	0,00	0,00	1	100,00	0,01	1	0,01	0	0,00	0,00	1	100,00	0,01	1	0,01
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	0	0,00	0,00	27	100,00	0,31	27	0,31	0	0,00	0,00	33	100,00	0,26	33	0,26
3.5. Otras personas desfavorecidas	2	100,00	0,02	0	0,00	0,00	2	0,02	2	100,00	0,02	0	0,00	0,00	2	0,02
4. Desagregación según su nivel educativo																
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	1.247	53,31	14,17	1.092	46,69	12,41	2.339	26,59	1.373	52,40	10,63	1.247	47,60	9,66	2.620	20,29
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	2.234	48,72	25,39	2.351	51,28	26,72	4.585	52,11	3.570	52,44	27,65	3.238	47,56	25,08	6.808	52,72
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	237	49,58	2,69	241	50,42	2,74	478	5,43	395	47,08	3,06	444	52,92	3,44	839	6,50

4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	662	47,42	7,52	734	52,58	8,34	1.396	15,87	1.202	45,43	9,31	1.444	54,57	11,18	2.646	20,49
1-ESPÍRITU EMPRESARIAL Y ADAPTABILIDAD/63-Proyección y difusión de formas innovadoras y más productivas de organizar el trabajo	Año 2008								Acumulado a 31/12/2008							
	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)
1. Desagregación según la situación en el mercado laboral:	1.396	55,22	4,27	1.132	44,78	3,46	2.528	7,74	1.546	56,26	3,95	1.202	43,74	3,07	2.748	7,03
1.1. Total personas empleadas	1.350	54,99	53,40	1.105	45,01	43,71	2.455	97,11	1.500	56,07	54,59	1.175	43,93	42,76	2.675	97,34
Personas empleadas por cuenta propia	441	54,92	17,44	362	45,08	14,32	803	31,76	531	56,91	19,32	402	43,09	14,63	933	33,95
1.2. Total personas desempleadas	45	63,38	1,78	26	36,62	1,03	71	2,81	45	63,38	1,64	26	36,62	0,95	71	2,58
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0		0,00	0		0,00	0	0,00
1.3. Total personas inactivas	1	50,00	0,04	1	50,00	0,04	2	0,08	1	50,00	0,04	1	50,00	0,04	2	0,07
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	1	50,00	0,04	1	50,00	0,04	2	0,08	1	50,00	0,04	1	50,00	0,04	2	0,07
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	6	54,55	0,24	5	45,45	0,20	11	0,44	6	54,55	0,22	5	45,45	0,18	11	0,40
2.2. Personas entre 25 y 54 años	1.325	54,98	52,41	1.085	45,02	42,92	2.410	95,33	1.454	55,88	52,91	1.148	44,12	41,78	2.602	94,69
2.3. Personas >54 años	65	60,75	2,57	42	39,25	1,66	107	4,23	86	63,70	3,13	49	36,30	1,78	135	4,91
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	0			0			0	0,00	0			0			0	0,00
3.1. Inmigrantes	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0		0,00	0		0,00	0	0,00
3.2. Minorías	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0		0,00	0		0,00	0	0,00
3.3. Personas con discapacidad	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0		0,00	0		0,00	0	0,00
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0		0,00	0		0,00	0	0,00
3.5. Otras personas desfavorecidas	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0		0,00	0		0,00	0	0,00
4. Desagregación según su nivel educativo																
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	135	56,49	5,34	104	43,51	4,11	239	9,45	135	56,49	4,91	104	43,51	3,78	239	8,70
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	197	55,34	7,79	159	44,66	6,29	356	14,08	204	54,11	7,42	173	45,89	6,30	377	13,72
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	948	55,90	37,50	748	44,10	29,59	1.696	67,09	1.091	57,57	39,70	804	42,43	29,26	1.895	68,96
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	116	48,95	4,59	121	51,05	4,79	237	9,38	116	48,95	4,22	121	51,05	4,40	237	8,62

2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES/66- Aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral	Año 2008								Acumulado a 31/12/2008							
	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)
1. Desagregación según la situación en el mercado laboral:	8.477	49,96	25,94	8.492	50,04	25,99	16.969	51,93	8.477	49,96	21,68	8.492	50,04	21,72	16.969	43,40
1.1. Total personas empleadas	3.046	48,23	17,95	3.269	51,77	19,26	6.315	37,21	3.046	48,23	17,95	3.269	51,77	19,26	6.315	37,21
Personas empleadas por cuenta propia	420	64,22	2,48	234	35,78	1,38	654	3,85	420	64,22	2,48	234	35,78	1,38	654	3,85
1.2. Total personas desempleadas	4.975	50,54	29,32	4.868	49,46	28,69	9.843	58,01	4.975	50,54	29,32	4.868	49,46	28,69	9.843	58,01
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	849	39,78	5,00	1.285	60,22	7,57	2.134	12,58	849	39,78	5,00	1.285	60,22	7,57	2.134	12,58
1.3. Total personas inactivas	456	56,23	2,69	355	43,77	2,09	811	4,78	456	56,23	2,69	355	43,77	2,09	811	4,78
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	456	56,23	2,69	355	43,77	2,09	811	4,78	456	56,23	2,69	355	43,77	2,09	811	4,78
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	1.822	53,34	10,74	1.594	46,66	9,39	3.416	20,13	1.822	53,34	10,74	1.594	46,66	9,39	3.416	20,13
2.2. Personas entre 25 y 54 años	5.150	48,27	30,35	5.520	51,73	32,53	10.670	62,88	5.150	48,27	30,35	5.520	51,73	32,53	10.670	62,88
2.3. Personas >54 años	1.505	52,20	8,87	1.378	47,80	8,12	2.883	16,99	1.505	52,20	8,87	1.378	47,80	8,12	2.883	16,99
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	1.836	51,94	5,62	1.699	48,06	5,20	3.535	10,82	1.836	51,94	4,70	1.699	48,06	4,34	3.535	9,04
3.1. Inmigrantes	1.463	52,42	8,62	1.328	47,58	7,83	2.791	16,45	1.463	52,42	8,62	1.328	47,58	7,83	2.791	16,45
3.2. Minorías	120	36,36	0,71	210	63,64	1,24	330	1,94	120	36,36	0,71	210	63,64	1,24	330	1,94
3.3. Personas con discapacidad	175	60,98	1,03	112	39,02	0,66	287	1,69	175	60,98	1,03	112	39,02	0,66	287	1,69
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	24	66,67	0,14	12	33,33	0,07	36	0,21	24	66,67	0,14	12	33,33	0,07	36	0,21
3.5. Otras personas desfavorecidas	54	59,34	0,32	37	40,66	0,22	91	0,54	54	59,34	0,32	37	40,66	0,22	91	0,54
4. Desagregación según su nivel educativo																
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	3.067	55,16	18,07	2.493	44,84	14,69	5.560	32,77	3.067	55,16	18,07	2.493	44,84	14,69	5.560	32,77
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	3.330	48,70	19,62	3.508	51,30	20,67	6.838	40,30	3.330	48,70	19,62	3.508	51,30	20,67	6.838	40,30
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	541	45,42	3,19	650	54,58	3,83	1.191	7,02	541	45,42	3,19	650	54,58	3,83	1.191	7,02
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	1.539	45,53	9,07	1.841	54,47	10,85	3.380	19,92	1.539	45,53	9,07	1.841	54,47	10,85	3.380	19,92
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES/70- Medidas concretas para incrementar la participación	Año 2008								Acumulado a 31/12/2008							

de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)
1. Desagregación según la situación en el mercado laboral:	1.146	88,29	3,51	152	11,71	0,47	1.298	3,97	2.255	89,88	5,77	254	10,12	0,65	2.509	6,42
1.1. Total personas empleadas	1.146	88,29	88,29	152	11,71	11,71	1.298	100,00	2.255	89,88	89,88	254	10,12	10,12	2.509	100,00
Personas empleadas por cuenta propia	315	83,11	24,27	64	16,89	4,93	379	29,20	641	84,45	25,55	118	15,55	4,70	759	30,25
1.2. Total personas desempleadas	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0		0,00	0		0,00	0	0,00
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0		0,00	0		0,00	0	0,00
1.3. Total personas inactivas	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0		0,00	0		0,00	0	0,00
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0		0,00	0		0,00	0	0,00
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	207	93,67	15,95	14	6,33	1,08	221	17,03	405	95,52	16,14	19	4,48	0,76	424	16,90
2.2. Personas entre 25 y 54 años	748	85,88	57,63	123	14,12	9,48	871	67,10	1.451	87,15	57,83	214	12,85	8,53	1.665	66,36
2.3. Personas >54 años	191	92,72	14,71	15	7,28	1,16	206	15,87	399	95,00	15,90	21	5,00	0,84	420	16,74
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	831	90,52	2,54	87	9,48	0,27	918	2,81	1.583	93,61	4,05	108	6,39	0,28	1.691	4,32
3.1. Inmigrantes	831	90,52	64,02	87	9,48	6,70	918	70,72	1.583	93,61	63,09	108	6,39	4,30	1.691	67,40
3.2. Minorías	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0		0,00	0		0,00	0	0,00
3.3. Personas con discapacidad	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0		0,00	0		0,00	0	0,00
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0		0,00	0		0,00	0	0,00
3.5. Otras personas desfavorecidas	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0		0,00	0		0,00	0	0,00
4. Desagregación según su nivel educativo																
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	810	91,53	62,40	75	8,47	5,78	885	68,18	1.627	94,10	64,85	102	5,90	4,07	1.729	68,91
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	287	80,39	22,11	70	19,61	5,39	357	27,50	539	81,91	21,48	119	18,09	4,74	658	26,23
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	44	89,80	3,39	5	10,20	0,39	49	3,78	77	71,96	3,07	30	28,04	1,20	107	4,26
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	5	71,43	0,39	2	28,57	0,15	7	0,54	12	80,00	0,48	3	20,00	0,12	15	0,60
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES/71-Vías de integración y reintegración en el mundo laboral de	Año 2008							Acumulado a 31/12/2008								

las personas desfavorecidas; lucha contra la discriminación en el acceso al mercado laboral y en la evolución en él y fomento de la aceptación de la diversidad en el lugar de trabajo	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)
1. Desagregación según la situación en el mercado laboral:	1.522	49,34	4,66	1.563	50,66	4,78	3.085	9,44	1.976	49,85	5,05	1.988	50,15	5,08	3.964	10,14
1.1. Total personas empleadas	313	47,07	10,15	352	52,93	11,41	665	21,56	469	51,26	11,83	446	48,74	11,25	915	23,08
Personas empleadas por cuenta propia	217	60,96	7,03	139	39,04	4,51	356	11,54	356	65,32	8,98	189	34,68	4,77	545	13,75
1.2. Total personas desempleadas	722	45,75	23,40	856	54,25	27,75	1.578	51,15	954	45,17	24,07	1.158	54,83	29,21	2.112	53,28
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	89	43,20	2,88	117	56,80	3,79	206	6,68	94	42,73	2,37	126	57,27	3,18	220	5,55
1.3. Total personas inactivas	487	57,84	15,79	355	42,16	11,51	842	27,29	553	59,02	13,95	384	40,98	9,69	937	23,64
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	476	57,42	15,43	353	42,58	11,44	829	26,87	542	58,66	13,67	382	41,34	9,64	924	23,31
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	176	61,54	5,71	110	38,46	3,57	286	9,27	254	62,56	6,41	152	37,44	3,83	406	10,24
2.2. Personas entre 25 y 54 años	1.226	48,36	39,74	1.309	51,64	42,43	2.535	82,17	1.585	49,03	39,98	1.648	50,97	41,57	3.233	81,56
2.3. Personas >54 años	120	45,45	3,89	144	54,55	4,67	264	8,56	137	42,15	3,46	188	57,85	4,74	325	8,20
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	1.502	50,18	4,60	1.491	49,82	4,56	2.993	9,16	1.954	50,52	5,00	1.914	49,48	4,89	3.868	9,89
3.1. Inmigrantes	359	50,21	11,64	356	49,79	11,54	715	23,18	420	50,72	10,60	408	49,28	10,29	828	20,89
3.2. Minorías	10	47,62	0,32	11	52,38	0,36	21	0,68	10	47,62	0,25	11	52,38	0,28	21	0,53
3.3. Personas con discapacidad	706	59,73	22,88	476	40,27	15,43	1.182	38,31	921	62,19	23,23	560	37,81	14,13	1.481	37,36
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	28	26,92	0,91	76	73,08	2,46	104	3,37	29	25,44	0,73	85	74,56	2,14	114	2,88
3.5. Otras personas desfavorecidas	399	41,09	12,93	572	58,91	18,54	971	31,47	574	40,31	14,48	850	59,69	21,44	1.424	35,92
4. Desagregación según su nivel educativo																
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	993	52,29	32,19	906	47,71	29,37	1.899	61,56	1.286	53,97	32,44	1.097	46,03	27,67	2.383	60,12
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	282	44,90	9,14	346	55,10	11,22	628	20,36	350	45,10	8,83	426	54,90	10,75	776	19,58
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	96	58,18	3,11	69	41,82	2,24	165	5,35	107	54,31	2,70	90	45,69	2,27	197	4,97
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	151	38,42	4,89	242	61,58	7,84	393	12,74	233	38,32	5,88	375	61,68	9,46	608	15,34

(1) Porcentaje de Hombres y mujeres sobre el total de las personas participantes para cada uno de los epígrafes.

(2) Porcentaje de los participantes de cada epígrafe sobre el total de personas

(3) Sólo para los casos en que exista la desagregación específica de personas empleadas por cuenta ajena y el tipo de inactividad

3.1.2. Análisis cualitativo

Eje 1. Fomento del espíritu empresarial y mejora de la adaptabilidad de trabajadores/as, empresas y empresarios/as.

En los apartados siguientes se proporciona el análisis a nivel de tema prioritario y organismo colaborador del Programa Operativo.

Tema Prioritario 62. Desarrollo de estrategias y de sistemas de educación permanente en las empresas; formación y servicios a los empleados para mejorar sus posibilidades de adaptación a los cambios; fomentar el espíritu empresarial y la innovación.

3.1.2.1. Análisis de los logros, medidos mediante indicadores físicos y financieros, que incluya un análisis cualitativo de los avances realizados respecto a los objetivos fijados inicialmente.

La **Diputación Foral de Bizkaia** ha desarrollado actuaciones durante el año 2008 en el ámbito de las dos operaciones Sensibilización- Promoción del Espíritu Empresarial e INDARTU-Empresa Familiar.

La primera operación de Sensibilización se ha desarrollado a través del programa “Enpresari”, que tiene por objeto sensibilizar para la inserción en el mercado laboral por cuenta propia, esto es, motivando hacia el autoempleo. El programa Enpresari se realiza en tres fases:

1. Primera fase. Ha consistido en dos tipos de actuaciones:
 - 1.1. La impartición de jornadas de sensibilización de 2 horas de duración, en las cuales se trabaja la generación de ideas empresariales, los pasos a dar para crear una empresa, y la vía del autoempleo como una vía válida de inserción en el mercado laboral.
 - 1.2. Una exposición de proyectos y empresas, donde los/las estudiantes tienen la oportunidad de conocer proyectos empresariales que otros estudiantes como ellos/as llevaron a cabo, así como un grupo de empresas también creadas por jóvenes que funcionan libremente en el mercado y que, incluso han creado empleo para otros. Asimismo en la exposición se ha incluido un DVD de 20 minutos de duración, donde empresarios/as y emprendedores/as de renombre, transmiten su experiencia y su ánimo al público asistente.
2. Segunda fase. Se accede tras un proceso de selección en el que todos los/as estudiantes que lo deseen, y que cuenten con el apoyo de un profesor de su centro, pueden participar. El proceso de selección consiste en entregar la documentación en la que se incluye una breve explicación de su idea, y una entrevista, en el que los/as participantes deben explicar y defender su idea de viva voz. Como resultado, se eligen las mejores ideas empresariales contando desde entonces con un plazo para desarrollar la misma con apoyo del profesorado y personal técnico. Todos los/as participantes aspiran a obtener uno de los diez premios que otorga el final de esta segunda fase, tras presentar sus Proyectos Finalizados, y defenderlos ante un Tribunal.

3. Tercera fase. Selección de los 10 mejores proyectos a los que se les concede un premio y se detectan aquellos que quieran constituirse como empresas.

Durante el ejercicio 2008 se han llevado a cabo actuaciones correspondientes a dos convocatorias, ya que el programa Empresari, al realizarse con estudiantes, se rige por cursos académicos.

Las actuaciones en el ámbito de la operación Indartu-Empresa Familiar (EF) responden a la necesidad de promover la consolidación y el fomento de la competitividad de las empresas familiares dando respuesta a la complejidad detectada en sus modelos de gestión. En el año 2008 las actuaciones en el ámbito de la Empresa Familiar se han centrado en las derivadas de la creación y puesta en marcha de la Cátedra de Empresa Familiar.

La Cátedra de Empresa Familiar tiene como finalidad la docencia, investigación y sensibilización respecto de los valores de la empresa familiar. En concreto ha desarrollado las siguientes actividades:

- Publicación de diversos trabajos centrados en el universo de la empresa familiar y que han tenido por objeto profundizar en la problemática y conocimiento de la situación de las empresas de esta naturaleza especialmente en Bizkaia. En concreto, se han llevado a cabo 3 publicaciones firmadas por profesionales universitarios del ámbito empresarial.
- Asistencia a actos: en la Universidad de Oporto (Portugal), en Bilbao al acto organizado por Asociación para el Progreso de la Dirección (APD), en Salamanca.
- Finalización del trabajo de investigación “Situación de la Empresa Familiar en el Territorio Histórico de Bizkaia”. La finalidad de este estudio es conocer en qué medida los problemas específicos ligados a la Empresa Familiar tienen su reflejo en las empresas de esta naturaleza de Bizkaia. Este trabajo se ha concretado en la edición de 2.000 libros que han sido distribuidos mayoritariamente entre el empresariado de Bizkaia y que ha sido presentado públicamente y a los medios de comunicación en varios actos institucionales.
- Impartición de la asignatura de libre elección “Dirección y Gestión de la Empresa Familiar” en las licenciaturas de Económicas y Empresariales de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea. En el desarrollo de esta actuación han participado, además de todo el profesorado que se integra en la Cátedra, personas estrechamente vinculadas con la Empresa Familiar. El alumnado lo han compuesto un total de 28 personas con una participación igualitaria de 14 mujeres y 14 hombres.
- Jornadas de trabajo de la red de cátedras de empresa familiar y asistencia a congresos: El objeto de las mismas ha consistido en reforzar el intercambio de experiencias y comunicación entre miembros de las Cátedras. En este ámbito se ha trabajado conjuntamente con la Red de Cátedras de la Empresa Familiar (Madrid: febrero 2008, junio 2008 y octubre 2008).
- De manera complementaria se ha asistido a diversas jornadas que en el ámbito de la Empresa Familiar versaban sobre cuestiones como Competitividad y Continuidad de las EF, Sucesión en las EF, Congreso Nacional de la EF (Madrid)...
- Creación y puesta en marcha de una web de cátedra de empresa familiar. En dicha página web, se describen tanto los objetivos que persigue la propia Cátedra, como las actuaciones a desarrollar para cumplirlos y permite el contacto permanente y la interacción entre las empresas familiares y las personas responsables e investigadores de la Cátedra, así como con otras entidades involucradas en el estudio, la investigación y la formación de las EF.

El proyecto incluido en este eje por la **Diputación Foral de Alava** se ha centrado en la promoción de iniciativas empresariales promovidas por jóvenes, para impulsar la creación de empleo, el apoyo a las empresas y la difusión del espíritu empresarial en el Territorio Histórico de Alava. Las actividades llevadas a cabo son las siguientes:

- Bolsa de trabajo: con el objetivo de ofrecer al colectivo de jóvenes empresarios/as los servicios de localización de trabajadores/as, así como a los desempleados/as y personas que deseen mejorar su situación laboral una oportunidad de búsqueda de empleo por medio electrónico y forma personal.

Durante 2008 se han realizado 96 tratamientos de ofertas, dando como resultado 34 procesos de selección y 29 contrataciones. Las empresas implicadas han sido 25.

- Escuela joven de iniciativas empresariales: tiene como objetivo acercar el autoempleo a los jóvenes, así como potenciar la formación y el conocimiento sobre la utilidad del plan de empresa como instrumento para la puesta en marcha del proyecto empresarial.

Las acciones formativas llevadas a cabo han sido: seminarios mensuales de creación de empresas, charlas bimensuales sobre los trámites de constitución, talleres de orientación sobre fiscalidad individualizados, jornadas y conferencias para jóvenes empresarios/as y emprendedores/as: se han realizado 5 jornadas y 2 conferencias.

- Premio Joven Empresario/a de Alava: su objetivo es premiar a jóvenes cuyas empresas hayan destacado en el mundo empresarial alavés, como forma de motivar y potenciar las iniciativas empresariales y la vía del autoempleo como salida laboral.
- Información sobre subvenciones: En 2008 se informó a 214 jóvenes y se asesoró a 113. El resultado fue la tramitación de 56 subvenciones.
- Encuentros empresariales: tienen como objetivo fomentar iniciativas de cooperación empresarial, así como la adaptación y modernización y el intercambio mutuo de experiencias entre los jóvenes. Se ha acudido a 5 encuentros, en los que se han realizado más de 400 contactos comerciales.

La **Diputación Foral de Gipuzkoa** ha desarrollado dos líneas de actuación en este tema prioritario, una xxxxx y un programa de apoyo a la mujer emprendedora (Emekin).

En la primera línea de actuación hasta el momento, teniendo en cuenta que son dos los ámbitos de actuación, las principales operaciones realizadas han sido las siguientes:

- Acciones para la creación de un entorno favorable para la construcción de un partenariado público-privado: por un lado, entidades de carácter universitario y del sistema educativo no universitario; y, por otro lado, entidades públicas y privadas comprometidas en la promoción de la cultura emprendedora y de promoción y apoyo al emprendizaje (creación de nuevas empresas).
- Creación y desarrollo de un fondo bibliográfico específico (incluyendo buenas prácticas sobre el tema
- Identificación de dos ámbitos de actuación que se retroalimentan: infraestructuras específicas de apoyo a la creación de nuevas empresas, y, promoción de la cultura emprendedora –competencia del sentido de la iniciativa- en el ámbito educativo.
- Formación específica, en el ámbito del emprendizaje (en su doble perspectiva: sentido de la iniciativa y espíritu empresarial) para el equipo promotor de la iniciativa

(Departamento de Innovación y Sociedad del Conocimiento de la Diputación Foral de Gipuzkoa)

- Rediseño de una web específica en uno de los ámbitos (promoción del sentido de la iniciativa en el ámbito educativo -KOSMODISEA-.

Su objetivo es promover cultura emprendedora en el ámbito educativo no universitario. Las tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) proporcionan el medio para construir esta cultura. Esta iniciativa se basa en:

Kosmodisea desarrolla valores (creatividad, autoconfianza, iniciativa, exclusividad, flexibilidad, trabajo en equipo, tolerancia, capacidad de análisis, fuerza de voluntad, reflexión, liderazgo, constancia, tolerancia al error, capacidad de afrontar conflictos, responsabilidad social), competencias y habilidades (cívica, lingüística, digital, tecnológica, científica, social) de la cultura emprendedora, mediante el trabajo en equipo (escuchar a los demás, hablar con sinceridad, consensuar las decisiones, respetarse mutuamente, integrar la diversidad).

En Kosmodisea los equipos participantes recorren cinco etapas. Además juegan en un simulador de viaje interplanetario que potencia la capacidad de análisis, la reflexión, la toma de decisiones, la tolerancia al error, la capacidad de afrontar conflictos.

La iniciativa está dirigida al conjunto del sistema educativo no universitario: Primaria I: NEO (1^{er}, 2^o y 3^{er} curso); Primaria II: FISIO (4^o, 5^o y 6^o curso); ESO: GLOS; Bachillerato: LOGO; y, Ciclos Formativos: TEKHNE.

- Fase 1: Tormenta de ideas. Los equipos de cada sistema proponen tres ideas de proyecto. Una elección colectiva define la idea de proyecto ganadora en cada sistema, que se trabaja en las siguientes etapas. En Kosmodisea los protagonistas son los equipos.
 - Fase 2: Etapa Entrenamiento. Los equipos se entrenan con ejercicios preparatorios para las siguientes etapas: Acceso a los programas (audio, imagen y video) y a sus manuales; Pruebas con el simulador; Búsquedas de webs relacionadas con las ideas ganadoras; Acceso a los manuales del trabajo en equipo, y, Personalización de blogs y wikis.
 - Fase 3: Planeta Fono. Los equipos definen la necesidad y oportunidad de su proyecto. El resultado final de esta etapa se comunica en formato audio.
 - Fase 4: Planeta Ikono. Su objetivo es planificar, desarrollar y materializar el proyecto, expresándolo mediante imágenes.
 - Fase 5: Planeta Mito. La meta es la promoción y difusión del proyecto desarrollado. Se utiliza el lenguaje audiovisual.
- Desarrollo de una línea editorial para asegurar la difusión social de los valores relacionados con el emprender (WEB, boletines, prensa, radio, etc.)

Y, los principales logros alcanzados, han sido:

- Disposición de un fondo bibliográfico (incluyendo la identificación de buenas prácticas y/o referenciales) sobre el tema que próximamente se pondrá disposición del conjunto de entidades comprometidas en la iniciativa,
- Capacitación específica del equipo promotor de la iniciativa en el ámbito del emprendizaje (sentido de la iniciativa y espíritu empresarial)

- Consolidación (formación de las personas, nuevas formas de organización y gestión, uso de nuevas herramientas de apoyo, etc.) del equipo responsable de las infraestructuras de apoyo al emprendizaje

Los principales logros alcanzados en 2008 en el programa Emekin (Mujer Emprendedora) han sido:

- Creación de un equipo promotor público-privado (Departamento de Innovación y Sociedad del Conocimiento de la Diputación Foral de Gipuzkoa) y entidades colaboradoras (ASPEGI y CAJA LABORAL POPULAR)
- Disposición de un fondo bibliográfico sobre el tema (incluyendo la identificación de buenas prácticas),
- Capacitación específica del equipo promotor así como de las entidades colaboradoras de la iniciativa en el ámbito del emprendizaje (acompañamiento al proceso de creación de nuevas empresas) e integración de la perspectiva de género en el conjunto de las actuaciones.)
- Diseño y desarrollo de las diferentes acciones que configuran la iniciativa (Punto de recepción y teléfono gratuito; Acompañamiento Integral personalizado con perspectiva de género; Agenda Práctica de Emprendizaje; Talleres sobre habilidades para el emprendizaje; Formación técnica en competencias empresariales; Simplificación en el proceso administrativo de creación de una empresa; Servicios para facilitar la conciliación de la vida personal y profesional; Desarrollo de un plan de viabilidad con perspectiva de género; Acceso a financiación adecuada a las características y necesidades del proyecto empresarial y la mujer emprendedora; Seguimiento y tutorización durante el primer año de la nueva empresa creada
- Rediseño de una web específica para la promoción de la iniciativa (mujer emprendedora).

A lo largo del año 2008 se han atendido 104 mujeres. Con 74 de ellas se ha mantenido entrevista personal en los locales de ASPEGI. El resto han sido primeras aproximaciones al programa a través de correo electrónico o telefónicamente, quedando algunas de ellas fuera del proyecto desde ese momento atendiendo a los requisitos requeridos (edad fundamentalmente). De las 74 mujeres atendidas, 44 podrían desarrollar sus proyectos bajo el paraguas del programa. Los motivos para que el resto no se consideren como mujeres EMEKIN son diversos: edad (se les intenta dirigir a otros programas de apoyo existentes), no tener la idea empresarial, recibir apoyo desde otros programas, decisión propia de las mujeres emprendedoras de adherirse a otros programas.

Durante el año 2008, se han creado 11 empresas 5 de las cuales proceden de mujeres que entraron en el programa en el año 2007 (recordamos que el mismo se inició en el mes de noviembre de ese año).

Se han desarrollado 3 jornadas y sesiones de acompañamiento Integral personalizado con perspectiva de género-Entidades prestatarias de servicios así como 7 sesiones de Talleres de habilidades (capacitación en competencias relacionadas con el emprendizaje).

Se han completado los contenidos de la Agenda Práctica de Emprendizaje (Igualdad, recursos existentes para el emprendizaje, Responsabilidad Social, Medio ambiente, Calidad, Prevención, Protección de datos, Tecnologías de la comunicación, Innovación) así como el diseño de la información práctica (calendario fiscal, agenda notas y telefónica). Y, se ha realizado una tirada ha sido de 275 ejemplares en castellano y 125 en euskara que comenzarán a distribuirse en enero de 2009.

Así mismo se ha elaborado el documento para protocolizar el papel de las diferentes entidades comprometidas en el devenir de la iniciativa EMEKIN (DISC/DFG-ASPEGI-CAJA LABORAL POPULAR).

Desde el punto de vista cuantitativo, la actuación de **Lan Ekintza - Bilbao** ha superado los objetivos marcados durante el año 2008, tanto a nivel de los indicadores de realización como de los de seguimiento.

- El número de participantes ha superado con mucho los 2.000, siendo la participación femenina superior a la mitad, concretamente del 54%. El objetivo anual marcado en cuanto a número de participantes se había estimado en 1.415 personas.
- Por otra parte el número de empresas beneficiadas en acciones de apoyo a su creación, consolidación, mejora y crecimiento ha superado sobradamente el objetivo de 164, ya que ha alcanzado hasta las 291.
- El número de personas que han participado en acciones de formación continua, que mantienen su empleo o han mejorado el mismo ha sobrepasado el objetivo de 243, para llegar hasta las 318.
- El número de empresas apoyadas en su creación ha sido de 79, siendo el objetivo anual estimado de 67.

El número de empresas que han recibido asesoramiento para la puesta en marcha planes de mejora y para los que han recibido asistencia han alcanzado las 212, sobre un objetivo estimado de 50 para el año 2008.

Desde el punto de vista cualitativo, se puede afirmar que las acciones desarrolladas en las diferentes operaciones puestas en marcha por Lan Ekintza-Bilbao han contribuido a fomentar el espíritu empresarial y la mejora de la adaptabilidad de los trabajadores/as, y de los empresarios y empresarias del municipio, tal y como se establecían en los objetivos marcados en el proyecto presentado por Lan Ekintza-Bilbao.

Por una parte, se ha fomentado la cultura emprendedora en Bilbao potenciando la imagen de la persona emprendedora y contribuyendo a la aparición de nuevas iniciativas empresariales y la consiguiente creación de nuevas empresas. Las campañas de sensibilización, jornadas, charlas dirigidas especialmente a mujeres potencialmente emprendedoras, concursos de iniciativas emprendedoras, programas de aprender a emprender en la escuela contribuyen a que el autoempleo y la creación de empresas más que ser una alternativa al trabajo por cuenta ajena, se vaya consolidando como una opción más del mercado de trabajo.

Además, las acciones desarrolladas en el proyecto diseñado por Lan Ekintza-Bilbao no sólo están encaminadas a la aparición de nuevas empresas, sino que también a que éstas sean empresas de calidad y con sentido de futuro. Acciones formativas desarrolladas en torno a la generación de ideas, la creatividad, tendencias de mercado, oportunidades de negocio pretenden que los futuros/as empresarios y empresarias aporten valor añadido y diferencial a sus empresas y concienciar y facilitar herramientas para que la innovación esté siempre presente en las actuaciones empresariales como factor clave de competitividad. Otras acciones como las relacionadas con la simulación de empresas pretenden preparar a los futuros empresarios/as en situaciones cuasi reales a lo que se enfrentaran cuando se constituyan como empresas.

Las acciones de asesoramiento en TICs pretenden que los futuros empresarios/as introduzcan en sus modelos de gestión las herramientas necesarias para una correcta gestión de sus

negocios, además de mostrar las oportunidades que ofrecen las tecnologías en otros ámbitos como el comercial, organizacional, etc.

Acciones como el coaching coactivo, dirigido preferentemente a mujeres para reforzar sus capacidades directivas y su confianza y aspectos motivacionales, asesoramiento y tutorización a los emprendedores/as no hacen sino contribuir a que estas futuras empresas tengan unas mayores opciones de supervivencia, lo que supondrá mayor generación de riqueza y mantenimiento y creación de empleo. Aunque no se puede mostrar la tasa de supervivencia a 3 años de las empresas creadas a través del Programa Operativo al no haber a día de hoy histórico, sí que puede servir de referencia que hasta ahora la tasa de supervivencia a 3 años de las empresas apoyadas por Lan Ekintza es del 74%, esperando que con las medidas introducidas en este proyecto se contribuya al menos a mantener este dato, teniendo en cuenta la coyuntura desfavorable en la que estamos inmersos y que se prevé va a mantenerse en un futuro próximo.

Asimismo, acciones como el mentoring pretenden, además de contribuir a la consolidación de empresas lideradas por mujeres, sensibilizar a las empresas mentorizadas en aspectos relacionados con la responsabilidad social empresarial y comprometer a los mentores/as de estas empresas en este mismo sentido, no en vano están aportando conocimientos y apoyando a través del tutelaje a estas empresas de una manera altruista y responsable desde el punto de vista social.

Es importante señalar que los esfuerzos realizados a través del Programa Emprendedoras del siglo XXI, programa cuyo objetivo es el de sensibilizar, informar y divulgar la Cultura Emprendedora entre las mujeres, acercar testimonios de emprendedoras a la sociedad en general así como el de mejorar la capacidad emprendedora, creativa y de innovación de las mujeres tiene su reflejo en los objetivos alcanzados, habiendo promovido la creación de 34 empresas (43% del total) en las que el grupo promotor está compuesto en más de un 50% por mujeres. Las ayudas económicas que se ofrecen están encaminadas a sufragar los gastos derivados del análisis de viabilidad de las iniciativas empresariales lideradas por mujeres y durante el año 2008 han solicitado 38 ayudas.

También comentar que el 5% de las empresas apoyadas están lideradas por personas inmigrantes, un 24% lideradas por personas jóvenes menores de 30 años.

Por otra parte, se ha fomentado la innovación empresarial y la implantación de mejoras tecnológicas mediante la consolidación de las empresas constituidas y las ya establecidas en el municipio de Bilbao.

Acciones integrales que trabajan con la empresa a través de un itinerario en el que además de ofrecer información puntual sobre cuestiones que le afectan, se trabaja basándose en un diagnóstico previo en donde se analizan las debilidades, fortalezas y oportunidades, facilitándoles un asesoramiento específico tanto para subsanar aquellos problemas que le afectan así como para apoyarles en aquellas oportunidades que se puedan convertir en nuevos proyectos de desarrollo, expansión e innovación, contribuyen a la mejora de la competitividad de la pequeña empresa. Tal y como ya se ha comentado anteriormente, los resultados obtenidos han alcanzado ampliamente el objetivo esperado para el año 2008. Comentar que el 48% de las empresas que han comenzado itinerarios personalizados con el fin de contribuir a su consolidación y mejorar su competitividad están lideradas por mujeres, porcentaje nada desdeñable teniendo en cuenta la menor presencia real histórica de la población femenina en los puestos de gerencia.

Acciones como el asesoramiento tecnológico pretenden reforzar la competitividad de las pequeñas y medianas empresas y comercios de Bilbao, apoyando la informatización y

modernización tecnológica de los mismos. Asimismo, a través de herramientas tecnológicas desarrolladas en el marco de proyectos Equals (Mikrogunea) y de otras iniciativas de la Unión Europea.

Asimismo, acciones formativas como los seminarios dirigidos a fomentar la creatividad, acciones de formación experiencial fuera del aula, donde se trabajan competencias tales como el liderazgo, trabajo en equipo, acciones dirigidas a sensibilizar y facilitar la introducción de las Tics en las empresas están pensadas para mejorar la competitividad de las empresas, introducir la innovación en la cultura de la empresa. Comentar que se pone especial énfasis en apoyar a la microempresa y, por ende, a la persona autónoma como destinatario principal de las actuaciones del proyecto.

Acciones como las Jornadas pretenden ir introduciendo a la pequeña empresa en temas relacionados como la inteligencia emocional y, en general, en temas novedosos que influyen en su competitividad.

3.1.2.2. Demostración de los efectos del fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

El ámbito geográfico de actuación de **Lan Ekintza** es el municipio de Bilbao. En este sentido, la desagregación de indicadores socioeconómicos relativos al proyecto para el municipio de Bilbao son escasos, no desagregados por sexo en ciertas ocasiones y con un significativo decalaje temporal para su posible utilización. Es por ello que, en gran medida, los datos que a continuación ofrecen se refieren a la actividad de Lan Ekintza-Bilbao, comparándola con la de ejercicios anteriores. El análisis de esta evolución sí nos permite medir el grado de adecuación de sus actuaciones y poder conocer los efectos sobre el fomento de la igualdad de oportunidades.

En las acciones de sensibilización hacia el emprendizaje, la participación de las mujeres durante 2008 se mantiene prácticamente inalterable respecto a ejercicios anteriores, estando ligeramente por encima de la de los varones. Curiosamente, esto no se ha traducido en un mayor interés por la creación de empresas, cuyo porcentaje se queda parejo al de los hombres. Es por ello que a finales de 2008 se ha realizado un importante proceso de reflexión de cara a establecer medidas que corrijan este hecho y que realmente lleve a una situación en la que las mujeres puedan emprender realmente en condiciones de igualdad.

Lo que sí ha sido especialmente destacable es la presencia de mujeres en actividades de aprendizaje permanente, con porcentajes de participación superiores al 60%, lo que hace pensar que entre las mujeres hay una mayor preocupación por la mejora continua y la innovación, aspectos claves en la supervivencia de las empresas y la prevención del desempleo.

En cuanto a la capacitación de Lan Ekintza-Bilbao en materia de igualdad de género, es importante destacar la participación activa en acciones piloto lideradas por el Área de Mujer y Desarrollo del Ayuntamiento de Bilbao. Así mismo se ha participado en el diseño del nuevo Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres del Ayuntamiento de Bilbao.

Durante 2008 se ha trabajado en el refuerzo de la perspectiva de género en determinados programas, entre otros, el Programa Emprendedoras del Siglo XXI, con el objetivo de mejorar la planificación, gestión, seguimiento, evaluación y participación de las mujeres en este programa.

Además, técnicos y técnicas de Lan Ekintza-Bilbao han participado en diferentes acciones de formación de perspectiva de género que se han ofrecido desde diferentes iniciativas, con el objetivo de capacitar y actualizar los conocimientos de estas personas y dar a conocer nuevas perspectivas y enfoques sobre el tratamiento a dar a las desigualdades de género existentes.

De hecho, durante este ejercicio se ha designado a un equipo de cuatro personas no sólo para coordinar, sino para trasladar al resto de la organización las buenas prácticas y objetivos marcados en materia de igualdad de oportunidades.

Una de las actuaciones (EMEKIN) de la **Diputación Foral de Gipuzkoa** únicamente está dirigida a mujeres. En la otra actuación, la participación de las mujeres se corresponde con el número de mujeres en Gipuzkoa. Por otra parte, en el informe REM la presencia de las mujeres que emprenden en Gipuzkoa ha crecido respecto a ejercicios anteriores. De hecho, en el caso de Gipuzkoa el diferencial, en atención a la tasa emprendedora -TEA-, entre mujeres y hombres se ha reducido de 3,2 (año 2007) a 2,1 (año 2008).

3.1.2.3. Información sobre el porcentaje total de la asignación correspondiente a un eje prioritario utilizado de conformidad con el art. 34, apartado 2, del Reg. (CE) nº 1083/2006, teniendo asimismo en cuenta lo indicado en el art. 3, apartado 7, del Reg. (CE) nº 1081/2006.

En el PO FSE del País Vasco no existen medidas comprendidas en el ámbito de actuación de otro Fondo.

3.1.2.4. Información exigida en el art. 10 del Reg.(CE) nº 1081/2006:

A. Integración de la perspectiva de género y medidas para promover la igualdad de género

La **Diputación Foral de Bizkaia** ha cuidado de forma permanente el lenguaje utilizado en todos los soportes de difusión de las actuaciones cofinanciadas. Además, se han desarrollado cuestionarios de género de elaboración propia con el objeto de conocer la situación en esta materia para cada operación. El objetivo de someter a los ejecutores de las operaciones al cuestionario es doble: por un lado, permite conocer la situación en cada operación a la vez que se sensibiliza a las personas responsables sugiriendo ideas y líneas que permiten ofrecer una mayor enfoque de género a sus operaciones.

Con respecto a las actuaciones de Sensibilización del Espíritu Empresarial, la Diputación Foral de Bizkaia ha adoptado una serie de medidas para aumentar la presencia de las participantes en sus actuaciones. En este sentido cabe destacar las siguientes acciones:

En relación con las Jornadas de sensibilización impartidas en los centros de Formación Profesional y Ciclos Formativos de Bizkaia:

- He aumentado el número de centros educativos a los que se ha dirigido, incluyendo centros nuevos en los que se imparten ciclos donde la presencia de las estudiantes es mayor. Se han dirigido a una asociación de mujeres, Bagabiltza, para poder llegar también a las alumnas que acuden a sus centros. Por todo ello, se ha logrado una mayor presencia de chicas en esta acción.
- Para potenciar la importancia de la mujer en el ámbito empresarial y evitar el estereotipo masculino del “empresario”, se han incluido entre las personas que imparten las jornadas, y entre el grupo de promotores que han transmitido su experiencia empresarial, un grupo de asesoras y empresarias, con el objetivo de que las estudiantes puedan identificarse con ellas.

Respecto a la Exposición de proyectos y empresas:

- En la muestra de proyectos y empresas que se han creado en el ámbito de la Formación Profesional se han buscado aquellas creadas por mujeres, para que tanto las, como los asistentes a la misma, vean la presencia de las mujeres en este ámbito.
- En el DVD proyectado durante la visita, se reflejó el testimonio de mujeres empresarias, fundadoras de empresas consolidadas en el mercado, con el objeto de evitar el tópico del “empresario” y reforzar la figura de la mujer empresaria.
- La exposición en sí misma ha sido presentada por personal técnico especialistas en creación de empresas y sensibilización, la gran mayoría mujeres, en un intento de romper la idea de que el ámbito empresarial es principalmente masculino.
- Debido al plan de comunicación llevado a cabo, se ha logrado incrementar el número de centros que han colaborado en la actuación incrementando exponencialmente la participación de la mujer en las mismas.
- El número de mujeres seleccionadas para desarrollar la idea de negocio se equipara al número de hombres seleccionados, a pesar de ser bastante mayor el número de hombres que han solicitado participar en el programa. Esto ha ocurrido porque se ha priorizado las ideas presentadas por mujeres, y porque la calidad de las mismas ha sido mayor en el colectivo de las mujeres.

Respecto a la ejecución de los proyectos empresariales, para la asesoría ofrecida a los grupos de jóvenes participantes en el concurso se ha contratado a dos asesoras, para que la presencia de las mujeres también en este ámbito pueda servir de modelo para las y los estudiantes.

En lo que respecta a la Cátedra de Empresa Familiar, uno de los problemas que en el ámbito de las Empresas Familiares encuentran las mujeres para optar por una sucesión plena ha sido que adolecen de la formación necesaria. En este sentido, la creación de la Cátedra de Empresa Familiar se ha presentado desde sus orígenes como una alternativa útil y necesaria para que el colectivo femenino tenga a su disposición una formación específica, a través de su participación en la misma.

La **Diputación Foral de Gipuzkoa** ha incorporado la perspectiva de género desde el momento de la propia concepción de ambas iniciativas lo que se ha concretado en el desarrollo de las siguientes acciones:

- Análisis de los informes GEM y REM con el fin de diseñar acciones positivas en el ámbito del emprendizaje dirigidas a las mujeres en Gipuzkoa.
- Contratación de una “agente de igualdad” que ha contribuido al diseño de las iniciativas.
- Formación específica en términos de igualdad entre mujeres y hombres para el conjunto de personas intervinientes en la gestión de las iniciativas.
- Desarrollo de una nueva concepción de plan de viabilidad que integre todos aquellos aspectos que permitan la concepción de un nuevo proyecto empresarial basado en el fomento de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Especial esfuerzo en el aspecto comunicativo (lenguaje no sexista, imágenes utilizadas, etc.)
- Tratamiento de horarios adecuados (acordados con las propias mujeres) en la prestación de los servicios contemplados en las iniciativas.
- Puesta en marcha de un sistema específico de apoyo a la conciliación

- Uso de elementos de análisis (tablas, indicadores, etc.) que visibilizan la presencia de las mujeres.

Durante 2008, **Lan Ekintza** ha realizado un esfuerzo importante en tratar de desarrollar diferentes medidas que permitan compensar la situación de desigualdad de la que son objeto las mujeres. Se ha reforzado la información y comunicación de los diferentes servicios y programas que Lan Ekintza-Bilbao tiene dirigidos específicamente a mujeres y de otros no específicos, con la finalidad de aumentar la presencia de mujeres en estas actuaciones. Los resultados obtenidos indican que durante 2008 se ha conseguido aumentar la presencia de mujeres en muchas de las actuaciones relacionadas con emprendizaje con respecto a 2007.

Entre las medidas específicas de fomento de la igualdad dentro de las actuaciones realizadas por Lan Ekintza-Bilbao durante el ejercicio 2008 caben destacar las siguientes:

⇒ **Emprendedoras del Siglo XXI:** Programa específico para mujeres emprendedoras destinado a impulsar, promocionar y apoyar las iniciativas empresariales del colectivo femenino. Dicho Programa se estructura en las siguientes acciones:

- Acciones de Sensibilización con el fin de acercar la cultura emprendedora a las mujeres, crear un potencial interés en emprender un negocio empresarial y dar a conocer Lan Ekintza-Bilbao como organización promotora. Se incluyen en este capítulo acciones de difusión en barrios de Bilbao.
- Entrevista personal
- Módulo de motivación “Emprender y Mujer”
- Módulo de creatividad y concreción de ideas
- Taller de “Revisión y Mejora”
- Apoyo en la participación en redes empresariales

⇒ **Empresa Simulada:** Aula de Simulación Empresarial en la que se desarrollaran una serie de acciones formativas con el objetivo de incrementar la capacidad de gestión de las nuevas promotoras y mejorar las condiciones de partida de las nuevas empresas al inicio de su actividad. El objetivo es el de que las promotoras adquieran determinadas capacidades transversales, como pueden ser: resolución de problemas, atención al cliente, organización del trabajo, iniciativa, etc. así como que trabajen en un entorno empresarial pero sin correr riesgos, para que cuando llegue el momento en el que pongan en marcha su propia empresa o se enfrenten a un problema sepan, gracias a la experiencia adquirida, tomar la mejor decisión.

⇒ **Mentoring:** Consiste en que una persona con experiencia empresarial guíe y ayude a aprender a la empresaria mentorizada menos experimentada. El principal objetivo es el acelerar la adquisición de experiencia de las mentorizadas.

⇒ **Coaching y Desarrollo de Habilidades:** Una barrera con la que se encuentran las mujeres en general y las emprendedoras en particular, es la falta de confianza en sí mismas, o carencias en algunas habilidades imprescindibles para emprender. De cara a facilitar a determinados colectivos de personas, especialmente mujeres, la conciliación de su vida personal y profesional, se ha potenciado el asesoramiento individualizado y el coaching personalizado para el desarrollo de estas habilidades, junto con talleres grupales. El objetivo es conseguir el mayor grado de adaptación a las necesidades de todas las personas participantes en las actuaciones que así lo permiten, de tal forma que la capacitación de competencias pueda realizarse de una forma totalmente flexible.

⇒ Foros-redes empresariales. Otro aspecto imprescindible para el éxito de las empresas es el poseer una buena red de contactos y precisamente es en este aspecto en el que las mujeres compiten en condiciones de desigualdad. Debido al tipo de relaciones sociales que suelen mantener las mujeres, más ligadas al ámbito doméstico, no poseen la misma red de contactos que los hombres. A través de estos encuentros se amplía la red de contactos de las gerentes empresariales y se socializa el conocimiento compartido.

B. Acciones para incrementar la participación en el empleo de los trabajadores inmigrantes y reforzar su integración social

Las personas pertenecientes al colectivo de inmigrantes son un colectivo preferencial para **Lan Ekintza-Bilbao**, al igual que las mujeres, jóvenes, parados de larga duración, perceptores de renta básica,... a la hora de acceder a los servicios de apoyo a la creación y consolidación de empresas. Es importante señalar que, aunque la presencia de este colectivo ha aumentado significativamente en los servicios que ofrece Lan Ekintza-Bilbao, las dificultades de obtención de los permisos por cuenta propia necesarios para poder ejercer como propietarios de empresas influyen en la creación de nuevas empresas lideradas por personas inmigrantes.

Desde Lan Ekintza-Bilbao, conscientes de las especificidades que presenta este nuevo fenómeno de la inmigración ha formado a los técnicos/as de sus distintos servicios de apoyo al empleo y de promoción empresarial para que estén capacitados para entender y apoyar a este colectivo. El apoyo personalizado a través del asesoramiento y de las tutorías resulta fundamental para que este colectivo pueda analizar su idea de negocio y desarrollar sus capacidades de acuerdo con sus especificidades.

Asimismo hay que señalar el trabajo en red que se realiza con diversos agentes que trabajan en este ámbito, como son el Área de Inmigración del Ayuntamiento de Bilbao, Biltzen, BBK Solidarioa, etc. De esta forma, se ha avanzado de manera significativa en el conocimiento de este colectivo, así como en la resolución de cuestiones técnicas que en numerosas ocasiones dificultaba la labor de los técnicos de Lan Ekintza-Bilbao, fundamentalmente en lo referente a los permisos. Asimismo, se ha avanzado en la derivación de las personas pertenecientes a este colectivo desde estas entidades.

C. Acciones para la integración en el empleo de las minorías

D. Acciones para reforzar la integración en el empleo y la inclusión social de otros grupos desfavorecidos, incluidas las personas con discapacidad.

La atención personalizada y el sistema de tutorías con las que se trabaja en **Lan Ekintza** tanto en la elaboración del plan de negocio y desarrollo de habilidades antes del inicio de la actividad empresarial como después de una vez puesta en marcha hace posible que se les apoye de manera integral. En la misma selección, estos colectivos tienen atención preferente.

E. Acciones innovadoras, incluida una exposición de los temas y sus resultados y de su divulgación y generalización

En las jornadas de sensibilización promovidas por la **Diputación Foral de Bizkaia** se ha potenciado la importancia en la creatividad de los asistentes. Además se ha

innovado el enfoque de las jornadas con respecto a las impartidas en el ejercicio anterior, incidiendo en la relevancia de la innovación en las ideas y en los procesos de producción o creación para que las ideas empresariales puedan tener éxito.

La actividad de la **Diputación Foral de Alava** denominada “Bolsa de trabajo” puede considerarse una actividad innovadora, puesto que parte del proceso se realiza por medio electrónico en la página web de Ajobask. En dicha página se pueden consultar las ofertas y demandas de empleo, así como solicitar u ofertar un empleo.

Los principales elementos innovadores de la actuación de **Lan Ekintza** son el enfoque integrado, las metodologías empleadas, la utilización de las NTICs, el mentoring, la simulación empresarial, una metodología de creatividad e innovación a través de seminarios de generación de ideas de negocio y de talleres Think4change!.

Las TICs se trabajan transversalmente (enfoque integrado) a través de todo el apoyo a las personas emprendedoras y a los propios empresarios y empresarias, también diferentes formatos grupales e individuales. Hay que destacar que se están utilizando metodologías y herramientas experimentadas en diferentes programas transnacionales, como por ejemplo la herramienta Mikrogest diseñada en el Equal Mikrogunea u otras desarrolladas dentro de un programa Urban.

Es destacable el desarrollo, por parte de Lan Ekintza, de una metodología de creatividad e innovación, denominada Seminarios de Generación de Ideas de Negocio, cuyo objetivo es proporcionar una herramienta que contribuya a generar nuevas ideas para la creación de empresas, favorecer la aparición de proyectos de mayor calidad introduciendo elementos innovadores y dar los primeros pasos para la puesta en marcha.

Asimismo Lan Ekintza-Bilbao ha desarrollado la metodología innovadora denominada Talleres Think4change! impartidos a técnicos/as de Lan Ekintza-Bilbao cuya finalidad es la de desarrollar en el colectivo competencias que permitan fomentar comportamientos e ideas creativas en sus organizaciones así como su traducción en proyectos innovadores, con el fin de mejorar la actividad de cada agencia de desarrollo.

Tema Prioritario 63. Creación y difusión de formas innovadoras de organización laboral que sean más productivas.

3.1.2.1. Análisis de los logros, medidos mediante indicadores físicos y financieros, que incluya un análisis cualitativo de los avances realizados respecto a los objetivos fijados inicialmente.

El proyecto Valora promovido por **Garapen** cuenta con la participación de 22 agencias de desarrollo aunque en el ejercicio 2008 han sido 20 las que han realizado acciones en el marco del mismo. Dos agencias que cuentan con presupuesto en este proyecto no han llevado a cabo acciones durante este ejercicio debido a problemas internos.

Este proyecto está permitiendo a las agencias ofrecer un servicio cada vez más innovador a través de materiales, metodologías... que se han desarrollado en proyectos anteriores pero que se han empezado a ofrecer y utilizar en el marco del Valora. En el caso del Mapa Virtual se están realizando mejoras en la herramienta creada a través del Equal Mikrogunea.

El Valora está posibilitando a su vez la consolidación del servicio a empresas para la mejora de la competitividad y de la gestión de las mismas. Así mismo está propiciando la colaboración entre diversos agentes locales tales como empresas de un mismo sector de una comarca en algún caso, empresas, universidad, ayuntamientos en otros.

Las acciones promovidas por las agencias participantes y Garapen en el ejercicio 2008 han sido las siguientes:

- Acciones formativas: 7 agencias han promovido acciones formativas dirigidas a las personas trabajadoras de las empresas de su ámbito de actuación. El objetivo de estas acciones formativas era formar en temas relacionados con el intra-emprendizaje, TICs, LOPD, euskara y en temas relacionados con el sector turístico a objeto de mejorar la gestión de sus empresas y para que estén capacitados para afrontar los cambios.

Garapen realiza una acción formativa dirigida al personal técnico de pymes de las agencias en el que se forma en liderazgo relacional como clave de redes comarcales. Además se organiza una formación de formadores en el que las algunas agencias que tienen un servicio a empresas más consolidado forman a otras agencias en herramientas y metodologías que se están utilizando en sus servicios a objeto de mejorar el servicio que las agencias ofrecen a las empresas.

Estas acciones han contado con la participación de un total de 341 empresas y 421 personas.

- Campañas de difusión y sensibilización: 15 agencias y Garapen han llevado a cabo acciones de difusión y sensibilización. Los objetivos de estas acciones eran varios. En primer lugar dar a conocer el proyecto VALORA así como el servicio a empresas que ofrecen las agencias mediante cuñas de radio, publicación de artículos, vídeo en la tv local, revistas, creación de una imagen del servicio a empresas ofrecido por alguna agencia, manual de identidad corporativa del proyecto, página web, calendario de mesa, agendas de contacto.

Por otro lado se han realizado acciones de difusión y sensibilización tales como ruedas de prensa, mesas redondas, visitas a empresas dirigidas a sensibilizar a las empresas en temas relacionados con la innovación, responsabilidad social y en algún caso para fomentar la industria de la comarca.

6.879 empresas han sido las beneficiarias de las campañas de sensibilización llevadas a cabo en esta operación.

- Jornadas y seminarios: se han llevado a cabo 58 jornadas dirigidas a empresas de las comarcas y a personal técnico del servicio a pymes de las agencias. El tema de las jornadas ha sido variado; innovación, prevención de riesgos, coyuntura económica, comercio, turismo, prospección, clusters, trabajo en red, líneas de financiación, igualdad de oportunidades y legislación. Se han organizado también foros de encuentro entre empresas con el objetivo de reflexionar sobre proyectos estratégicos, intercambiar experiencias y promover la cooperación entre hosteleros y comercios de algunas comarcas.

Las empresas participantes en estas jornadas han sido 859 y 1.041 personas.

- Estudios, investigaciones y evaluaciones: Durante este ejercicio las agencias participantes en esta operación se han centrado en analizar los indicadores de competitividad conjuntamente entre las agencias a objeto de conseguir el diagnóstico de competitividad de cada comarca. Se ha tratado de un proceso tutorado por Orkestra (Instituto Vasco de Competitividad) basado en el intercambio de ideas (universidad-agencias de desarrollo) como valor añadido.

Otra acción llevada a cabo conjuntamente ha sido la alimentación del mapa virtual para obtener un mapa virtual actualizado con las empresas de cada comarca. La mayoría de las agencias han desarrollado esta herramienta en el marco del Equal Mikrogunea y ofrecen este servicio a sus empresas. Se han celebrado varias jornadas organizadas por la agencia que ha elaborado el mapa para presentar mejoras realizadas en esta herramienta al resto de agencias.

Las agencias con menor servicio a pymes o menos experiencia y recursos en este servicio han elaborado una base de datos de empresas de la comarca así como herramientas de prospección.

En algún caso se ha realizado un análisis de agentes clave de clusters y estudios para posibles ubicaciones a nuevos polígonos industriales.

El número total de estudios realizados han sido 18 y han participado 2.267 empresas en esta operación.

- Servicios o centros de información, orientación y asesoramiento: prestado desde las agencias a las empresas de su comarca.

Además de asesorar y orientar en la gestión de la empresa, las agencias han informado de ayudas y subvenciones dirigidas a las empresas a nivel local, regional y nacional.

Las agencias han utilizado varias herramientas desarrolladas en el Equal Mikrogunea tales como Mikrogest o la metodología e+d de despilfarros a objeto de mejorar la gestión de la pyme.

Algunas agencias han desarrollado algunos apartados web del servicios a pymes y en algún caso se ha creado una intranet para un foro empresarial que se está gestionando desde una agencia.

12.379 empresas han sido las beneficiarias de todos estos servicios ofrecidos por las agencias.

Las actuaciones realizadas a lo largo del 2008 por el **Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz** se enmarcan básicamente en dos grandes líneas de actuación:

- Plan de modernización de empresas locales (se incluyen aquí actuaciones en empresas específicas del sector de la construcción, así como en empresas del sector de la comunicación y la tecnología). En este ámbito se han desarrollado actuaciones relativas a formación, información, orientación y asesoramiento, ayudas a empresas y jornadas y seminarios.
- Apoyo a servicios avanzados. centros municipales de empresas. En el marco de los Centros Municipales de Empresa (CME), se han implementado actuaciones que pretenden potenciar las relaciones entre empresas acogidas, así como el asociacionismo entre ellas.

En concreto las actividades realizadas se desglosan en:

Actividades formativas

Módulos formativos de distinta duración, con una media de ocho participantes que concluyen la formación: Finanzas para no financieros, Técnicas de venta, Técnicas de control de gestión, Cómo fidelizar a mi clientela, Habilidades directivas, Técnicas de negociación. Además durante el año 2008 se han impartido diversos módulos de formación básica en gestión empresarial.

Ciclo de seminarios básicos de creación de empresas, compuesto por cuatro sesiones de trabajo diferentes de tres horas de duración.

Lunes empresariales: Actividades de índole informativa y formativa centradas en distintas áreas empresariales, y que se conciben como permanente actualización de conocimientos y habilidades empresariales. Se trata de ofrecer formación e información continua sobre aspectos de actualidad empresarial y de carácter estratégico que facilite y permita tomar decisiones en el día a día de la gestión empresarial. Se han organizado 2 Ciclos de Seminarios, en los que a través de 14 sesiones de trabajo se han abordado aspectos relacionados con la planificación empresarial, organización y gestión de empresas, fiscalidad, marketing, financiación. Han participado un total de 103 personas (49 mujeres y 54 hombres) que representaban a 71 empresas.

Actividades de información, orientación y asesoramiento

En el marco de estas operaciones se incluyen actuaciones de apoyo técnico y administrativo a las empresas alojadas en el centro municipal de empresas de Júndiz y que consisten en prestar apoyo y asesoramiento profesional a través de consultorías especializadas, acelerar la consolidación de empresas ayudándolas a superar rápidamente barreras técnicas, de gerencia y de mercado, fortalecer la capacidad emprendedora, desarrollar acciones asociativas y cooperativas, buscar nuevos socios y apoyos financieros y crear sinergias de colaboración entre entidades formativas, financieras y empresariales.

A lo largo de este año en el Departamento se han recibido y atendido 32 consultas de personas emprendedoras que estaban interesadas en conocer el funcionamiento del centro de empresas así como interesadas en conocer los locales disponibles. Desde el propio servicio de atención del centro se ha atendido a otras 12 personas interesadas en acceder al centro para desarrollar en él su actividad empresarial. A todas se les ha entregado información y documentación relativa al funcionamiento del centro y posteriormente se les ha informado de las convocatorias en el momento de su publicación.

Actividades de Servicios a empresas

Desde el Servicio de Apoyo a Empresas se han realizado 366 contactos con empresas y se han asesorado a 595 personas para la creación de su propia empresa. Las microempresas siguen siendo las destinatarias prioritarias de nuestros esfuerzos. Por un lado, los servicios ofrecidos están especialmente diseñados para microempresas, y por otro lado, las campañas de prospección y difusión de información también se dirigen a aquellas empresas que tiene menos de 10 personas en su plantilla. El 80% de los contactos han sido con empresas de menos de 10 empleados/as.

- Asesoramiento en Gestión e Innovación: El área de competitividad empresarial ha realizado durante el año 2008 una fuerte apuesta por impulsar la innovación y la competitividad de las pequeñas empresas y negocios a través del Programa Mikroinnova. El programa Mikroinnova ofrece, por un lado, un servicio de asesoramiento y consultoría gratuito que facilite a la empresa pautas para realizar una reflexión conjunta sobre el punto de partida de la empresa respecto a la innovación, para a partir de ahí establecer un Plan de actuación en ese ámbito. Y por otro lado, y como complemento al servicio de asesoría, se ofrecen ayudas económicas a la realización de proyectos de innovación en alguna de las siguientes áreas de la empresa: producto y servicio, marketing y mercado, proceso, organización y personas.
- Formación on-line en gestión empresarial: Se ofrece formación en materia de gestión a las empresas a través de una plataforma multimedia de autoaprendizaje vía Internet. La oferta asciende a más de 200 cursos, distribuidos en las siguientes áreas formativas:

Nuevas Tecnologías y Comercio Electrónico, Dirección de Empresas. Gestión de Empresas, Habilidades Directivas, Recursos Humanos, Comercial y Marketing / Técnicas de venta y Atención al cliente, Calidad, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos Laborales, Hostelería y Turismo y Sector Comercio. Durante el año 2008 se han impartido 103 cursos en un total de 45 usuarios/as.

- Ley de protección de datos de carácter personal (LOPD): Aunque esta Ley Orgánica vio la luz en 1999, la mayor parte de las microempresas la incumplen e incluso la desconocen. Este servicio pretende ayudar y asesorar a las empresas en el cumplimiento de las obligaciones que resultan de la LOPD mediante un asesoramiento individualizado, entregando un aplicativo informático que les permite hacer un autodiagnóstico de su cumplimiento de la LOPD y de la seguridad de sus ficheros. En mayo de 2008 se actualizó la aplicación informática utilizada (CD) para adaptarla a las nuevas exigencias de la Agencia Española de Protección de Datos.
- Servicio de información para empresas: La información es la asignatura pendiente de muchas microempresas, el gerente a veces no sabe donde buscar cierta información y otras veces, simplemente no tiene tiempo. Para paliar esta carencia, se ha creado un servicio de información a medida para dar respuesta a necesidades de información puntual que surgen en la empresa durante el desarrollo de su actividad. Las consultas pueden ser muy variadas, pero la mayor parte están relacionadas con ayudas y subvenciones, trámites con la administración, formación, intermediación laboral, TICs, etc.,... A lo largo de este año se han respondido a un total de 55 consultas realizadas por 45 empresas.
- Asesoramiento en Gestión integral: Medio Ambiente y gestión de residuos industriales, calidad y P.R.L.: El objetivo de este servicio es el de ayudar, informar y asesorar a pequeñas empresas para que mejoren su competitividad a través del conocimiento e implantación de sistemas de gestión de la calidad, sistemas de Prevención de Riesgos Laborales y a través de la Mejora Ambiental. Durante este año 2008 se han atendido consultas realizadas por 15 empresas.
- Asesoramiento jurídico: En 2008 se lanzó el servicio de asesoramiento legal a empresas del CME de Júndiz. Este servicio ofrece respuesta a consultas puntuales por parte de una persona experta en los temas de LOPD, Ley de Comercio Electrónico, Propiedad Industrial, Derecho Laboral, Derecho Mercantil y Societario, Derecho Administrativo,... así como diagnóstico y detección de riesgos relacionados con aspectos legales y propuesta de trabajo individualizada e informes especializados.

Acciones de potenciación de redes o asociaciones

A lo largo de 2008 se han desarrollado cuatro jornadas de trabajo en el centro de empresas:

- una jornada en la que se utilizó la metodología del "Focus Group", con el objetivo de detectar nuevas necesidades de las empresas ubicadas en el centro.
- Presentación del programa de servicios a las empresas por parte del Departamento para apoyar a las empresas en la implantación de modelos de gestión innovadora.
- Presentación del Plan de prevención y evacuación del centro.
- Jornada sobre prevención de riesgos laborales.

Jornadas y seminarios

- Foros Mikroinnova
- Jornada "Sector TIC a debate" (1º Mayo/ 2º Noviembre)
- 2ª Edición de la Jornada "Emprender. El camino hacia la creación de Empresa"

- Congreso Internacional Urban Commerce (256 asistentes)

Las principales actuaciones realizadas por la **Diputación Foral de Gipuzkoa** han sido las siguientes:

- Acciones para la creación de un entorno favorable para la construcción de un partenariado público-privado: por un lado, entidades de carácter universitario; y, por otro lado, entidades de investigación aplicada, consultoría y asociaciones empresariales.
- Creación y desarrollo de un fondo bibliográfico (incluyendo la identificación de buenas prácticas) sobre el tema
- Formación específica, en el ámbito de la RSE/RSC para el equipo promotor de la iniciativa (Departamento de Innovación y Sociedad del Conocimiento de la Diputación Foral de Gipuzkoa)
- Puesta en marcha de un proceso de investigación/acción encaminado a diseñar las bases de una actuación específica sustentada en una convocatoria pública de ayudas de cara al ejercicio presupuestario 2009.
- Propuestas para integrar las Universidades, con sede en Gipuzkoa, en proyectos de I+D+i en el ámbito de la RSE/RSC.

Los principales logros alcanzados, han sido:

- Disposición de un fondo bibliográfico sobre el tema que próximamente se pondrá disposición del conjunto de entidades comprometidas en la iniciativa,
- Capacitación específica del equipo promotor de la iniciativa en el ámbito de la RSE/RSC
- Diagnóstico compartido previo de la situación de la empresa guipuzcoana ante la RSE así como identificación de los valores/posicionamientos de la población guipuzcoana (como agentes social y población consumidora) ante el compromiso de las empresas ante la RSE/RSC;
- Jornadas de difusión y concienciación en el ámbito de la RSE/RSC;
- Coordinación con reflexiones, en el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco, para diseñar la pertinencia de una actuación conjunta en la promoción de la RSE/RSC en el País Vasco;
- Consolidación de equipos universitarios en proyectos de I+D+i en el ámbito de la RSE/RSC; e

3.1.2.2. *Demostración de los efectos del fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres*

El **Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz** ha tenido en cuenta la perspectiva de género en la recogida y análisis de la información en todas las actuaciones realizadas a lo largo del 2008. Además se han realizado las siguientes actuaciones específicas para fomentar la igualdad en materia de empleo:

- Asesorado a 194 mujeres con proyectos de constitución de empresa.

- Apoyado la constitución de 40 empresas lideradas por mujeres.
- Creado una ayuda específica para apoyar el autoempleo femenino.
- Se está trabajando en la creación de un espacio web específico para mujeres en la web municipal de empleo.

3.1.2.3. Información sobre el porcentaje total de la asignación correspondiente a un eje prioritario utilizado de conformidad con el art. 34, apartado 2, del Reg. (CE) nº 1083/2006, teniendo asimismo en cuenta lo indicado en el art. 3, apartado 7, del Reg. (CE) nº 1081/2006.

En el PO FSE del País Vasco no existen medidas comprendidas en el ámbito de actuación de otro Fondo.

3.1.2.4. Información exigida en el art. 10 del Reg.(CE) nº 1081/2006:

A. Integración de la perspectiva de género y medidas para promover la igualdad de género

Garapen ha considerado el criterio de “Igualdad de oportunidades” de manera transversal para las actividades a desarrollar en todo el programa. Las medidas que se han tomado han sido las siguientes:

1. Se recogen los datos de de las microempresas desagregadas por sexo.
2. Se han utilizado un lenguaje e imágenes no sexistas.
3. Colaboración con agentes de igualdad en la organización de alguna jornada.
4. En línea con los objetivos de aumentar la presencia femenina y suscitar la reflexión en torno a la participación de las mujeres en la empresa, se ha realizado un esfuerzo por conseguir la presencia en los grupos de trabajo de alguna o algunas mujeres con puestos de responsabilidad empresarial, es decir, evitar en la medida de lo posible que los grupos sean monocolors en cuanto al sexo de las personas participantes.
5. Se ha trabajado expresamente en la puesta en marcha de diferentes proyectos de formación para mujeres en el sector industrial y a mujeres inmigrantes dedicadas al cuidado de personas.
6. En el caso de los boletines de ayudas y subvenciones, se ha incluido información sobre Subvenciones dirigidas a la implantación de planes de igualdad en las empresas.
7. A la hora de organizar jornadas, se tiene en consideración el horario demandado.
8. La actuación prioritaria se ha llevado a cabo en el comercio donde el peso de las mujeres que trabajan en el sector es importante (Behargintza Getxo).
9. Al diseñar la herramienta de prospección se ha tenido en cuenta la variable sexo para conocer la composición de la plantilla y la Responsabilidad Social Empresarial contempla la igualdad de oportunidades como uno de los principios

que deben de formar parte de la filosofía de gestión de la empresa. Ambas acciones tratan de difundir dicha filosofía de gestión en las empresas de nuestra comarca.

10. Se ha organizado una jornada sobre las políticas de género.

En la revista trimestral Txoriberri Empresa, se ha incorporado como sección fija una página sobre temas de igualdad.

La incorporación de la perspectiva de género por parte de la **Diputación Foral de Gipuzkoa** se ha producido desde el momento de la propia concepción de la iniciativa. En este sentido, tal perspectiva se ha concretado en el desarrollo de las siguientes acciones:

- Análisis de la literatura existente sobre el tema de la RSE/RSC desde una perspectiva de integración de la perspectiva de género.
- Formación específica en términos de igualdad entre mujeres y hombres para el conjunto de personas intervinientes en la gestión de las iniciativas.
- Especial esfuerzo en el aspecto comunicativo (lenguaje no sexista, imágenes utilizadas, etc.)
- Uso de elementos de análisis (tablas, indicadores, etc.) que visibilizan la presencia de las mujeres.
- Incorporación en la normativa de ayudas del conjunto del área de promoción del conocimiento y de la actividad empresarial como un criterio de adjudicación de ayudas la promoción de la igualdad entre hombre y mujeres

B. Acciones para incrementar la participación en el empleo de los trabajadores inmigrantes y reforzar su integración social

Se ha trabajado expresamente en la puesta en marcha de diferentes proyectos de formación para mujeres inmigrantes dedicadas al cuidado de personas.

C. Acciones para la integración en el empleo de las minorías

D. Acciones para reforzar la integración en el empleo y la inclusión social de otros grupos desfavorecidos, incluidas las personas con discapacidad

E. Acciones innovadoras, incluida una exposición de los temas y sus resultados y de su divulgación y generalización

El año 2008, ha sido el año de la innovación en País Vasco. Las acciones innovadoras llevadas a cabo por algunas agencias en el marco del proyecto de **Garapen** han sido:

- Amurrio Bidean ha incluido un nuevo medio de difusión dentro de la agencia, dada la efectividad que ha demostrado dicho medio para llegar al público objetivo en otros proyectos. Hasta el momento se publicaban artículos en revista local (Hauxe Da) y periódicos (El Correo y Diario de Noticias de Álava), pero se decide contratar cuñas en Radio Llodio, la radio que más audiencia tiene en la localidad.

- El mapa virtual de recursos de la comarca es en muchos casos una acción innovadora para las agencias así como para las empresas que pueden hacer uso de ellas. En muchos casos las empresas no cuentan con página web por lo que es una oportunidad para ellas estar ubicadas en el mapa virtual.

Esta ventana al exterior tiene múltiples aplicaciones para las empresas, y la fundamental va a ser el de informar, sobre la competencia, clientes potenciales, actividades complementarias, y otras muchas. La difusión a través de la red va a proporcionar a las empresas dimensión internacional, ya que cualquier persona desde cualquier ubicación puede acceder a este mapa, algo que no es posible cuando se trata de ediciones digitales, por ejemplo.

- En el foro de de empresas de la comarca de Lea Artibai el tema que lo mueve es innovación en la gestión de personas y con ello se intenta que las empresas de la comarca innoven en su gestión. Pero además, el propio formato del foro se considera innovador puesto que son las propias empresas quienes marcan el ritmo y son sus propias experiencias las que exponen para después escuchar las aportaciones que realizan el resto de empresas desde su propia experiencia.
- La publicación de material impreso sobre el concepto de Responsabilidad Social Empresarial es una actuación innovadora por un lado porque todavía resulta novedoso el propio concepto de responsabilidad social para las microempresas y por otro lado porque aquellas que lo contemplan en sus estrategias son normalmente empresas que son innovadoras. Se trata de una filosofía de gestión de empresas innovadoras.
- La propia constitución de un foro de encuentro mixto público-privado en el que están representados los Ayuntamientos, Centros de Formación, así como la realidad industrial, en sus diferentes vertientes de sectores de actividad industrial, lo entendemos como una novedad o innovación a nivel comarcal de Tolosaldea. Hasta el momento nunca ha existido una iniciativa de esta tipología, y lo que se pretende es que el propio tejido industrial “decida” qué acciones quieren acometer conjuntamente (de formación, sensibilización, colaboración, etc) a través de un Plan de Gestión que aprueban anualmente.

3.1.3. Problemas significativos y medidas adoptadas para solucionarlos

No se han reportado problemas significativos.

3.2. **Eje 2. Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres**

3.2.2. Análisis cualitativo

Tema Prioritario 66. Aplicación de medidas activas y de prevención en el mercado de trabajo.

3.2.2.1. *Análisis de los logros, medidos mediante indicadores físicos y financieros, que incluya un análisis cualitativo de los avances realizados respecto a los objetivos fijados inicialmente.*

La Sociedad Pública **Egailan** es responsable de la red de oficinas del Servicio de Orientación para el empleo de Lanbide.

Durante el año 2008, han sido atendidas en las siete oficinas propias algo más de 9.000 personas desempleadas - 4.417 mujeres (el 49%) y 4.625 hombres (el 51%).

Los servicios recibidos por el conjunto de personas atendidas han supuesto cerca de las 18.500 horas y 51.102 actuaciones globales (entendiendo éstas en un sentido amplio, esto es, todas las acciones de orientación realizadas por las oficinas y registradas en los expedientes personales de LANBIDE y el uso de los centros de empleo - asistencias). De esas horas, 6.875 - un 37% - han sido de uso de los siete Centros de Empleo por 1.996 personas - 841 mujeres (42%) y 1.155 hombres (58%) -; y las 11.618 restantes corresponden al resto de tipologías de actuaciones ofrecidas desde los servicios de orientación. Entre éstas últimas, destacan las "acogidas y derivaciones" - ya sean iniciales o de preorientación, las "demandas de empleo", los "diagnósticos personales y profesionales" y los posteriores "planes personales de inserción" realizados.

Hay que reseñar que la orientación ofrecida ha sido mayoritariamente individualizada, preservando así una de las características del modelo como es la personalización de los servicios en función de las necesidades específicas de las personas atendidas. Así el 93% del global de horas de orientación ofrecidas a las personas atendidas - excluyendo el uso de los centros de empleo - han sido de esta modalidad.

En cuanto al perfil de las personas atendidas:

- ✓ Un 49% han sido mujeres; siendo las oficinas de Amurrio, Oion y Salvatierra - Agurain las que presentan un perfil de población atendida comparativamente algo más feminizado - situándose en el extremo contrario la de Erandio (46%).
- ✓ Un 23% han sido menores de 25 años, un 63% tenían entre 25 y 45 años y el 14% restante eran mayores de 45 años. Entre las mujeres destaca la menor presencia comparativa respecto a los hombres del colectivo de jóvenes (- 5 puntos porcentuales) y el consiguiente mayor peso del grupo de edad de entre 25 y 45 años (+ 4.0 puntos). La edad media resultante ha sido de 33.3 años - 33.8 en las mujeres y 32.8 en los hombres -.
- ✓ El 49% de las personas atendidas tienen estudios universitarios o secundarios - se incluyen los profesionales -, un 22% tienen estudios secundarios obligatorios y el 29% restante inferiores. Frente a los hombres, las mujeres presentan una mayor presencia comparativa de los niveles universitarios (+ 11 puntos porcentuales) y un consiguiente menor peso de los niveles inferiores (- 10.7 puntos).
- ✓ El 84% de las personas atendidas llevaba en desempleo menos de un año (en el caso de los jóvenes menos de 6 meses), el 8.2% entre 1 y dos años y el 7.5% desde hacía más de 2 años. Por sexos, se observa un mayor peso comparativo entre los hombres del paro de corta duración (+8 puntos porcentuales) y entre las mujeres, por el contrario, del de muy larga duración - más de dos años (algo más de +5 puntos de diferencia).
- ✓ En cuanto a los colectivos especiales, señalar que el 19% de las personas atendidas han sido inmigrantes - esto es, no poseían la nacionalidad de alguno de los estados miembros de la UE o firmantes del acuerdo del E.E.E - y un 2.3% discapacitadas.

En relación con los objetivos marcados para el año 2008 se puede concluir que:

- La acción de prestar al colectivo de personas jóvenes un servicio de orientación laboral de modo que pueda pautarse un itinerario de acercamiento a las oportunidades que el mercado de trabajo genera mediante prescripción de acciones formativas cualificantes que mejoren sus competencias profesionales para la promoción laboral, se ha desarrollado en su totalidad según lo previsto para el año 2008.
- La acción relacionada con focalizar las actividades hacia aquellas personas desempleadas que lleven en situación de desempleo un tiempo superior a 12 meses, facilitando para ello todas aquellas actividades de orientación, desarrollo de capacidades y habilidades para la inserción laboral y formación en especialidades/profesiones de alta demanda en el mercado que les permitan una rápida incorporación al mercado laboral así como garantizar que el acompañamiento personalizado no finalice en el momento de acceder al empleo sino que continúe durante una primera etapa de adaptación al empleo se ejecutó en un 50%, debido a que no se pusieron en marcha los mecanismos de la ampliación de la extracción y actuación proactiva ni se realizó el seguimiento de las personas demandantes.
- La justificación de no alcanzar el objetivo previsto de superar el 50% de mujeres atendidas, además de deberse en gran medida a razones de empeoramiento de la coyuntura económica, también obedece a que la acción de incentivar que las mujeres inactivas laboralmente participen en una actividad orientadora prevista para ser acometida en este año, finalmente no pareció oportuno ponerla en marcha dada la delicada situación del mercado de trabajo y la dificultad de proporcionar un trabajo a las mujeres activadas.
- La acción de facilitar la accesibilidad de la población inmigrante a los servicios y acciones de orientación, de formación y de prácticas tanto desde la perspectiva de los contenidos (adaptación de materiales y metodologías) como de la comprensión del lenguaje se ha ejecutado en el 100% previsto para 2008.

El proyecto de la **Diputación Foral de Alava** tiene como objetivo favorecer la empleabilidad de las personas del mundo rural a través de la capacitación tecnológica. Se trata de un programa de Aulas Telemáticas con el objetivo de acercar a las personas residentes de los municipios de Alava el conocimiento de herramientas informáticas, así como de Internet.

Durante el año 2008 se han abierto 3 aulas nuevas con 2 equipos completos con impresora, en las poblaciones de Ondátegui, Rivabellosa y Pobes. Con éstas hacen un total de 25 aulas en servicio en otras tantas localidades del Territorio Histórico de Alava. En cada una de las aulas hay un/a responsable, 19 de ellas mujeres. Se han introducido nuevos programas de formación Campus Virtual, actualizados a las nuevas aplicaciones que se encuentran los usuarios en el mercado, que posee una metodología superior gracias a la evolución de las técnicas de enseñanza asistida por ordenador.

3.2.2.2. Demostración de los efectos del fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

En cumplimiento del IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV, y dentro del desarrollo del Documento Programático de Política de Igualdad del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, el reto de la Dirección de Empleo y Formación está siendo la integración de la perspectiva de género en todos los procesos de trabajo y en los diferentes programas y servicios ofertados por **Lanbide** - Servicio Vasco de Empleo (información, orientación, formación, prácticas en empresas, intermediación, inserción y fomento del

autoempleo y de la creación de empresas), así como en todas las herramientas e instrumentos que se utilizan en estos procesos.

En concreto en el año 2008 se ha trabajado en continuar con el desarrollo del “Protocolo para la incorporación del mainstreaming de género en Lanbide” diseñado en el marco del proyecto EQUAL Kideitu, un documento donde se concretó un plan con actuaciones tangibles y aterrizadas en la realidad del Departamento y de Egailan, consensuado por todas las partes y que ha pretendido tener en cuenta los ritmos y cargas de trabajo de la organización.

Para el desarrollo de las acciones que se han seleccionado para 2008 se contrató una asistencia técnica al objeto de contar con especialistas en género y una coordinadora experta en género y coaching. Estas acciones fueron consensuadas en un grupo de trabajo en el que ha participado la Dirección de las dos entidades que conforman Lanbide (Dirección de Empleo y Formación de Gobierno Vasco y Egailan) y las personas responsables de las distintas áreas de ambas entidades.

Los procesos de trabajo en los que se ha trabajado en 2008 han sido Orientación y Formación, Evaluación y Calidad, Información y Foros, Intermediación, Prospección y Observatorio.

En concreto, en el área de Orientación se han revisado con criterios de género las definiciones de indicadores recogidos en los 22 ámbitos y 5 supra-ámbitos y de las herramientas conexas a 15 indicadores claves. Así mismo se ha elaborado un protocolo consensuado de detección y una guía de derivación de mujeres víctimas de violencia para uso del personal orientador.

Otra actuación relevante a nivel de las siete oficinas Lanbide ha sido la aplicación del Protocolo de respuesta ante ofertas de empleo discriminatorias en servicios de empleo. El Protocolo recoge los pasos y respuestas a dar por parte de las personas responsables de la gestión de ofertas de empleo en el sentido de razonar de forma justificada, con argumentos basados en normativas y estudios, el envío de personas sin discriminar por razón de sexo.

Además, a lo largo de 2008 se fueron adaptando a la igualdad de género los Servicios transversales que dan soporte a la gestión de las Oficinas de Lanbide y Red de Entidades colaboradoras de Orientación, esto es, del área de Evaluación y Calidad, el Observatorio, el servicio de Intermediación y de Prospección y el área de Información.

3.2.2.3. *Información sobre el porcentaje total de la asignación correspondiente a un eje prioritario utilizado de conformidad con el art. 34, apartado 2, del Reg. (CE) nº 1083/2006, teniendo asimismo en cuenta lo indicado en el art. 3, apartado 7, del Reg. (CE) nº 1081/2006.*

En el PO FSE del País Vasco no existen medidas comprendidas en el ámbito de actuación de otro Fondo.

3.1.2.4. *Información exigida en el art. 10 del Reg.(CE) nº 1081/2006:*

A. *Integración de la perspectiva de género y medidas para promover la igualdad de género*

Las aulas telemáticas de la **Diputación Foral de Alava** tienen un horario muy amplio que facilita la asistencia de las mujeres con responsabilidades familiares y laborales en el medio agrario.

B. Acciones para incrementar la participación en el empleo de los trabajadores inmigrantes y reforzar su integración social

Lanbide ha trabajado en el objetivo de profundizar en formulas orientadas a optimizar el ajuste entre los requisitos de cualificación de los puestos de trabajo y las capacidades de la población inmigrante a través de acciones dirigidas a promover entre la población inmigrante trabajadora la participación en los procedimientos existentes en la CAPV orientados al reconocimiento de las competencias (Sistema de Cualificaciones Profesionales del País Vasco) y a propiciar oferta formativa que permita el posterior acceso al Sistema de Reconocimiento de de Cualificaciones Profesionales del País Vasco.

Así mismo se han tratado de implementar medidas encaminadas a dar respuesta a las necesidades específicas del colectivo de personas inmigrantes, esto es,

- Facilitar la accesibilidad de la población inmigrante a los servicios y acciones de orientación, de formación y de prácticas tanto desde la perspectiva de los contenidos (adaptación de materiales y metodologías) como de la comprensión del lenguaje.
- Fomentar medidas que combinen formación para el empleo y prácticas laborales.
- Desarrollar acciones de sensibilización entre los/las profesionales de Lanbide sobre las especificidades de la población inmigrante.
- Incrementar la participación de las personas inmigrantes en el conjunto de recursos formativos y servicios de Lanbide.
- Mejorar el conocimiento de Lanbide entre la población inmigrante (existencia, estructura, funciones, condiciones de acceso, etc.)
- Difundir los recursos y servicios generales y locales para el fomento del autoempleo y la creación de empresas, particularmente de las de economía social.
- Desarrollar acciones de sensibilización e información entre las empresas con el objetivo de reducir el impacto de los trámites administrativos para la contratación de personas inmigrantes.

El resultado ha sido que durante el año 2008, 5.574 personas extranjeras de nacionalidad no comunitaria y en situación irregular (1820 mujeres y 3754 hombres), han solicitado recibir servicios de Lanbide. De estas, 3.252 personas (964 mujeres y 2288 hombres), han recibido orientación y/o formación.

C. Acciones para la integración en el empleo de las minorías

D. Acciones para reforzar la integración en el empleo y la inclusión social de otros grupos desfavorecidos, incluidas las personas con discapacidad

Lanbide pretende incorporar a la estrategia general del servicio, acciones específicas dirigidas a promover la empleabilidad de las personas con discapacidad,

siempre dentro de una perspectiva de servicio global y sin diferenciaciones que puedan dar como resultado la segregación de dicho colectivo del conjunto de personas demandantes de empleo y usuarias de los servicios de Lanbide. Se trata de:

- Garantizar que la información, el asesoramiento y la orientación laboral en Lanbide llegue a todas las personas con discapacidad (accesibilidad de los recursos vía NTIC's, adaptación de éstos, lenguaje de signos....).
- Reforzar las acciones encaminadas a promover la participación de las personas con discapacidad en los cursos de formación ocupacional orientada al empleo, adaptando metodológicamente y técnicamente los programas de formación ocupacional a las necesidades de los diferentes colectivos.
- Potenciar la utilización de programas de empleo-formación y de aprendizaje en el puesto de trabajo.

E. Acciones innovadoras, incluida una exposición de los temas y sus resultados y de su divulgación y generalización

El Territorio Histórico de Álava tiene una estructura demográfica con una concentración de la población en Vitoria-Gasteiz (80%), y un gran número de núcleos de población que no superan los 100 habitantes. Por tanto, acercar las TICs a esas localidades (aisladas en muchas ocasiones) mediante la apertura de las aulas telemáticas es una forma innovadora de aumentar la capacitación tecnológica de los habitantes de estos núcleos mediante una estructura permanente e integrada en la localidad, pero a la vez con posibilidades de asistencia y tutorías exteriores provistas por la empresa que presta el servicio.

Tema Prioritario 70. Medidas concretas orientadas a incrementar la participación en el empleo de los trabajadores migrantes, consolidando de esta forma su integración social.

El único organismo colaborador en este tema prioritario es **Itsasmendikoi**.

3.2.2.1. Análisis de los logros, medidos mediante indicadores físicos y financieros, que incluya un análisis cualitativo de los avances realizados respecto a los objetivos fijados inicialmente.

Las acciones realizadas en 2008 han sido:

Programa Asistencia Socio-Laboral de Personas Temporeras, realizada en las diferentes campañas agrícolas de Álava con el fin de mejorar la situación socio-laboral de quienes acuden a trabajar a las mismas, facilitando y coordinando las necesidades de mano de obra a las agricultoras y agricultores de Álava que estén interesadas en participar en el proyecto, dando respuesta a través del colectivo inmigrante a las necesidades de contratación existentes en diferentes campañas agrícolas.

El año 2008 se ha exportado la experiencia a la campaña de la Piperra de Ibarra en Gipuzkoa, un producto con Label de Calidad. La experiencia se ha valorado positivamente, ya que entre otros motivos podría trabajar a favor de la concatenación de campañas, ofreciendo

más días de trabajo a las personas que acuden a trabajar a las campañas alavesas, objetivo del programa de contratación en origen.

Como proyecto piloto se ha puesto en marcha una empresa Proyecto de Contratación Unificada (PCU) ETT SL. sin ánimo de lucro y participada al cien por cien por UAGA. Esta entidad pretende dar mayor seguridad jurídica a personas contratantes y contratadas y mayores facilidades en cuestiones relacionadas con la contratación. Así cada persona que acuda a trabajar a las campañas de Araba ha tenido un contrato por campaña, para trabajar en distintas explotaciones.

La actuación de Itsasmendikoi ha estado integrada en el II Plan de Atención al Trabajo Temporero (2008-2012).

Programas para favorecer la integración laboral de la población inmigrante: a través de Oficinas de información y coordinación del temporerismo agrícola, en las que se ha pretendido dar información y asesoramiento personalizado tanto a nivel sociolaboral como a nivel de seguridad y salud laboral. Durante 2008 han funcionado dos oficinas en Alava que han ofrecido sus servicios tanto al personal temporero como a los agricultores y agricultoras. Para el correcto funcionamiento de estas oficinas de información se ha trabajado en colaboración con las siguientes instituciones, organizaciones y entidades: Tesorería General de la Seguridad Social, UAGA (Unión de Agricultores/as y Ganaderos/as de Álava), Subdelegación del Gobierno en Álava (Extranjería y Trabajo), INEM, Personal del IFBS de la comarca, OSALAN, Lanbide – Servicio de Vasco de Empleo.

Mesa de inserción de inmigrantes en el sector primario: Esta mesa se creó en el año 2007 y en el año 2008 se le ha dado continuidad en el sector de la agricultura, ganadería y forestal. A través de la realización de una encuesta a distintos productores y asociaciones del sector primario se ha valorado el déficit de mano de obra en el sector primario y las necesidades de contratación.

En el seno de la Mesa, en 2008 en Gipuzkoa se ha iniciado el proyecto piloto para responder a la falta de mano de obra en el sector de Ibarra Piperra en el que han participado 3 productores y 14 trabajadores han venido para trabajar en la campaña. Todas las personas han sido seleccionadas en el país de origen en base a unos criterios de selección (que las personas se dedicasen a la agricultura en su país, o tuvieran experiencia en tareas agrarias, o que al menos fueran de zonas rurales).

Capacitación profesional: Durante el año 2008 se ha impartido un curso de formación para trabajadores temporeros que tenían carencias para el desempeño de las labores de “Espergura y desniete” (Nivel Básico).

3.2.2.2. *Demostración de los efectos del fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres*

En las actuaciones realizadas los indicadores relativos a personas tienen la correspondiente desagregación por sexo y se ha cuidado la utilización de lenguaje no sexista en todos los documentos relacionados con el programa.

3.2.2.3. *Información sobre el porcentaje total de la asignación correspondiente a un eje prioritario utilizado de conformidad con el art. 34, apartado 2, del Reg. (CE) nº 1083/2006, teniendo asimismo en cuenta lo indicado en el art. 3, apartado 7, del Reg. (CE) nº 1081/2006.*

En el PO FSE del País Vasco no existen medidas comprendidas en el ámbito de actuación de otro Fondo.

3.1.2.4. *Información exigida en el art. 10 del Reg.(CE) nº 1081/2006:*

F. Integración de la perspectiva de género y medidas para promover la igualdad de género

Al ser **Itsasmendikoi** empresa pública dependiente del Departamento de Agricultura, Pesca y Alimentación del Gobierno Vasco ha de seguir la política de igualdad impulsada desde IV Plan de Igualdad de mujeres y hombres de la CAPV.

G. Acciones para incrementar la participación en el empleo de los trabajadores inmigrantes y reforzar su integración social

El proyecto de **Itsasmendikoi** está específicamente destinadas a personas inmigrantes.

H. Acciones para la integración en el empleo de las minorías

I. Acciones para reforzar la integración en el empleo y la inclusión social de otros grupos desfavorecidos, incluidas las personas con discapacidad

J. Acciones innovadoras, incluida una exposición de los temas y sus resultados y de su divulgación y generalización

A través de la organización de la Mesa de inserción de inmigrantes en el sector primario, a lo largo del año 2008 se ha colaborado con diferentes entidades para valorar la problemática de la mano de obra en el sector trabajar en red con el resultado de trasladar el modelo que se está desarrollando en Álava a Gipuzkoa en el ámbito de las necesidades del sector del Piperra de Ibarra.

<p>Tema Prioritario 71. Vías de integración y reintegración en la vida laboral de personas desfavorecidas; luchar contra la discriminación en el acceso y en la evolución en el mercado laboral y promover la aceptación de la diversidad en el lugar de trabajo.</p>
--

3.2.2.1. *Análisis de los logros, medidos mediante indicadores físicos y financieros, que incluya un análisis cualitativo de los avances realizados respecto a los objetivos fijados inicialmente.*

La **Dirección De Inserción Social** presenta las acciones que se inscriben en el Programa Auzolan, cuyas entidades beneficiarias son las Diputaciones, Ayuntamientos y Mancomunidades, las Agencias de Desarrollo, Entidades colaboradoras de servicios sociales y otras entidades sin ánimo de lucro.

Los destinatarios del programa AUZOLAN se encuentran identificados según el decreto regulador como personas perceptoras de renta básica, personas que convivan con el o la titular de renta básica y, en general, personas que tengan suscrito un convenio de inclusión y cuenten

con el informe favorable de idoneidad para su participación en el programa elaborado por los Servicios Sociales de Base y el Servicio de Orientación y Empleo correspondiente.

Los objetivos programáticos del programa se resumen en dos:

- Desarrollar una actuación en el ámbito del empleo y la formación para proponer oportunidades de integración a las personas excluidas o en riesgo de exclusión del mercado de trabajo y, asimismo, aportar herramientas necesarias para evitar situaciones de cronificación en la percepción de ayudas sociales.
- Aumentar la capacidad de inserción laboral de los beneficiarios y beneficiarias a través de la adquisición de competencias, no sólo laborales, sino también personales y sociales que faciliten una actitud de búsqueda activa de empleo basada en expectativas reales e identificando los recursos y habilidades personales de los/as participantes.

Los indicadores de empleabilidad obtenidos confirman que el Programa Auzolan representa una herramienta útil de inclusión socio-laboral al aportar formación, empleo y apoyo personal a personas que por su situación y trayectoria necesitan aprender y también des-aprender hábitos, conductas y conocimientos en relación al empleo. Aunque no se dispone de indicadores de resultados a estas fechas, la evaluación anterior arroja índices de empleabilidad elevados. De hecho, el 48% de las mujeres logró un contrato laboral tras su paso por el programa frente a un 35% de los hombres, si bien la recolocación laboral no es de larga duración. Del mismo modo, se observa que el índice de inserción es mayor en personas con mayor cualificación o experiencia laboral previa.

Asimismo, la valoración de las personas participantes en el Programa también es positiva ya que está contribuyendo, más allá de la inserción laboral real, a descubrir recursos personales (currículum oculto) y a mejorar su imagen personal.

Los satisfactorios resultados de ejercicios anteriores han supuesto un incremento del presupuesto para el programa 2008-2009 de un 18% respecto al 2007- 2008. Para los años 2009-10, el aumento presupuestario ha sido de un 7% respecto al anterior. En cualquier caso, se estima experimentar un notable aumento de solicitudes para el presente año, no sólo por los buenos resultados sino también por el escenario de incertidumbre económica.

La **Diputación Foral de Alava** tiene como objeto en este tema prioritario la inserción en el mercado laboral del colectivo de mujeres víctimas de violencia de género. El proyecto tiene las siguientes fases:

- 1) Preparación del proyecto y lanzamiento del proyecto: presentaciones entre el personal técnico y colectivos que trabajan con mujeres víctimas de la violencia de género. En el año 2008 se ha realizado una sesión recordatoria para todo el personal técnico de servicios sociales de base y demás entidades implicadas, soportada en un díptico donde se describen los objetivos del proyecto y las fases en que consta el mismo.
- 2) Entrevista de acogida: conocimiento de las candidatas derivadas por parte de los servicios sociales, para poder planificar las acciones a desarrollar. En 2008 se han derivado a 44 personas y se han realizado 39 entrevistas.
- 3) Talleres de búsqueda activa de empleo: se han llevado a cabo 6 talleres grupales, con la participación de 27 mujeres. Estos talleres se han desarrollado durante 11 sesiones y se han completado con una sesión práctica de búsqueda de empleo a través de Internet y una sesión de motivación para el autoempleo.

- 4) Asesoramiento personalizado: en las sesiones individuales se tratan temas como la presentación de ofertas de empleo, la adaptación del C.V. y preparación de cartas de presentación, información sobre oferta formativa y oferta pública de empleo, preparación de procesos de selección, etc. Se han llevado a cabo 127 sesiones de asesoramiento individual durante el año 2008.
- 5) Apoyo logístico: acceso a ordenadores/internet/correo electrónico, fax e impresora, bibliografía especializada, prensa local y nacional, etc.
- 6) Seguimiento periódico de la situación laboral de las personas que han formado parte del proyecto: seguimientos mensuales durante los 6 primeros meses, y seguimientos de cierre en los meses 9 y 12.
- 7) Prospección de empresas: el servicio de empleabilidad ha entrado en contacto con 200 empresas con el objeto de captar ofertas de empleo ajustadas a las necesidades del colectivo y aumentar sus posibilidades de recolocación laboral. Durante 2008 han surgido 142 ofertas de trabajo ajustadas a los perfiles profesionales.

Fomento de San Sebastian ha realizado una variedad de operaciones con colectivos desfavorecidos.

Los itinerarios integrados de inserción se han realizado desde una doble perspectiva: con las empresas contratantes y con las personas en búsqueda de empleo. Se ha conseguido un número importante de empresas que han valorado y entrevistado a las personas candidatas. Se ha trabajado en el acercamiento de las personas beneficiarias a las empresas con necesidades de contratación, sensibilización a las empresas en lo relativo a la contratación de personas pertenecientes a colectivos desfavorecidos e intervención con las personas que no acceden finalmente a un puesto de trabajo. Con una base de 2090 personas identificadas de colectivos en riesgo de exclusión, participan finalmente 530 personas, de las cuales 255 son entrevistadas y se han conseguido 101 contrataciones.

Para el desarrollo de itinerarios integrados de inserción que eliminen las barreras de acceso al mercado laboral se requieren nuevas metodologías soportadas por nuevas aplicaciones informáticas. Con una nueva aplicación informática se ha conseguido una mejora de la recogida y tratamiento de datos curriculares de una persona, añadiendo la opción audiovisual.

Se ha realizado acciones formativas a través de la metodología de coaching con el objeto de que las personas pertenecientes a los colectivos en riesgo de exclusión puedan desarrollar habilidades socio profesionales para el empleo. Se facilita a las personas usuarias la adquisición de esas capacidades en formatos que no son identificados como "curso". Participan 335 personas. Se ha trabajado específicamente con grupos de mujeres alejadas durante tiempo del mercado laboral ordinario desarrollando itinerarios

Se ha ofrecido formación para el desarrollo de un plan de viabilidad que incorpore una estrategia de desarrollo de la innovación social, donde se promueve un modelo de empresa socialmente responsable, se conozca las ventajas de constituirse como Empresas de Inserción Social y se favorezca en definitiva la inclusión de personas en riesgo de exclusión socio-laboral. Han sido 77 personas las beneficiarias del emprendizaje en el marco metodológico de la Responsabilidad Social Corporativa.

Se han realizado acciones formativas personalizadas para promover la identificación y desarrollo del perfil de la persona emprendedora eliminando perjuicios a la hora de emprender. Además se han propuesto medidas de apoyo para la conciliación de la vida personal y la futura vida profesional y se han apoyado la búsqueda de soluciones provocadas por la propia

exclusión de las personas promotoras. Han sido 95 personas pertenecientes a colectivos en situación o riesgo de exclusión las que han recibido una media de 15 horas de apoyo personalizado.

Se han ejecutado acciones de formación en 57 empresas con el objeto de impulsar la sensibilización sobre aspectos de gestión responsable en la empresa. Además se ha ofrecido apoyo experto en la incorporación de estas medidas a través de sesiones individuales de consultoría. Se ha conseguido la adquisición de compromisos para convertirse en empresas socialmente responsables.

Se ha realizado formación en conciliación familiar y laboral por medio de la implementación de modelos flexibles de organización del trabajo para favorecer tanto la conciliación de la vida personal, familiar y laboral como la igualdad de género en las organizaciones. Además se ha promovido la utilización de una guía de buenas prácticas (diseñada en el marco del programa Equal) cuyo objeto es sensibilizar a la población en general en la adopción de medidas que favorezcan la igualdad entre hombres y mujeres. Se han implementado planes de conciliación en 9 organizaciones empresariales.

Se ha formado durante 300 horas en el desarrollo de recursos personales y adquisición de hábitos sociopersonales y habilidades sociales para el empleo promoviendo en las personas beneficiarias el concepto de *proactividad*, con el objeto de que asuman el protagonismo de su propio proceso de búsqueda de empleo e incorporación al mercado laboral.

Se ha realizado formación a través de un coaching de cocina doméstica y limpieza durante 183 horas con el objeto de favorecer la integración de mujeres inmigrantes en el mercado de trabajo.

Se ha formado a jóvenes de entre 16 a 21 años sin formación académica básica en ámbitos profesionales de operario/a de carpintería y montajes de construcciones metálicas, operario/a de cocina - servicio, operario/a de fontanería, operario/a de mantenimiento de equipos microinformáticos.

Mediante diferentes actuaciones de formación en ámbitos como cajera/o, reponedor/a y camarera/o de pisos se han impulsado la integración social y laboral normalizada de personas con discapacidad física, psíquica y sensorial no reconocida (preferentemente que su discapacidad no alcance la certificación del 33%) y con necesidades de recualificación o profesionalización y de situarse y conocer el funcionamiento del mercado de trabajo.

Se ha realizado 126 horas de formación con prácticas en centros de trabajo en el ámbito de la limpieza de edificios e instalaciones con el objeto de adquirir un perfil polivalente vinculado a la actividad de limpieza industrial y dirigido a personas en situación o riesgo de exclusión de edades comprendidas entre 19 y los 59 años.

Se ha fomentado la cualificación socioprofesional, en personas usuarias de los Servicios Sociales, a través del desarrollo de acciones que combinan formación y contratación, en ámbitos de corte y confección a partir de la reutilización y transformación de textil usado y limpieza y mantenimiento de instalaciones.

Se ha realizado coaching de 168 horas para el empleo (chapa-pintura) para jóvenes de 18 a 25 años con falta de formación específica y de cualquier experiencia profesional con dificultades de integración sociolaboral, carencias de habilidades sociales y hábitos sociolaborales aplicadas al ámbito laboral. Esta formación ha dispuesto de prácticas en centros de trabajo.

Adquisición por parte de los participantes de las acciones formativas del programa operativo de conocimientos en materia de perspectiva de género y sensibilización medioambiental mediante la incorporación transversal de este tipo de formación en actuaciones de formación y empleo.

Se ha potenciado la accesibilidad a la información digital mediante la capacitación básica en TIC especialmente en las personas más desfavorecidas a través de la alfabetización digital. Para ello se han realizado 41 actividades formativas en nuevas tecnologías. Las personas beneficiarias de estas acciones han sido 113 personas participantes, siendo mujeres el 86% (97 mujeres participantes.)

Se han otorgado incentivos para impulsar un nuevo modelo de empresa socialmente responsable y promovida por colectivos en riesgo de exclusión. Estas empresas previamente han sido sensibilizadas y formadas en la gestión responsable como factor determinante de innovación social y diferenciación y se han comprometido a aplicar medidas concretas de gestión. Han sido 33 nuevas empresas las beneficiarias de las ayudas, dichas empresas han sido promovidas por colectivos en situación o riesgo de exclusión. La mayoría de las personas beneficiarias pertenecen al colectivo de inmigrantes y por otra parte, al colectivo mujer mayor de 45 años. Un 30 % de negocios responden a actividades relacionadas con el comercio al por menor y su nivel de inversión es medio – bajo.

En la operación de Estudios, investigaciones y evaluaciones:

- Se ha realizado un seguimiento exhaustivo de los indicadores de cohesión social y se ha implementado un sistema de información geográfico de datos socioeconómicos integrados en el Observatorio de la cohesión Social, sobre plataforma web. Esto ha permitido adquirir un mayor conocimiento de los condicionantes que se encuentran los colectivos en situación o riesgo de exclusión en su acceso al mercado laboral, lo que permite una mejor planificación de las diferentes iniciativas planteadas desde el programa operativo y una ubicación espacial de las necesidades en cuanto al acceso al mercado laboral de estos colectivos.
- Se ha analizado y evaluado el impacto que ha tenido en la mejora de la empleabilidad, en personas en situación o riesgo de exclusión, las actuaciones integradas en las que han participado en el marco del programa operativo, así como la detección de nuevas necesidades no satisfechas. Esto ha permitido una mayor racionalización de los recursos que se activan para la integración al mercado de trabajo de estas personas y la identificación de nuevas necesidades no satisfechas con el objetivo de impulsar nuevas actuaciones - oportunidades para el empleo destinadas a ellas.
- Se ha analizado la información de toda la actividad relacionada con los itinerarios de inserción para colectivos desfavorecidos. Esta información se utiliza para determinar posibles itinerarios para la inserción.
- Se ha iniciado un diagnóstico de los principales efectos económicos que ha supuesto la reciente incorporación de población extranjera en la ciudad de Donostia - San Sebastián proporcionando información relevante para avanzar en la cohesión social de la ciudadanía.
- Se ha elaborado un informe en el que se analiza la situación del sector de cuidado a personas dependientes, con el objeto de identificar oportunidades de empleo dirigidas a personas en situación o riesgo de exclusión del mercado de trabajo.
- Se ha iniciado un plan de mejora de las actuaciones individuales que se realizan en los procesos de intervención con las personas usuarias que han desarrollado itinerarios integrados de inserción desde la perspectiva de acciones vinculadas a la empresa. En este sentido se está realizando un análisis sobre la repercusión que está teniendo la crisis actual en la identificación de oportunidades para colectivos en riesgo de exclusión.

Por último y a modo de campañas de difusión y sensibilización se ha difundido de forma gráfica y vía web las diferentes actuaciones realizadas en el marco del programa operativo orientadas

hacia los colectivos en situación o riesgo de exclusión. De esta manera se ha conseguido Sensibilización de las posibilidades de inserción e integración sociolaboral de estas personas exclusión además de a la población en general a potenciales agentes colaboradores en actuaciones o planes para la cohesión social.

Sendotu es un proyecto promovido entre la Fundación Peñasal y la Federación Sartu que colaboran desde hace casi dos décadas en diferentes proyectos y foros, algunos de ellos enmarcados en las iniciativas comunitarias: Equal ITUN, Equal LAMEGI.

Los itinerarios integrados de inserción son la operación fundamental del proyecto y comprenden una serie de actividades reseñables:

- El módulo de sensibilización y los talleres de activación y empoderamiento.

Las acciones de sensibilización se centran principalmente en la incorporación del módulo sobre la organización social de mujeres y hombres en la oferta formativa de las entidades.

Los Talleres de activación y empoderamiento son acciones formativas dirigidas principalmente a mujeres en situación de vulnerabilidad sociopersonal, encaminadas a la adquisición de competencias relacionadas con la participación social, visibilidad femenina, corresponsabilidad en la vida cotidiana, el liderazgo comunitario, fomento del asociacionismo y el análisis crítico – constructivo de la realidad.

- Diversificación y revalorización de opciones profesionales

Adquisición y el desarrollo de instrumentos, aptitudes, habilidades y competencias profesionales de las mujeres en aquellos oficios en los que se encuentran sub-representadas, así como analizar las posibilidades de inserción y las condiciones laborales de las profesiones en que se encuentran sobre-representadas. Se desarrollan los siguientes aspectos: acercamiento a las distintas profesiones, conocimiento de diferentes oficios, conocimiento de las empresas, presentación de experiencias exitosas, prácticas en empresa, etc

- Procesos permanentes de adquisición de competencias clave

Procesos integrales y flexibles de capacitación profesional en los sectores de metal, hostelería, alimentación, madera y climatización. Las áreas de trabajo que se incluyen en el proceso son: técnica, cultural, básica, de habilidades personales (sociales, motivación, asertividad, afán de logro,..) y formación empresarial. Posibilita el acceso a titulaciones: convalidación de titulaciones extranjeras, certificación de capacidades profesionales, carnets profesionales, acceso a titulaciones oficiales (GESO, grado medio, grados superiores...).

- Tutorización en el acceso al puesto de trabajo

Acompañamiento inicial en la incorporación al puesto de trabajo, para adaptar las competencias de las personas a las especificidades del puesto de trabajo concreto y para realizar labores de mediación entre la empresa y la persona.

- El trabajo comunitario: impulso y creación de bancos de tiempo y trabajo en red

El Banco del tiempo es un sistema de trueque o intercambio por el cual las personas usuarias pueden ofrecer o demandar servicios sin que intervenga el dinero. Con ello se pretenden mejorar la calidad de vida de las personas, favoreciendo las buenas prácticas vecinales. El trabajo en este ámbito incluye: recopilación y análisis de las experiencias, definición de dinámicas y protocolos de derivación en participación con las personas, análisis de la potencialidad de las personas de cara a qué pueden ofrecer y qué pueden solicitar,

participación de las mujeres en dichas experiencias y estudio de posibilidades de poner en marcha banco propio.

El trabajo en red que se plantea en Sendotu supone la creación de una dinámica de coordinación permanente con entidades públicas y privadas que desarrollan actuaciones dentro de los ámbitos, educativo y/o social, para acceder a las personas destinatarias de las actuaciones, compartir recursos para realizar una intervención global, compartir información y experiencias, ejecución conjunta de las actuaciones

- Empleo

Actuaciones de emprendizaje y proyectos empresariales:

Actividades de promoción de la cultura empresarial, con especial hincapié en el modelo de economía alternativa y solidaria a través de la creación de un fondo documental donde se recoja información, procedimientos y oportunidades de financiación (Banca Ética) para la puesta en marcha de proyectos empresariales, sesiones de motivación y descubrimiento de capacidades personales y grupales para emprender, creación de un espacio de contraste y de toma de decisiones tras la constitución de la empresa.

Dinamizar productos y servicios de las empresas de inserción:

Fortalecer las empresas de inserción de las entidades promotoras del proyecto mediante la comercialización activación de sus servicios y productos.

En la administración pública a través de la difusión y sensibilización sobre la inclusión de cláusulas sociales y la creación de mercados sociales de empleo en la contratación pública.

Potenciar la implementación de medidas que concilien la vida familiar y laboral en las empresas de inserción.

Potenciar la creación de empresas de inserción en actividades que ayuden a conciliar vida familiar y formativo-laboral.

Sensibilizar al tejido empresarial acerca de la responsabilidad social a través, de los mecanismos de intermediación de los que disponemos.

- El Laboratorio de Experiencias

Espacio de investigación, desarrollo e innovación en el campo de la mujer, el empleo y la sensibilización comunitaria. Se desarrollarán tres líneas de trabajo:

- Formación. Elaboración de las medidas de formación pertinentes del proyecto: formación en género y formación en participación. Recopilación y centralización de información sobre formación en el campo de la mujer, el empleo y la sensibilización comunitaria. Formación en igualdad de oportunidades para el personal de las entidades que participan en Sendotu: técnicos/as y profesionales en contacto con las personas, personal general de la organización.
- Divulgación y sensibilización. Realización de jornadas / seminarios bianuales en el ámbito de la mujer. Participación en el diseño, planificación y ejecución de campañas de sensibilización. Diseño, elaboración y mantenimiento de la página web.
- Investigación y conocimiento de buenas prácticas

Sendotu ha realizado también un esfuerzo de evaluación (Estudios, investigaciones y evaluaciones), y Jornadas y seminarios de carácter interno dirigidas a los y las profesionales de las entidades que conforman Sendotu, en total 99 personas y 1495 horas formativas.

El proyecto ACTIVA-T de talleres prelaborales-ocupacionales liderado por **Emaús Bilbao** ha dado respuesta a la necesidad de mejora de las competencias laborales y sociales que presentan personas receptoras de ayudas y personas usuarias de recursos sociales que no muestran las habilidades y destrezas básicas necesarias para incorporarse en los programas de formación con contratación (programas Auzolan) y/o empleo protegido (Empresas de Inserción). El objetivo del proyecto ACTIVA-T ha sido crear una Red de Activación conformada por Centros Prelaborales y Empresas de Inserción que ha funcionado como un sistema que, orientado al itinerario de cada persona atendida, ha permitido la integración laboral de personas en situación o riesgo de exclusión social y, especialmente, de aquellas que han suscrito Convenios de Inserción.

Durante el presente año se ha priorizado el asentamiento de la estructura de inserción del taller de Bilbao en el que se ha trabajado con un total de 16 plazas y se ha puesto en marcha los talleres de Ortuella y Vitoria-Gasteiz, consolidando las estructuras y definiendo la intervención, las actividades y la metodología. Se han procedimentado las herramientas de intervención tanto en el aspecto de actividad como en la intervención individualizada de inserción y se ha seleccionado el personal a desarrollar las acciones de acompañamiento.

Dentro del Proyecto Centro Integral de Recursos (CIR) desarrollado por las entidades de **EHLABE** (Grupo Gureak, Fundación Lantegi Batuak, Katea Legaia SLL, Talle Usua Lantegia y Gureak Araba) las principales operaciones ejecutadas a lo largo del 2008 han sido los itinerarios integrados de inserción desarrollados por cada una de dichas entidades. A los itinerarios integrados de inserción se unen otra tipología de operaciones más específicas de algunas entidades, como la operación de estudios, investigaciones y evaluaciones desarrolladas por Katea Legaia o las actividades de gestión, seguimiento o control llevadas a cabo por EHLABE en su calidad de coordinador del proyecto Centro Integral de Recursos.

A continuación se recoge el análisis del avance del proyecto Centro Integral de Recursos desglosado por operaciones:

Itinerarios integrados de Inserción

En el desarrollo de esta operación se distinguen, a lo largo del ejercicio 2008, dos etapas diferentes. Por un lado, durante el primer semestre del año, los resultados obtenidos, en las diferentes actuaciones siguieron la tendencia positiva del año anterior, mientras que a partir de junio, y como consecuencia de la coyuntura económica, comenzaron a notarse dificultades para el desarrollo de los itinerarios principalmente por la desaparición de algunos puestos de trabajo, cambios en los mismos y bajadas de la carga de pedidos.

No obstante, es importante destacar también, que a pesar de las dificultades encontradas, las entidades de EHLABE han hecho grandes esfuerzos de adaptación en algunas áreas de actuación críticas para lograr unos resultados globales positivos.

El área de prospección de laboral junto con la de capacitación en el área industrial, son las perspectivas de los itinerarios integrados de inserción que mayores dificultades han presentado debido a que las necesidades de personal de las empresas ordinarias se han visto reducidas como consecuencia de la coyuntura económica. A pesar de estas dificultades se han contabilizado alrededor de 1000 visitas a empresas del mercado ordinario que han dado lugar a más de 500 presentaciones del programa de Empleo con Apoyo.

Por otro lado, más de 250 personas han sido beneficiarias de acciones formativas, la mayoría de ellas enfocadas al sector servicios o para su preparación para el tránsito del sector industrial al sector servicios.

Por último, en el área de desarrollo tecnológico y de cara a su aplicación en los itinerarios integrados de inserción, se han iniciado varios proyectos innovadores, algunos de los cuales se detallan a continuación:

- proyecto INTEGRA, desarrollado por Gureak, y que se basa en el diseño y desarrollo de un sistema para el control de producción y calidad accesible que permita acceder a personas con discapacidad intelectual a la realización de actividades reservadas hasta ahora a los responsables de línea, como son la recogida y registro de datos asociados a dichos aspectos. Durante el 2008 se han definido los requisitos y necesidades iniciales y se ha detallado el proceso y el escenario en el que se van a realizar las pruebas.
- Proyecto ERGOHOBE BANAKA, programa de medidas de adaptación individualizada de puestos de trabajo para las personas con discapacidad desarrollado por Lantegi Batua. A lo largo de 2008 se ha aplicado en 6 talleres y más de 600 personas han resultado beneficiarias.
- Almacén inteligente: proyecto desarrollado en colaboración entre Gureak y Katea Legaia para diseñar y desarrollar un sistema de gestión accesible de almacén incorporando la tecnología RFID y Código de Barras con el objetivo de bajar el nivel de exigencia del puesto de almacenero/a posibilitar el acceso a un mayor número de personas. El proyecto comenzó en 2007 y durante el 2008 se ha determinado la solución tecnológica óptima.

Estudios, investigaciones y evaluaciones

Esta operación liderada por Katea-Legaia tiene un doble objetivo: por un lado, estudiar la tendencia evolutiva del empleo y la discapacidad en Euskadi durante el periodo 2008-2018 y la prospección de nuevos mercados que sirva para detectar alternativas, y nuevos nichos de mercado para nuevas áreas de empleo para personas con discapacidad.

Durante el 2008 se ha llevado a cabo la búsqueda de la empresa consultora responsable del trabajo de campo, adjudicándose el estudio a IKEI y se ha concluido la primera fase del estudio, cumpliendo con el planning y los objetivos previstos.

3.2.2.2. Demostración de los efectos del fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

La **Dirección de Inserción Social** reconoce los efectos de la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a dos niveles.

A un nivel meramente descriptivo de la conformación de perfiles de participantes que redundan en una mayor presencia femenina en los programas.

Y a nivel de resultados a tenor de los índices de empleabilidad obtenidos. No obstante, en este punto cabe hacer un análisis más profundo de la calidad y estabilidad de los empleos obtenidos a su paso por el programa. Ya que un mayor volumen de contratación femenina no equivale a la consecución de mejores resultados, *per se*.

Así, se puede afirmar que el perfil de participante en el programa es de una mujer con una edad comprendida entre 25 y 54 años (media de edad: 39 años). Los datos también confirman el mayor peso de las mujeres tanto en educación secundaria obligatoria (o equivalente), postsecundaria e, incluso, con estudios superiores. Mientras que, sólo el peso porcentual de los hombres es mayor cuando se trata de estudios básicos.

Y sin embargo, son las mujeres las que tienen mayor peso entre las personas que llevan en desempleo entre uno y dos años. Es importante señalar, empero, que los datos que se refieren a la empleabilidad de las personas pueden verse alterados ya que, en ocasiones, cuando se realiza el perfil del beneficiario se fija la fecha de desempleo como fecha de inscripción en el INEM (anteriormente han desempeñado trabajos sin contrato, irregulares, etc) y esto se realiza con antelación a la incorporación al programa por lo que, previsiblemente, el volumen de personas (118) que constan como desempleadas durante menos de un año estén sobre-representadas.

La variable sexo tiene especial importancia cuando se habla de colectivo inmigrante ya que ellas representan el 25% de las beneficiarias frente al 16% de varones de origen inmigrante.

El proyecto de la **Diputación Foral de Alava** engloba acciones destinadas específicamente a mujeres.

Durante el año 2008 **Fomento de San Sebastián** ha llevado a cabo un análisis y evaluación del Plan de Igualdad –Inclusión de la perspectiva de género en las tipologías de operaciones realizada. Este análisis ha permitido verificar, en cuanto a la incorporación del principio de igualdad, los aspectos susceptibles de potenciación o mejora o a desarrollar en el futuro. Algunos ejemplos en este sentido son:

- Cumplimiento por parte del Observatorio de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en cuanto que la muestra de hombres y mujeres sea representativa y permita obtener la información desagregada por sexo tanto los objetivos como la metodología a aplicar. Sin embargo cuando hay que recurrir a fuentes externas (INE, Eustat, etc.) la desagregación por sexo depende del origen de la información.
- Mejorar la sistematización, tanto en la comunicación interna como externa, el hábito del uso correcto del lenguaje, través de una formación específica sobre las herramientas necesarias para garantizar un uso no-sexista del lenguaje.
- Mantener y mejorar la formación a los nuevos promotores con vocación social sobre la incorporación del principio de igualdad de oportunidades a la hora de establecer los cimientos de su nueva actividad empresarial.
- Generalizar las actuaciones en materia de conciliación en las empresas ya que es un área por la que ha apostado Fomento de San Sebastián

En 2008 el 75% de las personas que han participado en el proyecto **Sendotu** han sido mujeres. En un esfuerzo evaluativo que puede considerarse buena práctica han intentado extraer conclusiones respecto a las personas participantes en las acciones para asegurar un proceso dinámico de adaptación a las realidades con las que se encuentran.

Los talleres de activación y empoderamiento están demostrando ser recursos útiles para mujeres que se encuentran en situación de vulnerabilidad o de exclusión social. Siendo un espacio de creación de redes de solidaridad entre mujeres y de toma de conciencia de las propias capacidades y habilidades personales y colectivas. La adquisición de competencias relacionadas con la participación social, corresponsabilidad en la vida cotidiana, el liderazgo comunitario, fomento del asociacionismo y análisis crítico – constructivo de la realidad, son la base de estas actuaciones.

Entre las dificultades a las que se enfrentan las mujeres participantes y que no están cubiertas, al menos en su totalidad, por este proyecto, son:

- ✓ El cuidado de personas dependientes: la mayoría de estas mujeres tienen responsabilidades familiares y dificultades para escolarizar a menores de 3 años. Este taller es uno de los pocos recursos de la zona donde se permite la asistencia con menores de edad. Son 8 los niños y las niñas que acuden con sus madres a las clases de alfabetización con edades comprendidas entre los 0 y 3 años. Esta necesidad está siendo cubierta por lo menos en el grupo avanzado que es donde se concentran el mayor número de niños y niñas, con una cuidadora que está presente en las tres sesiones de alfabetización y empoderamiento que se mantienen semanalmente.
- ✓ La vivienda.
- ✓ El conocimiento del entorno y de los recursos sociocomunitarios es otro de los aspectos que se plantea cubrir en 2009.
- ✓ Se ha detectado la necesidad de trabajar la planificación familiar y dedicar alguna sesión a informar sobre los métodos anticonceptivos existentes y su utilización para la prevención de embarazos no deseados y enfermedades de transmisión sexual. Esta necesidad se pretende cubrir mediante la visita a un módulo de planificación familiar a lo largo de este año 2009.
- ✓ Por los acompañamientos realizados a centros escolares, se considera que la relación de estas mujeres con el profesorado y personal directivo de estos centros, es otro de los aspectos que parece necesario abordar en alguna sesión.
- ✓ En el caso de las reagrupaciones familiares, se detectan algunas dificultades en la educación y relación con los y las menores. En algunos casos, las mujeres hablan de problemas de autoridad.
- ✓ Este año se han realizado acompañamientos a centros de salud por diferentes circunstancias (interrupciones del embarazo, tratamientos, enfermedades crónicas, etc.) y se detecta que es necesaria una mayor relación y coordinación entre el ámbito sanitario y el social.
- ✓ La dificultad que las mujeres encuentran en su entorno inmediato (familia básicamente), respecto a su participación social activa.
- ✓ Es necesario tener en cuenta las situaciones concretas de las que parten y el elemento cultural. Por una parte, provienen de culturas donde los avances en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres no son, por lo menos a nivel formal, tantos ni tan evidentes como en nuestro entorno más cercano. Por otra parte, en la mayoría de las ocasiones, su proyecto migratorio es resultado de un proceso de reagrupación familiar y está vinculado (tanto administrativamente como a un nivel de dependencia económica) al proyecto migratorio de un hombre, normalmente su marido. Estos elementos, junto a otros, determinan situaciones de gran dependencia y de dificultad en el acceso y control de recursos, tanto económicos como formativos, de tiempo, etc. que puedan poner a disposición de su propio crecimiento personal.
- ✓ Dificultades relacionadas con el desconocimiento del idioma.
- ✓ Situaciones delicadas a nivel emocional.

En esta primera fase del proyecto se han detectado una serie de perfiles/ tipologías:

- ✓ Mujeres que han llegado por un proceso de reagrupación familiar y que han estado muchos años separadas de sus parejas o maridos. Estas mujeres se enfrentan a la construcción de una relación después de muchos años de separación con los

consiguientes problemas de adaptación y choque cultural. En algunos casos, sus hijos e hijas han sido reagrupados en años posteriores a las madres, esta separación ha generado problemas importantes de autoridad materna y de dificultades para educar a sus hijos e hijas.

- ✓ Mujeres jóvenes que han llegado con un proyecto migratorio personal y que en la mayoría de las ocasiones no tienen autorizaciones administrativas para residir o para trabajar. En este caso, se han detectado indicios de ejercicio de la prostitución por parte de estas mujeres para obtener ingresos económicos. Muchas de estas mujeres tienen hijos o hijas en país de origen.
- ✓ Mujeres que han llegado en un proceso de reagrupación familiar pero que han vivido una separación o abandono por parte de su marido o su compañero sentimental y que se enfrentan a la soledad y la falta de apoyos. En la mayoría de las ocasiones tienen responsabilidades familiares y menores de edad a cargo.

El trabajo que durante los últimos años se ha venido realizando en las entidades de **EHLABE**, al amparo de otros proyectos europeos (Iniciativa Equal...) o por iniciativa propia en el fomento de la igualdad de oportunidades se reflejan en la incorporación cada vez mayor, de mujeres, no sólo en actividades productivas, sino también en actividades de coordinación y gestión. Como muestra, destacar que más del 50% del personal que integra la estructura directa del Proyecto Centro Integral de Recursos son mujeres.

3.2.2.3. Información sobre el porcentaje total de la asignación correspondiente a un eje prioritario utilizado de conformidad con el art. 34, apartado 2, del Reg. (CE) nº 1083/2006, teniendo asimismo en cuenta lo indicado en el art. 3, apartado 7, del Reg. (CE) nº 1081/2006.

En el PO FSE del País Vasco no existen medidas comprendidas en el ámbito de actuación de otro Fondo.

3.2.2.4. Información exigida en el art. 10 del Reg.(CE) nº 1081/2006:

A. Integración de la perspectiva de género y medidas para promover la igualdad de género

El decreto por el que se articula el programa **AUZOLAN** no establece medidas específicas que señale a las mujeres como personas prioritarias sino que establece situaciones de vulnerabilidad cuya atención se prioriza frente a otras. Y es en estas situaciones donde, inevitablemente, se concentra mayor número de mujeres.

Sin embargo, desde los Servicios Sociales se tiene en cuenta el enfoque de género en sus actuaciones e, incluso, se ha llegado a concertar servicios de conciliación para que mujeres usuarias potenciales pudieran acceder a un itinerario laboral. En cualquier caso, las medidas de conciliación (programas o servicios alternativos de conciliación familiar-laboral) son necesarias para que participantes con hijos o personas dependientes a su cargo pueden acceder al programa.

Por otro lado, desde un punto de vista cualitativo, las entidades homologadas contratadas específicamente para la impartición de las fases de formación inicial, de apoyo, balance de competencias y coordinación, son precisamente homologadas

tras verificarse el historial profesional, experiencia y trayectoria en el trabajo con personas en exclusión o riesgo de exclusión social. Tal es así, que se valora de manera específica cómo los proyectos presentados “integran la perspectiva de género en la formulación, ejecución y evaluación de la actividad a desarrollar; el modo en el que se aborda la problemática del colectivo femenino y los obstáculos diferenciales que padecen en los procesos de inserción socio-laboral” (ORDEN de 31 de julio de 2002, del Consejero de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se regula el procedimiento de homologación de las Entidades Consultoras previstas en el artículo 2.2 c) del Decreto 199/2002, de 30 de julio, por el que se articula el Programa AUZOLAN, para la Inserción Laboral de las personas en situación o riesgo de exclusión).

Por otra parte, la mayor parte de entidades beneficiarias, esto es, Ayuntamientos, Mancomunidades y Agencias de desarrollo local disponen de agentes de igualdad de oportunidades o servicios de Igualdad que están favoreciendo la incorporación de la perspectiva de género en el desarrollo de sus actuaciones, favoreciendo, de este modo, el desarrollo de medidas específicas orientadas hacia las mujeres

El proyecto de la **Diputación Foral de Alava** está específicamente dirigido a mujeres, destinado a compensar la desigualdad de la que son objeto, puesto que han sido víctimas de la violencia de género.

En las operaciones llevadas a cabo por **Fomento de San Sebastian** en 2008 se ha potenciado la inclusión de acciones que fomenten la igualdad, tanto con medidas específicas como transversales.

Medidas específicas:

- Socialización en nuevas tecnologías de la información: Formación para la incorporación en el uso y la aplicación de las tecnologías de la información y la comunicación. Las personas beneficiarias de estas acciones han sido 117 siendo mujeres el 86% (97 mujeres participantes).
- Para cubrir las carencias que las mujeres manifiestan en cuanto a las habilidades sociales se han promovido acciones formativas específicas para el desarrollo y entrenamiento en recursos personales y habilidades y adquisición de hábitos sociopersonales para el empleo. 31 mujeres han sido beneficiarias de estas acciones.
- Desarrollo de una acción formativa específica en materia de conciliación dirigida a empresas que quieran implementar planes de conciliación de la vida personal y familiar. Han sido 9 las empresas que han participado en esta acción formativa.
- Inclusión en las acciones formativas y de sensibilización para emprender temáticas como la perspectiva de género en la gestión empresarial, las acciones de conciliación de la vida laboral con la familiar y personal, etc. Estas operaciones tiene como objeto favorecer a que las personas emprendedoras incorporen, desde el origen, la perspectiva de género en las nuevas empresas.
- Los incentivos a la creación de nuevas empresas solidarias conllevan la adopción de medidas concretas en ámbitos tales como: la igualdad de género, la conciliación de la vida laboral y familiar/personal, la retribución no discriminatoria y la igualdad de oportunidades.

Medidas transversales:

- Inclusión en todas las operaciones de formación de transición al mercado laboral y vinculadas a contexto laboral de módulos de perspectiva de género, adaptados a las especificadas del perfil sociopersonal y profesional de las personas beneficiarias de las operaciones.
- Formación para los técnicos/as y personal administrativo de Fomento de San Sebastián en materia de igualdad de oportunidades y perspectiva de género, en la cual se han trabajado contenidos tales como: el contexto teórico y jurídico de las políticas de igualdad, la tipología de las políticas de igualdad, la ley de Igualdad (Gobierno Vasco y Gobierno central) y su aplicación, herramientas para la adaptación de Fomento a la ley de igualdad así como buenas prácticas de experiencias transferibles.

Como ha quedado patente en el apartado anterior, **Sendotu** ha introducido una serie de medidas específicas y transversales de fomento de la igualdad en su proyecto que volvemos a mencionar:

- i. El módulo de sensibilización y los talleres de activación y empoderamiento
- ii. La diversificación y revalorización de opciones profesionales de las mujeres en aquellos oficios en los que se encuentran subrepresentadas, así como analizar las posibilidades de inserción y las condiciones laborales de las profesiones en que se encuentran sobrerrepresentadas
- iii. El Banco del tiempo
- iv. La potenciación de medidas que concilien la vida familiar y laboral en las empresas de inserción.
- v. La creación de empresas de inserción en actividades que ayuden a conciliar vida familiar y formativo-laboral.
- vi. El espacio de investigación, desarrollo e innovación en el campo de la mujer y la formación en igualdad de oportunidades para el personal de las entidades que participan en Sendotu
- vii. La realización de jornadas / seminarios en el ámbito de la mujer y el diseño, planificación y ejecución de campañas de sensibilización

Emaus lo ha planteado como tema principal en las coordinaciones y presentaciones con los servicios sociales de base, con la intención de fomentar la incorporación de mujeres en los talleres. Así, conjuntamente con los recursos se ha detectado la necesidad de proponer nuevas actividades dentro del propio taller que potencien la motivación de las mujeres en su participación. Se ha hecho hincapié en la discriminación positiva a la hora de la selección de participantes, y en herramientas o metodologías concretas a tener en cuenta en la intervención individualizada.

Siendo consciente **EHLABE** de que la igualdad de oportunidades debe ser un trabajo diario, y de la responsabilidad que las personas que trabajan en la estructura del CIR tienen como referencia en sus organizaciones se han aplicado a lo largo del 2008 las siguientes medidas:

- Participación activa en jornadas específicas de Igualdad e Oportunidades
- Uso no sexista del lenguaje tanto oral como escrito
- Desagregación de la información con la variable sexo.

- Reserva de un porcentaje anual de los presupuestos a acciones en pro de la igualdad de oportunidades

B. Acciones para incrementar la participación en el empleo de los trabajadores inmigrantes y reforzar su integración social

Las personas destinatarias del proyecto **Sendotu** son “aquellas que están total o parcialmente excluidas de una participación plena en la sociedad en la que vive, dando lugar a una privación múltiple, que se manifiesta en los planos económico, social, laboral y político”. En el año 2008 el perfil tipo de las personas participantes es: mujer, con un nivel académico bajo, inmigrante, desempleada y que ha acudido a la entidad / proyecto por medio de otra persona que ya lo había utilizado con anterioridad, el “boca a boca”.

Se ha constatado que los cursos de formación realizados dentro de los procesos permanentes de adquisición de competencias clave para el mercado de trabajo han sido un espacio al cual han podido acceder personas que por su situación administrativa tienen serias dificultades para acceder a otros itinerarios de formación. Algunas de las personas participantes ya utilizaban los servicios ofrecidos por las entidades, mientras que otras han sido nuevas usuarias, lo cual les ha permitido comenzar un nuevo itinerario formativo. Muchas de las personas que han solicitado participar de las actividades formativas son jóvenes inmigrantes.

El colectivo de personas inmigrantes es susceptible de atención en los talleres prelaborales de **Emaus** y son muy conscientes de las consecuencias que pueden derivarse del hecho de la inmigración como del resto de aspectos relacionados con la condición de inmigrantes que afectan a su situación de exclusión. Por ello, las principales problemáticas que se deriva del factor inmigración sobre las que actúan específicamente son:

- La *normativa en materia de extranjería* que se trabaja a través de la derivación y coordinación con los recursos del área (Servicio Municipal de Inmigración- SEMI, Equipo de abogados HELDU y asociaciones del ámbito como CEAR, IZANGAI, CITE...)
- La posible situación de desarraigo y choque cultural: Identificación de factores estresores, intervención socioeducativa y trabajo en habilidades fomentando la autoestima y las propias capacidades personales para enfrentarse a la situación y fomentando las relaciones interpersonales, primero con el grupo y en un momento posterior con otras redes sociales. Derivación-coordinación con otros recursos específicos del área (Programa Etorbide, servicio de atención psicológica de Caritas).
- Los estereotipos y actitudes de recelo y/o rechazo en la sociedad de origen que dificultan su integración y acceso a recursos básicos (vivienda...), frente a los cuales las actuaciones básicas son la sensibilización y la educación en valores así como el desarrollo de competencias interculturales dentro incluso del propio grupo.
- Los posibles estereotipos en los equipos de intervención y/o gestión de las entidades mediante el desarrollo de las competencias interculturales en el propio seno del equipo que realiza tanto la intervención como la gestión.

En relación a los apartados B, C y D, el **programa AUZOLAN** no busca, expresamente, implementar medidas de participación en el empleo de

trabajadores/as inmigrantes, minorías o personas con discapacidad. Su “cantera” de beneficiarios se encuentra entre las personas perceptoras de Renta Básica o personas que conviven con éstas y, en definitiva, personas que presentan cierto nivel de vulnerabilidad y que no tienen capacidad de inserción directa en el mercado laboral ordinario. Por lo tanto, no procedería hablar de acciones concretas para incrementar la participación e integración en el empleo de personal con este perfil ya que no existen cupos establecidos para su incorporación en el programa.

Sin embargo, a la vista de las condiciones de acceso estos perfiles terminan convirtiéndose en “colectivos” prioritarios para los que el programa AUZOLAN, más que ofrecer una salida laboral, se dibuja como una herramienta para hacerse con los recursos necesarios para iniciar una búsqueda o itinerario laboral, prestando especial atención, no sólo a la formación ocupacional relativa a las tareas a desarrollar, sino a la labor de apoyo y acompañamiento a las personas y al trabajo en habilidades y recursos personales que con éstas trabajan. Y esta labor tiene especial importancia cuando se trata de valorar de forma realista los recursos personales con los que se cuenta, reforzar la autoestima, incentivar la actitud hacia el trabajo y reconducir hábitos y rutinas.

C. Acciones para la integración en el empleo de las minorías

Entre las actuaciones de revalorización de opciones profesionales **Sendotu** ha organizado un Taller socioeducativo para Mujeres Gitanas “Te camelo Gitana”.

D. Acciones para reforzar la integración en el empleo y la inclusión social de otros grupos desfavorecidos, incluidas las personas con discapacidad

El proyecto de la **Diputación Foral de Alava** está específicamente dirigido a un colectivo desfavorecido, las mujeres víctimas de violencia.

Todas las acciones llevadas a cabo por **Fomento de San Sebastian** se han dirigido a estos colectivos.

Sendotu fomenta la cooperación entre entidades que trabajan en el ámbito del tercer sector: Tanto Federación Sartu como Fundación Peñasal pertenecen a la Red Europea de lucha contra la pobreza en Euskadi - EAPN Euskadi, que tiene como misión agrupar a las entidades del Tercer Sector de Euskadi implicadas en la lucha contra la pobreza y la exclusión social dispuestas a trabajar en red, para coordinarse, intercambiar experiencias, cualificar a sus miembros, elaborar proyectos comunes, y constituir un grupo de presión con capacidad de interlocución, informando, denunciando y propiciando el debate sociopolítico y presentando alternativas válidas para superar esas situaciones.

Los talleres prelaborales de **Emaus** van dirigidos a personas en situación o riesgo de exclusión social que por falta de experiencias de formación, situación personal, social... etc. no pueden acceder a los programas de inserción propuestos por Gobierno Vasco (Auzolan y Empresas de Inserción), proporcionándoles la posibilidad de trabajar los aspectos previos requeridos para la incorporación laboral. Las actividades están relacionadas con la gestión de residuos y se adaptan a las necesidades detectadas en los/as participantes

La misión de **EHLABE**, y por extensión la de sus entidades, es contribuir a la integración sociolaboral de las personas con discapacidad, por lo que todas las actuaciones desarrolladas en el marco del proyecto Centro Integral de Recursos irán encaminadas al logro de dicha misión.

Para poder alcanzar la plena integración sociolaboral de las personas con discapacidad, se trabaja y se desarrollan operaciones dirigidas al propio colectivo, pero también a las empresas ordinarias y a la sociedad en general.

Durante el 2008, y dentro de la actuación de prospección laboral explicada en apartados anteriores, se han llevado a cabo visitas a empresas para dar a conocer el Proyecto Centro Integral de Recursos y las capacidades y posibilidades de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Respecto a acciones de sensibilización a la sociedad en general, a comienzos del mes de diciembre se realizó una jornada explicativa y de presentación del proyecto que llegó a la sociedad a través del impacto que tuvo en diversos medios de comunicación

E. Acciones innovadoras, incluida una exposición de los temas y sus resultados y de su divulgación y generalización

El factor innovador implantado por **Ehlabe** es la personalización /individualización del proceso de inserción laboral. Los Planes de Desarrollo Personal proveen a la acción de una perspectiva moderna de integración laboral centrada en la persona. Dichos Planes se están apoyando de forma creciente en las NTICs mediante un trabajo de I+D+i.

Fomento de San Sebastian considera innovadora una experiencia que actúe la constatación de que en una situación ordinaria de búsqueda de empleo, las personas pertenecientes a colectivos desfavorecidos consiguen entrevistas con empresas contratantes en un porcentaje muy inferior al de otras personas con situaciones más normalizadas. Para conseguir eliminar estas barreras durante el año 2008 se han realizado *dos jornadas para el empleo* con el objetivo de acercar a las oportunidades de empleo a los colectivos en riesgo de exclusión.

De forma conjunta y con los Servicios Sociales se han identificado las personas susceptibles de estar en la antesala del mercado laboral y que requieren una oportunidad de entrar en el mercado laboral normalizado. Posteriormente se han identificado las carencias de los colectivos en riesgo de exclusión sobre oportunidades de empleo reales, posibilitando un ajuste más preciso y un aprendizaje más afinado con respecto a las diferentes alternativas que tienen estas personas de acceder al empleo.

Y por último, se ha creado un espacio de encuentro específico entre la empresa - la oportunidad de empleo y la persona teniendo resultados de distinto impacto. Entre un 40 y 50% de inserción laboral; aumenta la autoestima de las personas y su motivación hacia el empleo; desestigmatiza la concepción de colectivo excluido de cara al tejido empresarial pudiendo apreciar las verdaderas potencialidades de estas personas como trabajadoras.

Con el objeto de comunicar la experiencia se ha realizado un vídeo.

Emaus considera innovadora la puesta en marcha de una red de talleres cuya base de actividad sea la coordinación directa con los servicios sociales de base

(tanto en la derivación como en el seguimiento) teniendo como inicio y seguimiento de la intervención los propios itinerarios de inserción planteados desde los mismos, y la coordinación con otros recursos sociales que intervienen con el proceso de la persona dando una integralidad a la propia intervención. Todo ello unido a la opción de incorporación, en caso de procesos de necesidades de inserción más largos, a las empresas de inserción y/o acciones formativas que la propia entidad gestiona de manera única o participada.

La **Dirección de Inserción Social** expone de forma abreviada un conjunto de acciones innovadoras que diversas entidades han puesto en marcha para solventar dificultades derivadas de la implementación del AUZOLAN y que podrían ser consideradas ejemplos de buenas prácticas.

Denominación caso	Entidad responsable	Principales ámbitos de incidencia
Foro informático de comunicación interna entre los SSBB y los servicios de empleo y formación	Mancomunidad de las Encartaciones	Diseño de proyectos Selección de participantes
Modelo de cooperación entre los municipios que integran la Mancomunidad de Oarsoaldea	Oarsoaldea, S.A.	Diseño de proyectos Selección de participantes
Contratación de personal de soporte para el acompañamiento posterior al Programa AUZOLAN	Mancomunidad de Urola Kosta	Formación e inserción laboral posterior al programa
“Rincón de Juego” / “Espacio de Ocio” para el cuidado de los hijos e hijas de las personas participantes. (Servicios de conciliación)	Inguralde / Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz	Incidencia del Programa sobre personas especiales dificultades

En aras a una mayor fluidez en la coordinación entre los servicios sociales de base y los servicios de formación y empleo de cara a conformar grupos lo más óptimos posible, la Mancomunidad de las Encartaciones, la cual ha puesto en funcionamiento una herramienta de comunicación entre las áreas de Bienestar Social y Desarrollo Local consistente en un foro informático en el cual se publican todas las novedades procedentes de las dos partes y se facilita el intercambio de información entre ambas. De esta forma, se posibilita realizar un diseño de los proyectos de manera consensuada y teniendo en cuenta los puntos de vista tanto de los servicios sociales de base como de los de empleo y formación.

Mediante un modelo de cooperación entre los cuatro municipios que integran Oarsoalde se ha conseguido alcanzar importantes ventajas como la ampliación de la gama de ocupaciones en las que se pueden desarrollar los proyectos o la coordinación entre los municipios para aportar un número de participantes adecuado en función de las necesidades de cada uno de ellos.

La Mancomunidad de Urola Kosta ha sido capaz de aprovechar ciertas ventajas originadas de la integración de las oportunidades aisladas disponibles para cada uno de los municipios que la componen para cubrir la deficiencia de apoyo post-AUZOLAN identificada. Concretamente, los municipios que integran esta comarca llegaron a un acuerdo para aprovechar las ayudas ofrecidas por el Gobierno Vasco a los municipios de la CAPV para contratar personal de soporte para los servicios sociales, de forma que la concentración de las ayudas obtenidas conjuntamente ha permitido la contratación de dos personas de soporte, siendo una de las principales tareas de estas personas el apoyo a las personas que finalizan su participación en el Programa AUZOLAN para continuar su proceso de formación e inserción sociolaboral. Este ejemplo muestra el aprovechamiento de las ventajas generadas por una cooperación eficaz entre diferentes municipios para poder dar respuesta a uno de los problemas considerados de mayor importancia según las entidades beneficiarias: la continuación del trabajo de apoyo para la formación e inserción sociolaboral de las personas participantes en el Programa después de su paso por éste.

Entre los perfiles con especiales dificultades de inserción encontramos a las mujeres con hijos e hijas a su cargo. Para salvar este escollo algunas entidades han puesto en marcha iniciativas encaminadas a favorecer el acceso de estas personas a los servicios de conciliación. Uno de los casos más representativos es el “Rincón del juego” promovido por Inguralde, por el cual las personas participantes en el Programa AUZOLAN disfrutaban de forma gratuita de un servicio para el cuidado de sus hijos e hijas durante el periodo estival, cuando éstos se encuentran de vacaciones. Asimismo, esta iniciativa tiene contenidos adicionales muy positivos para el municipio, ya que posibilita la contratación de cuidadoras y cuidadores titulados que residen en el municipio y se encuentran en situación de desempleo.

Este es el caso del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, el cual ha puesto en marcha el denominado “Espacio de ocio”, en el cual se ocupan del cuidado de los hijos e hijas de las personas participantes en el Programa AUZOLAN mientras éstas toman parte de las acciones desarrolladas. La peculiaridad en este caso surge del hecho de que este servicio de cuidado está atendido directamente por personas participantes en el Programa AUZOLAN, las cuales se turnan en esta ocupación. Asimismo, existe una experiencia similar promovida por el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz en el campo de la asistencia a domicilio, ya que constituye de forma simultánea un proyecto dentro del Programa AUZOLAN y un servicio a disposición de las personas participantes que cuentan con cargas familiares, principalmente personas mayores a las que atender.

3.2.3. Problemas significativos y medidas adoptadas para solucionarlos

Si bien la Comunidad Autónoma del País Vasco ha sido tardía en sufrir las consecuencias de la crisis, en los últimos meses del año 2008 se ha empezado a manifestar de modo palpable la destrucción de empleo. Algún organismo colaborador como Fomento de San Sebastian, cuyas actuaciones en el PO resultan muy específicas y dirigidas únicamente a los colectivos en riesgo de exclusión social, ha planteado ya adaptarse a la nueva situación ampliando el colectivo de personas beneficiarias a un espectro más amplio de personas desempleadas. Así, Fondo Social Europeo contribuiría

a las actuaciones recogidas en el *plan de choque contra la crisis* diseñado para dar respuestas a la misma.

Este precedente nos hace anticipar que algunos otros organismos colaboradores puedan plantear cuestiones semejantes.

4. COHERENCIA Y CONCENTRACION

4.1. Descripción de la coherencia de las acciones financiadas por el FSE con las acciones emprendidas con arreglo a la Estrategia Europea de Empleo en el marco de los programas nacionales de reforma¹ y los planes de acción nacionales para la inclusión social, y del modo que contribuyen a ellas.

A) Contribución del FSE a la Estrategia Europea del Empleo en el marco de los programas nacionales de reforma:

La programación del FSE en el periodo 2007-2013 es coherente con la Estrategia Europea de Empleo, y con el documento que lo desarrolla en España, el Programa Nacional de Reformas (PNR), en diversos temas prioritarios de los establecidos en el Anexo II del Reglamento (CE) 1828/2006 de la Comisión. Los temas prioritarios en los que el FSE va a centrar los objetivos específicos y las actuaciones relacionadas con las directrices de empleo y el PNR son los siguientes:

- Los temas prioritarios 62, “Desarrollo de sistemas y estrategias de aprendizaje permanente en las empresas, formación y servicios destinados a los empleados para mejorar su adaptación al cambio”; 63, “Proyección y difusión de formas innovadoras y más productivas de organizar el trabajo”; y 64, “Desarrollo de servicios específicos para el empleo, la formación y la ayuda en relación con la reestructuración de sectores y empresas, y desarrollo de sistemas de anticipación a los cambios económicos y las futuras necesidades en materia de empleo y de cualificaciones”, coherentes con la directriz de empleo 21, “Promover la flexibilidad combinada con la seguridad en el empleo”.
- Los temas prioritarios 68, “Apoyo al trabajo por cuenta propia y a la creación de empresas”; 66, “Aplicación de medidas activas y de prevención en el mercado laboral”; 70, “Medidas concretas para incrementar la participación de las personas inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social”; y 71, “Vías de integración y reintegración en el mundo laboral de las personas desfavorecidas, luchar contra la discriminación en el acceso y en la evolución en el mercado laboral y fomento la aceptación de la diversidad en el lugar de trabajo”, coherentes con la directriz de empleo 19, “Crear mercados laborales que propicien la inserción, y potenciar el atractivo del trabajo, hacer económicamente atractivo el trabajo para los solicitantes de empleo, incluidas las personas desfavorecidas y los parados”.
- El tema prioritario 65, “Modernización y reforzamiento de instituciones en relación con el mercado laboral”, coherente con la directriz de empleo 20, “Mejorar la respuesta a las necesidades del mercado laboral”.
- El tema prioritario 69, “Medidas para mejorar el acceso de la mujer al mercado laboral, así como la participación y los progresos permanentes de la mujer en el empleo, con el fin de reducir

¹ Según el art.29, apdo. 1 del Reg. (CE) nº 1083/2006, a partir de 2007, cada Estado Miembro incluirá en el informe anual sobre la ejecución de su programa nacional de reforma una sección sucinta sobre la contribución de los programas operativos cofinanciados por los Fondos a la ejecución del programa nacional de reforma

la segregación sexista en el mercado laboral, y reconciliar la vida laboral y privada, por ejemplo, facilitando el acceso a los servicios de cuidado y atención de niños y personas dependientes”, se corresponde con la directriz 18, “Propiciar un enfoque basado en el ciclo de vida con respecto al trabajo”.

Todos estos temas prioritarios citados, del 62 al 71, son a su vez coherentes con el eje 6 del Programa Nacional de Reformas de España (PNR), relativo al “Mercado de trabajo”.

- En el ámbito del aumento y la mejora del capital humano (eje 3 del FSE), el tema prioritario 72, “Proyección, introducción y aplicación de reformas en los sistemas de enseñanza y formación”, se corresponde con la directriz de empleo 24, “Adaptar los sistemas de educación y formación a las nuevas necesidades en materia de competencia”.
- Los temas prioritarios 73, “Medidas para aumentar la participación en la enseñanza y la formación permanentes a través de acciones destinadas a reducir el abandono escolar y la segregación sexista de materias”; y 74, “Desarrollo del potencial humano en el ámbito de la investigación y la innovación”, se corresponden con la directriz de empleo 23, “Acrecentar y mejorar la inversión en capital humano”.

Estos 3 temas prioritarios citados, 72, 73 y 74, son a su vez coherentes con el eje 3 del PNR sobre “Aumento y mejora del capital humano”.

B) Contribución del FSE al V Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social del Reino de España 2008-2010 (PNAIN):

Para comprender la contribución de las actividades financiadas por el FSE al V Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social del Reino de España, es necesario conocer en primer lugar los objetivos de dicho Plan, que son los siguientes:

- Fomentar el acceso al empleo: promover la participación en el mercado laboral y luchar contra la pobreza y la exclusión social.
- Garantizar recursos económicos mínimos.
- Alcanzar una educación de calidad con equidad.
- Apoyar la integración social de los inmigrantes.
- Garantizar la equidad en la atención a las personas en situación de dependencia.

El artículo 146 del Tratado confía al FSE la misión de reforzar la cohesión económica y social mejorando las oportunidades de empleo, misión asignada a los Fondos Estructurales por el artículo 159 del Tratado, con arreglo a lo dispuesto en el Reglamento (CE) nº 1083/2006.

En cumplimiento de la Estrategia de Lisboa sobre el crecimiento y el empleo y, teniendo en cuenta el contenido del Reglamento (CE) 1081/2006 relativo al Fondo Social Europeo, el FSE deberá respaldar las políticas de los Estados miembros que, a su vez, se ajustan a las orientaciones y recomendaciones adoptadas en el marco de la Estrategia Europea para el Empleo, así como a los objetivos de inclusión social, no discriminación, fomento de la igualdad, la educación y la formación. Los Fondos Estructurales y, en especial el FSE, promueven intervenciones dirigidas a facilitar la inserción en el mercado laboral de personas que, por sus especiales características, pueden quedar excluidas del mercado de trabajo.

El propio PNAIN reconoce la influencia del FSE en el cumplimiento de sus objetivos: “La aportación de los Fondos Estructurales a los objetivos de empleo y, en especial del Fondo Social Europeo (FSE), es determinante, ya que a través de los tres objetivos estratégicos del FSE en España, se promueven intervenciones dirigidas a facilitar la inserción en el mercado laboral de estas personas que, por sus especiales características, pueden quedar excluidas del mismo, en especial el objetivo encaminado a atraer a más personas al mercado laboral, fomentando la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre mujeres y hombres e impulsando la integración de personas jóvenes, paradas de larga duración, inmigrantes, con discapacidad y en riesgo de exclusión del mercado de trabajo”.

Los objetivos generales del FSE en la Unión Europea para este periodo de programación 2007-2013 son:

- Pleno empleo
- Igualdad entre hombres y mujeres
- Desarrollo sostenible
- Cohesión económica y social

La estrategia del FSE en España se diseña a partir de tres objetivos estratégicos, acordes con los anteriores. Estos tres objetivos generales se concretan en tres Ejes en la estrategia de desarrollo del Fondo Social Europeo en España, en torno a los cuales se establecen unos objetivos específicos que configuran la programación española del FSE para el periodo 2007 - 2013.

El Eje 2 de esta estrategia “Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres” es en el que esencialmente se van a enmarcar las actuaciones dirigidas a favor de la inclusión social, contribuyendo a los objetivos 1, 4 y 5 del PNAIN. El Eje 2, se incluye en todos los Programas Operativos que configuran la programación del FSE en España para el periodo 2007 - 2013.

Además de estos objetivos específicos del Eje 2, toda la programación del FSE para el periodo 2007 - 2013 va a tener en cuenta varios objetivos transversales, entre los que cabe destacar el de “Fomento de la no discriminación y la inclusión social”, que contribuye al objetivo 1 del PNAIN.

Por lo tanto el “fomento de la no discriminación y la inclusión social” es un objetivo presente en todos los programas del FSE, con independencia de la dedicación del Eje 2 especialmente a su consecución.

En cuanto al Eje 3, “Aumento y mejora del capital humano”, apoya claramente el objetivo 3 del PNAIN, “Alcanzar una educación de calidad con equidad”. Este eje, presente en varios de los Programas Operativos Regionales, está asimismo presente en el Programa Operativo de Adaptabilidad y Empleo, siendo su objetivo en el eje 3 la creación y mejora de los mecanismos en los sistemas educativos y formativos que aseguren la adecuación de la oferta de empleo a la demanda de trabajo, así como la promoción de la formación continua, así como el desarrollo de programas, esquemas y contenidos educativos de calidad que prevengan el abandono escolar y atraigan a la formación profesional.

Por último, y en el marco del Programa Operativo de Asistencia Técnica, se van a desarrollar una serie de actuaciones relevantes en el ámbito del intercambio y la cooperación en diversos temas relacionados con la inclusión social, como son:

- Red Euroma, liderada por España a través de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo con la colaboración de la Fundación Secretariado General Gitano. Esta red contribuye claramente al apartado del PNAIN sobre población gitana.
- Red sobre Ex - reclusos/as, liderada por Alemania, en la que participa la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo, así como el Organismo Autónomo de Trabajo Penitenciario (Ministerio del Interior) y CIRE (Centro de Iniciativas para la Reinserción - Generalitat Cataluña). Esta red coincide plenamente con el apartado del PNAIN referente a personas reclusas y ex reclusas.
- Red de Mainstreaming de Género, liderada por Suecia. La Unidad Administradora del Fondo Social Europeo, representa a España como miembro del Comité de Pilotaje, encargado de impulsar y desarrollar las actividades que se acuerden. Su objetivo es integrar la perspectiva de género en las diferentes fases de implementación de los Programas Operativos del FSE. Los objetivos de esta Red coincide con la medida 8 señalada en el PNAIN en su apartado sobre “mujeres”.

4.2. Descripción del modo en que las acciones del FSE contribuyen al cumplimiento de las recomendaciones y los objetivos comunitarios en materia de empleo en el ámbito de la inclusión social, la educación y la formación (art. 4, apdo. 1 del Reg.(CE) nº 1081/2006)²

A) Inclusión social.

La directriz comunitaria referente a la mejora de la inclusión social es la número 19, “crear mercados laborales que propicien la inserción, y potenciar el atractivo del trabajo, hacer económicamente atractivo el trabajo para los solicitantes de empleo, incluidas las personas desfavorecidas y los parados”. Como ya se ha indicado en el punto anterior, las acciones del FSE del eje 2, “Empleabilidad, inclusión social e igualdad entre hombres y mujeres” contribuyen a esta recomendación en materia de inclusión social.

El MENR como instrumento de aplicación de las Directrices Estratégicas Comunitarias en España, contempla en sus ejes las medidas de aplicación de estas orientaciones.

Las acciones del FSE del eje 2, llevadas a cabo por los Programas Operativos, contribuyen a los contenidos del Objetivo 3 de las Orientaciones Estratégicas Comunitarias (Más y mejores empleos), alineándose a la medida 3.1 (Atraer más personas al mercado laboral para que se incorporen y permanezcan en él y modernizar los sistemas de protección social) con actuaciones enfocadas a la modernización del mercado de trabajo y la concentración de recursos en los colectivos más desfavorecidos, así como contribuyendo a la medida 3.5 (Ayudar a mantener una población activa sana) mejorando la calidad de vida de las personas trabajadoras por medio de

² Los Estados Miembros se cerciorarán de que las acciones apoyadas por el FSE sean coherentes con la Estrategia Europea de Empleo y contribuyan a las acciones emprendidas en virtud de ella. En particular, velarán por que la estrategia prevista en el MERN y las acciones previstas en los Programas Operativos contribuyan a la realización de los objetivos y prioridades de la citada Estrategia en cada uno de los Estados Miembros dentro del marco de los programas de reforma nacionales y de los planes nacionales a favor de la inclusión social.

la conciliación de la vida familiar y laboral, y fomentando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En relación al I Informe Nacional de Estrategias para la Protección Social y la Inclusión del Reino de España (2006- 2008), resulta especialmente significativa la mención expresa que realiza el citado Informe a la contribución que realiza el Fondo Social Europeo, a través de sus diversos mecanismos, como el instrumento financiero de mayor importancia en el desarrollo de los recursos humanos en el ámbito del empleo y la integración laboral de las personas con especiales dificultades.

Como parte integrante del proceso de coordinación de protección social e inclusión social adoptado por el Informe Nacional de Estrategias, el IV Plan Nacional para la Inclusión Social 2006-2008, prevé igualmente acometer medidas en este sentido.

Concretamente, sus objetivos prioritarios 1 y 4, que son: 1. Fomentar el acceso al empleo: promover la participación en el mercado laboral y luchar contra la pobreza y la exclusión social y 4. Apoyar la integración social de personas inmigrantes. En concreto, se contribuye de manera específica con la medida 16 enmarcada en el objetivo prioritario 1, que especifica la necesidad de desarrollar, en colaboración con ONG's, programas de acceso al empleo para personas en situación o en riesgo de exclusión social.

B) Educación y Formación.

Las directrices de empleo 23 (acrecentar y mejorar la inversión en capital humano) y 24 (adaptar los sistemas de educación y formación a las nuevas necesidades en materia de competencia) son las que están relacionadas con el ámbito de la educación y la formación. Como ya se indicó en el capítulo 4.1, el eje 3 del FSE (aumento y mejora del capital humano), por medio de sus temas prioritarios 72, 73 y 74, dan cumplimiento a estas recomendaciones en materia de educación.

Con objeto de cumplir con la Estrategia Revisada de Lisboa de “transformar la economía europea, basada en el conocimiento, en la más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y mayor cohesión social”, el Programa Nacional de Reformas (PNR) del Gobierno de España ha establecido, para el 2010, dos grandes objetivos para la cohesión social y el desarrollo sostenido: converger plenamente con Europa en renta per cápita y alcanzar la tasa de empleo de la Unión (70%).

Para lograr ambos objetivos el PNR, a través de su Eje 3 “Aumento y mejora del capital humano”, va a contribuir a establecer y mejorar las bases de los sistemas de formación y cualificación profesional, instrumentos vitales para la creación del necesario capital humano. Marca como objetivo prioritario, entre otros, reducir a la mitad (hasta el 15%) la tasa de abandono escolar prematuro. El Eje 6 del PNR, “Mercado de trabajo y diálogo social”, nos va a permitir acercarnos a los objetivos de la Estrategia Europea para el Empleo del conjunto de la Unión, mejorando la tasa global de empleo hasta el 70% a 2013, aumentando la tasa de empleo femenino hasta el 57%, reduciendo la tasa de desempleo juvenil hasta el 18,6% y disminuyendo la siniestralidad laboral en un 15%.

Por su parte, consecuentemente con esta estrategia nacional, que a su vez emana de las Directrices Integradas para el Crecimiento y el Empleo 2005-2008 y de la Estrategia Europea

para el Empleo, el Marco Estratégico Nacional de Referencia (MENR) establece unas prioridades de actuación del FSE para los próximos 7 años, como son:

- Mejorar la adaptabilidad de trabajadores, empresas y empresarios y fomentar el espíritu empresarial para impulsar la competitividad empresarial, el incremento de la productividad y la mejora del empleo estable y de calidad, así como la contratación indefinida.
- Atraer a más personas al mercado laboral, haciendo del trabajo una opción real para todos, fomentando la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres, impulsando especialmente la integración sociolaboral de las personas jóvenes, las mujeres, los parados de larga duración, los inmigrantes, las personas con discapacidad y aquellas en riesgo de exclusión del mercado de trabajo.
- Aumentar y mejorar el capital humano a través de una mejor educación y adquisición de competencias, impulsando especialmente la difusión de conocimientos prácticos en materia de tecnologías de la información y la comunicación, en particular de las mujeres, y su posición en los sectores de I+D, así como la lucha contra el abandono escolar.

5. GESTION FINANCIERA Y SEGUIMIENTO DE LOS COMPROMISOS

No existen en la actualidad a la fecha de realización del presente informe gastos presentados por la Autoridad de Certificación.

Los datos de seguimiento financiero a que se hace referencia a lo largo de este informe, corresponden a aquellos gastos pendientes de ser certificados a la Autoridad de Gestión y aceptadas por ésta, habiéndose realizado sobre todos ellos los controles del art. 13 y ser conformes con los objetivos y criterios de selección del PO.

A la fecha del informe han sido pagados en concepto de anticipo los correspondientes a 2007 y 2008, el 2% y el 3%, que hacen un total de 3.055.239€ de la contribución del FSE al PO, así como el anticipo del 2,5% correspondiente al 2009, 1.527.620€, de acuerdo con lo establecido en el artículo 82 del Reglamento 1083/2006, modificado por el Reglamento 284/2009, lo que supone un total de 4.582.859€.

6. ASISTENCIA TÉCNICA

6.1. Explicación del uso que se ha hecho de la asistencia técnica

No se ha hecho uso de la asistencia técnica en 2008.

6.2. Porcentaje del importe de la contribución del FSE asignada al P.O. que se ha destinado a asistencia técnica

No se ha hecho uso de la asistencia técnica en 2008.

7. INFORMACION Y PUBLICIDAD

7.1. Medidas adoptadas en materia de información y publicidad sobre el P.O., con ejemplos de mejores prácticas y poniendo de relieve los acontecimientos importantes

En el presente informe se da cuenta de las actividades que en materia de información y publicidad se han llevado a cabo durante los ejercicios 2007 y 2008, dado que el Plan de Comunicación relativo al Programa Operativo fue aceptado por la Comisión a finales de 2008 y que el informe relativo a 2007 no incorporó todo lo realizado en esta materia.

El pasado 25 de septiembre de 2008 el Plan de Comunicación del Programa Operativo del FSE de esta Comunidad Autónoma fue declarado “aceptado” por la Comisión. Este Plan de Comunicación refleja, con las especificidades propias derivadas de las actuaciones que aparecen en el correspondiente Programa Operativo y de la aplicación del principio de proporcionalidad, la estrategia de comunicación definida de forma conjunta por la Autoridad de Gestión y todos los Organismos Intermedios responsables de los distintos Planes de Comunicación Regionales en la red constituida al efecto, el GERIP (Grupo Español de Responsables en materia de Información y Publicidad).

En esta red se ha diseñado una estrategia general de comunicación, basada en dos objetivos fundamentales, de una parte la transparencia, a través de una fluida comunicación con todos los colectivos implicados en la gestión de los Fondos Europeos y con los potenciales beneficiarios y beneficiarios de los mismos, para garantizar por una parte que se cuenta con los mejores proyectos a cofinanciar con dichos fondos, y por otra la información al público en general, para que la ciudadanía española esté todavía mejor informada, de lo que ya lo está, acerca del papel que los fondos procedentes de la política regional europea juegan en la mejora de su calidad de vida, es decir que se contribuya a acercar la Unión Europea a la vida cotidiana de los españoles.



En el caso de esta Comunidad Autónoma, el Gobierno Vasco ha decidido presentar un Plan de Comunicación específico para el FSE, por lo tanto el Plan de Comunicación es un Plan “monofondo”, es decir se refiere tanto únicamente al Plan de Comunicación del Programa Operativo Regional del FSE. En todo caso, este Plan, como el resto de los Planes de Comunicación presentados para los distintos Programas Operativos, contiene una evaluación de lo llevado a cabo en el anterior período de programación en materia de comunicación, una estrategia de comunicación soportada por las medidas necesarias para ponerla en práctica, el método de seguimiento a través de los Comités de Seguimiento y los informes anual y final de ejecución y la forma de evaluación en los años 2010 y 2013.

En lo que respecta a la evaluación, en el Plan de Comunicación se recoge que todo lo referente a la evaluación de la comunicación se va a discutir también en el GERIP, y que se presentará una guía específica de seguimiento y evaluación consensuada, en base a la cual se llevarán a cabo las evaluaciones de 2010 y 2013. En este sentido hay que señalar que esta guía se ha venido elaborando en los últimos meses y que en la actualidad se cuenta ya con una “Guía de Seguimiento y Evaluación de la comunicación para el período 2007-2013”.



Las principales características de esta guía son, como ya se ha dicho, que se trata de una guía para el “seguimiento” y la “evaluación”, es decir que será de utilidad no sólo a los evaluadores, para que analicen la adecuación de los Planes de Comunicación y de las distintas actuaciones en ellos recogidas a los objetivos previstos. Es decir, para medir el grado de visibilidad y concienciación de los Programas Operativos y del papel desempeñado por la Unión Europea, sino también para que la Autoridad de Gestión y los Organismos Intermedios Responsables de los Planes de Comunicación Regionales, dispongan de mecanismos para hacer el seguimiento de las actuaciones recogidas en el Plan de comunicación, que se debe plasmar en los distintos Comités de Seguimiento y en los Informes Anuales correspondientes.

Asimismo, en esta guía se encuentran los criterios para que las actuaciones de comunicación puedan ser consideradas como “buenas prácticas”. De esta forma, en base a esos criterios, los evaluadores van a poder destacar las actuaciones que en su opinión merecen ser consideradas como tales, pero también servirán para que en los correspondientes Comités de Seguimiento se puedan presentar actuaciones, que por verificar dichos criterios, puedan ser consideradas actuaciones excelentes en materia de Comunicación

Hay que señalar que en el Plan de Comunicación del País Vasco aparecen cuantificadas las previsiones para 2013 en lo que respecta a los indicadores de realización y resultados. Dichas previsiones se recogen en el cuadro siguiente:

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

PLAN DE COMUNICACIÓN PAIS VASCO (FSE)

TIPOS DE ACTIVIDADES	INDICADORES DE REALIZACIÓN		INDICADORES DE RESULTADOS	
1. ACTIVIDADES Y ACTOS PÚBLICOS	(Nº) EVENTOS REALIZADOS	165	(Nº) ASISTENTES	10.225
2. DIFUSIÓN EN MEDIOS DE COMUNICACIÓN	(Nº) ACTOS DIFUSIÓN	314		
3. PUBLICACIONES REALIZADAS	(Nº) PUBLICACIONES EXTERNAS	55	(%) PUBLICACIONES DISTRIBUIDAS/EDITADAS	90
			(Nº) PUNTOS DE DISTRIBUCIÓN	
4. INFORMACIÓN A TRAVÉS PÁGINAS WEB	(Nº) PÁGINAS WEB	2	(Nº) PROMEDIO ANUAL VISITAS	90.000
5. INFORMACIÓN A TRAVÉS DE CUALQUIER TIPO DE CARTELERA	(Nº) SOPORTES PUBLICITARIOS	215		
6. INSTRUCCIONES EMITIDAS HACIA LOS PARTICIPANTES EN LOS PROGRAMAS OPERATIVOS	(Nº) DOCUMENTACIÓN INTERNA DISTRIBUIDA	28	(%) ORGANISMOS CUBIERTOS	100
7. REDES DE INFORMACIÓN Y PUBLICIDAD.	(Nº) REDES	1	(Nº) REUNIONES	19
			(Nº) ASISTENTES	26

Estos indicadores aunque todavía no están disponibles en la aplicación FSE 2007, si han sido objeto de seguimiento en cuanto a su evolución, tanto por parte de la Autoridad de Gestión como por el Organismo Intermedio regional, constatándose que las actuaciones en materia de Comunicación se han ido ajustando al momento en que se encuentra el desarrollo de las actuaciones recogidas en el Plan de Comunicación, no siendo necesaria por el momento ninguna modificación en las previsiones recogidas.

Como actuaciones concretas hay que señalar que por parte de la Autoridad de Gestión y, en su caso por el Organismo Intermedio se ha informado a los beneficiarios que la aceptación de la financiación implica la inclusión en la lista de beneficiarios de conformidad con el artículo 7, apartado 2, letra d del Reglamento 1828/2006 de la Comisión, de 8 de diciembre de 2006. Dicha lista de beneficiarios se publica centralizada en la página Web de la Unidad Administradora del Fondo Social, (www.mtin.es/uafse), según la información que esté disponible en cada momento en la aplicación FSE 2007 y se realizará un enlace a la misma desde la página Web del Organismo Intermedio.

La Autoridad de Gestión ha llevado a cabo un Acto de Presentación de todos los Programas Operativos, incluyendo el de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Realizado el día 27 de noviembre de 2007, tuvo lugar en Madrid, en el Consejo Económico y Social, el acto oficial de presentación de los Programas Operativos del Fondo Social Europeo 2007-2013 en España, en cumplimiento de lo que establece el artículo 7.2, apartados a) y b) del Reglamento (CE) 1828/2006, de la Comisión. El acto fue inaugurado por el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales y contó con una nutrida representación de las Comunidades y Ciudades Autónomas, los Organismos Intermedios de los Programas Operativos Plurirregionales, la Comisión Europea y otros organismos. Con el objetivo de proporcionar a todos los asistentes una panorámica general de todos los Programas Operativos del FSE se organizaron una serie de mesas redondas en las que se dio la oportunidad a los responsables de los mismos de explicar cuestiones concretas de interés de sus Programas. Las mesas redondas se dividieron en Programas Operativos de Objetivo de Convergencia, de Competitividad Regional y Empleo, del Programa Operativo Plurirregional de Adaptabilidad y Empleo y del Programa Operativo Plurirregional de Lucha contra la Discriminación.



En el año 2008 se ha celebrado el primer Foro del FSE [comprometid@s con el empleo](#) en A Coruña, en colaboración con la Xunta de Galicia y la Diputación de A Coruña. En el mismo se contó además de con la presencia de los Organismos de la AGE, con la de representantes de la Comisión Europea, de las distintas administraciones regionales y de los interlocutores económicos y sociales.



El 9 de mayo de ambos años, celebrando el día de Europa, se izó la bandera en la sede de la Unidad Administradora del FSE, permaneciendo así durante una semana, tal como exige el artículo 7 del Reglamento (CE) 1828/2006 de la Comisión.



También se ha incluido en el portal Web de la Autoridad de Gestión www.mtin.es/uafse toda la información referida a los Programas Operativos, el Plan de Comunicación y las actuaciones que en esta materia se ha llevado a cabo, así como información documental y gráfica referida a las actuaciones ya enunciadas con anterioridad.

Asimismo, desde la Autoridad de Gestión se han llevado a cabo reuniones con los Organismos Intermedios regionales, los propios de la Administración General del Estado y/o los de las distintas Entidades locales beneficiarias de los fondos, en todos aquellos aspectos ligados con actuaciones necesarias para poner en marcha los distintos Programas Operativos, en particular los del País Vasco. Así, se han llevado a cabo reuniones con todos los implicados para dar a conocer el funcionamiento de la aplicación FSE 2007 y se han tenido con todos los distintos organismos reuniones para tratar aspectos vinculados con la gestión, el control y la evaluación de los Fondos Estructurales, necesarios para la puesta en marcha del proceso. Por parte de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo, que cuenta con un Plan de Comunicación de su "Programa de Asistencia Técnica y Cooperación Transnacional e Interregional FSE 2007-2013", que tiene en parte un carácter complementario de las actuaciones del resto de la programación FSE, se ha llevado a cabo, además:

La elaboración de un video publicitario, conmemorando los 50 años de creación del FSE; la realización de publicaciones de carácter divulgativo; acciones de difusión; productos de

merchandising; difusión de su web, a través de un video tutorial de la misma; participación en los contenidos, relativos al FSE, de la revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración; realización de jornadas formativas; elaboración, publicación y difusión de manuales de procedimiento para el desarrollo de las tareas de los organismos intermedios y la UAFSE; realización de jornadas informativas a técnicos de organismos oficiales responsables de la gestión del FSE de otros países, respondiendo bien a convenios de colaboración del MTIN, bien a solicitud de las Administraciones de dichos países; y prestación de un servicio informativo de atención al ciudadano a través del Servicio de Información y Publicidad de la UAFSE.



En lo que respecta a las actuaciones concretas del Organismo Intermedio responsable del Plan de Comunicación y de los organismos colaboradores del Programa Operativo, las actividades desarrolladas durante 2007 y en particular, una vez se aprobó el Programa Operativo, durante 2008, se han referido fundamentalmente en dar a conocer el contenido del mismo y sus posibilidades de desarrollo, a todos sus potenciales beneficiarios y al público en general.

Entre las actuaciones realizadas en el marco del Programa FSE del País Vasco, 2007-2013, para las que se ha elaborado un Plan de Comunicación, se pueden resumir las siguientes:

Dirección de Empleo y Formación del Gobierno Vasco:

Comunicación interna: En lo que se refiere a las acciones de información y comunicación dirigidas a los organismos participantes en el PO, el organismo intermedio se ha apoyado en los siguientes medios:

- Envíos de los documentos por correo electrónico y/o postal
- Convocatoria de reuniones plenarias y/o bilaterales
- Publicación en la página web del Gobierno Vasco www.euskadi.net. Para facilitar el acceso a la documentación se ha habilitado un acceso directo a través de la siguiente dirección electrónica: www.euskadi.net/fse.

Comunicación externa: En 2008 se han realizado una serie de acciones de información y publicidad que han consistido en:

- Publicación en el apartado de "Novedades" de euskadi.net. y de lanbide.net de noticias sobre la aprobación del PO y de la recepción de fondos.
- Notas de prensa
- Presentaciones de actos públicos, jornadas, seminarios, etc.
- Artículo en la revista "Europa Euskadi", Boletín Quincenal de Información Europea

Dirección de Inserción Social del Gobierno Vasco:

El programa AUZOLAN, al ser un programa orquestado e impulsado desde los servicios sociales, se comunica de forma específica a ese nivel y, en su caso, se da cuenta de las

características del programa y sus fuentes de financiación en las jornadas técnicas que se celebran.

Se realiza mención de la cofinanciación FSE en la normativa aplicable, en las resoluciones de concesión de las subvenciones y en los certificados de participación.

Por su parte, las entidades colaboradoras que ejecutan directamente las acciones deben hacer constar el patrocinio del FSE en la documentación generada y en toda acción o manifestación publicitaria o informativa relativa a las acciones del programa Auzolan. Ello se encuadra en el plan de comunicación de las entidades.

Egailan – Servicio de Orientación para el empleo de Lanbide

Todas las acciones de comunicación diseñadas en Lanbide rincluyen la referencia al Fondo Social Europeo en los diversos niveles:

Oficinas Lanbide/ Centros colaboradores

- ❖ Anuncios en las guías de servicios municipales.
- ❖ Anuncios en periódicos y revistas locales y comarcales.
- ❖ Folletos informativos para centro de empleo
- ❖ Placas identificativas
- ❖ Presentaciones agentes de la comarca en el ámbito del empleo y la formación

Para demandantes de empleo y publico en general:

- ❖ Folleto cuatriptico informativo y soportes específicos.
- ❖ Anuncios en prensa escrita
- ❖ Campaña de televisión (spot de 20 segundos)
- ❖ Banner en medios de de prensa digital con acceso a pagina informativa y posteriormente a la pagina web www.lanbide.net
- ❖ Anuncios de ofertas de empleo en paginas económicas en varios medios de comunicación.

Para empresas:

- ❖ Anuncios en prensa escrita y folleto informativo
- ❖ Mailing a empresas de más de 20 trabajadores con folleto especifico.
- ❖ Tríptico informativo sobre contratación de extranjeros residentes en el estado Español.

Varios:

- ❖ Calendarios.
- ❖ Soportes de difusión enrollables para presentaciones en publico
- ❖ Paneles para ferias y foros.
- ❖ Mapas informativos
- ❖ Aula virtual
- ❖ Desarrollo en www.lanbide.net del apartado de EUROPA.

Diputación Foral de Alava:

- Introducción de información en la página www.alava.net relativa a los proyectos de Alava incluidos en el Programa Operativo 2007-2013 del País Vasco, así como de la normativa aplicable en dichos proyectos
- Mención de la cofinanciación Fondo Social Europeo en el Convenio de colaboración firmado con las entidades colaboradoras que ejecutan directamente las acciones.
- Mención de la cofinanciación FSE en las resoluciones de concesión de las subvenciones.
- Presencia del logo comunitario en las páginas web de las entidades colaboradoras que ejecutan los proyectos cofinanciados.

Diputación Foral de Bizkaia:

La Diputación cuenta con un Plan de Comunicación con el que pretende dar difusión a los proyectos cofinanciados por Fondos Europeos. En este sentido, se realizan actuaciones en coherencia con el plan elaborado. Destacan entre otros la celebración del día de Europa en el que se incluyen las referencias a los proyectos cofinanciados y el apartado específico en la página web institucional en la que se da difusión a la cofinanciación de las operaciones. Asimismo:

- Todo el material comunicativo de las acciones enmarcadas tanto en la actuación denominada Sensibilización-Promoción del espíritu empresarial, como en la operación Indartu-Empresa Familiar, lleva el logotipo del Fondo Social Europeo, incluyendo la frase "El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro" y se especifica, además, que se trata de una acción cofinanciada al 50% por el mismo.
- Entre la documentación en la que se ha incluido la publicidad de la cofinanciación del FSE cabe destacar la siguiente: solicitudes a cada una de las acciones, certificados de participación de los y las alumnas, cartas informativas, folletos publicitarios, Libro y DVDs editados, etc.
- Además, se ha asegurado que las personas beneficiarias han sido debidamente informadas de la cofinanciación europea de las actividades de las que han formado parte, haciendo constar esta circunstancia en todos aquellos actos que han tenido lugar en el marco de las operaciones cofinanciadas por el Fondo Social Europeo.

Diputación Foral de Gipuzkoa:

En el conjunto de las actuaciones se han desarrollado las siguientes medidas:

- mención expresa en todos los escritos referentes a las iniciativas del apoyo de la Unión Europea (Fondo Social Europeo).
- incorporación de la simbología oficial de la Unión Europea (Fondo Social Europeo).
- mención expresa de Fondo Social Europeo en toda documentación administrativa del 2008 correspondiente a la gestión de las diferentes iniciativas (normativa y comunicación a las entidades beneficiarias)

Se han utilizado varios soportes de comunicación social:

- prensa
- radio

- televisión
- jornadas y publicaciones

Y se ha puesto énfasis en los formatos electrónicos: páginas web (kosmodisea, emekin) e incluso videos en youtube:

Kosmodisea

Euskeraz: <http://www.youtube.com/watch?v=ygCuxYHlpaE>

Castellano: <http://www.youtube.com/watch?v=RqLQM-wKk2E>

English: <http://www.youtube.com/watch?v=yriwNoKS3y8>

Emekin (mujer emprendedora)

Castellano: <http://www.youtube.com/watch?v=IA3PYffan8M>

La difusión del programa Emekin se ha hecho fundamentalmente, hasta el lanzamiento de la campaña en medios, a través de la página web propia del proyecto; las entidades homologadas para la prestación de servicios del programa y desde las propias entidades participantes en el proyecto. Así mismo hay que mencionar:

- Realización de una campaña de difusión del programa con inserciones en prensa, autobuses urbanos, Televisión y cuñas y espacios micro en radio.
- Organización, dentro de los Cursos de Verano, de dos jornadas los días 1 y 2 de septiembre con el título “Las mujeres ante el reto empresarial: de la idea al proyecto, del proyecto a la realidad”. Para la celebración de este curso se han mantenido contacto con mujeres tanto empresarias como representantes de diferentes asociaciones de empresarias e instituciones (OMEGA, Barcelona Activa, etc.) con la intención de contar con su participación activa en el mismo. Durante el transcurso de las jornadas, se dedicó un apartado específico al programa EMEKIN.
- Edición de un nuevo número de la serie “Conocimiento para emprender” con el título “Emprendizaje en Gipuzkoa protagonistas mujeres”, en el que se recogen aportaciones, entre otras, de las personas de las entidades participantes en EMEKIN y de algunas mujeres emprendedoras que participan en el programa.
- Dentro del XIX Congreso Iberoamericano de Mujeres Empresarias, organizado por la Federación de Empresarias, Directivas y Profesionales del País Vasco (FEDEP), integrada por las Asociaciones AED (Bizkaia), AMPEA (Araba) y ASPEGI (Gipuzkoa), las personas participantes en el mismo se trasladaron a Donostia, invitadas por el Departamento de Innovación y Sociedad del Conocimiento de la Diputación Foral de Gipuzkoa donde, representantes de este Departamento, expusieron las características y los objetivos del programa EMEKIN.

Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz

Las acciones realizadas en 2008 han sido:

- Creación de una marca de imagen que permite identificar todas las actuaciones realizadas en el marco de “Empresa Local 10” y financiadas por FSE. Esta imagen está disponible desde fines del año 2007, por eso no aparece en los productos del año 2007.

- Creación de un espacio en la página Web municipal (www.vitoria-gasteiz.org/empresas) donde se recogen las actuaciones que se realizan en el marco de este programa, y su evolución.
- Recogida de documentación gráfica identificada de todas las actuaciones financiadas por Empresa Local 10.
- Identificación de todos los edificios donde tienen lugar las actuaciones en el marco del programa Empresa Local 10.

Lan Ekintza:

La página web de Lan Ekintza-Bilbao se utiliza como soporte para difundir las actuaciones del Proyecto de Lan Ekintza-Bilbao que se desarrollan e informar adecuadamente sobre la cofinanciación del FSE.

Además, los materiales utilizados, así como las publicaciones realizadas, tanto en formato papel como en formato electrónico, así como toda la documentación de difusión y comunicación de las actuaciones, como pueden ser cartas de difusión, carteles anunciadores, folletos informativos, etc. recogen expresamente que esa actuación está cofinanciada por el FSE.

Fomento San Sebastian:

Las actuaciones que se han llevado durante este ejercicio han sido las siguientes:

- La información de las actuaciones FSE en la página web de FSS se ha hecho efectiva en los correspondientes menús y en la propia página; oportunidades profesionales, creación de empresa, noticias etc. Se ha realizado unas 46.000 visitas a la Web y 300.000 páginas visitadas durante el 2008.
- En la memoria anual de 2007 de Fomento de San Sebastián se difunden las actividades realizadas, desde la sostenibilidad social a las actividades realizadas con los colectivos en situación o riesgo de exclusión. Así mismo, en el anuario socioeconómico se recoge las principales magnitudes socioeconómicas al nivel de la ciudad con especial énfasis en aquellos ámbitos que afectan a la cohesión social y han sido distribuidos entre los actores principales de la ciudad. En esta documentación se hace referencia a la cofinanciación del FSE en y las actuaciones y servicios realizados gracias a este Fondo. Han sido más de 700 los ejemplares realizados y distribuidos entre diferentes entidades (ayuntamientos, gobiernos autonómicos, centros de investigación, administración central, etc.)
- Para la captación de personas beneficiarias de actuaciones promovidas en el marco del programa operativo se han realizado la difusión de estas actuaciones a través de los medios de comunicación de la prensa escrita. Se han realizado 11 notas de prensa con diferentes actuaciones que se han enviado a la mayoría de los medios de comunicación.
- El público a quien se ha dirigido las actuaciones ha sido las personas beneficiarias directas del programa (colectivos en riesgo de exclusión), el tejido empresarial local y por extensión, la ciudadanía en su conjunto al estar informada y participe de los resultados positivos que aporta la integración de personas, la generación de empleo y la mejora competitiva del empresariado local.
- En el marco de las jornadas para el empleo, se ha realizado un vídeo de difusión en el que se publicita la cofinanciación del Fondo Social Europeo.

Garapen:

- En todas las acciones realizadas en el marco del proyecto se ha informado a las personas participantes de que se trata de una acción enmarcada en el Programa Operativo Fondo Social Europeo 2007-2013 y que dicha acción está financiada al 50% por el Fondo Social Europeo.
- Elaboración del manual de identidad corporativa del proyecto Valora en el que se plasma de manera clara y correcta la marca o logo del proyecto y su adaptación a los diferentes soportes de difusión (aplicaciones en papel y digitales).
- Desarrollo de la página web del PO FSE 2007-2013 VALORA. Esta web informa sobre el proyecto y un apartado de noticias en el que se recogen eventos a organizar por las entidades participantes en el proyecto.
- Como objetos promocionales se ha elaborado una agenda de contactos y un calendario con la planificación de las actividades de Valora 2009.
- En los pliegos de contratación de servicios externos relacionados con el Programa VALORA, se menciona de forma específica que el producto y/o servicio que se contrata se desarrolla en el marco del Programa VALORA cofinanciado por el FSE.

Itsasmendikoi:

Durante el año 2008 se presentó cual será la estrategia de comunicación que Itsasmendikoi realizará con respecto al "Programa para la integración de personas inmigrantes en el medio rural y litoral.

- En noviembre de 2008 hubo una renovación la página web corporativa. Se incorporó información sobre el programa plurianual y sobre la cofinanciación de FSE.
- En el año 2008 se incorporo información del programa al diario Noticias de Gipuzkoa, al programa de EITB Sustraia y a la revista Sustraia.
- En el Convenio de colaboración firmado con Uaga se hace constancia en los logos y en el texto del convenio que las actuaciones de Itsasmendikoi en esta materia reciben una cofinanciación del 50 %, al tiempo que la entidad colaboradora se compromete a hacer constar en cuanta publicidad efectúe del programa la cofinanciación por parte del Fondo Social Europeo.
- En el manual de procedimiento que sirve para la gestión de las acciones formativas se recoge en todas las fases y herramientas a utilizar la inclusión del logo de Fondo Social Europeo.
- En todas las actuaciones efectuadas con respecto a la Mesa de inserción de inmigrantes se ha incorporado el logo correspondiente a las distintas herramientas utilizadas (envío de cartas, hojas de control de firmas, encuestas, etc.). Asimismo en las reuniones de presentación del programa con diferentes instituciones, entidades, se ha enmarcado el "Programa para la integración de personas inmigrantes en el medio rural y litoral" en el marco general del PO del País Vasco Fondo Social Europeo 2007-2013.

Ehlab

Es importante resaltar dos niveles de medidas: por un lado, las desarrolladas por las entidades participantes en el Proyecto, y por otro, las desarrolladas por EHLABE y que tienen una mayor difusión.

Entre las desarrolladas por las entidades operadoras del proyecto a lo largo del 2008 destacan la inclusión del logotipo y lema (“el *Fondo Social Europeo invierte en tu futuro*”) en toda la documentación que se genera con el proyecto, tanto de uso interno en las organizaciones como de uso externo y la incorporación de noticias sobre el Proyecto Centro Integral de Recursos y su cofinanciación por parte de Fondo Social Europeo, en boletines/revistas/ periódicas, así como en las página Web de cada entidad.

Por su parte, EHLABE ha llevado a cabo durante el 2008 las siguientes acciones destacables:

- Como miembro activo de Workability, EHLABE fue la entidad organizadora de la Conferencia Anual de Workability Europe. Dicha conferencia se celebró en el Palacio Miramar de San Sebastián los días 20-23 de mayo y asistieron más de 70 representantes de entidades de trabajo protegido de Europa, así como Instituciones.

Durante los días en los que se celebró la Conferencia se expuso en el hall de entrada un poster explicativo del Proyecto Centro Integral de Recursos, en el que se describían los objetivos, ejes de actuación y entidades participantes, así como una mención expresa a la cofinanciación del 50% por parte de Fondo Social Europeo.

- El Proyecto Centro Integral de Recursos fue seleccionado para su presentación en el Congreso Internacional Ciriéc, celebrado en Sevilla a finales del mes de Septiembre y al que asistieron más de 700 representantes europeos de economía social.

La presentación del proyecto, y de acuerdo a los requisitos establecidos por la organización del congreso, consistió en la colocación de un póster durante los días del Congreso, en un espacio habilitado al efecto. El póster, escrito tanto en inglés como en castellano, recogía los objetivos, líneas de actuación y entidades participantes. También se incluía el logo del Fondo Social Europeo así como una mención expresa a la cofinanciación del proyecto en un 50%.

- El 2 de diciembre, se celebró en el Palacio Kursaal de San Sebastián, la presentación del Proyecto Centro Integral de Recursos. En dicha jornada, se contó con la participación del Gobierno Vasco y la Diputación Foral de Gipuzkoa y representantes de las entidades participantes en el proyecto expusieron sus principales objetivos y líneas de actuación hasta el 2013. Tanto los representantes de las entidades, como los soportes que utilizaron y el material elaborado para la jornada, reflejaban la participación del Fondo Social Europeo en el proyecto con una cofinanciación del 50%. A la jornada de presentación acudieron más de 60 personas y tuvo repercusión en los principales medios de comunicación locales.

Emaus Bilbao

En lo que respecta a los objetivos de publicidad marcados por la entidad se ha realizado la presentación y entrega de un dossier relativo al Activa-t en las reuniones de coordinación mantenidas con los servicios sociales de base, instituciones (Gobierno vasco; Diputaciones de Alaba y Bizkaia y otras entidades sociales. Aprovechando la participación de la entidad en la feria de sostenibilidad GEO2, se destinó un espacio del stand para la presentación del proyecto tanto con una enara relativa al Activa-T como con la entrega de dípticos y dossieres explicativos del mismo.

Sendotu

Sendotu distingue las medidas adoptadas a nivel de comunicación externa y de comunicación interna.

Comunicación externa:

Objetivo específico	Público objetivo	Acciones
Dar y difundir el contenido del programa operativo aprobado	Agentes educativos, sociales y laborales. Y Administración Pública	7 contactos con la Administración que han supuesto 16 reuniones / 28 contactos con foros, redes y asociaciones que han supuesto 63 reuniones
Difusión del programa en diferentes soportes de comunicación	Público en general	Página web Sendotu. Aparición en diferentes medios digitales.
Captar potenciales personas beneficiarias de las actuaciones del programa	Población potencial de intervención	Elaboración de un cuadríptico explicativo del programa y una presentación en power point para la difusión del mismo.
Difundir los resultados intermedios del programa	Entidades cofinanciadoras y diferentes agentes de intervención	Elaboración de una memoria con los resultados obtenidos por el programa en el año 2008
Dar a conocer el FSE como agente cofinanciador	Administraciones públicas y entidades privadas de la CAPV	Presentación del programa en las diferentes Administraciones públicas y entidades privadas de la CAPV, con el objetivo de cofinanciar dicho programa.
Asegurar el protagonismo visual del FSE	Instituciones públicas y privadas, interlocutores sociales y público en general	Inserción de la referencia al FSE en todos los documentos, fichas de procedimientos, manuales, presentaciones, locales, etc..

Comunicación interna:

Objetivo específico	Público objetivo	Acciones
Seminarios internos sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	Profesionales de las entidades que forman Sendotu	7 seminarios que han participado 99 personas y han supuesto 1495 horas de formación
Socialización del programa en los servicios de las diferentes entidades	Profesionales de las entidades que forman Sendotu	Reuniones y coordinaciones para informar, comunicar, coordinar las diferentes actuaciones propuestas en el programa.
Consolidar el sistema de comunicación interna con el fin de dar respuesta a las demandas que se producen en claves técnicas, de gestión, etc.	Profesionales responsables del programa en las entidades que conforman Sendotu	Consolidar los diferentes órganos creados con este fin: Comité financiero, Comité Técnico, Comité directivo y Asamblea
Captar potenciales personas beneficiarias del programa	Población potencial de intervención	Dar a conocer el programa y sus actuaciones entre las personas participantes en todos los servicios, proyectos, etc. que tienen en marcha las entidades que conforman Sendotu.

