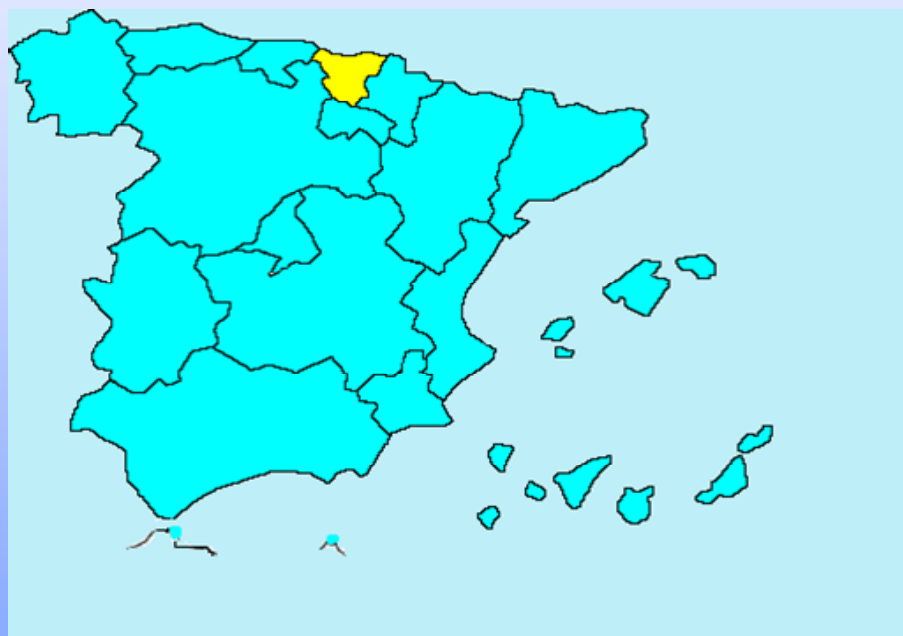


INFORME ANUAL

ANUALIDAD 2009

PROGRAMA OPERATIVO REGIONAL DE PAÍS VASCO

Objetivo de Competitividad
Nº Programa: 2007ES052PO0010



FSE-ESPAÑA 2007-2013

"El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro"



INDICEº

INTRODUCCIÓN.....	3
1. IDENTIFICACION.....	3
2. RESUMEN DE LA EJECUCION DEL PROGRAMA OPERATIVO	3
2.1. Análisis cuantitativo de la ejecución.....	3
2.2. Análisis cualitativo de la ejecución.....	3
2.3 Información sobre conformidad con la legislación comunitaria	3
2.4 Problemas significativos y medidas adoptadas para solucionarlos.....	3
2.5. Cambios en el contexto de la ejecución del Programa Operativo	3
2.6. Complementariedad con otros instrumentos.....	3
2.7 Disposiciones en materia de seguimiento.....	3
3. EJECUCION POR EJES PRIORITARIOS	3
3.1. Análisis cuantitativo de la ejecución.....	3
3.2. Análisis cualitativo.....	3
3.2.1 Eje 1. Fomento del espíritu empresarial y mejora de la adaptabilidad de trabajadores/as, empresas y empresarios/as.	3
3.2.2 Eje 2. Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres	3
3.3 Problemas significativos y medidas adoptadas para solucionarlos.....	3
4. COHERENCIA Y CONCENTRACION.....	3
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 reforma y los planes de acción nacionales para la inclusión social, y del modo que contribuyen a ellas.....	3
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).....	3
5. GESTION FINANCIERA Y SEGUIMIENTO DE LOS COMPROMISOS.....	3

6. ASISTENCIA TÉCNICA	3
6.1. Explicación del uso que se ha hecho de la asistencia técnica	3
6.2. Porcentaje del importe de la contribución del FSE asignada al P.O. que se ha destinado a asistencia técnica	3
7. INFORMACION Y PUBLICIDAD	3

INFORME ANUAL DE EJECUCION

INTRODUCCIÓN.

El presente informe de ejecución correspondiente a la anualidad 2009, del periodo de programación 2007-2013, se presenta en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 67 del Reglamento (CE) n.º 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 tercer 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) n.º 1083/2006 y en el anexo XVIII del Reglamento (CE) n.º 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: 2009
	Fecha de aprobación del informe anual por parte del Comité de seguimiento: 12 de mayo de 2010

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		Año y fuente	Valor hombres	Valor mujeres	Valor	Objetivo (1) Año: 2010
						Valor
E1	Tasa de creación de empresas	2009, Directorio de Actividades económicas, 2009, Eustat			6,81	13%
E1	Temporalidad de la contratación	2009, Encuesta de Población Activa, 2009, INE	18,1	25,1	21,4	20%
E2	Tasa de empleo	2009, Encuesta de Población Activa, 2009, INE	70,58	58,49	64,54	73,30%
E2	Tasa de empleo femenino	2009, Encuesta de Población Activa, 2009, INE		58,49		62,50
E2	Tasa de desempleo juvenil	2009, Encuesta de Población Activa, 2009, INE	37,47	35,30	36,42	17%* en relación a la EPA

(1) En el informe de cada año se elegirá el valor del objetivo según se haya establecido en el programa operativo (2010 o 2013).

Cuadro 2.1: Indicadores de realización y resultados (agregada)

Tipo de Indicador(*) / Indicador		Año 2009 (Informe anual)			Acumulado a 31-12-2009			%	Previsión año 2010		
		Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total
1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	39.673	38.401	78.074	60.467	56.710	117.177	77,33	71.242	80.280	151.522
1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	639	-	-	2.352		-	-	0
1	3 - Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	40	-	-	70		-	-	0
1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	49.797	-	-	74.696	810,21	-	-	9.219
1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	15
2	12 - Nº de empresas creadas	-	-	308	-	-	676	18,09	-	-	3.012
2	13 - Nº de proyectos empresariales puestos en marcha como consecuencia de la asistencia recibida	-	-	246	-	-	654	22,44	-	-	3.012
2	14 - Nº de empresas que han puesto en marcha planes empresariales/herramientas para los que han recibido asistencia	-	-	199	-	-	730	67,59	-	-	1.080
2	17 - Nº de personas con contrato temporal o por cuenta propia, que se han beneficiado de contratos fijos (desagregado por sexo).	0	541	541	0	541	541	56,95	50	900	950
2	18 - Nº de empresas que han implantado sistemas para la modernización de la gestión	-	-	199	-	-	2.556	59,92	-	-	4.266
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	1.782	1.691	3.473	5,34	29.000	36.013	65.013
2	25 - Nº de empresas creadas por hombres y mujeres (desagregadas por sexo)	85	96	181	85	96	181	1.508,33	5	7	12
2	28 - Nº de personas inmigrantes contratadas (desagregado por sexo)	937	0	937	2.520	108	2.628	375,43	630	70	700
2	29 - Nº de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	132	59	191	321	186	507	72,22	365	337	702
2	30 - Nº de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo)	89	71	160	340	487	827	27,272	927	2.106	3.033

Cuadro 2.2: Indicadores de realización y resultados por ejes prioritarios

Eje / Tipo de Indicador(*) / Indicador			Año 2009 (Informe anual)			Acumulado a 31-12-2009			%	Previsión año 2010		
			Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total
C1	1	1 - N° de personas participantes (Desagregado por sexo)	8.252	10.294	18.546	16.338	17.869	34.207	156,71	10.111	11.717	21.828
C1	1	2 - N° de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	126	-	-	847		-	-	0
C1	1	3 - N° de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	30		-	-	0
C1	1	4 - N° de empresas beneficiadas	-	-	49.075	-	-	73.110	943,35	-	-	7.750
C1	2	12 - N° de empresas creadas	-	-	308	-	-	545	18,09	-	-	3.012
C1	2	13 - N° de proyectos empresariales puestos en marcha como consecuencia de la asistencia recibida	-	-	246	-	-	676	22,441	-	-	3.012
C1	2	14 - N° de empresas que han puesto en marcha planes empresariales/herramientas para los que han recibido asistencia	-	-	199	-	-	730	67,59	-	-	1.080
C1	2	17 - N° de personas con contrato temporal o por cuenta propia, que se han beneficiado de contratos fijos (desagregado por sexo).	0	541	541	0	541	541	56,95	50	900	950
C1	2	18 - N° de empresas que han implantado sistemas para la modernización de la gestión	-	-	199	-	-	2.556	59,92	-	-	4.266
C2	1	1 - N° de personas participantes (Desagregado por sexo)	31.421	28.107	59.528	44.129	38.841	82.970	63,97	61.131	68.563	129.694
C2	1	2 - N° de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	513	-	-	1.505		-	-	0
C2	1	3 - N° de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	40	-	-	40		-	-	0
C2	1	4 - N° de empresas beneficiadas	-	-	722	-	-	1.586	107,96	-	-	1.469
C2	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	1.782	1.691	3.473	5,34	29.000	36.013	65.013
C2	2	25 - N° de empresas creadas por hombres y mujeres (desagregadas por sexo)	85	96	181	85	96	181	1.508,33	5	7	12
C2	2	28 - N° de personas inmigrantes contratadas (desagregado por sexo)	937	0	937	2.520	108	2.628	375,43	630	70	700
C2	2	29 - N° de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	132	59	191	321	186	507	72,22	365	337	702
C2	2	30 - N° de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo)	89	71	160	340	487	827	27,27	927	2.106	3.033

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

2.1.2. Información financiera

Las previsiones de gasto de la anualidad 2009 por eje prioritario ascienden a 7.000.000 € de coste total elegible en el Eje 1, a 13.000.000 € de coste total elegible en el Eje 2 y a 36.000 € de coste total elegible en el Eje 5.

Cuadro 3. Gasto efectuado por los beneficiarios, incluidos en los certificados de gasto aceptados por la Autoridad de Gestión

(ver página siguiente)

2.1.3. Información sobre el desglose del uso de los Fondos

Cuadro 4: Información desglose de fondos por ejes y temas prioritarios incorporando información art.9.3

(ver páginas siguientes)

3. Gasto certificado por ejes

Eje Prioritario / Tipo de gasto (*)	Año 2009 (Informe anual)				Acumulado a 31-12-2009						Previsión 2007-2013	
	Gasto total	% Previsto	Ayuda FSE	% Previsto	Gasto total	% Previsto	Pública Nacional	Privada	Ayuda FSE	% Previsto	Gasto total	Ayuda FSE
C1-ESPÍRITU EMPRESARIAL Y ADAPTABILIDAD												
-Gasto FSE	2.154.416,39		1.077.208,48		5.081.740,55		2.540.869,36	0,00	2.540.871,19			
-Gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total Eje	2.154.416,39	4,86	1.077.208,48	4,86	5.081.740,55	11,47	2.540.869,36	0,00	2.540.871,19	11,47	44.318.000	22.159.000
C2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES												
-Gasto FSE	1.943.447,00		971.723,59		8.025.746,47		4.012.870,90	0,00	4.012.875,57			
-Gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total Eje	1.943.447,00	2,51	971.723,59	2,51	8.025.746,47	10,37	4.012.870,90	0,00	4.012.875,57	10,37	77.412.000	38.706.000
C5-ASISTENCIA TÉCNICA												
-Gasto FSE	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
-Gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total Eje	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	479.576	239.788
Total Ejes												
-Gasto FSE	4.097.863,39		2.048.932,07		13.107.487,02		6.553.740,26	0,00	6.553.746,76			
-Gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total Eje	4.097.863,39	3,35	2.048.932,07	3,35	13.107.487,02	10,73	0,00	0,00	6.553.746,76	10,73	122.209.576	61.104.788
Total regiones con ayuda trasitoria	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0
Total en regiones sin ayuda transitoria	4.097.863,39	3,35	2.048.932,07	3,35	13.107.487,02	10,73	6.553.740,26	0,00	6.553.746,76	10,73	122.209.576	61.104.788
Total gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total P.O.	4.097.863,39	3,35	2.048.932,07	3,35	13.107.487,02	10,73	6.553.740,26	0,00	6.553.746,76	10,73	122.209.576	61.104.788

4. Tema Prioritario e información sobre Art. 9.3. Rgto.1083/2006

EJE PRIORITARIO / Tema Prioritario		Año 2009					Acumulado a 31-12-2009					Previsiones 2007-2013			
		Total P.O.			Art. 9.3 Rgto.1083/2006		Total P.O.			Art. 9.3 Rgto.1083/2006		Total P.O.		Art. 9.3 Rgto.1083/2006	
		FSE	%	% s / Previsto	FSE	%	FSE	%	% s / Previsto	FSE	%	FSE	%	FSE	%
1-ESPÍRITU EMPRESARIAL Y ADAPTABILIDAD		1.077.208,48	52,57	4,86	1.077.208,48	52,57	2.540.871,19	38,77	11,47	2.540.871,19	38,77	22.159.000	36,26	22.159.000	36,26
TP nº 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	608.521,27	56,49	5,75	608.521,27	56,49	1.681.997,24	66,20	15,88	1.681.997,24	66,20	10.592.000	47,80	10.592.000	47,80
TP nº 63	Proyección y difusión de formas innovadoras y más productivas de organizar el trabajo	468.687,21	43,51	4,05	468.687,21	43,51	858.873,95	33,80	7,43	858.873,95	33,80	11.567.000	52,20	11.567.000	52,20
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES		971.723,59	47,43	2,51	971.723,59	47,43	4.012.875,57	61,23	10,37	4.012.875,57	61,23	38.706.000	63,34	38.706.000	63,34
TP nº 66	Aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral	343.971,92	35,40	2,27	343.971,92	35,40	366.675,17	9,14	2,42	366.675,17	9,14	15.150.500	39,14	15.150.500	39,14
TP nº 70	Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	1.013,25	0,10	0,10	1.013,25	0,10	221.169,89	5,51	22,12	221.169,89	5,51	1.000.000	2,58	1.000.000	2,58
TP nº 71	Vías de integración y reintegración en el mundo laboral de 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	626.738,42	64,50	2,78	626.738,42	64,50	3.425.030,51	85,35	15,18	3.425.030,51	85,35	22.555.500	58,27	22.555.500	58,27
5-ASISTENCIA TÉCNICA		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	239.788	0,39	0	0,00
TP nº 85	Preparación, ejecución, seguimiento y control.	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	119.894	50,00	0	0,00
TP nº 86	Evaluación y estudios, información y comunicación.	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	119.894	50,00	0	0,00
Total		2.048.932,07	100,00	3,35	2.048.932,07	100,00	6.553.746,76	100,00	10,73	6.553.746,76	100,00	61.104.788	100,00	60.865.000	99,61

**Cuadro 4 (Bis). Desglose financiero según categorías de gasto Anexo II, parte C,
Reg (CE) 1828/2006**

EJE PRIORITARIO / Tema Prioritario		Categoría 2: Tipo de financiación	Categoría 4: Actividad Económica	Año 2009 FSE	Acumulado a 31-12-2009 FSE
1-ESPÍRITU EMPRESARIAL Y ADAPTABILIDAD				1.077.208,48	2.540.871,19
TP nº 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	Otros tipos de financiación	No procede	608.521,27	1.681.997,24
TP nº 63	Proyección y difusión de formas innovadoras y más productivas de organizar el trabajo	Otros tipos de financiación	No procede	468.687,21	858.873,95
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES				971.723,59	4.012.875,57
TP nº 66	Aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral	Otros tipos de financiación	No procede	343.971,92	366.675,17
TP nº 70	Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	Otros tipos de financiación	No procede	1.013,25	221.169,89
TP nº 71	Vías de integración y reintegración en el mundo laboral de 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	Otros tipos de financiación	No procede	626.738,42	3.425.030,51
Total				2.048.932,07	6.553.746,76

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 2009								Acumulado a 31/12/ 2009							
	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:	39.673	50,81	50,81	38.401	49,19	49,19	78.074	100,00	60.467	51,60	51,60	56.710	48,40	48,40	117.177	100,00
1.1. Total personas empleadas	7.804	42,17	10,00	10.700	57,83	13,70	18.504	23,70	16.424	48,91	14,02	17.156	51,09	14,64	33.580	28,66
Personas empleadas por cuenta propia	1.230	48,56	1,58	1.303	51,44	1,67	2.533	3,24	4.016	57,07	3,43	3.021	42,93	2,58	7.037	6,01
1.2. Total personas desempleadas	27.411	54,13	35,11	23.226	45,87	29,75	50.637	64,86	34.350	52,86	29,31	30.639	47,14	26,15	64.989	55,46
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	4.647	48,06	5,95	5.023	51,94	6,43	9.670	12,39	6.227	46,37	5,31	7.201	53,63	6,15	13.428	11,46
1.3. Total personas inactivas	4.458	49,90	5,71	4.475	50,10	5,73	8.933	11,44	9.693	52,09	8,27	8.915	47,91	7,61	18.608	15,88
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	4.246	49,78	5,44	4.283	50,22	5,49	8.529	10,92	9.470	52,06	8,08	8.721	47,94	7,44	18.191	15,52
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	10.848	54,17	13,89	9.177	45,83	11,75	20.025	25,65	17.721	54,49	15,12	14.800	45,51	12,63	32.521	27,75
2.2. Personas entre 25 y 54 años	26.187	50,07	33,54	26.111	49,93	33,44	52.298	66,99	37.869	50,55	32,32	37.046	49,45	31,62	74.915	63,93
2.3. Personas >54 años	2.638	45,87	3,38	3.113	54,13	3,99	5.751	7,37	4.877	50,07	4,16	4.864	49,93	4,15	9.741	8,31
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	16.673	57,75	21,36	12.200	42,25	15,63	28.873	36,98	22.267	57,92	19,00	16.178	42,08	13,81	38.445	32,81
3.1. Inmigrantes	11.024	63,67	14,12	6.291	36,33	8,06	17.315	22,18	14.709	63,77	12,55	8.358	36,23	7,13	23.067	19,69
3.2. Minorías	140	38,46	0,18	224	61,54	0,29	364	0,47	270	37,76	0,23	445	62,24	0,38	715	0,61
3.3. Personas con discapacidad	1.585	61,84	2,03	978	38,16	1,25	2.563	3,28	2.681	61,89	2,29	1.651	38,11	1,41	4.332	3,70
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	3.167	46,29	4,06	3.674	53,71	4,71	6.841	8,76	3.220	45,84	2,75	3.804	54,16	3,25	7.024	5,99

3.5. Otras personas desfavorecidas	757	42,29	0,97	1.033	57,71	1,32	1.790	2,29	1.387	41,94	1,18	1.920	58,06	1,64	3.307	2,82
4. Desagregación según su nivel educativo	36.191	51,32	46,35	34.328	48,68	43,97	70.519	90,32	56.985	51,98	48,63	52.637	48,02	44,92	109.622	93,55
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	19.331	58,69	24,76	13.607	41,31	17,43	32.938	42,19	26.819	58,98	22,89	18.650	41,02	15,92	45.469	38,80
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	8.511	48,11	10,90	9.181	51,89	11,76	17.692	22,66	16.504	49,79	14,08	16.645	50,21	14,21	33.149	28,29
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	780	37,63	1,00	1.293	62,37	1,66	2.073	2,66	2.991	47,46	2,55	3.311	52,54	2,83	6.302	5,38
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	7.569	42,48	9,69	10.247	57,52	13,12	17.816	22,82	10.671	43,20	9,11	14.031	56,80	11,97	24.702	21,08

'(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

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.

En el análisis de las tablas de indicadores de realización y resultados destaca, una vez más, el número de empresas beneficiadas que supone en estos momentos el 810,24% de la previsión del año 2010. El número se refiere a participaciones por parte de las empresas y no a empresas participantes, lo que significa que una empresa se beneficia de más de una acción. El 65,60% de estas empresas beneficiadas son micropymes y el 96,81% de ellas se han beneficiado de actuación en el tema prioritario 63. En este tema prioritario, y en contraste con los datos de años anteriores, fundamentalmente del proyecto Valora de Garapen, sólo 199 empresas han implantado sistemas para la modernización de la gestión, con lo que el indicador se sitúa en un 59,92% de las previstas para el año 2010. Esta divergencia se debe a una restricción en la interpretación del indicador. Los datos de 2007 y 2008 corresponden a un sumatorio de acciones vinculadas a mejora de la gestión (información, asesoramiento...), pero no implantación en sí misma. Revisando los indicadores de 2008 de implantación propiamente podríamos tener 263 empresas, lo que es más coherente con los datos de 2009. Esta interpretación equivocada está en la base de la cifra de previsión del año 2010 y su valor excesivamente alto si aplicamos el criterio restrictivo.

Por su parte, en el tema prioritario 62, un 67,59% de las empresas previstas han puesto en marcha planes empresariales/herramientas para los que han recibido asistencia. De este porcentaje, el 27,26 % corresponde al 2009.

Los otros indicadores que destacan, en este caso por sus bajos valores, son “empresas creadas” y “proyectos empresariales puestos en marcha como consecuencia de la asistencia recibida” en el tema prioritario 62, que acumulan un 18,09% y un 22,44% de las previsiones a 2010. Estos datos están en consonancia con el indicador estratégico de “tasa de creación de empresas” que también ha decrecido. Está claro que en estos momentos de crisis no se están creando empresas al nivel esperado. No obstante en el marco de este PO se han creado 308 empresas y se han puesto en marcha 246 proyectos empresariales en 2009.

Sin embargo en este ámbito de creación de empresas hay que destacar el comportamiento en el eje 2, tema prioritario 66, donde el indicador de “nº de empresas creadas por hombres y mujeres” ha alcanzado un 1.508% de la previsión a 2010, cifra a la que se ha llegado en su totalidad en esta anualidad 2009 y que se atribuye a Fomento de San Sebastián. Hay que mencionar que la incorporación de Fomento de San Sebastián en este tema prioritario se produjo tras ser aprobada por el Comité de Seguimiento celebrado en 2009 y por tanto sus previsiones no estaban incorporadas a los valores de la previsión 2010.

En relación con las personas participantes, a la fecha de este informe anual se ha llegado a un 77,33 % de las previsiones para 2010. El porcentaje de cobertura de las previsiones varía entre los ejes 1 y 2. En el eje 1 las previsiones se han visto superadas hasta alcanzar en este informe el 156,71%, fundamentalmente por la ejecución de 2009 que responde a un 54% del total de personas acumulado a 31 de diciembre de ese año. El 49% de las personas beneficiarias de este eje en 2009

corresponde a aquellas que han recibido acciones de sensibilización hacia el emprendizaje, en su mayor parte alumnado de educación secundaria.

Aunque el porcentaje acumulado de personas participantes en el eje 2 se encuentra en un 63,9 de las previsiones para 2010, el 71,75% de éstas se debe a la ejecución 2009 lo que demuestra que el PO ha adquirido ya velocidad de crucero.

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 375,43% en las personas inmigrantes, 72,22% en personas con discapacidad y menos positivas, 27,27% 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.

En cualquier caso podemos apuntar que:

- las mujeres constituyen el 49,19% de las personas beneficiarias en 2009, siendo el porcentaje mayor en el Eje 1 (55,51 %) que en el Eje 2 (47,22%)
- El porcentaje de mujeres no varía significativamente según tramos de edad lo cual significa que se está llegando a todas las mujeres susceptibles de beneficiarse de las operaciones cofinanciadas. Se constata que el mayor porcentaje de beneficiarias se da en el tramo de mayores de 54 años.
- En el tema prioritario 66 del Eje 2 no se han aportado todavía indicadores de resultado (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. No obstante, los datos del 2008 muestran cifras cercanas para ambos sexos (1.782 hombres y 1.691 mujeres).
- Los datos de contratación correspondientes a los grupos vulnerables nos indican que
 - o Ninguna de las personas inmigrantes contratadas son mujeres según se recoge en el indicador del tema prioritario 70 puesto 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 referencia al programa de temporismo. Se da la circunstancia de que en 2009 todas las personas inmigrantes participantes han sido de origen magrebí y en ese colectivo culturalmente

no tienen cabida las mujeres puesto que se trata de un programa de contratación en origen.

- Sólo el 31% de las personas con discapacidad contratadas son mujeres, lo que refleja la mayor dificultad para acceder a un empleo de las mujeres frente a los hombres en el propio colectivo de personas con discapacidad. Por ello en 2010 se ha iniciado un estudio para conocer las causas de esta situación en mujeres con discapacidad intelectual y enfermedad mental y tomar medidas adecuadas. Los datos apuntan a aspectos culturales y sociales que hacen que no den el paso hacia el empleo.
- En 2009 el 44,38% de personas en riesgo de exclusión contratadas son mujeres, porcentaje significativamente menor que en 2008.

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

El año 2009 ha sido continuista en cuanto a las medidas adoptadas por parte del Organismo Intermedio para integrar la perspectiva de género y promover la igualdad de género. Se han mantenido las iniciativas de años anteriores pero no se ha incorporado ninguna acción nueva.

El Organismo Intermedio había proporcionado a los organismos colaboradores, como herramienta de trabajo para identificar los aspectos fundamentales a tener en cuenta para asegurar el cumplimiento de la incorporación del principio de igualdad, tres documentos 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.

En ellos se detallaban actuaciones/medidas que han de priorizarse, recomendaciones estratégicas y operativas, ejemplos de actuaciones, iniciativas, productos, etc., que han probado su eficacia en materia de igualdad.

En consecuencia en el año 2009 han sido los organismos colaboradores del Programa Operativo los que han concentrado los esfuerzos para aplicar la perspectiva de género en las distintas operaciones. Se explican en el detalle de los ejes en el apartado siguiente.

En lo que respecta a la actividad de la Autoridad de Gestión, el 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 2009, y tal y como se estableció en la constitución de los Comités de Seguimiento, se ha contado con los organismos oficiales de igualdad competentes para participar en las reuniones de estos Comités. Además, en 2009 los esfuerzos se han concentrado en la puesta en marcha de la Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales y Fondo de Cohesión que se recoge en el Marco Estratégico Nacional de Referencia y es co-presidida por la UAFSE. Así, la presentación oficial de la Red tuvo lugar el 17 de septiembre en el Ministerio de Economía y Hacienda y la primera reunión del pleno de la Red se celebró el 30 de noviembre.

La primera reunión del pleno de la red contó con las presentaciones de la Comisión, el Instituto de la Mujer, la Dirección General de Fondos Comunitarios y la UAFSE. En este acto se convocó a las autoridades regionales en materia de igualdad y de fondos estructurales así como a algunos de los Organismos Intermedios de los Programas Operativo Plurirregionales del Fondo Social Europeo (los que se consideró más relevantes dada la temática de la red). En la reunión se trataron las siguientes cuestiones:

- presentación pormenorizada de la red en el contexto del Marco Estratégico Nacional de Referencia (en adelante MENR);
- enfoque, objetivos, actividades y funcionamiento de la red;
- presentación y debate de la propuesta de Reglamento Interno de Funcionamiento de la red que se había enviado a las personas asistentes con antelación;
- próximos pasos y calendario de la red.

Como ya se indicó el año anterior, esta red 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.

Para garantizar la consecución de estos objetivos se plantea, entre otras cuestiones, ofertar formación en materia de igualdad a las entidades miembros de la red (especialmente las que ostentan las responsabilidades en materia de Fondos Estructurales), así como la elaboración de herramientas para la aplicación práctica del principio por parte de las personas responsables de los Fondos, Organismos Intermedios, entidades gestoras y ejecutoras de proyectos, etc.

Respecto al ámbito europeo, en el año 2009 la Autoridad de Gestión ha participado activamente, a través del Grupo Técnico de Igualdad, en la elaboración de la propuesta de Red Europea de Mainstreaming de Género que se presentó a la convocatoria de la Comisión VP/2009/012 y que lidera la Autoridad de Gestión de Suecia. Esta propuesta se aprobó a finales de 2009 y se han iniciado los trabajos en 2010. En esta red la Autoridad de Gestión ha promovido la incorporación del Instituto de la Mujer como entidad social de la red.

Desde la Autoridad de Gestión se pretende que la participación en la Red Europea de Mainstreaming de Género aporte un valor añadido de cara a la implementación del principio de igualdad de género en las intervenciones del Fondo Social Europeo en España, al poder compartir experiencias con el resto de países socios de la red y, también, al poder promover intervenciones para lanzar procesos de Mainstreaming de Género en el ámbito europeo.

- 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

El año 2009 ha sido el año de la aprobación de varias redes transnacionales nuevas, y de la puesta en marcha de las actividades de redes constituidas durante 2008.

En lo que respecta a la Red EUROMA, liderada por España, que promueve la inclusión social de la población gitana, ha continuado las actividades iniciadas en 2008. Entre las actividades desarrolladas destacó la visita de estudio del “Programa Acceder”, que incluyó el estudio sobre el terreno de lo realizado en Madrid, Córdoba y Valladolid, y las reuniones del comité de gestión de la red.

Los temas en los que se ha trabajado han sido principalmente la segregación en el medio educativo, los mecanismos de seguimiento y coordinación, la capacidad administrativa para la implementación de los recursos de los Fondos Europeos, y la cuestión de la protección de datos. Asimismo en 2009 se elaboraron los documentos preparatorios para el Informe sobre población Roma y Fondos Estructurales, que se presentará en el año 2010, en el que se definirá cuánto y cómo se está invirtiendo en la inclusión social de la población gitana a través de los Fondos Estructurales.

Entre las redes que se han constituido en 2009 y en las que participa activamente la Autoridad de Gestión figura la Red Europea de Gestión de la Edad, con el objetivo de buscar soluciones y recomendaciones a aplicar en materia de gestión de la edad y aprovechamiento de la experiencia, con incidencia en la prolongación de la vida laboral activa. En este año se ha perfilado el plan de trabajo, las responsabilidades de los socios, y el plan financiero. Asimismo se ha constituido la Red de Empleo Juvenil cuyo objetivo es promover la cooperación transnacional para luchar contra el desempleo juvenil, el abandono escolar prematuro, la dificultad de acceso a la formación y la educación y para mejorar las condiciones de acceso de estos colectivos al mercado laboral, en la que se prevén tres grupos de trabajo: Jóvenes emprendedores, Formación profesional, y Movilidad de los jóvenes.

En cuanto a la Red de Solicitantes de Asilo y Víctimas del Tráfico de Personas durante 2009 se celebraron reuniones para la presentación de la solicitud a la convocatoria de la Comisión, que finalmente obtuvo la aprobación de los fondos de la misma. Destacó la celebrada en Valencia en la que se definió la estructura de la Red de Asilo y se visibilizaron la trayectoria y resultados obtenidos por la Red Ariadna.

En cuanto a la Red de Transnacionalidad, lo más destacable ha sido la aprobación de la propuesta de financiación en la convocatoria de la Comisión VP/2008/018.

Asimismo se participó en la reunión de “contact points” transnacionales europea, en la que se compartió información sobre la evolución de la cooperación transnacional, y se incidió en las principales problemáticas: la inexistente sincronización de los períodos de convocatorias, y la escasa coordinación y ausencia de sinergias entre las redes transnacionales aprobadas.

En cuanto a la herramienta de búsqueda de socios transnacionales “toolkit”, en 2009 se envió a todas las personas de contacto transnacionales en España la nota de utilización elaborada por la asistencia técnica transnacional traducida al español.

Además a finales de año tuvo lugar la primera reunión del recién instituido “Subgrupo del Comité Fondo Social Europeo para promover la cooperación transnacional y la innovación en el Fondo Social Europeo”, que tiene los objetivos de identificar y desarrollar nuevos modelos para promover la cooperación transnacional y la innovación, asesorar a la Comisión en sus iniciativas de apoyo de la convocatoria “ Learning for Change” y elaborar recomendaciones para lograr un seguimiento efectivo de la aplicación de la transnacionalidad e innovación.

La Red de Personas Reclusas y Ex-reclusas puso en marcha su plan de trabajo en base a tres ejes:

- Selección de temas prioritarios: formación en la prisión, acompañamiento a la salida de la prisión, coordinación servicios sociales y empleo, inserción laboral, justicia juvenil (menores);
- Diseño de la estructura de un portal del conocimiento, con experiencias y materiales sobre proyectos de inserción de personas reclusas;
- Creación de una herramienta de evaluación europea sobre políticas de formación y empleo, para poder evaluar la eficacia del Fondo Social Europeo en la inserción de personas reclusas.

En la Red de Empoderamiento e Inclusión Social lo más destacado fue que se decidió testar y aplicar en los Estados miembros participantes en la red dos herramientas desarrolladas en EQUAL por Irlanda del Norte y por Países Bajos, sobre auto valoración de competencias y capacidades para personas en situación de exclusión social. Las entidades que en España deben testar la utilidad de estas herramientas e implementarlas en sus organizaciones serán Cáritas, Cruz Roja y Fundación Secretariado Gitano.

En la Red de Fomento de la Participación de Personas Inmigrantes en el Mercado Laboral se trabajó en 2009 para elaborar una herramienta de indicadores, análisis y detección de buenas prácticas, para ser utilizada en visitas de estudio en tres ámbitos: Evaluación de las competencias de las personas inmigrantes; Desarrollo de competencias profesionales anti-discriminación (La Autoridad de Gestión participó en la redacción de la herramienta destinada a este subgrupo) y Enfoques territoriales integrados para población inmigrante.

En el año 2009 la Autoridad de Gestión ha participado activamente, a través del Grupo Técnico de Igualdad, en la elaboración de la propuesta de Red Europea de Mainstreaming de Género que se presentó a la convocatoria de la Comisión VP/2009/012 y que lidera la Autoridad de Gestión de Suecia. En esta red la Autoridad de Gestión ha promovido la incorporación del Instituto de la Mujer como entidad socia de la red. Se pretende que la participación en la Red Europea de Mainstreaming de Género aporte un valor añadido de cara a la implementación del principio de igualdad de género en las intervenciones del Fondo Social Europeo en España.

En la Comunidad de Prácticas de Creación de Empresas Inclusivas (COPIE) durante 2009 se ha terminado de perfilar la estructura de organización de la plataforma, y se ha puesto en marcha el programa de actividades previstas.

Se han constituido varios subgrupos de trabajo dentro de la plataforma europea: Planificación y Coordinación política; Educación del espíritu emprendedor, Calidad y Acreditación; Apoyo integral a la creación y consolidación de iniciativas emprendedoras y Acceso a la financiación.

Cada grupo de trabajo está coordinado por un Estado miembro o región, con la ayuda de un experto. España, a través de la Autoridad de Gestión está coordinando el grupo de trabajo de Educación del espíritu emprendedor, y Asturias el de Apoyo integral a la creación y consolidación de iniciativas emprendedoras.

Durante 2009 se han elaborado los estudios base de cada uno de los subgrupos, en los cuales se ha analizado la situación en Europa, en el que se analiza tanto las políticas en Europa como una revisión básica de la literatura sobre el tema. Este estudio se complementó con un acercamiento a las políticas de dos territorios que han desarrollado

políticas de educación emprendedora en Europa con el apoyo del Fondo Social Europeo: Flandes y Finlandia.

Finalmente en cuanto a la Red de Territorios Socialmente Responsables RETOS, red de ámbito nacional constituida por un conjunto de 24 agrupaciones locales, cuyo objetivo es impulsar estrategias locales que conjuguen el equilibrio entre los aspectos sociales, económicos, ambientales y culturales de una comunidad local, empleando la gobernanza participativa y la sostenibilidad como criterios fundamentales del desarrollo local, durante 2009 la red constituyó cinco grupos de trabajo dedicados a evaluación de territorios socialmente responsables, elaboración de un código ético para sus miembros, creación de un compendio de buenas prácticas, implantación de cláusulas sociales y, finalmente, preparación del “Marketplace” de Responsabilidad Social Empresarial (RSE).

La red cuenta desde este año con un código ético (CE), un código de conducta para los territorios socialmente responsables, que tiene su origen en la documentación ya elaborada y en especial en el Marco Teórico de Retos. Por otro lado se ha seguido alimentando la base de datos de buenas prácticas en materia de Responsabilidad Social Territorial (RST) así como consensado un modelo común de ficha para su recogida y se ha realizado un informe técnico jurídico sobre la incorporación de cláusulas sociales en la contratación de las administraciones públicas.

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 los Fondos Estructurales deben ser coherentes con los principios y objetivos de desarrollo sostenible y protección y mejora del medio ambiente previstos en el Tratado de Funcionamiento de la Unión 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 Autoridad de Gestión 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 (CE) n.º 1083/2006 del Consejo, el Reglamento (CE) n.º 1081/2006, del Parlamento Europeo, y el Reglamento (CE) n.º 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 Fondo Social Europeo.

La tramitación y adjudicación de los contratos necesarios para la ejecución de las acciones cofinanciadas por el Fondo Social Europeo 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

En una situación de crisis como la actual los problemas para la gestión del Fondo Social Europeo se ven intensificados. En este sentido, los diferentes Programas Operativos fueron aprobados en un contexto económico favorable, con tasas de desempleo reducidas, donde las actuaciones se centraban en muchos casos en la mejora de la calidad del empleo, más que en la creación del mismo. Sin embargo, la destrucción del empleo que ha traído consigo la crisis económica, ha supuesto un replanteamiento de los objetivos recogidos en los Programas Operativos. En algunos casos ha sido incluso necesaria la modificación de los criterios de selección, a fin de poder cofinanciar actuaciones directamente destinadas a paliar los efectos de la crisis económica.

Por otra parte, la falta de liquidez ha supuesto a su vez la ralentización de la puesta en marcha de los Programas Operativos, lo que ha significado que aún en el tercer año de ejecución del periodo de programación 2007-2013, se observen dificultades para el inicio de las actuaciones.

Asimismo, ha sido en la anualidad 2009 cuando se ha presentado la primera certificación correspondiente al nuevo periodo de programación. Se ha hecho un gran esfuerzo por parte de los Organismos Colaboradores e Intermedios, así como por parte de las Autoridades de Gestión y Certificación para evitar el descompromiso derivado del incumplimiento de la regla N+2

Una dificultad añadida a esta primera certificación, ha sido la ejecución de las verificaciones de gestión definidas en el artículo 13 del Reglamento (CE) n.º 1828/2006 de la Comisión. Con la nueva reglamentación las exigencias de "control" se han incrementado notablemente, por lo que los gestores, una vez más, han realizado un notable esfuerzo para el cumplimiento de estos requisitos.

La Autoridad de Gestión ha celebrado reuniones con los organismos intermedios, tanto bilaterales como multilaterales, al objeto de ir subsanando las dificultades en el proceso de certificación del gasto así como en el uso de la nueva aplicación informática FSE2007.

Es preciso señalar, igualmente, el trabajo realizado a lo largo de la anualidad 2009, tanto por los Organismos Colaboradores e Intermedios, como por las Autoridades de Auditoría, Gestión y Certificación, para la adecuación de los Sistemas de Gestión y Control a las exigencias de la Comisión y su aprobación definitiva. Por otra parte, requisito indispensable para la presentación de certificaciones a la Comisión.

Finalmente, y dada la proximidad de la fecha de cierre del periodo de programación anterior 2000-2006, a lo largo de este año 2009 se han desarrollado numerosas actividades tendentes a la preparación de las tareas de cierre. En este sentido, por parte de las diferentes autoridades se han venido elaborando documentos de instrucciones y se han celebrado diversas reuniones, al objeto de alcanzar un cierre "limpio" y ordenado. Todo ello ha supuesto, por tanto, la necesidad de trabajar de forma simultánea en dos periodos de programación diferentes, con las dificultades y el esfuerzo que ello conlleva.

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 se ha indicado anteriormente, el deterioro experimentado por la economía española a lo largo de 2009, ha incidido irremediabilmente en la ejecución de los Programas Operativos. La destrucción del empleo que caracteriza al contexto económico actual, ha propiciado el replanteamiento de los objetivos establecidos para una mayor orientación hacia la creación de empleo.

Durante esta anualidad la Comisión, consciente del papel que ejerce el Fondo Social Europeo como herramienta clave para superar la coyuntura económica actual, ha propuesto, en el marco del "Plan de Recuperación Económica", una serie de medidas al objeto de simplificar los criterios para recibir apoyo del Fondo Social Europeo, reprogramar el gasto y adelantar los pagos durante el año 2009, con el fin de que los Estados miembros puedan hacer un uso más rápido de los

fondos disponibles, reforzar las políticas activas en el ámbito del mercado laboral y centrar el apoyo en los más desprotegidos.

Así, entre las medidas de simplificación, destaca especialmente la modificación del artículo 11.3.b) del Reglamento (CE) n.º 1081/2006, introducida mediante la publicación del Reglamento (CE) n.º 369/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de mayo de 2009. Esta modificación añade a la posibilidad de declarar los costes indirectos a tanto alzado, hasta un máximo del 20% de los costes directos (ya recogida en la redacción originaria del artículo 11), dos nuevas opciones (siempre “en el caso de ayudas”):

- Costes a tanto alzado calculado por la aplicación de una escala estándar de coste unitario definida ex ante por el Estado miembro.
- Sumas globales para cubrir todo o parte de los costes de una operación.

No obstante, y aunque se trata de una medida de simplificación, hay que tener en cuenta que la puesta en marcha de estas opciones exige un esfuerzo inicial muy grande. En otras palabras, la puesta en marcha requiere la realización de estudios que permitan definir exhaustivamente el modelo de costes a aplicar, eliminando de esta forma el riesgo de irregularidades en auditorías posteriores. Este esfuerzo se traduce en tiempo y en recursos financieros. Por todo ello, en la anualidad 2009 donde la mayor parte del trabajo se ha concentrado en la aprobación de los Sistemas de Gestión y Control, así como en el cumplimiento de la regla N+2, ninguno de los Programas Operativos han hecho uso de estas opciones de simplificación.

También en 2009 se publica el Reglamento (CE) n.º 284/2009 del Consejo de 7 de abril de 2009, por el que se introducen modificaciones en diversos artículos del Reglamento (CE) n.º 1083/2006, “*a fin de facilitar la movilización de los recursos financieros comunitarios para el comienzo de los programas operativos así como de los proyectos subvencionados en el marco de dichos programas, de manera que se aceleren la ejecución y el impacto de tales inversiones en la economía*”. De entre las modificaciones introducidas, destaca especialmente aquella que afecta al artículo 82 del citado Reglamento, que introduce una prefinanciación del 2,5 % en 2009, pasando de esta forma, de una prefinanciación del 5% al 7,5 % para todo el periodo. Esta medida permite reforzar la disponibilidad de fondos de los Estados miembros para un comienzo rápido de los Programas Operativos en un contexto de crisis como el que caracteriza al año 2009, aligerando considerablemente la carga que supone el cumplimiento de la regla N+2.

Asimismo, se publica en este año el Reglamento (CE) n.º 846/2009 de la Comisión de 1 de septiembre de 2009, por el que se introducen diversas modificaciones al Reglamento (CE) n.º 1828/2006, que pretende igualmente paliar la necesidad de simplificar y aclarar algunas disposiciones relativas a la puesta en práctica de las intervenciones de los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión. En este caso, se introducen medidas relacionadas con los requisitos de información y publicidad; medidas que afectan al objetivo de cooperación territorial europea y otras medidas dirigidas, esencialmente, a las áreas de auditoría y control.

Finalmente, señalar que mediante Decisión de la Comisión de 18 de febrero de 2009 se aprueba la prórroga del plazo de elegibilidad para el periodo 2000-2006 hasta el 30 de junio de 2009. Indicar que, aunque se trata de una medida directamente destinada a la ejecución del anterior periodo de programación, no deja de incidir en la ejecución de 2009, pues otorga a los gestores un cierto margen para compatibilizar las tareas del anterior y del nuevo periodo de programación.

Situamos a continuación la ejecución del año 2009 en el contexto económico y laboral de la CA.

Contexto económico.

En la Comunidad Autónoma del País Vasco 2009 es el año en el que estalla una crisis que se venía gestando desde finales de 2008. A partir del otoño de 2008 la mayoría de indicadores,

tanto estrictamente económicos como los del mercado laboral vasco, apuntaban hacia una situación de caída libre.

La evolución del PIB resistió en cifras positivas hasta finales de 2008, para entrar con el inicio de 2009 en cifras negativas abultadas que han dado como resultado que en total durante 2009 el PIB se haya contraído un -3,4%. En el conjunto español la caída durante 2009 ha sido algo mayor, del -3,6%, pero la diferencia se hace todavía más acusada si consideramos que en España la crisis se manifestó con varios meses de antelación: en 2008 el incremento del PIB tan sólo fue del 0,8% frente al 3% vasco. En la Zona Euro la caída en 2009 ha sido del -4,0%, en Alemania del -4,9%, en el Reino Unido del -5%, pero en Francia de tan sólo el -2,2% porcentaje similar al de los EEUU -2,4%.

Si bien la construcción fue el primer sector que manifestó los síntomas del parón económico, industria le siguió rápidamente, siendo la evolución de este último sector la que explica en mayor medida la profundidad de la crisis en la Comunidad Autónoma de Euskadi. Servicios por su parte ha aguantado bastante bien esta primera parte aunque habrá que esperar a ver su evolución durante el año 2010. En industria han sido las actividades de metalurgia, construcción y reparación de maquinaria y las vinculadas al sector de la automoción las que peor lo han pasado.

A finales de 2009 se aprecia un cambio de tendencia y el último trimestre da una evolución intertrimestral positiva. La previsión es que la variación interanual del PIB sea positiva para el segundo trimestre de 2010, apreciándose ya a finales de 2009 signos de reactivación tanto de la demanda interna como externa. La mayoría de los expertos económicos pronostican que la vasca será una de las pocas economías del conjunto del Estado español que mostrará un evolución positiva durante 2009.

Desde el observatorio del mercado de trabajo de LANBIDE se estima que durante este año 2010 comenzará la recuperación del mercado de trabajo, aunque se tardarán seguramente más de 2 años en recuperar el nivel de empleo que teníamos al comienzo de la crisis. Si las previsiones económicas realizadas por la mayoría de entidades solventes son ciertas, la recuperación comenzará por el sector industrial, que ha sido el más castigado por la actual crisis. Para los servicios probablemente se presenta un año complicado ya que el alargamiento del actual contexto económico posiblemente les pasará factura durante este año. La construcción parará la hemorragia de pérdida de puestos, pero tardará un tiempo en recuperarse. Es más aventurado realizar pronósticos sobre la evolución del sector primario, pero dado su escaso peso en la economía vasca tampoco se prevé que su evolución afecte demasiado al conjunto.

Actividad

Como consecuencia de la crisis la población activa en la CAPV sufre un fuerte impulso creciendo un 1,6%, 16.200 personas en términos absolutos. La inseguridad con la que se percibe la integridad económica de las unidades familiares es seguramente el factor que ha empujado a muchas personas que estaban en la inactividad hacia la actividad. Este desplazamiento hacia la actividad ha movilizó a un mayor número de mujeres, unas 8.400, pero también ha activado a un número importante de hombres, unos 7.800.

Por Territorios Históricos destaca el fuerte aumento de la actividad en Bizkaia, donde la población activa crece un 2,9%, siendo además el único Territorio donde se produce un crecimiento del número de activos masculinos y, además, con una fuerte tasa de crecimiento interanual: +3,4%. En Gipuzkoa, que es donde el efecto de la crisis ha sido menor, se produce una caída de la actividad que afecta fundamentalmente a los hombres, las mujeres logran crecer un 0,2%. En Álava disminuye la actividad masculina pero la femenina conoce un fuerte crecimiento, del 4,4%.

Es por encima de los 44 años dónde el aumento de la actividad es más evidente, la actividad por encima de estas edades ha crecido un 4,3%, de los 25 a los 44 años se mantiene estable y por debajo de estas edades crece un 1,6%.

Empleo

La ocupación cae en 2009 en 26.600 personas, un 2,7% en términos relativos. La crisis ha afectado con mayor dureza a los hombres, el empleo masculino cae en 2009 un 3,6% mientras que la caída del femenino es del 1,6%.

El 82% del empleo destruido durante la actual crisis estaba siendo desempeñado por hombres. De los 40.000 empleos que se han perdido desde el máximo histórico de ocupación (3er trimestre de 2008), unos 34.000 estaban ocupados por hombres y los 6.000 restantes por mujeres. De esta forma el índice de feminización en el empleo es cada vez más elevado habiendo subido unos 2 puntos en los dos últimos años, siendo del 44,21 en la actualidad.

La tasa de empleo 16 a 64 años se sitúa a finales de 2009 en 64,9, 5 puntos por debajo de la fijada en la estrategia de Lisboa. La tasa de empleo femenino 58,2%, 1,8 puntos por debajo del objetivo del 60% y la de las personas entre 55 y 64 años en el 43,3%, 6,7 puntos por debajo del objetivo del 50%. En el último año la tasa de empleo en la CAPV ha caído 2,4 puntos, 6 décimas en el caso de las mujeres y 4,7 puntos en el caso de los hombres.

La destrucción de empleo ha avanzado más rápidamente entre los más jóvenes, en el último año se ha destruido el 15,6% del empleo desempeñado por los más jóvenes, el 4,5% del correspondiente a los de edades comprendidas entre los 25 a 44 y el 1,9% del de los que están por encima de estas edades. Por estudios, si bien ha afectado con fuerza a todos los colectivos, lo ha hecho con más intensidad entre los que sólo tienen primarios (-9,1%), que entre los de estudios medios (-6,3%) y universitarios (-6%).

Industria se perfila como el sector que más está sufriendo los efectos de esta crisis. En el último año ha caído un 10%, que suponen la pérdida cerca de casi 25.000 empleos, de los cuales 16.400 estaban siendo ocupados por hombres y 8.300 por mujeres.

Los servicios todavía aguantan en prácticamente los mismos niveles que el año pasado, apenas ceden un 0,1%, unos 400 empleos en términos absolutos, debemos recordar que en la anterior crisis de empleo también fue el sector que mejor resistió. Desde finales de 2007 se mantiene en valores cercanos a los 640.000 empleos. Curiosamente en un sector con fuerte presencia femenina, son también los hombres los que pierden empleo en el último año (-0,9%), mientras que el desempeñado por mujeres crece un 0,8%.

A pesar de la mala situación por la que está atravesando, la construcción también consigue mantenerse en las cifras del año pasado, pero si la comparación la realizamos con los datos de hace dos años (la crisis en este sector empezó antes) se aprecia un descenso del 8,7%, 7.300 empleos netos.

Atendiendo a la situación laboral, es entre las personas asalariadas del sector privado donde el deterioro del empleo es más abultado con una caída del -4,3% en el último año. En el mismo periodo se han incrementado las personas asalariadas del sector público en un 5,6%. Las personas autónomas consiguen capear los efectos de la crisis manteniéndose prácticamente en las cifras del año pasado (+0,18%), pero el número de empleadores/as cae un 12,4%.

Como era de esperar, del empleo destruido entre las personas asalariadas la mayoría ha afectado al de carácter temporal. Éste ha perdido durante el último año el 20% de sus efectivos y los sin contrato el 3,8% mientras que los contratos indefinidos han logrado remontar un 3,3%. Este hecho ha provocado una pérdida del peso de la contratación temporal sobre el total de asalariados, se reduce 3 puntos en el último año. Aún así, se sitúa en el 20,6%, todavía muy alta

en relación con la mayoría de estados europeos y, además, la expectativa es que vuelva a aumentar cuando la ocupación vuelva a la senda ascendente.

Los tres territorios han contribuido al descenso de la ocupación, sin embargo esta aportación ha sido diferente. Álava cae un 3,8%, Gipuzkoa un 3,7% y Bizkaia un 1,8%.

Desempleo

La tasa de paro en la Comunidad Autónoma de Euskadi es casi 1 punto inferior al de la Unión Europea a pesar de lo rápido que ha crecido durante este último año, periodo en el que casi se ha duplicado. Está en una posición similar a estados como Finlandia o Italia, 1,3 puntos por debajo de Francia, 9 décimas por encima del Reino Unido y 1,2 puntos por encima de Alemania.

La fuerte incidencia de la crisis sobre los hombres provoca que el número de hombres en paro sea significativamente mayor que el de mujeres en la misma situación. Durante el último año el paro masculino ha crecido un 116,9% y el femenino un 63,3%

Por Territorios Históricos es en Álava dónde el avance del desempleo ha sido más rápido, la tasa de paro alavesa ha crecido 4,8 puntos, por lo que es el que ostenta la tasa más alta, punto y medio por encima de la media vasca, destacando la fuerte incidencia del crecimiento del paro entre las mujeres. El mayor peso de un sector industrial muy volcado a las exportaciones es lo que ha llevado al territorio alavés a esta mala evolución. Gipuzkoa es el que mejor ha aguantado el revés económico con un incremento de su tasa de paro de 3,2 puntos; se sitúa 1,6 puntos por debajo de la media vasca. Por último, Bizkaia medio punto por encima de la tasa media se sitúa entre los otros dos territorios.

El incremento del paro está inversamente correlacionado con la edad. La tasa de paro de los más jóvenes ha crecido 13,6 puntos, 1 de cada 4 activos menores de 25 años se encuentra en paro, 4 puntos por encima de la Unión Europea. De los 25 a los 44 años la tasa de paro vasca se sitúa en el 9,6% y por encima de los 44 años en el 4,9%. La proporción de parados y paradas de larga duración va creciendo rápidamente. Hace un año no llegaba al 20% del total de personas paradas y a finales de 2009 supera el 30%. Este dato es importante por ser un indicador del peligro de aumento de la exclusión social vinculada a la crisis.

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), se sitúa en el 12%, 2,6 puntos por encima de la que teníamos en diciembre de 2008. En el conjunto del Estado esta misma tasa teórica ascendería al 18,1%, 6 puntos por encima de la tasa vasca.

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 también muestra un descenso en la afiliación, así la media mensual de diciembre de 2009 es un 2,85% inferior a la media de diciembre de 2008, se han perdido 27.479 afiliados/as quedando el total de afiliación en 938.015.

La mayor parte de la afiliación se perdió en el primer cuarto del año, estabilizándose de abril a diciembre en cifras cercanas a las 940.000 personas afiliadas. En relación al máximo histórico de afiliación obtenido en julio de 2008 la caída es del 4,6%, -44.920 afiliados/as en términos absolutos. La caída de la afiliación se ha centrado en la población masculina (-4,1%), mientras que las mujeres logran mantenerse en las cifras de principio de año (-0,2%).

Si bien la crisis se manifestó con más virulencia en Álava al comienzo de la crisis en el último trimestre de 2008, durante 2009 no se aprecian apenas variaciones entre los tres Territorios que componen la CAPV, Álava pierde un 2,7% de afiliación y Bizkaia y Gipuzkoa un 2,9%.

De enero a diciembre entre industria y construcción han destruido 24.412 afiliaciones de los cuales 16.183, el 66,3% corresponden a industria. Afortunadamente el buen comportamiento de los servicios, que logran incrementar el número de personas afiliadas en 7.290 maquilla algo la mala marcha de los otros dos sectores. El primario por su parte aumenta en 509 afiliaciones en este mismo periodo. Es de esperar que una mejoría en la economía europea alivie la situación de la industria vasca.

Posición comparada Estado, UE.

La CAPV cierra el año con una tasa de actividad para las personas entre los 16 y los 64 años del 71,5%, con un balance anual de +1,2 puntos que le permite situarse unas décimas por encima de la Unión Europea. Esta tasa de actividad está por debajo de la del Estado que se sitúa en el 73,9%. Las más altas se encuentran en países del norte de Europa como Dinamarca, Países Bajos, Noruega o Suecia tienen tasas superiores al 78%.

La CAPV sitúa su tasa de empleo del 65,2% con un descenso de 1,8 puntos respecto a 2008. En el Estado la tasa de empleo al finalizar 2008 es del 59,9%, con un descenso interanual de 3,9 puntos. En relación con la Unión Europea todavía mantenemos una posición de ventaja (+0,4 puntos) aunque la distancia se va acortando. La tasa de empleo se sitúa 5 puntos por debajo del objetivo marcado en la estrategia de Lisboa. La crisis ha impedido que se cumpla un objetivo del que se estuvo muy cerca y del que nos separan 65.550 ocupaciones. La tasa de empleo de la CAPV es muy similar a la media de Francia, 5 puntos superior a la de España, pero 5 puntos inferior a la inglesa y 6 inferior a la alemana.

La tasa de paro llega al 8,7, pero a pesar del fuerte crecimiento del último año la tasa de paro en la CAPV sigue siendo inferior a la de la Unión Europea y 10 puntos inferior a la de España. En Francia es 1,3 puntos superior, en Alemania 1,2 puntos inferior, en el Reino Unido 1 punto inferior y en Suecia y en Finlandia muy similar.

2.6. Complementariedad con otros instrumentos

El día 2 de diciembre de 2009 se constituyó el Comité Vasco de Coordinación de Fondos Europeos compuesto por las estructuras orgánicas del Gobierno Vasco responsables de la gestión y coordinación de los fondos de ayuda de la Unión Europea en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco (FSE, FEDER, FEP, FEADER y FEAGA) así como por una representación de la Oficina de Control Económico del Gobierno Vasco, unidad responsable del control de Fondos Europeos en la C.A.P.V.

El objetivo del Comité es establecer un grupo de trabajo interdepartamental con el fin de poner en marcha un mecanismo procedimental que, mejorando los actuales niveles de coordinación, garantice la complementariedad de los fondos comunitarios a nivel de la Comunidad Autónoma del País Vasco y evite incumplimientos de las condiciones exigidas por los reglamentos aplicables; en particular la presencia de doble financiación de operaciones y gastos por parte de los distintos fondos.

En particular, se trata de establecer un proceso de contraste entre las distintas intervenciones cofinanciadas mediante fondos comunitarios en aquellos momentos identificados como claves en los procesos de certificación y elaboración de los informes de ejecución anuales.

La primera actuación del Comité fue la delimitación de los ámbitos de intervención de cada fondo en los que podían darse problemas de complementariedad y/o doble financiación. Para ello la representación de cada fondo envió al resto de los miembros el capítulo de su Programa

Operativo correspondiente a la complementariedad, los criterios de selección de operaciones aprobados así como una tabla resumen del contenido de su PO con la siguiente información:

Nombre del Eje	Tema prioritario / Categoría de gasto	Operación / proyecto	Descripción	Organismos Intermedios/ Colaboradores/ Beneficiarios	Otra información pertinente

Posteriormente se realizó un análisis conjunto de las áreas de confluencia entre fondos derivado de la tabla resumen de los contenidos de los PO y de los capítulos de complementariedad y se elaboraron unas tablas en las que se especificaron las áreas susceptibles de problemas de complementariedad o doble cofinanciación.

El último paso ha sido el intercambio de listados de operaciones certificadas en anualidades anteriores, o a certificar en la primera justificación del 2010, en las medidas que se han identificado como potenciales áreas de confluencia de varios fondos. El contraste de expedientes ha permitido concluir que no existe ningún caso de doble cofinanciación de fondos en los gastos presentados a certificación por los distintos fondos desde la anualidad 2007 hasta la fecha.

A todo el proceso anterior se añade que 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.

Cuadro 7: desglose del gasto FSE en cada región de los distintos Programas Operativos

P.O. / Eje	Ayuda FSE Acumulado a 31-12-2009			Ayuda FSE Previsto 2007-2013	
	FSE	%	% s / Previsto	FSE	%
PO FSE PAIS VASCO	6.553.746,76	32,41	4,30	61.104.788	40,09
1-ESPÍRITU EMPRESARIAL Y ADAPTABILIDAD	2.540.871,19	38,77	11,47	22.159.000	36,26
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	4.012.875,57	61,23	10,37	38.706.000	63,34
5-ASISTENCIA TÉCNICA	0,00	0,00	0,00	239.788	0,39
PO FSE ADAPTABILIDAD Y EMPLEO	12.919.509,65	63,89	8,48	83.889.167	55,04
1-ESPÍRITU EMPRESARIAL Y ADAPTABILIDAD	1.603.351,73	12,41	4,96	32.343.870	38,56
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	11.168.293,72	86,45	24,78	45.073.542	53,73
3-AUMENTO Y MEJORA DEL CAPITAL HUMANO	84.222,88	0,65	1,42	5.944.240	7,09
4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL	0,00	0,00	0,00	8.787	0,01
5-ASISTENCIA TÉCNICA	63.641,32	0,49	12,27	518.728	0,62
PO FSE LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACION	508.154,24	2,51	0,33	6.759.084	4,44
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	481.119,53	94,68	7,52	6.396.046	94,63
4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL	8.451,81	1,66	5,35	158.073	2,34
5-ASISTENCIA TÉCNICA	18.582,90	3,66	9,07	204.965	3,03
PO FSE ASISTENCIA TÉCNICA	240.226,12	1,19	0,16	649.820	0,43
4-PROMOVER LA COOPERACIÓN	3.191,33	1,33	3,30	96.799	14,90

TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL					
5-ASISTENCIA TÉCNICA	237.034,79	98,67	42,86	553.021	85,10
P.O. / Eje	Ayuda FSE Acumulado a 31-12-2009			Ayuda FSE Previsto 2007-2013	
	FSE	%	% s / Previsto	FSE	%
Total P.O. Plurirregionales	13.667.890,01	67,59	8,97	91.298.071	59,91
1-ESPÍRITU EMPRESARIAL Y ADAPTABILIDAD	1.603.351,73	11,73	4,96	32.343.870	35,43
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	11.649.413,25	85,23	22,63	51.469.588	56,38
3-AUMENTO Y MEJORA DEL CAPITAL HUMANO	84.222,88	0,62	1,42	5.944.240	6,51
4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL	11.643,14	0,09	4,42	263.659	0,29
5-ASISTENCIA TÉCNICA	319.259,01	2,34	25,01	1.276.714	1,40
P.O. / Eje	Ayuda FSE Acumulado a 31-12-2009			Ayuda FSE Previsto 2007-2013	
	FSE	%	% s / Previsto	FSE	%
Total	20.221.636,77	100,00	13,27	152.402.859	100,00
1-ESPÍRITU EMPRESARIAL Y ADAPTABILIDAD	4.144.222,92	20,49	7,60	54.502.870	35,76
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	15.662.288,82	77,45	17,37	90.175.588	59,17
3-AUMENTO Y MEJORA DEL CAPITAL HUMANO	84.222,88	0,42	1,42	5.944.240	3,90
4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL	11.643,14	0,06	4,42	263.659	0,17
5-ASISTENCIA TÉCNICA	319.259,01	1,58	21,05	1.516.502	1,00

2.7 Disposiciones en materia de seguimiento

El artículo 67 del Reglamento (CE) n.º 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.

Sin perjuicio de la actividad de seguimiento realizada por los propios 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, se ofrece a continuación información sobre las principales actuaciones emprendidas en este ámbito por la Autoridad de Gestión a lo largo de la anualidad 2009:

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

1.1. Modificación de la Orden TIN/2965/2008, de 14 de octubre, por la que se determinan los gastos subvencionables por el Fondo Social Europeo durante el período de programación de 2007-2013.

Con fecha de 18 de octubre de 2008 se publicó en el Boletín Oficial del Estado la Orden TIN/2965/2008, de 14 de octubre, por la que se determinan los gastos subvencionables por el Fondo Social Europeo durante el período de programación de 2007-2013.

En la elaboración de esta orden se tuvieron 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. Asimismo, se tomaron en especial consideración los artículos 56 y 78 del Reglamento (CE) n.º 1083/2006 del Consejo, de 11 de julio de 2006, y el artículo 11 del Reglamento (CE) n.º 1081/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativo al Fondo Social Europeo.

Teniendo en cuenta lo anterior, al objeto de conseguir una adecuación plena entre la normativa nacional y la normativa comunitaria en materia de subvencionabilidad de los gastos, y con especial consideración a lo dispuesto en el artículo 11.3.a) del Reglamento (CE) n.º 1081/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, la IGAE consideró oportuna la modificación de la Orden TIN/2965/2008, de 14 de octubre, al objeto de incluir los criterios generales y específicos que deben cumplir los gastos relativos a «las retribuciones y complementos desembolsados por terceros a favor de los participantes en una operación y certificados al beneficiario». Esta modificación, que afectó a los artículos 2 y 8 de la citada orden, se hizo efectiva mediante la publicación de la Orden TIN/788/2009, de 25 de marzo, en el Boletín Oficial del Estado de 1 de abril de 2009, entrando en vigor al día siguiente de su publicación.

1.2. Establecimiento de los Sistemas de Gestión y Control

El artículo 71 del Reglamento (CE) n.º 1083/2006 establece que antes de la primera certificación o, a más tardar, en un plazo de doce meses a partir de la aprobación de cada programa operativo, los Estados miembros de la UE deberán remitir una descripción de sus Sistemas de Gestión y Control.

La elaboración de los Sistemas de Gestión y Control de los diferentes programas operativos comienza en 2007 con la remisión por parte de la Autoridad de Gestión de unas instrucciones generales, relativas a los requisitos que debe contener este documento en función de las exigencias establecidas por los Reglamentos comunitarios. Los trabajos de redacción se desarrollan a lo largo de las anualidades 2008 y 2009. Sin embargo, ha sido en este último año cuando ha tenido lugar una colaboración más estrecha entre los diferentes agentes implicados (Organismo Intermedio; Autoridad de Gestión; Autoridad de Certificación y Autoridad de Auditoría), al objeto de cumplir las exigencias reglamentarias y de la Comisión europea para la aprobación definitiva de los Sistemas de Gestión y Control, evitando de esta forma el incumplimiento de la regla N+2.

Todas las descripciones de Sistemas de Gestión y Control correspondientes a los diferentes programas operativos en España han sido enviadas a la Comisión antes del 31 de diciembre de 2009, lo que ha permitido la presentación de la primera certificación correspondiente al periodo de programación 2007-2013.

1.3. Verificaciones de gestión según artículos 60 del Reglamento (CE) n.º 1083/2006 y 13 del Reglamento (CE) n.º 1828/2006.

Según lo dispuesto en el artículo 60 apartado b) del Reglamento (CE) n.º 1083/2006 y en el apartado 2 del artículo 13 del Reglamento (CE) n.º 1828/2006, mediante las verificaciones se abordarán los aspectos administrativos, financieros, técnicos y físicos de la ejecución de las operaciones, según corresponda, siendo preciso realizar verificaciones administrativas de todas las solicitudes de reembolso de los beneficiarios y verificaciones sobre el terreno de algunas operaciones concretas.

En base a lo establecido en el artículo 60 apartado b) del Reglamento (CE) n.º 1083/2006, será la Autoridad de Gestión la responsable de llevar a cabo tales verificaciones. Ahora bien, como responsable de estas tareas, la Autoridad de Gestión puede optar por su delegación en los Organismos Intermedios. De esta forma, en los Programas Operativos del Fondo Social Europeo españoles, en virtud de acuerdo por escrito, han sido delegadas en los Organismos Intermedios las funciones de realización de las verificaciones de gestión, que podrán ejercerlas por sí mismos o, en su caso, contando con el apoyo y colaboración de los organismos colaboradores contemplados en las disposiciones de aplicación del Programa Operativo correspondiente.

Ahora bien, es necesario tener en cuenta que aunque la ejecución de las tareas de verificación haya sido delegada en los Organismos Intermedios, lo que la Autoridad de Gestión no podrá delegar en ningún momento es la responsabilidad de asegurar que todas las tareas de verificación por parte del Organismo Intermedio y demás organismos implicados se estén desarrollando correctamente. En este sentido, las medidas adoptadas por la Autoridad de Gestión han sido esencialmente las siguientes:

- ❖ Elaboración y remisión a todos los organismos gestores de los diferentes Programas Operativos del documento de “Instrucciones de la Autoridad de Gestión sobre las verificaciones (Artículo 60 del Reglamento (CE) n.º 1083/2006 y 13 del Reglamento (CE) n.º 1828/2006)”, de 16 de julio de 2009.
- ❖ Establecimiento de un procedimiento de validación del certificado de gastos por parte de la Autoridad de Gestión, introducido como “Anexo I” en las instrucciones citadas en el párrafo anterior.
- ❖ Determinación, en el seno de las citadas instrucciones, tanto del contenido mínimo del “expediente de verificación” como de los listados de comprobación. En este último caso, sin perjuicio de que los gestores hayan optado por la aplicación de un listado de comprobación más exhaustivo que el determinado por la Autoridad de Gestión.

Todo ello sin perjuicio de las reuniones, tanto bilaterales como multilaterales, que se han venido celebrando a lo largo de 2009, con el objeto de garantizar la uniformidad, homogeneidad y calidad de las tareas de verificación.

1.4 Manual de procedimientos

El manual de procedimientos elaborado por la Autoridad de Gestión y la Autoridad de Certificación para la gestión de la totalidad de las actuaciones cofinanciadas por el Fondo Social Europeo en el periodo de programación 2007-2013 en España, ha sido objeto de modificación en la anualidad 2009, como consecuencia del análisis de sistemas efectuado por la IGAE. Entre las modificaciones efectuadas, destaca aquella que afecta a las fichas de procedimientos de la Autoridad de Certificación.

1.5 Orientaciones para la recogida de datos de seguimiento físico.

Con fecha 22 de diciembre de 2009, se remitió a los Organismos Intermedios este documento que pretende ofrecer orientaciones para la recogida de datos relativos a los indicadores operativos de los Programas Operativos y armonizar criterios para resolver las dudas trasladadas a la Autoridad de Gestión, derivadas de la práctica del seguimiento en las operaciones que se han puesto en marcha, habida cuenta de la variedad de sistemas de recogida de datos existentes.

La estructura del documento responde a un enfoque eminentemente práctico. De este modo, tras definir los indicadores operativos, tanto los indicadores de realización como los de resultado, se pasa a analizar las posibles soluciones a los problemas habituales durante la recogida de datos. Entre ellos, cabe citar el problema que se deriva de las interpretaciones del concepto

“participación” que distinguen entre número de personas participantes por un lado o número de participaciones de estas personas por otro. Otro de los problemas comunes que se suscitan en la recogida de datos está relacionado con la realización de actividades con períodos entre varios años o aquéllas cuyo período de ejecución comprende varios ciclos anuales. Asimismo, la financiación FSE de una parte de los ciclos formativos puede generar problemas de registro en los indicadores de resultado.

Por último, el documento se centra en la descripción de los indicadores operativos (de realización física y de resultado) recogidos en la Aplicación FSE2007 y ofrece criterios homogéneos de interpretación.

La elaboración de este documento va a permitir llevar a cabo una comparación fiable de la información suministrada a nivel global, lo que redundará en una mejora sustancial de los procesos de evaluación de los Programas Operativos.

1.6 Oficina técnica de apoyo a la gestión de las ayudas FSE.

La puesta en marcha de la oficina técnica de apoyo a la gestión de las ayudas concedidas por el Fondo Social Europeo en el periodo 2007-2013, se hace posible mediante la celebración, por parte del Ministerio de Trabajo e Inmigración, de un contrato de servicios en el año 2009, con una duración prevista de 2 años prorrogable por otros 2. La labor desempeñada por esta oficina técnica ha resultado crucial para un desarrollo óptimo del procedimiento de certificación. Entre las actividades desarrolladas, destaca el apoyo prestado a través del Centro de Atención a Usuarios (CAU), que ha permitido la resolución de las diversas incidencias que se han ido planteando, habiéndose manifestado un alto grado de satisfacción por parte de los organismos intermedios a través de las actividades de evaluación que sobre el mismo se han efectuado.

1.7 Comités de Seguimiento

Durante los meses de abril, mayo y junio de 2009 se han venido celebrando los Comités de Seguimiento de los diferentes Programas Operativos. De esta forma, y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 65 del Reglamento (CE) n.º 1083/2006, entre las tareas de los diferentes Comités de Seguimiento destacan:

- ❖ Revisión, en su caso, de los criterios de selección aprobados con anterioridad.
- ❖ Análisis de los progresos realizados en la consecución de los objetivos específicos del Programa Operativo.
- ❖ Examen de los resultados de la ejecución.
- ❖ Estudio y aprobación del informe anual de ejecución del año 2008 correspondiente al periodo de programación 2007-2013.
- ❖ Análisis del informe de control anual.
- ❖ Análisis, en su caso, de posibles revisiones del Programa Operativo.
- ❖ Análisis, en su caso, de las propuestas de modificación de la decisión de la Comisión sobre la contribución de los Fondos.
- ❖ Asimismo, y dada la situación de solapamiento entre los periodos de programación 2000-2006 y 2007-2013, en el orden del día de los diferentes Comités de Seguimiento se incluyó un apartado relativo al estado del cierre.

El Comité de Seguimiento del Programa Operativo del País Vasco tuvo lugar con carácter presencial el día 27 de mayo de 2009.

2.7.2. Medidas de evaluación y seguimiento.

1. Evaluación de los Programas Operativos.

Con carácter general las actuaciones de evaluación realizadas durante el año 2009 han estado vinculadas con la difusión del Plan de Evaluación y las correspondientes Guías Metodológicas elaboradas al respecto. Ambos grupos de documentos, establecen la batería de los trabajos a desarrollar, y los parámetros bajo los cuales deben llevarse a cabo los mismos. Las vías de difusión han sido básicamente dos, por una parte la página web de la UAFSE, y por otra la celebración de reuniones y jornadas técnicas.

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. De manera especial estas reuniones en 2009, se han focalizado en la evaluación "ex post" de los programas 2000-2006.

El Sistema de Evaluación Continua y Seguimiento Estratégico en el actual periodo de programación 2007-2013 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 Programas Operativos.
- 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 (CE) n.º 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.

En el caso del Fondo Social Europeo, 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 Fondo Social Europeo (GTE), coordinado y dirigido desde la Autoridad de Gestión compuesto por representantes de la Administración General del Estado, de los Organismos Intermedios, de las Comunidades Autónomas, de las Redes Sectoriales, de los Agentes Sociales y de la Comisión.

La ejecución del Plan de Evaluación, exige una serie de obligaciones tanto para los Organismos Intermedios, como para la propia Autoridad de Gestión a través del Área de Evaluación y Seguimiento Estratégico. Los Organismos Intermedios, tanto de naturaleza plurirregional (salvo los pequeños Organismos) como autonómica, deben realizar las evaluaciones operativas, tanto por desviación como por revisión de programa, y las evaluaciones de los planes de información y

publicidad. Igualmente deben aportar la información que les requieran los evaluadores, y participar en cuantas entrevistas se les solicite. Por su parte el Área de Evaluación y Seguimiento Estratégico, además de la dirección y coordinación de todos los trabajos, debe realizar el análisis de los indicadores de alerta, y la evaluación de todo tipo de los pequeños Organismos de los programas de naturaleza plurirregional.

Por otra parte, la eficacia y el correcto desarrollo del (MENR) por una parte, y de los Programas Operativos por otra, exigían el establecimiento de un dispositivo de seguimiento estratégico y evaluación armonizado e integrado en lo que se refiere a procedimientos, metodologías, técnicas y contenidos.

Todo ello justifica la celebración de un procedimiento de contratación dirigido a empresas especializadas en evaluación, para la prestación de asistencia técnica a la Autoridad de Gestión y la realización de una serie de tareas relacionadas con el seguimiento estratégico y la evaluación continua de las acciones cofinanciadas por el Fondo Social Europeo.

Esta contratación se realizó al amparo de la línea de evaluación de la que dispone el Programa Operativo de Asistencia Técnica y Cooperación Transnacional e Interregional, y está cofinanciado por el Fondo Social Europeo.

B) Evaluación de los Programas Operativos

Como se ha mencionado anteriormente, en el año 2009 las actividades de evaluación a nivel nacional 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 un 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 período 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 Programas Operativos.
- 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 período actual de programación.

En cuanto al calendario de realización de estas evaluaciones temáticas, se ha decido conjuntamente con el Ministerio de Economía y Hacienda, y el resto de los Fondos que configuran el MENR, que la de igualdad de oportunidades se realice en el año 2010, y que el resto se realicen en el año 2011.

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)
- Guía Metodológica para la Evaluación Estratégica Temática de Medio Ambiente, (EETMA)
- Guía General de Evaluación Continua de los Programas Operativos 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 Programas Operativos, no estableciéndose plazos predeterminados para los ejercicios evaluativos ya que

responde a un marco flexible en el que los Programas Operativos serán evaluados únicamente cuando sea necesario. En este sentido, las evaluaciones operativas se vinculan directamente a los Programas Operativos 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 Programas Operativos del Fondo Social Europeo 2007-2013.

C) Evaluación de las medidas de información y publicidad

Las actividades de información y publicidad de los Fondos comunitarios para el período 2007-2013 se encuentran recogidas en los diferentes Planes de Comunicación, 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 Programas Operativos 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 Fondo de Cohesión para el seguimiento estratégico del MENR 2007-2013.

En un contexto marcado por el partenariado entre la Comisión, las diversas Autoridades Nacionales, y los Organismos Intermedios, materializado a través de diversas reuniones a lo

largo del año 2009 del Comité Consultivo en materia de seguimiento estratégico y evaluación continua, la versión final del Informe 2009, se cerró en el mes de diciembre y fue trasladado a los servicios de la comisión antes de finalizar dicho año, tal y como establece el Reglamento (CE) n. ° 1083/2006.

Dicho informe recoge el análisis de diversos aspectos del MENR, entre los que cabe destacar el análisis de contexto socioeconómico, pertinencia, coherencia interna y externa, complementariedad, cumplimiento de prioridades horizontales y realización de los Programas Operativos que lo componen a la fecha de presentación del informe.

2.2. Sistema informático de seguimiento FSE2007.

De conformidad con el artículo 60, apartado c) del Reglamento (CE) n. ° 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 UAFSE 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 Fondo Social Europeo, teniendo en cuenta la separación de funciones que estipula el artículo 58 b) del Reglamento (CE) n. ° 1083/2006. El sistema recoge todos los datos de programación Fondo Social Europeo 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.

3. Visitas de seguimiento, encuentros, reuniones y seminarios

Se ofrece a continuación información sobre las distintas actividades desarrolladas por la Autoridad de Gestión hasta el 31 de diciembre de 2009 relacionadas con la gestión, el seguimiento y la evaluación de los programas operativos. Hay que tener en cuenta que la Autoridad de Gestión procura que la organización de la mayoría de las mismas se lleve a cabo bajo el principio de partenariado.

3.1. Visitas de seguimiento

Al amparo de lo previsto en la normativa comunitaria, y teniendo en cuenta el nivel de ejecución de los Programas Operativos, la Autoridad de Gestión ha empezado a realizar visitas de seguimiento a varios Programas Operativos. Estas visitas han permitido conocer sobre el terreno algunas de las actuaciones que se están llevando a cabo y el contacto directo con los beneficiarios y con las personas participantes en el caso de las actividades formativas.

En algunas de estas visitas ha participado además del personal de las Autoridades de Gestión y de Certificación, personal de la Dirección General de Empleo de la Comisión. Es el caso de la visita al Programa Operativo de la Comunidad Valenciana los días 4 a 6 de mayo de 2009, o el de la visita al Programa Operativo de Castilla-La Mancha los días 15 y 16 de junio de 2009, que permitió, entre otros aspectos, conocer el sistema de Calidad de la Formación implantado.

3.2. Encuentros anuales

En cumplimiento de lo dispuesto por la normativa comunitaria, que prevé un examen anual de los progresos realizados en la ejecución de cada Programa Operativo, de los principales resultados obtenidos, la ejecución financiera así como de otros factores para mejorar la ejecución de los Programas Operativos, la Autoridad de Gestión organizó, en colaboración con la Comisión Europea, los Encuentros Anuales 2007 FSE, que se celebraron los días 2 y 3 de marzo de 2009.

Además de la revisión del estado de situación de los distintos Programas Operativos, en esta edición se hizo hincapié en las medidas previstas, tanto a nivel europeo como nacional y regional para hacer frente a la crisis económica mundial y sus consecuencias sobre el mercado laboral y el cumplimiento de los objetivos marcados en la Estrategia de Lisboa. En este contexto, las intervenciones se centraron en los distintos instrumentos y herramientas puestos en práctica por los Organismos Intermedios tanto de Programas Operativos regionales como plurirregionales. Dentro de la primera categoría, cabe citar las intervenciones de Baleares, Cataluña, Castilla-La Mancha, Ceuta o la Comunidad Valenciana. Desde el punto de vista de los programas plurirregionales, participaron, entre otros, la Fundación ONCE, Cruz Roja Española, el Servicio Andaluz de Empleo (SAE), el Instituto Aragonés de Empleo (IAE) o el Consejo Superior de Cámaras de Comercio.

El segundo aspecto tratado durante la edición 2009 de los Encuentros Anuales FSE consistió en la presentación de algunas acciones específicas de visibilidad de las actuaciones del Fondo Social Europeo y en el análisis de las diferentes estrategias de comunicación y difusión llevadas a cabo.

Por otro lado, se aprovechó el segundo día para actualizar la información relativa a la cooperación transnacional e interregional, sobre todo en lo relativo a la situación de las distintas redes temáticas nacionales y transnacionales en las que participan la Autoridad de Gestión, las Comunidades y Ciudades Autónomas y otros Organismos Intermedios.

Por último, se dedicó una parte del Encuentro al planteamiento y resolución de diversas cuestiones tanto respecto del cierre del período de programación 2000-2006 como en materia de seguimiento y control del actual período de programación 2007-2013.

3.3. Reuniones

La actividad de gestión y de seguimiento de la Autoridad de Gestión se desarrolla prioritariamente a través de reuniones de trabajo, celebradas tanto en la sede de la Autoridad de Gestión como fuera de ella. A estos efectos, durante el año 2009, podemos citar las siguientes:

- Gestión, seguimiento, control y evaluación de los programas operativos:

Durante 2009, en las reuniones habituales de seguimiento con el resto de Estados miembros del Comité FSE, del Comité de Coordinación de Fondos (COCOF) y de los distintos Grupos de Trabajo Específicos, se han tratado entre otros temas, la modificación del art. 11.3.b) del Reglamento (CE) n.º 1081/2006, la modificación de varios artículos del Reglamento (CE) n.º 1083/2006, la aplicación al Fondo Social Europeo del artículo 57 del Reglamento (CE) n.º 1083/2006, la posible revisión de las cuantías máximas de las ayudas de minimis, las irregularidades y la recuperación de cantidades indebidamente pagadas, el Plan Europeo de Recuperación Económica, cuestiones varias sobre auditoría y control, los progresos en la Agenda renovada de Lisboa, aspectos relacionados con el FEAG, la aprobación de un instrumento de microfinanciación para personas en riesgo de exclusión, cuestiones varias sobre SFC2007, etc., así como cuestiones relativas al cierre del período 2000-2006.

Por otro lado, ya en el ámbito nacional, las reuniones que la Autoridad de Gestión ha mantenido con carácter bilateral con Comunidades Autónomas y algunos OOII se han centrado

principalmente en la situación y descripción de los sistemas de gestión y control y en los problemas suscitados a raíz de la primera certificación y el riesgo de descompromiso.

- Desarrollo, utilización y optimización de la aplicación informática FSE2007:

Debe dedicarse un apartado específico a estas reuniones debido a la entrada en funcionamiento de la aplicación y a la realización de la primera certificación. Los problemas lógicos de puesta en marcha de la herramienta informática han motivado la celebración de numerosas reuniones bilaterales (con varios servicios de la Comisión Europea, con la Autoridad de Auditoría, con los distintos Organismos Intermedios) y multilaterales (resolución de dudas comunes en varias sesiones a lo largo del año), tanto a solicitud de la Autoridad de Gestión como de las distintas instancias implicadas.

- Soporte a la cooperación transnacional e interregional:

Aunque la información sobre la actividad temática aparece recogida más detalladamente en otros apartados del presente informe, en este punto, cabe destacar, entre otras, la celebración el 10 de marzo de 2009, en la sede de la UAFSE de la Asamblea General Ordinaria de la Red RETOS, la presentación en el Ministerio de Economía de la Red de Políticas de Igualdad, las reuniones preparatorias de la Red de Inclusión Social, de la Red de Lucha contra el Abandono Escolar, de la Red de I+D+i, de la Red Europea FSE sobre Inmigración, de la Red Nacional FSE de Inserción laboral de personas reclusas, de la Red EUROMA, o para la organización del Foro de Mujeres Rurales.

- Apoyo a la preparación de expedientes FEAG:

Si bien la tramitación de estos expedientes corresponde al Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización (FEAG), por motivos de complementariedad, es indispensable contar en su elaboración con la participación del Fondo Social Europeo. A estos efectos, se ha creado un equipo en el seno de la UAFSE que ha celebrado distintas reuniones con varias Comunidades Autónomas (durante 2009, entre otras, con Galicia y la Comunidad Valenciana) para introducir la perspectiva del Fondo Social Europeo en su preparación.

- Intercambio de experiencias con delegaciones de otros Estados miembros:

Siguiendo la línea iniciada en el anterior período de programación, la Autoridad de Gestión recibió en el mes de junio de 2009 la visita de estudio de una delegación polaca.

Asimismo, se han celebrado distintas reuniones para la elaboración de una propuesta conjunta con la Unidad del Fondo Social Europeo de Austria, para la realización de un Twinning en la Antigua República Yugoslava de Macedonia.

- Impulso de la participación de nuevos Organismos Intermedios:

Con vistas a una implementación más temática del Programa Operativo de Asistencia Técnica, se han mantenido a lo largo del año, reuniones con distintos candidatos para su posibles incorporación a dicho programa.

3.4. Seminarios

Con carácter interno, para reforzar la capacitación de su personal, la Autoridad de Gestión organizó una formación sobre Ayudas de Estado en el mes de junio de 2009.

Asimismo, para fomentar y mejorar la complementariedad del Fondo Social Europeo con otros instrumentos comunitarios, la UAFSE organizó, en el mes de julio de 2009, una jornada de presentación y de formación acerca del FEAG, con la participación de personal de la Comisión Europea y de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración español.

Por otro lado, cabe reseñar que el personal de la Autoridad de Gestión ha participado activamente en la impartición de formación relacionada con el Fondo Social Europeo organizada a instancias de distintos Organismos Intermedios (por ejemplo, en octubre en Castilla y León o en La Rioja, en noviembre de 2009).

3. EJECUCION POR EJES PRIORITARIOS

3.1. Análisis cuantitativo de la ejecución

3.1.1.1. 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 2009 (Informe anual)			Acumulado a 31-12-2009			%	Previsión año 2010		
				Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total
C1	62	1	1 - N° de personas participantes (Desagregado por sexo)	6.861	8.031	14.892	13.401	14.404	27.805	194,20	6.367	7.951	14.318
C1	62	1	2 - N° de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	122	-	-	442		-	-	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	-	-	868	-	-	1.746	104,68	-	-	1.668
C1	62	2	12 - N° de empresas creadas	-	-	308	-	-	545	18,09	-	-	3.012
C1	62	2	13 - N° de proyectos empresariales puestos en marcha como consecuencia de la asistencia recibida	-	-	246	-	-	676	22,44	-	-	3.012
C1	62	2	14 - N° de empresas que han puesto en marcha planes empresariales/herramientas para los que han recibido asistencia	-	-	199	-	-	730	67,59	-	-	1.080

C1	63	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	1.391	2.263	3.654	2.937	3.465	6.402	85,25	3.744	3.766	7.510
C1	63	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	4	-	-	405	-	-	-	0
C1	63	1	3 - Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	30	-	-	-	0
C1	63	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	48.207	-	-	71.364	1.173,36	-	-	6.082
C1	63	2	17 - Nº de personas con contrato temporal o por cuenta propia, que se han beneficiado de contratos fijos (desagregado por sexo).	0	541	541	0	541	541	56,95	50	900	950
C1	63	2	18 - Nº de empresas que han implantado sistemas para la modernización de la gestión	-	-	199	-	-	2.556	59,92	-	-	4.266
C2	66	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	28.499	26.170	54.669	36.976	34.662	71.638	61,87	52.132	63.663	115.795
C2	66	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	277	-	-	277	-	-	-	0
C2	66	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	1.782	1.691	3.473	5,34	29.000	36.013	65.013
C2	66	2	25 - Nº de empresas creadas por hombres y mujeres (desagregadas por sexo)	85	96	181	85	96	181	1.508,33	5	7	12
C2	70	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	989	14	1.003	3.244	268	3.512	48,11	6.570	730	7.300

C2	70	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	0	-	-	2	-	-	0
C2	70	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	430	-	-	1.199	102,48	-	1.170
C2	70	2	28 - Nº de personas inmigrantes contratadas (desagregado por sexo)	937	0	937	2.520	108	2.628	375,43	630	700
C2	71	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	1.933	1.923	3.856	3.909	3.911	7.820	118,50	2.429	6.599
C2	71	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	513	-	-	1.503	-	-	0
C2	71	1	3 - Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	40	-	-	40	-	-	0
C2	71	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	15	-	-	110	36,79	-	299
C2	71	2	29 - Nº de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	132	59	191	321	186	507	72,22	365	702
C2	71	2	30 - Nº de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo)	89	71	160	340	487	827	27,27	927	3.033
C5	86	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	0	-	-	0	0,00	-	15

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

3.1.1.2. Ayuda por grupos destinatarios

Cuadro 9. Anexo XXIII del Rgto. 1828/2006 por Ejes prioritarios

1-ESPÍRITU EMPRESARIAL Y ADAPTABILIDAD	Año 2009								Acumulado a 31/12/2009							
	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)
1. Desagregación según la situación en el mercado	8.252	44,49	10,57	10.294	55,51	13,18	18.546	23,75	16.338	47,76	13,94	17.869	52,24	15,25	34.207	29,19
1.1. Total personas empleadas	2.483	37,42	13,39	4.153	62,58	22,39	6.636	35,78	5.333	44,54	15,59	6.640	55,46	19,41	11.973	35,00
Personas empleadas por cuenta propia	896	45,48	4,83	1.074	54,52	5,79	1.970	10,62	2.265	50,16	6,62	2.251	49,84	6,58	4.516	13,20
1.2. Total personas desempleadas	2.049	47,39	11,05	2.275	52,61	12,27	4.324	23,32	3.059	45,51	8,94	3.662	54,49	10,71	6.721	19,65
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.)	529	45,84	2,85	625	54,16	3,37	1.154	6,22	1.166	45,58	3,41	1.392	54,42	4,07	2.558	7,48
1.3. Total personas inactivas	3.720	49,04	20,06	3.866	50,96	20,85	7.586	40,90	7.946	51,22	23,23	7.567	48,78	22,12	15.513	45,35
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	3.585	48,71	19,33	3.775	51,29	20,35	7.360	39,69	7.811	51,10	22,83	7.476	48,90	21,86	15.287	44,69
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	4.394	48,47	23,69	4.671	51,53	25,19	9.065	48,88	8.786	50,74	25,68	8.529	49,26	24,93	17.315	50,62
2.2. Personas entre 25 y 54 años	3.531	41,41	19,04	4.995	58,59	26,93	8.526	45,97	7.027	45,12	20,54	8.548	54,88	24,99	15.575	45,53
2.3. Personas >54 años	327	34,24	1,76	628	65,76	3,39	955	5,15	525	39,86	1,53	792	60,14	2,32	1.317	3,85
3. Desagregación según su pertenencia a grupos	732	49,46	0,94	748	50,54	0,96	1.480	1,90	953	48,67	0,81	1.005	51,33	0,86	1.958	1,67
3.1. Inmigrantes	408	54,47	2,20	341	45,53	1,84	749	4,04	627	52,64	1,83	564	47,36	1,65	1.191	3,48
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	20	76,92	0,11	6	23,08	0,03	26	0,14	20	74,07	0,06	7	25,93	0,02	27	0,08
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	282	42,53	1,52	381	57,47	2,05	663	3,57	282	40,52	0,82	414	59,48	1,21	696	2,03
3.5. Otras personas desfavorecidas	22	52,38	0,12	20	47,62	0,11	42	0,23	24	54,55	0,07	20	45,45	0,06	44	0,13
4. Desagregación según su nivel educativo	7.706	45,40	9,87	9.267	54,60	11,87	16.973	21,74	15.792	48,39	13,48	16.842	51,61	14,37	32.634	27,85
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	2.659	51,07	14,34	2.548	48,93	13,74	5.207	28,08	4.167	51,66	12,18	3.899	48,34	11,40	8.066	23,58
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	3.084	45,75	16,63	3.657	54,25	19,72	6.741	36,35	6.858	49,25	20,05	7.068	50,75	20,66	13.926	40,71
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	430	37,20	2,32	726	62,80	3,91	1.156	6,23	1.916	49,25	5,60	1.974	50,75	5,77	3.890	11,37
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	1.533	39,62	8,27	2.336	60,38	12,60	3.869	20,86	2.851	42,22	8,33	3.901	57,78	11,40	6.752	19,74

2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	Año 2009								Acumulado a 31/12/2009							
	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)
1. Desagregación según la situación en el mercado	31.421	52,78	40,25	28.107	47,22	36,00	59.528	76,25	44.129	53,19	37,66	38.841	46,81	33,15	82.970	70,81
1.1. Total personas empleadas	5.321	44,83	8,94	6.547	55,17	11,00	11.868	19,94	11.091	51,33	13,37	10.516	48,67	12,67	21.607	26,04
Personas empleadas por cuenta propia	334	59,33	0,56	229	40,67	0,38	563	0,95	1.751	69,46	2,11	770	30,54	0,93	2.521	3,04
1.2. Total personas desempleadas	25.362	54,76	42,61	20.951	45,24	35,20	46.313	77,80	31.291	53,70	37,71	26.977	46,30	32,51	58.268	70,23
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.)	4.118	48,36	6,92	4.398	51,64	7,39	8.516	14,31	5.061	46,56	6,10	5.809	53,44	7,00	10.870	13,10
1.3. Total personas inactivas	738	54,79	1,24	609	45,21	1,02	1.347	2,26	1.747	56,45	2,11	1.348	43,55	1,62	3.095	3,73
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	661	56,54	1,11	508	43,46	0,85	1.169	1,96	1.659	57,13	2,00	1.245	42,87	1,50	2.904	3,50
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	6.454	58,89	10,84	4.506	41,11	7,57	10.960	18,41	8.935	58,76	10,77	6.271	41,24	7,56	15.206	18,33
2.2. Personas entre 25 y 54 años	22.656	51,76	38,06	21.116	48,24	35,47	43.772	73,53	30.842	51,98	37,17	28.498	48,02	34,35	59.340	71,52
2.3. Personas >54 años	2.311	48,19	3,88	2.485	51,81	4,17	4.796	8,06	4.352	51,66	5,25	4.072	48,34	4,91	8.424	10,15
3. Desagregación según su pertenencia a grupos	15.941	58,19	20,42	11.452	41,81	14,67	27.393	35,09	21.314	58,42	18,19	15.173	41,58	12,95	36.487	31,14
3.1. Inmigrantes	10.616	64,08	17,83	5.950	35,92	10,00	16.566	27,83	14.082	64,37	16,97	7.794	35,63	9,39	21.876	26,37
3.2. Minorías	140	38,46	0,24	224	61,54	0,38	364	0,61	270	37,76	0,33	445	62,24	0,54	715	0,86
3.3. Personas con discapacidad	1.565	61,69	2,63	972	38,31	1,63	2.537	4,26	2.661	61,81	3,21	1.644	38,19	1,98	4.305	5,19
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	2.885	46,70	4,85	3.293	53,30	5,53	6.178	10,38	2.938	46,43	3,54	3.390	53,57	4,09	6.328	7,63
3.5. Otras personas desfavorecidas	735	42,05	1,23	1.013	57,95	1,70	1.748	2,94	1.363	41,77	1,64	1.900	58,23	2,29	3.263	3,93
4. Desagregación según su nivel educativo	28.485	53,20	36,48	25.061	46,80	32,10	53.546	68,58	41.193	53,51	35,15	35.795	46,49	30,55	76.988	65,70
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	16.672	60,12	28,01	11.059	39,88	18,58	27.731	46,58	22.652	60,56	27,30	14.751	39,44	17,78	37.403	45,08
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	5.427	49,56	9,12	5.524	50,44	9,28	10.951	18,40	9.646	50,18	11,63	9.577	49,82	11,54	19.223	23,17
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	350	38,17	0,59	567	61,83	0,95	917	1,54	1.075	44,57	1,30	1.337	55,43	1,61	2.412	2,91
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	6.036	43,28	10,14	7.911	56,72	13,29	13.947	23,43	7.820	43,57	9,43	10.130	56,43	12,21	17.950	21,63

(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 2009								Acumulado a 31/12/2009							
	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:	6.861	46,07	8,79	8.031	53,93	10,29	14.892	19,07	13.401	48,20	11,44	14.404	51,80	12,29	27.805	23,73
1.1. Total personas empleadas	1.450	39,02	9,74	2.266	60,98	15,22	3.716	24,95	2.800	43,90	10,07	3.578	56,10	12,87	6.378	22,94
Personas empleadas por cuenta propia	685	43,05	4,60	906	56,95	6,08	1.591	10,68	1.523	47,53	5,48	1.681	52,47	6,05	3.204	11,52
Personas empleadas con contrato fijo(3)	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0		0,00	0		0,00	0	0,00
Personas empleadas con contrato temporal(3)	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0		0,00	0		0,00	0	0,00
Personal funcionario(3)	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0		0,00	0		0,00	0	0,00
1.2. Total personas desempleadas	1.827	47,68	12,27	2.005	52,32	13,46	3.832	25,73	2.792	45,34	10,04	3.366	54,66	12,11	6.158	22,15
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	528	45,83	3,55	624	54,17	4,19	1.152	7,74	1.165	45,58	4,19	1.391	54,42	5,00	2.556	9,19
1.3. Total personas inactivas	3.584	48,80	24,07	3.760	51,20	25,25	7.344	49,32	7.809	51,14	28,08	7.460	48,86	26,83	15.269	54,91
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	3.584	48,80	24,07	3.760	51,20	25,25	7.344	49,32	7.809	51,14	28,08	7.460	48,86	26,83	15.269	54,91
Otras causas de inactividad.(3)	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	4.277	49,27	28,72	4.404	50,73	29,57	8.681	58,29	8.663	51,20	31,16	8.257	48,80	29,70	16.920	60,85
2.2. Personas entre 25 y 54 años	2.416	43,00	16,22	3.202	57,00	21,50	5.618	37,72	4.458	44,29	16,03	5.607	55,71	20,17	10.065	36,20
2.3 Personas >54 años	168	28,33	1,13	425	71,67	2,85	593	3,98	280	34,15	1,01	540	65,85	1,94	820	2,95
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	728	49,36	0,93	747	50,64	0,96	1.475	1,89	949	48,59	0,81	1.004	51,41	0,86	1.953	1,67
3.1. Inmigrantes	404	54,30	2,71	340	45,70	2,28	744	5,00	623	52,53	2,24	563	47,47	2,02	1.186	4,27
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	20	76,92	0,13	6	23,08	0,04	26	0,17	20	74,07	0,07	7	25,93	0,03	27	0,10
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	282	42,53	1,89	381	57,47	2,56	663	4,45	282	40,52	1,01	414	59,48	1,49	696	2,50
3.5. Otras personas desfavorecidas	22	52,38	0,15	20	47,62	0,13	42	0,28	24	54,55	0,09	20	45,45	0,07	44	0,16

4. Desagregación según su nivel educativo																
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	2.471	51,01	16,59	2.373	48,99	15,93	4.844	32,53	3.844	51,50	13,82	3.620	48,50	13,02	7.464	26,84
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	2.664	44,81	17,89	3.281	55,19	22,03	5.945	39,92	6.234	48,88	22,42	6.519	51,12	23,45	12.753	45,87
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	136	30,63	0,91	308	69,37	2,07	444	2,98	531	41,39	1,91	752	58,61	2,70	1.283	4,61
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	1.044	39,67	7,01	1.588	60,33	10,66	2.632	17,67	2.246	42,55	8,08	3.032	57,45	10,90	5.278	18,98
1-ESPÍRITU EMPRESARIAL Y ADAPTABILIDAD/63-Proyección y difusión de formas innovadoras y más productivas de organizar el trabajo	Año 2009								Acumulado a 31/12/2009							
	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:	1.391	38,07	1,78	2.263	61,93	2,90	3.654	4,68	2.937	45,88	2,51	3.465	54,12	2,96	6.402	5,46
1.1. Total personas empleadas	1.033	35,38	28,27	1.887	64,62	51,64	2.920	79,91	2.533	45,27	39,57	3.062	54,73	47,83	5.595	87,39
Personas empleadas por cuenta propia	211	55,67	5,77	168	44,33	4,60	379	10,37	742	56,55	11,59	570	43,45	8,90	1.312	20,49
Personas empleadas con contrato fijo(3)	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0		0,00	0		0,00	0	0,00
Personas empleadas con contrato temporal(3)	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0		0,00	0		0,00	0	0,00
Personal funcionario(3)	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0		0,00	0		0,00	0	0,00
1.2. Total personas desempleadas	222	45,12	6,08	270	54,88	7,39	492	13,46	267	47,42	4,17	296	52,58	4,62	563	8,79
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	1	50,00	0,03	1	50,00	0,03	2	0,05	1	50,00	0,02	1	50,00	0,02	2	0,03
1.3. Total personas inactivas	136	56,20	3,72	106	43,80	2,90	242	6,62	137	56,15	2,14	107	43,85	1,67	244	3,81
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	1	6,25	0,03	15	93,75	0,41	16	0,44	2	11,11	0,03	16	88,89	0,25	18	0,28
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	117	30,47	3,20	267	69,53	7,31	384	10,51	123	31,14	1,92	272	68,86	4,25	395	6,17
2.2. Personas entre 25 y 54 años	1.115	38,34	30,51	1.793	61,66	49,07	2.908	79,58	2.569	46,62	40,13	2.941	53,38	45,94	5.510	86,07
2.3. Personas >54 años	159	43,92	4,35	203	56,08	5,56	362	9,91	245	49,30	3,83	252	50,70	3,94	497	7,76
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	4	80,00	0,01	1	20,00	0,00	5	0,01	4	80,00	0,00	1	20,00	0,00	5	0,00
3.1. Inmigrantes	4	80,00	0,11	1	20,00	0,03	5	0,14	4	80,00	0,06	1	20,00	0,02	5	0,08
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)	188	51,79	5,15	175	48,21	4,79	363	9,93	323	53,65	5,05	279	46,35	4,36	602	9,40
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	420	52,76	11,49	376	47,24	10,29	796	21,78	624	53,20	9,75	549	46,80	8,58	1.173	18,32
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	294	41,29	8,05	418	58,71	11,44	712	19,49	1.385	53,13	21,63	1.222	46,87	19,09	2.607	40,72
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	489	39,53	13,38	748	60,47	20,47	1.237	33,85	605	41,04	9,45	869	58,96	13,57	1.474	23,02
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES/66- Aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral	Año 2009								Acumulado a 31/12/2009							
	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:	28.499	52,13	36,50	26.170	47,87	33,52	54.669	70,02	36.976	51,62	31,56	34.662	48,38	29,58	71.638	61,14
1.1. Total personas empleadas	4.764	43,69	8,71	6.140	56,31	11,23	10.904	19,95	7.810	45,36	10,90	9.409	54,64	13,13	17.219	24,04
Personas empleadas por cuenta propia	334	59,33	0,61	229	40,67	0,42	563	1,03	754	61,96	1,05	463	38,04	0,65	1.217	1,70
1.2. Total personas desempleadas	23.270	54,24	42,57	19.631	45,76	35,91	42.901	78,47	28.245	53,55	39,43	24.499	46,45	34,20	52.744	73,63
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	3.629	47,28	6,64	4.046	52,72	7,40	7.675	14,04	4.478	45,65	6,25	5.331	54,35	7,44	9.809	13,69
1.3. Total personas inactivas	465	53,82	0,85	399	46,18	0,73	864	1,58	921	54,99	1,29	754	45,01	1,05	1.675	2,34
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	465	53,82	0,85	399	46,18	0,73	864	1,58	921	54,99	1,29	754	45,01	1,05	1.675	2,34
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	5.893	57,81	10,78	4.300	42,19	7,87	10.193	18,64	7.715	56,69	10,77	5.894	43,31	8,23	13.609	19,00
2.2. Personas entre 25 y 54 años	20.454	51,21	37,41	19.490	48,79	35,65	39.944	73,07	25.604	50,59	35,74	25.010	49,41	34,91	50.614	70,65
2.3. Personas >54 años	2.152	47,48	3,94	2.380	52,52	4,35	4.532	8,29	3.657	49,32	5,10	3.758	50,68	5,25	7.415	10,35
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	13.132	57,85	16,82	9.567	42,15	12,25	22.699	29,07	14.968	57,06	12,77	11.266	42,94	9,61	26.234	22,39
3.1. Inmigrantes	8.861	63,25	16,21	5.148	36,75	9,42	14.009	25,63	10.324	61,45	14,41	6.476	38,55	9,04	16.800	23,45
3.2. Minorías	122	36,20	0,22	215	63,80	0,39	337	0,62	242	36,28	0,34	425	63,72	0,59	667	0,93
3.3. Personas con discapacidad	808	63,62	1,48	462	36,38	0,85	1.270	2,32	983	63,13	1,37	574	36,87	0,80	1.557	2,17
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	2.652	46,46	4,85	3.056	53,54	5,59	5.708	10,44	2.676	46,59	3,74	3.068	53,41	4,28	5.744	8,02
3.5. Otras personas desfavorecidas	689	50,11	1,26	686	49,89	1,25	1.375	2,52	743	50,68	1,04	723	49,32	1,01	1.466	2,05

4. Desagregación según su nivel educativo																	
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	14.470	59,24	26,47	9.958	40,76	18,22	24.428	44,68	17.537	58,48	24,48	12.451	41,52	17,38	29.988	41,86	
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	5.216	49,81	9,54	5.256	50,19	9,61	10.472	19,16	8.546	49,37	11,93	8.764	50,63	12,23	17.310	24,16	
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	275	44,21	0,50	347	55,79	0,63	622	1,14	816	45,01	1,14	997	54,99	1,39	1.813	2,53	
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	5.972	43,29	10,92	7.823	56,71	14,31	13.795	25,23	7.511	43,73	10,48	9.664	56,27	13,49	17.175	23,97	
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES/70- Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	Año 2009								Acumulado a 31/12/2009								
	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:	989	98,60	1,27	14	1,40	0,02	1.003	1,28	3.244	92,37	2,77	268	7,63	0,23	3.512	3,00	
1.1. Total personas empleadas	43	100,00	4,29	0	0,00	0,00	43	4,29	2.298	90,05	65,43	254	9,95	7,23	2.552	72,67	
Personas empleadas por cuenta propia	0		0,00	0		0,00	0	0,00	641	84,45	18,25	118	15,55	3,36	759	21,61	
1.2. Total personas desempleadas	868	98,41	86,54	14	1,59	1,40	882	87,94	868	98,41	24,72	14	1,59	0,40	882	25,11	
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	332	95,95	33,10	14	4,05	1,40	346	34,50	332	95,95	9,45	14	4,05	0,40	346	9,85	
1.3. Total personas inactivas	78	100,00	7,78	0	0,00	0,00	78	7,78	78	100,00	2,22	0	0,00	0,00	78	2,22	
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	53	100,00	5,28	0	0,00	0,00	53	5,28	53	100,00	1,51	0	0,00	0,00	53	1,51	
2. Desagregación por tramos de edad:																	
2.1. Personas <25 años	249	95,40	24,83	12	4,60	1,20	261	26,02	654	95,47	18,62	31	4,53	0,88	685	19,50	
2.2. Personas entre 25 y 54 años	693	99,71	69,09	2	0,29	0,20	695	69,29	2.144	90,85	61,05	216	9,15	6,15	2.360	67,20	
2.3. Personas >54 años	47	100,00	4,69	0	0,00	0,00	47	4,69	446	95,50	12,70	21	4,50	0,60	467	13,30	
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	989	98,60	1,27	14	1,40	0,02	1.003	1,28	2.572	95,47	2,19	122	4,53	0,10	2.694	2,30	
3.1. Inmigrantes	989	98,60	98,60	14	1,40	1,40	1.003	100,00	2.572	95,47	73,23	122	4,53	3,47	2.694	76,71	
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)	981	98,79	97,81	12	1,21	1,20	993	99,00	2.608	95,81	74,26	114	4,19	3,25	2.722	77,51
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	8	80,00	0,80	2	20,00	0,20	10	1,00	547	81,89	15,58	121	18,11	3,45	668	19,02
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	0		0,00	0		0,00	0	0,00	77	71,96	2,19	30	28,04	0,85	107	3,05
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	0		0,00	0		0,00	0	0,00	12	80,00	0,34	3	20,00	0,09	15	0,43
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES/71-Vías de integración y reintegración en el mundo laboral de 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	Año 2009								Acumulado a 31/12/2009							
	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:	1.933	50,13	2,48	1.923	49,87	2,46	3.856	4,94	3.909	49,99	3,34	3.911	50,01	3,34	7.820	6,67
1.1. Total personas empleadas	514	55,81	13,33	407	44,19	10,55	921	23,88	983	53,54	12,57	853	46,46	10,91	1.836	23,48
Personas empleadas por cuenta propia	0		0,00	0		0,00	0	0,00	356	65,32	4,55	189	34,68	2,42	545	6,97
Personas empleadas con contrato fijo(3)	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0		0,00	0		0,00	0	0,00
Personas empleadas con contrato temporal(3)	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0		0,00	0		0,00	0	0,00
Personal funcionario(3)	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0		0,00	0		0,00	0	0,00
1.2. Total personas desempleadas	1.224	48,38	31,74	1.306	51,62	33,87	2.530	65,61	2.178	46,92	27,85	2.464	53,08	31,51	4.642	59,36
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	157	31,72	4,07	338	68,28	8,77	495	12,84	251	35,10	3,21	464	64,90	5,93	715	9,14
1.3. Total personas inactivas	195	48,15	5,06	210	51,85	5,45	405	10,50	748	55,74	9,57	594	44,26	7,60	1.342	17,16
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	143	56,75	3,71	109	43,25	2,83	252	6,54	685	58,25	8,76	491	41,75	6,28	1.176	15,04
Otras causas de inactividad.(3)	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	312	61,66	8,09	194	38,34	5,03	506	13,12	566	62,06	7,24	346	37,94	4,42	912	11,66
2.2. Personas entre 25 y 54 años	1.509	48,16	39,13	1.624	51,84	42,12	3.133	81,25	3.094	48,60	39,57	3.272	51,40	41,84	6.366	81,41
2.3. Personas >54 años	112	51,61	2,90	105	48,39	2,72	217	5,63	249	45,94	3,18	293	54,06	3,75	542	6,93
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	1.820	49,31	2,33	1.871	50,69	2,40	3.691	4,73	3.774	49,93	3,22	3.785	50,07	3,23	7.559	6,45
3.1. Inmigrantes	766	49,29	19,87	788	50,71	20,44	1.554	40,30	1.186	49,79	15,17	1.196	50,21	15,29	2.382	30,46
3.2. Minorías	18	66,67	0,47	9	33,33	0,23	27	0,70	28	58,33	0,36	20	41,67	0,26	48	0,61

3.3. Personas con discapacidad	757	59,75	19,63	510	40,25	13,23	1.267	32,86	1.678	61,06	21,46	1.070	38,94	13,68	2.748	35,14
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	233	49,57	6,04	237	50,43	6,15	470	12,19	262	44,86	3,35	322	55,14	4,12	584	7,47
3.5. Otras personas desfavorecidas	46	12,33	1,19	327	87,67	8,48	373	9,67	620	34,50	7,93	1.177	65,50	15,05	1.797	22,98
4. Desagregación según su nivel educativo																
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	1.221	52,86	31,66	1.089	47,14	28,24	2.310	59,91	2.507	53,42	32,06	2.186	46,58	27,95	4.693	60,01
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	203	43,28	5,26	266	56,72	6,90	469	12,16	553	44,42	7,07	692	55,58	8,85	1.245	15,92
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	75	25,42	1,95	220	74,58	5,71	295	7,65	182	36,99	2,33	310	63,01	3,96	492	6,29
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	64	42,11	1,66	88	57,89	2,28	152	3,94	297	39,08	3,80	463	60,92	5,92	760	9,72

'(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

3.2. Análisis cualitativo

3.2.1 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.

3.2.1.1. *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 Empleo y Formación** ha concedido ayudas para proyectos de extensión de la cultura emprendedora entre la población en situación de desempleo, entre la población inactiva y, muy particularmente, entre la población escolar y universitaria. Además de los centros educativos, los proyectos son presentados por municipios, mancomunidades, sociedades públicas y agencias de desarrollo, asociaciones, fundaciones y organizaciones no gubernamentales representativas de colectivos de población inactiva y de colectivos con dificultades para la inserción laboral de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

El total de participantes en proyectos de extensión de la cultura emprendedora en la convocatoria de 2008 fue de 1230, de los cuales el 59,51% han sido mujeres.

Consideramos que los objetivos del programa se están cumpliendo adecuadamente, si bien resulta complicado obtener datos sobre la creación de empresas a más largo plazo, por tratarse, en su mayoría de alumnado de centro educativos. El número de proyectos que se llevan a término es satisfactorio. La gente a la que llega el programa se mantiene en una cifra similar a la de años anteriores.

Durante los últimos años se ha notado un cambio en cuanto a la tipología de entidades solicitantes. La gran mayoría siguen siendo centros educativos, entre los cuales han aumentado los centros de educación secundaria, aunque son cada vez más los municipios, asociaciones y fundaciones que presentan sus proyectos.

Existe un segundo programa de apoyo a la cultura emprendedora (formación grupal y asesoramiento individualizado a los promotores y las promotoras de iniciativas empresariales), el cual se extiende desde la de generación y maduración de la idea de negocio hasta el primer año completo posterior al alta en el impuesto de actividades económicas.

Estos cursos se integran en el itinerario de formación de personas desempleadas, en colaboración con los servicios de orientación de Lanbide, lo que garantiza su adecuación a las necesidades de estas personas.

El total de acciones formativas subvencionadas dentro de este programa fue de 249 en el año 2009, con un total de 2.894 participantes, el 49,31 % mujeres. Las consecuencias de la crisis económica no parecen haberse notado en exceso en este campo. Las solicitudes se han mantenido más o menos estables y lo mismo sucede con el número de personas que han accedido a la formación.

Un programa íntimamente ligado al que nos ocupa es el de subvenciones para creación de empresas (autoempleo). Para el acceso a estas subvenciones es preciso haber realizado una acción formativa grupal de formación de promotores. Las solicitudes para este programa se han mantenido también en cifras estables durante los últimos años.

La **Diputación Foral de Bizkaia** ha desarrollado actuaciones durante el año 2009 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. Se trata de un programa que comprende actuaciones de carácter diferente enfocadas principalmente a estudiantes y ex-alumnos/as de Formación Profesional, pero también a centros educativos y profesores.

ACTUACIONES DIRIGIDAS A ESTUDIANTES Y EX-ALUMNAS/OS

1.- Actuaciones de sensibilización que incluyen jornadas de sensibilización en las que se muestra a los participantes la posibilidad de crear su propia empresa como una opción interesante, visitas a empresas para mostrar a los jóvenes cómo es el tejido empresarial de su entorno, cómo son los procesos de las empresas y lo que implica su gestión y diversas actuaciones de sensibilización de amplia difusión tales como muestras, exposiciones u otras, dependiendo de la convocatoria en curso (en la convocatoria correspondiente al 2009 se ha elaborado un material audiovisual de apoyo sobre el emprendizaje en Bizkaia para su difusión en los centros formativos). En este apartado se han organizado 41 jornadas en 16 centros con una participación de 949 estudiantes, de los cuales 395 fueron mujeres y se han realizado un total de 7 visitas en las que han participado 174 personas (160 estudiantes y 14 profesores/as),

2.- Concurso y desarrollo de ideas empresariales, cuyos objetivos son animar a los participantes a realizar un Proyecto Empresarial, estimular la generación de ideas susceptibles de crear empresas y estimular a los Centros Educativos para que sean verdaderos vehículos de cultura emprendedora. Durante el año 2009 se han desarrollado las siguientes actuaciones:

Elaboración de los Proyectos Empresariales, a partir de las ideas seleccionadas en diciembre del año 2008, correspondiente a la convocatoria 2008-2009. Se seleccionaron 50 grupos de estudiantes, con sus correspondientes profesores/as de los Centros Educativos de Bizkaia, a partir de las 209 solicitudes recibidas. Fruto de ese proceso de selección en enero de 2009, los 50 grupos comenzaron a hacer sus proyectos con el apoyo de asesores/as. Estaban compuestos por 107 estudiantes (44 chicas y 63 chicos), pertenecientes a 21 centros educativos de Bizkaia.

Defensa y selección de los Proyectos Empresariales ganadores (convocatoria 2008-2009): de todos los participantes, optaron a la selección 43 grupos, de los que 10 fueron los ganadores.

Defensa y selección de las Ideas Empresariales para el Concurso correspondiente a la convocatoria 2009-2010: Se presentaron un total de 254 ideas empresariales de un total de 576 solicitantes (254 mujeres y 322 hombres). Se seleccionaron las 50 ideas que participarían en el Concurso correspondiente a la convocatoria 2009-2010, y que comenzarían a desarrollar sus Proyectos en enero de 2010, con el apoyo de los asesores y asesoras designados por Dema.

Los 50 grupos están formados por 118 participantes (70 hombres y 48 mujeres 9, pertenecientes a 21 centros educativos de Bizkaia).

ACTUACIONES DIRIGIDAS A LOS CENTROS Y PROFESORADO (Empresari-Eragile)

Empresari apoya el proceso educativo apoyando a los Centros en su labor docente para impulsar y potenciar la cultura emprendedora y empresarial. Se ha realizado una acción formativa de “Capacitación de Coachers de Emprendedores Creativos”, de 18 horas de duración al que han acudido 21 personas. El curso ha estado dirigido a orientadores/as, profesorado de FOL, y profesorado en general, potenciales tutores o dinamizadores de ideas empresariales de todos los centros que imparten ciclos formativos en Bizkaia, y su objetivo es apoyarles en su labor formativa y docente facilitándoles herramientas de creatividad en su labor de tutorización de proyectos empresariales.

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 2009 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:

- Actividad docente: 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.
- Actividad investigadora: elaboración de la base de datos de empresas familiares y la realización de entrevistas a empresarios/as.
- Asistencia a actos: Congreso Internacional de la Empresa Familiar (IFERA), Congreso Nacional de ACEDE y al Congreso Internacional de AEDEM.
- Jornadas de difusión y sensibilización: presentación del libro sobre el estudio “Situación de la Empresa Familiar en el Territorio Histórico de Bizkaia” al que acudieron tanto representantes de las empresas familiares como personas expertas en la materia. Asimismo se ha realizado una intensa actividad de distribución de la publicación con el fin de conseguir la mayor difusión posible.
- 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.
- Actualización de contenidos la web (<http://www.ehu.es/catedraefamiliar/es/>). En ella se describen tanto los objetivos que persigue la propia Cátedra, como las actuaciones a desarrollar para cumplirlos. Además, 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 Álava** tiene como objetivo incentivar la creación de nuevas unidades empresariales, especialmente por parte de jóvenes y mujeres de todas las edades, de modo que contribuya a la creación de empleo y a la consecución de los objetivos de Lisboa. Las actividades llevadas a cabo son las siguientes:

A) 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 Álava.

La Bolsa de trabajo que tiene como objetivo 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 de forma personal ha tenido los siguientes resultados durante 2009: 87 tratamientos de ofertas, dando como resultado 26 procesos de selección y 22 contrataciones. Las empresas implicadas han sido 21. Por otra parte, el número de demandantes inscritos en la bolsa supera los 1.500.

La Escuela joven de iniciativas empresariales tiene como objetivo acercar el autoempleo a los jóvenes y responder a las necesidades formativas de futuros/as empresarios/as en aspectos como el sector en el que piensan desarrollar su actividad, el plan de viabilidad, los trámites de la puesta en marcha, la legislación, etc.

Las acciones formativas llevadas a cabo han sido: charlas trimestrales sobre los trámites de constitución, talleres trimestrales de orientación sobre fiscalidad individualizados, jornada "Aprende hoy para emprender mañana", con varias ponencias y talleres sobre temas relativos a la creación de empresas, así como dos coloquios sobre experiencias empresariales cuyos protagonistas fueron dos jóvenes empresarios de los sectores comercial y hostelero. Campaña "¡Para la crisis! Crea una empresa" consistente en la oferta de información y asesoramiento durante todos los días del mes de noviembre, cuya temática cambiaba en función del día de la semana.

Se ha proporcionado un servicio de información sobre subvenciones otorgadas por entidades públicas (Diputación Foral de Álava, Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, Gobierno Vasco, etc) y dirigidas a la promoción de unidades empresariales, consistente en la recogida de información sobre la oferta de ayudas existente, información individualizada sobre el acceso a las mismas y gestión de su tramitación. En 2009 se informó a 174 jóvenes y se asesoró a 90. El resultado fue la tramitación de 69 subvenciones.

Se incluye también el Premio Joven Empresario/a de Álava. En 2009 se entregaron premios (de forma simbólica) en varias categorías para reconocer a aquellos jóvenes cuyas empresas habían destacado en el mundo empresarial alavés a lo largo del año. Se realizó una gala de entrega de los citados premios, así como una campaña de publicidad de amplia difusión. Los 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 y a los que han acudido 86 participantes a 5 encuentros, en los que se han realizado más de 400 contactos comerciales.

B) Promoción de iniciativas empresariales promovidas por mujeres mediante un convenio con AMPEA (Asociación de Mujeres Empresarias de Álava) que se materializa en varias actuaciones: un servicio de asesoramiento para mujeres con espíritu emprendedor que desean abrir su propio negocio o mejorar el negocio que ya desarrollan y puntos de encuentro donde las mujeres empresarias y profesionales alavesas puedan compartir y reflexionar acerca de su realidad desde una perspectiva de género, para así generar un debate propositivo que incluya propuestas personales y empresariales que contribuyan a su progresivo empoderamiento. Se ha

desarrollado una herramienta de gestión administrativa en entorno Intranet, una revista de información sobre temas relacionados con la mujer, la empresa, la economía y la cultura (Revista Foro de Debate empresarial) y los Premios AMPEA 2009 destinados a brindar el reconocimiento público del trabajo realizado por mujeres en su trayectoria empresarial, profesional y directivo.

C) Creación de la Ventanilla Empresarial, un punto integrado de atención a la persona emprendedora que desee dar de alta una empresa y que gestiona la tramitación de forma gratuita de la creación de nuevas empresas. Los servicios que se ofrecen son:

- Estudio y Diagnóstico previo de las necesidades de tramitación del proyecto presentado.
- Elaboración del itinerario personalizado de tramitación.
- Tramitación de la creación de la empresa.
- Acompañamiento al promotor/a en el proceso de creación.
- Respuesta a las demandas.

La participación de la **Diputación Foral de Gipuzkoa** en este tema prioritario se agrupa en dos proyectos:

KOSMODISEA, cuya actuación se ha visto reforzado positivamente en su devenir. De hecho, convocatoria a convocatoria está creciendo su participación entre las entidades beneficiarias pero, y lo que es más importante, la calidad del compromiso con la cultura emprendedora y el sentido de la iniciativa está creciendo cualitativamente (mayor complejidad y sofisticación de las acciones desarrolladas).

Tal y como se ha dicho el número de participantes se ha incrementado desde su inicio: en 2007 eran 2.567 participantes, en 2008 eran 2.684 y 3.066 en 2009. Por sexo, casi sin variación en el período, ha sido de un 53 % masculino y 47% femenino. El 97 % de los participantes tenían una edad menor de 25 años. La practica totalidad de los participantes están recibiendo educación o formación: el 77 % educación primaria o secundaria inferior y el 20% educación secundaria superior. El 3% restante tiene educación superior.

Es mencionable especialmente este colectivo con educación superior donde se ha producido el mayor incremento en participación: en 2007 eran 41 personas, en 2008 eran 69 y en 2009 alcanzaban 159, es decir se ha cuadruplicado.

EMEKIN promueve el emprendizaje de las mujeres. Es un proyecto ambicioso que supera lo que ya fue una buena práctica en el periodo de programación anterior en el que se procuró incrementar la tasa de empleabilidad a través de la inserción laboral de las mujeres en desempleo (emaweb). De hecho, en estos momentos ya se ha invertido la Tasa de Actividad Emprendedora de las mujeres en Gipuzkoa, tal como se puede observar en los informes internacionales sobre emprender Global Entrepreneurship Monitor -G.E.M- (en su versión regional: R.E.M).

Actualmente ya se ha consolidado un sistema integral de acompañamiento a las mujeres emprendedoras así como articulado espacios y contextos favorables para que las mujeres que ya han emprendido como aquellas que están en ese proceso puedan compartir experiencias de modo que exista un modelo de "lecciones aprendidas" que incida positivamente en los nuevos proyectos empresariales.

La evolución del número de mujeres beneficiadas ha sido la siguiente: 12 en 2007; 74 en 2008 y 84 en 2009. El número de proyectos empresariales puestos en marcha consecuencia de la asistencia recibida también se ha incrementado de 5 proyectos de 2007, 11 en 2008 hasta los 22

proyectos en 2009. La práctica totalidad de las participantes tienen una edad entre 25 y 54 años, de un total de 170 mujeres, sólo 3 tenían menos de 25 años y otras 3 más de 54 años.

Desde el punto de vista cuantitativo, la actuación de **Lan Ekintza - Bilbao** ha superado los objetivos marcados durante el año 2009, 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 los objetivos marcados, ya que ha alcanzado hasta las 275.
- El número de personas que han participado en acciones de formación continua, que mantienen su empleo o han mejorado el mismo ha sobrepasado también el objetivo de 243, para llegar hasta las 304.
- El número de empresas apoyadas en su creación ha sido de 74, siendo el objetivo anual estimado de 67.
- El número de empresas que han recibido asesoramiento para la puesta en marcha de planes de mejora y para los que han recibido asistencia han alcanzado las 183, sobre un objetivo estimado de 50 para el año 2009.

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/as trabajadores/as, y de los empresarios y empresarias del municipio, tal y como se establecían en los objetivos marcados en el proyecto presentado.

Es destacable durante el 2009 el esfuerzo de los servicios locales de empleo para responder a una situación económica muy compleja. Durante los primeros meses del año se observó una ralentización de la iniciativa empresarial fruto de una respuesta de cautela ante la incertidumbre económica, que en el último trimestre del año ha cambiado sustancialmente de tendencia, con un incremento exponencial en el número de consultas. Por el contrario, en el caso de las Pymes ya creadas, se empezó a observar a finales de 2008, pero ha sido evidente en el 2009, una preocupación por anticiparse y adaptarse a los cambios que se están produciendo, lo que ha producido también un incremento importante de las consultas y empresas atendidas en procesos de mejora competitiva.

A pesar de esta situación compleja y convulsa, la valoración de los logros obtenidos es positiva, ya que reflejan la utilidad de los servicios locales para incentivar y apoyar a las personas emprendedoras en todo el proceso de generación de ideas y de consolidación de sus proyectos empresariales:

- 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 acciones desarrolladas, esto es, las campañas de sensibilización, jornadas, charlas dirigidas especialmente a mujeres potencialmente emprendedoras, concursos de iniciativas emprendedoras, y 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. 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 enfrentarán cuando se constituyan como empresas.

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 al 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.

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. El mejor logro se refleja en los objetivos alcanzados, que se van incrementando cada ejercicio para llegar casi a cotas de igualdad, como es el hecho de que en el 49% de las empresas creadas en el 2009 su grupo promotor estaba 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, que durante el año 2009 han solicitado 40 ayudas.

También comentar que el 7% de las empresas apoyadas están lideradas por personas inmigrantes, y un 19% 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 2009.

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, 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.

- Asimismo, durante el ejercicio 2009 se considera un logro especialmente destacable los primeros pasos que se han dado aprovechando el papel catalizador de Lan Ekintza como facilitador de espacios de encuentro y oportunidades de negocio, por un lado entre las empresas apoyadas, y por otro entre éstas y empresas o entidades tractoras a las que no podrían acceder por sí solos. En este sentido, el objetivo es crear una Comunidad de Empresas, a la cual se ha dotado de una marca y con la cual se trabajará una estrategia orientada principalmente a:
 - a) Innovación Abierta: empresas tractoras como mentoras o lanzando retos a la red de profesionales y pymes
 - b) Innovación Global: la colaboración entre empresas con una perspectiva internacional
 - c) Alianzas entre empresas: el fomento de encuentros y el apoyo a los proyectos en colaboración que surjan.

Otro indicador del logro obtenido es que en todas las operaciones realizadas durante el año 2009 se han alcanzado unos niveles altos de satisfacción por parte de las personas y empresas participantes.

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

En las acciones de sensibilización hacia el emprendizaje de **Lan Ekintza**, la participación de las mujeres durante 2009 se mantiene prácticamente inalterable respecto a ejercicios anteriores, estando ligeramente por encima de la de los varones. Además el 2009 ha sido el ejercicio en el que prácticamente han alcanzado la paridad en el número de empresas creadas por hombres y mujeres (con porcentajes del 51% y 49% respectivamente). No obstante, sí observamos que aunque las mujeres que toman la decisión de emprender son más decididas o constantes y crean la empresa en un porcentaje mayor que los hombres, todavía el porcentaje de mujeres que se dirigen a sus servicios solicitando información para emprender, es menor. Por este motivo continúan marcándose como reto el establecimiento de medidas que corrijan este hecho y que realmente lleven a una situación en la que las mujeres puedan emprender realmente en condiciones de igualdad.

Al igual que en ejercicios anteriores, 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 nuestra participación activa en el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres del Ayuntamiento de Bilbao.

Durante 2009 se ha trabajado en el refuerzo de la perspectiva de género en determinados programas que desarrollan, por ejemplo en acciones que potencian la adquisición o el refuerzo de capacidades emprendedoras en mujeres. Una acción también muy reclamada por las mujeres emprendedoras era el establecimiento de contactos y el intercambio de experiencias entre ellas, lo cual se ha llevado a cabo con una periodicidad y valoración muy satisfactoria.

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 ha incrementado en el colectivo de personas con estudios superiores. Por otra parte, en estos momentos ya se ha invertido la Tasa de Actividad Emprendedora de las mujeres en Gipuzkoa, tal como se puede observar en los informes internacionales sobre emprender Global Entrepreneurship Monitor - G.E.M - (en su versión regional R.E,M).

Dentro de la actividad de la **Diputación Foral de Alava** denominada "Punto de Encuentro" se han tratado aspectos de la desigualdad de género especialmente relacionados con el ámbito empresarial y profesional de las mujeres. Asimismo, ha sido un espacio para la reflexión, el debate y el intercambio de experiencias personales en aspectos como la invisibilidad, la doble jornada laboral, el techo de cristal/cemento, el acoso laboral, los planes de igualdad en las empresas, la conciliación laboral, personal y familiar, el lenguaje sexista, los micromachismos, los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo.

3.2.1.3. 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.

3.2.1.4. 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 que los equipos que gestionan las operaciones cuenten con personas que han participado en jornadas sobre la perspectiva y enfoque de género por lo que acreditan una formación en esta materia. Gracias a la citada formación 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 conocer la situación en cada operación a la vez que se sensibiliza a las personas responsables sugiriendo ideas y líneas que permiten ofrecer un mayor enfoque de género a sus operaciones. Esto último permitirá aportar un elemento diferencial que redundará en operaciones más integradoras y de más calidad.

Además en las dos líneas de actuación se ha intentado promover la igualdad de género.

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.

Con respecto a la 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, a pesar de que las solicitudes a las distintas acciones de Enpresari son mayoritariamente masculinas, se ha primado aquéllas que provenían de mujeres en aras de lograr una mayor igualdad de participación. Si bien, tras la evaluación correspondiente, se ha acordado iniciar otro tipo de actuaciones de sensibilización que faciliten el aumento de solicitudes por parte de las estudiantes, de cara a próximas convocatorias.

Se ha continuado con la estrategia del año anterior de enviar a los centros educativos mujeres empresarias que rompan con el estereotipo que la sociedad tiene del empresario (hombre/ejecutivo/corbata), así como jóvenes promotoras que han logrado crear su empresa y no sólo mantenerse sino crecer en el mercado.

En relación con los materiales empleados en todas las actuaciones de Enpresari (materiales didácticos, página web, etc) se ha tenido el cuidado necesario en evitar el lenguaje y las imágenes que pudieran contribuir a que ese estereotipo de empresario masculino continúe. En los procesos de selección, los miembros del Jurado son tanto mujeres como hombres, y, en la mayoría de los casos son mayoría ellas, las personas que dirigen las reuniones, asesoran Proyectos empresariales etc.

En relación con las Jornadas de sensibilización impartidas en los centros de Formación Profesional y Ciclos Formativos de Bizkaia, se han aumentado el número de centros educativos 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, han 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, han hecho una muestra de proyectos y empresas que se han creado en el ámbito de la Formación Profesional, y se han buscado aquéllas 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 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.

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el conjunto de las actuaciones desarrolladas por el Departamento de Innovación y Sociedad del Conocimiento de la **Diputación Foral de Gipuzkoa** está tratada del siguiente modo:

- en la normativa que regulan las diferentes actuaciones cofinanciadas, tiene establecido como un “Criterio de selección entre los proyectos” la “Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”
- en las dos actuaciones, el diseño y desarrollo de las actuaciones han sido diseñadas en su integridad (concepción, diseño, desarrollo y evaluación) con la participación de una agente de igualdad, lo que ha permitido asegurar una integración de la “visión de género en el conjunto de ambas actuaciones
- se han desarrollado cursos de información, concienciación y capacitación para las diversas personas y agentes que participan en la gestión de las actuaciones como en el desarrollo de las acciones contempladas en las actuaciones
- en el caso de “EMEKIN-mujer emprendedora”, y debido a su propia definición, la perspectiva de género se ha traducido en elementos más tangibles (ejemplo: modelización de un plan de negocio que incorpore la perspectiva de género).

Lan Ekintza ha continuado con los esfuerzos 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 2009 se ha conseguido aumentar la presencia de mujeres en muchas de las actuaciones relacionadas con emprendizaje con respecto a ejercicios anteriores.

Entre las medidas específicas de fomento de la igualdad, dentro de las actuaciones realizadas por Lan Ekintza-Bilbao durante el ejercicio 2009 caben destacar las que se inscriben en el programa específico para mujeres emprendedoras *Emprendedoras del Siglo XXI* que se estructura en las siguientes acciones:

- 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 una persona (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.
- **“Txoko-txiki”:** Aunque las responsabilidades familiares no deberían tener género, en este momento descansan principalmente en las mujeres, lo que dificulta aún más la conciliación de la vida personal y la gestión empresarial. En este sentido, a través del “Txoko-txiki”, las personas que lo requieran pueden dejar a sus menores durante un tiempo determinado al cuidado de especialistas, mientras asisten a una reunión, entrevista, curso, jornada...

Como ya hemos señalado anteriormente, destacar también la participación de Lan Ekintza-Bilbao en acciones enmarcadas dentro del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Bilbao.

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/as de larga duración, perceptores de renta básica,... a la hora de acceder a los servicios de apoyo a la creación y consolidación de empresas. Desde Lan Ekintza-Bilbao, conscientes de las especificidades que presenta este nuevo fenómeno de la inmigración ha formado al personal técnico de sus distintos servicios de apoyo al empleo y de promoción empresarial para que esté capacitado 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 del personal técnico 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. Se ha continuado la estrategia comenzada en el año anterior de incidir 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.

En este sentido, y fruto de haber detectado que el profesorado tienen un papel primordial en la dinamización de los estudiantes y en el desarrollo de las capacidades creativas de sus alumnos y alumnas, se ha dirigido una acción formativa precisamente para capacitarles para poder lograr el máximo desarrollo creativo del alumnado con respecto a la generación de ideas que puedan ser exitosas y que aporten el mayor grado de innovación en el desarrollo de las mismas.

Respecto a la selección de los proyectos empresariales, ha sido la originalidad e innovación uno de los ejes fundamentales que los asesores han tenido en cuenta para apoyar y orientar a los estudiantes participantes en Enpresari.

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!.

En el ámbito de favorecer la utilización de las TICs en las personas emprendedoras y en las PYME, durante 2009 se ha diseñado un portal para la comunidad de empresas que facilite las relaciones entre ellas y con Lan Ekintza, a la vez que les demuestra la utilidad de estas herramientas. En general se han potenciado las colaboraciones y el trabajo en red. Dado que el tejido empresarial que se apoya a través de estas acciones es de dimensiones muy reducidas, la única forma de innovar y de encontrar nuevas oportunidades de negocio es a través del trabajo en colaboración. En el sentido de realizar un replanteamiento innovador de los espacios, durante el 2009 también se ha comenzado una reflexión sobre la importancia de los espacios para favorecer las relaciones empresariales y apoyar el emprendizaje, y estos se han modificado para favorecer el networking, las interrelaciones y el contacto entre proyectos diferentes, pero complementarios.

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

3.2.1.1. 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 2009 han sido 19 las que han realizado acciones en el marco del mismo.

Este proyecto está permitiendo consolidar el servicio de apoyo a empresas a través de actuaciones cada vez más innovadoras y aprovechando o rentabilizando los materiales y metodologías resultantes de proyectos anteriores, asimismo está permitiendo trabajar y de manera decidida por el fomento de la colaboración y cooperación ente empresas y otros agentes comarcales en base a foros o mesas de trabajo a fin definir una estrategia conjunta, identificar y fomentar sectores emergentes y apostar por la diversificación en los procesos productivos.

El 2009 ha sido un año importante en cuanto a los resultados alcanzados en el proyecto.

Si atendemos a los indicadores de resultado se puede ver que en 2009 ha habido un incremento del 325% en cuanto a pymes beneficiarias del proyecto, pasando de 4999 en el 2008 a 16231 en el 2009, por lo que se puede reiterar que Valora esta posibilitando apostar de manera decidida por el servicio a empresas a través del diseño e implementación de acciones tendentes al fomento de su competitividad.

Asimismo una parte importante del trabajo realizado esta reforzando el papel de las empresas y su implicación en las actuaciones puestas en marcha gracias a las mesas de trabajo y foros realizados y en los que se propicia la colaboración entre diversos agentes locales tales como empresas de un mismo sector de una comarca en algún caso, empresas, universidad, ayuntamientos en otros a objeto de mejorar la competitividad de las empresas de las comarcas así como para mejorar diversas situaciones a nivel comarcal.

Atendiendo a los logros por cada operación en el ejercicio 2009 se puede comentar lo siguiente:

- Acciones formativas: Fruto de las acciones de prospección que se realizan de manera continua a lo largo del proyecto, 7 entidades han promovido acciones formativas dirigidas a las personas trabajadoras de las empresas de su ámbito de actuación. Estas acciones formativas se podrían estructurar en base a dos niveles.

En un primer nivel estarían aquellas acciones relativas a herramientas o recursos de carácter tecnológico y de gestión básica para pequeños negocios así como las relativas al cumplimiento legislativo, este es el caso de la ley de prevención de riesgos.

En un segundo nivel se encuentran aquellas acciones de carácter más estratégico para la empresa y orientadas a aumentar y/o mejorar la oferta de las líneas de productos y servicios de las empresas y organizaciones de su entorno en base a:

- Incremento del aporte intra-emprendedor de las propias personas empleadas.
 - Incremento del aporte de ideas de los clientes actuales y potenciales.
 - Incremento del aporte de los proveedores y los agentes tecnológicos.
- Campañas de difusión y sensibilización: las acciones de comunicación y sensibilización puestas en marcha en el 2009 se han orientado tanto a la difusión de las acciones concretas puestas en marcha por cada una de las agencias individualmente como a la difusión general del proyecto Valora.

Las acciones realizadas se encuentran recogidas en el apartado de comunicación de este informe.

- Jornadas y seminarios: durante el ejercicio 2009 son numerosas las jornadas y seminarios puestos en marcha así como los 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.

En lo que a las jornadas se refiere son varias las experiencias realizadas y enmarcadas dentro de lo que se venido en denominar *la quincena empresarial* en algunos casos, u *ostegulan o viernes empresariales* en otros. El tipo de formato y contenido que se trabaja es muy variado, en algunos casos las quincenas empresariales se han vinculando a un sector en concreto, como en el caso de las empresas del sector turístico y comercial y en otros casos las temáticas que se han trabajado han sido más abiertas y dirigidas a cualquier sector de actividad. En estos últimos casos se han trabajado contenidos vinculados a los cambios legislativos, como es el caso de la ley concursal y sus implicaciones, especialmente en momentos de crisis como el actual, asimismo se han trabajado aquellos aspectos que en un momento como el que estamos viviendo fomentan la competitividad de las empresas, este es el caso de la cooperación o asociacionismo, la innovación y a internacionalización o apertura a otros mercados emergentes en los que en principio hay oportunidades para nuestras empresas.

No obstante dentro de esta operación cabe destacar el trabajo que se está haciendo por parte de la gran mayoría de las agencias en cuanto al fomento y puesta en marcha de foros o redes entre empresas como modelo de trabajo y mecanismo de articulación de relaciones de carácter horizontal entre las empresas.

Estos espacios están permitiendo que las empresas de las diferentes comarcas se conozcan, establezcan relaciones y empiecen a plantearse la colaboración como herramienta o mecanismo orientado a la mejora competitiva de sus estructuras. Asimismo estos espacios han permitido aglutinar a diferentes agentes público y privados a nivel comarcal con vocación de apoyar el desarrollo de nuevos sectores emergentes a través de la diversificación, especialmente en el caso de las empresas industriales maduras.

- Estudios, investigaciones y evaluaciones: esta operación engloba una parte importante y básica de las acciones puestas en marcha dentro del proyecto Valora puesto que se hace necesario disponer de un conocimiento exhaustivo, y actualizado del entorno económico.

Este objetivo se logra a través de los observatorios urbanos y/o tareas de prospección que se están realizando y que constituyen un aspecto básico y central en las actividades de las agencias, configurándose como un instrumento clave para impulsar el desarrollo urbano o comarcal, ajustándose a las necesidades del entorno.

La prospección se erige como un servicio y herramienta de trabajo dinámica, generadora de información continua, un centro de información estadística y un instrumento de visión y planificación futura. Al tratarse de un área de trabajo común y compartida por el conjunto de agencias participantes desde Garapen se ha impulsado la creación de una comisión de trabajo orientada al análisis de indicadores.

La prospección realizada ha permitido avanzar o profundizar en cuanto al conocimiento del diferentes sectores de actividad entre los que se encuentran el subsector de la calderería, hogar, máquina herramienta, análisis de estructura y evolución comercial, estudio de tendencias, estudio de sectores emergentes, estudio sobre la dinamización

de redes, informe de estructura empresarial y clúster locales y comarcales, diagnósticos de competitividad, estudio nichos de mercado, hábitos de compra y comercio minorista, diagnóstico sobre los planes de prevención de riesgos laborales en el sector peluquerías/centros de estética, estudio de pabellones disponibles en la comarca, estudio de terrenos para la implantación de nuevos suelos disponibles en la comarca, etc.

Asimismo parte de la información de las empresas se ha volcado a herramientas georeferenciales, en adelante, GIS, lo que ha supuesto un importante canal de difusión de estas empresas cara al exterior. Nueve agencias participantes en el proyecto han apostado por la misma herramienta GIS, lo que ha permitido crear a finales de año una comisión de trabajo dentro del proyecto orientada a avanzar en nuevas aplicaciones o desarrollos que permitan avanzar en la vinculación de las diferentes herramientas y motores de búsqueda y multiplataforma, de manera que las plataformas que en estos momentos están más extendidas como google maps puedan leer y tener vinculado nuestra información empresarial sin que esta información sea de google sino de las agencias. Si finalmente se logra que la aplicación pueda ser multiplataforma, el impulso e impacto cara al exterior de nuestras empresas sería muy importante.

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

El proyecto está permitiendo consolidar el servicio a empresas. En estos momentos la mayoría de las agencias tienen establecidos canales de información empresarial a través de la elaboración de boletines o revistas tanto en formato electrónico como papel en las que se informa de las ayudas y subvenciones o noticias de interés empresarial.

Este tipo de actuaciones además de dar a consolidar a la propia agencia fomenta una comunicación más fluida y que la propia empresa tenga una agente de referencia ante cualquier cuestión que se le plantee. Asimismo con el fin de fortalecer el servicio de información y que este se ofrezca de manera inmediata, Garapen ha puesto en marcha un sistema denominado Infoalerta, de forma que cada vez que se publica una ayuda de interés se informa en el momento.

Junto con la información, el servicio de asesoramiento constituye un eje de trabajo fundamental. El asesoramiento que en estos momentos se está ofreciendo está vinculado fundamentalmente a la mejora de la gestión empresarial. A través de un proceso de atención personal e individualizado en la que personal técnico especializado bien se acerca a los locales de la empresa para apoyar un diagnóstico de situación y ayudar en la puesta en marcha de mejoras o atiende directamente en las instalaciones de la agencia a demanda de la propia empresa.

En estos procesos de asesoramiento se está poniendo especial interés en aquellas empresas recién creadas o de economía social y que cuentan con un mayor peligro o índice de mortandad si atendemos a las estadísticas oficiales.

El Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, a través de las distintas actuaciones enmarcadas en el Proyecto Empresa Local 10, pretende que las empresas que participen en el mismo desarrollen las ventajas competitivas necesarias que les permitan alcanzar, mejorar y/o sostener su posición respecto a sus competidores. En definitiva, se trata de fortalecer la estructura productiva local de manera que vaya adquiriendo capacidad de adaptarse a un entorno cada vez más global, cambiante e incierto.

Las actuaciones del 2009 dentro del Proyecto Empresa Local 10 se pueden clasificar en:

- Acciones destinadas a sensibilizar, difundir, explicar de forma personalizada a las empresas en qué consiste cada una de las intervenciones dirigidas a la modernización y mejora competitiva de las mismas y por ende del tejido local. Estas acciones siempre se llevan a cabo con personal propio del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.
- Acciones de implantación de los modelos de gestión o fórmulas de mejora que persiguen la modernización de las empresas. La implantación de planes y proyectos de mejora en las empresas se hace a través de consultoras especializadas que se contratan con ese propósito.
- Acciones formativas en las modalidades presencial y on-line dirigidas a apoyar y promocionar la competitividad de las microempresas locales. Se trata de ofrecer formación e información continua sobre aspectos de actualidad empresarial o de carácter estratégico que faciliten y permitan gestionar y tomar decisiones sobre la planificación en la empresa.
- Acciones encaminadas a favorecer la desaparición en las microempresas de las diferentes formas de discriminación de la mujer.
- Acciones de evaluación de satisfacción y grado de aprovechamiento de estas medidas por parte de las empresas. Estas acciones se llevan a cabo por personal del propio departamento y pretendemos medir y controlar tanto la bondad o adecuación de la medida en sí misma como la actuación de las empresas de apoyo contratadas.
- Acciones encaminadas a la implantación de sistemas de gestión, control de calidad, protección y mejora del medioambiente (eco-innovación) y acceso a la sociedad de la información.

Un total de 316 microempresas vitorianas se han beneficiado de las distintas actuaciones diseñadas y ejecutadas con el objetivo de impulsar su mejora competitiva:

- 157 empresas han participado en acciones formativas
- 2 empresas creadas por mujeres se han beneficiado de las Ayudas al Autoempleo
- 19 empresas se han acogido al Programa Centro de Empresas
- 26 empresas han implantado Proyectos de Mejora Competitiva
- 8 empresas han recibido asesoramiento en Ley Orgánica de Protección de Datos
- 104 empresas han recibido ayudas económicas a su puesta en marcha y modernización

La **Diputación Foral de Bizkaia** presenta el programa HOBELAN 2007 que consiste en una línea de ayudas a la mejora de la calidad del empleo en las mujeres apoyando preferentemente la contratación indefinida gracias a las ayudas por la conversión de contratos temporales en contratos indefinidos.

Son beneficiarias de las ayudas previstas en el presente programa las empresas, con personalidad jurídica, cualquiera que sea su forma jurídica, los empresarios y empresarias individuales y profesionales, así como las Asociaciones, Fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro, del Territorio Histórico de Bizkaia. La cuantía de la subvención a otorgar a cada entidad beneficiaria para el conjunto de actuaciones no podrá rebasar el límite de 12.000 euros.

Según se establece en el Decreto regulador del Programa las solicitantes deberán informar si han obtenido ayudas a través de otras administraciones. Si se da el caso de haber obtenido subvenciones consistentes en bonificaciones sobre la cuota de la Seguridad Social, se recalcula la ayuda que consistirá en un porcentaje a aplicar al importe resultante de restar a la cuota la bonificación obtenida.

La línea de ayudas presentada a cofinanciación del Fondo Social Europeo tiene su motivación en el elevado índice de precariedad en la contratación femenina, que motiva que dicho colectivo requiera ayudas adicionales a las proporcionadas por los programas del Servicio Público de Empleo. Por tanto el problema de la temporalidad en la contratación exige actuaciones dirigidas a reducir el volumen de trabajadoras con contratos temporales.

El total de ayudas alcanza a un total de 375 entidades beneficiarias que han supuesto la conversión en indefinidos de 540 contratos en mujeres.

El proyecto Crecimiento y empleo a través de las empresas socialmente responsables de la **Diputación Foral de Gipuzkoa** tiene un carácter integral. A lo largo del año 2009, como principales logros y resultados, pueden destacarse dos ámbitos diferenciados: unos, directamente relacionados con las actividades desarrolladas en este mismo año (desarrollo y algún resultado); y visibilización de impactos de acciones que se han desarrollado en anualidades anteriores.

En el primero de los ámbitos, pueden destacarse:

- Desarrollo de soportes TIC's para su uso por parte de empresas y que están orientados al diagnóstico y propuestas de actuación en ámbitos concretos de la RSE;
- Experiencias piloto (intervención empresas) con diferentes metodologías y en diferentes ámbitos; para la integración real y operativa de la RSE en empresas (priorizando las PYMES); y buscando protocolos de actuación que permitan la generalización de tales experiencias.
- Investigación para el desarrollo de conocimiento aplicado que facilite nuevas formas de intervención, bien desde la Administración Pública como por parte de las propias empresas.

En el segundo de los ámbitos, pueden destacarse:

- reciente asunción del concepto y de la necesidad de actuar en este ámbito por parte de la DFG de una forma transversal en sus propias políticas
- creciente asunción del concepto y de la necesidad de actuar por parte del tejido socio-económico de Gipuzkoa; y en concreto, en planteamientos de partenariado público-privado.
- desarrollo de una nueva experiencia piloto en cerca de 30 empresas que puede dar la posibilidad de una nueva línea de actuación que se integraría en esta misma actuación o que, en su caso, puede ser planteada como una nueva actuación a ser cofinanciada por el FSE u otra línea (acciones piloto) de la propia U.E.

A medio plazo pretende articular una dinámica de apoyo a las empresas, en un contexto territorial/social favorable, que:

- apuestan por la sostenibilidad de sus actividades, para lo cual tratan de producir bienes o servicios que aportan valor a sus clientes desde posiciones de respeto al entorno tanto interno como externo donde se desenvuelven;
- consideran a las personas que trabajan en su organización como la clave de su capacidad para competir;
- tienen articuladas diversas formas de participación de sus trabajadoras y trabajadores en el proyecto empresarial;
- están integradas por personas implicadas activamente en el proyecto empresarial;
- desarrollan entornos favorables para que sus trabajadoras y trabajadores mejoren sus competencias y sus capacidades mediante el aprendizaje a lo largo de toda la vida (incidiendo en la adaptabilidad, la polivalencia y la empleabilidad).

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

La **Diputación Foral de Bizkaia** en el ámbito de la actuación HOBELAN 2007 ha conseguido un avance en la estabilidad laboral de las mujeres haciendo posible la conversión de sus contratos temporales en contratos indefinidos.

En tanto en cuanto el Departamento de Promoción Económica y Planificación Estratégica del **Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz** es uno de los departamentos que mayor responsabilidad tiene en la ejecución del Programa *Mujeres en el Ámbito Económico* del II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, se asume como propio el objetivo general de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo en la ciudad.

Se ha realizado una planificación elaborada desde un enfoque de género, que incorpora de manera sistemática aquella perspectiva que ayude a crear condiciones de igualdad entre mujeres y hombres. A la hora de fijar los objetivos para el proyecto se han tenido en cuenta desde la perspectiva de género los siguientes aspectos:

- Mencionar explícitamente a las mujeres en aquellos ámbitos de actuación en los que la presencia femenina sea destacada, como el comercio o el turismo (el sector servicios en general), para dejar constancia de su participación y protagonismo en el desarrollo económico de la ciudad.
- En aquellas actuaciones que tengan como objeto ofrecer algún servicio, prestación o ayuda a personas, se ha tenido en cuenta, por un lado que mujeres y hombres tienen necesidades específicas y diferentes posibilidades y situaciones de partida, y que dentro del colectivo de mujeres además, existen grupos que viven situaciones de discriminación múltiple debido a que además del sexo, confluyen en ellas otras variables discriminatorias, y finalmente, que se contemplen objetivos que respondan tanto a necesidades prácticas como a intereses estratégicos de las mujeres.

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, además de recoger los datos de las microempresas desagregadas por sexo, han consistido en mantener reuniones con la técnica de igualdad de Behargitza de Txorierrri para trabajar cómo impulsar el Plan de Igualdad del PO FSE 2007-2013 VALORA. Fruto de estos

encuentro se convocó a las agencias a una reunión de trabajo en la que se presentó una propuesta orientada a la realización de un diagnóstico de la situación de las empresas y una vez se tenga el resultado se decidirán los pasos y actividades a llevar a cabo. Fruto de este encuentro las agencias proponen reforzar la igualdad de oportunidades en base a las siguientes actuaciones

- ✓ Dada la situación de crisis actual lo más conveniente es utilizar los foros ya existentes y reservar un espacio para trabajar el tema de igualdad de oportunidades con una figura experta que dinamice el espacio.
- ✓ Trabajar con asociaciones empresariales.
- ✓ Realizar difusión en medios de comunicación para sensibilizar a las empresas.

Por otra parte, en la revista trimestral Txoriberri Empresa, se ha incorporado una sección fija que consiste en una página sobre temas de igualdad.

Desde la Mancomunidad de Urola Kosta se está analizando la situación actual de la perspectiva de género y se ha elaborado su plan de acción 2010-2014. El ayuntamiento de Zarautz realizó un diagnóstico de situación sobre la igualdad entre hombres y mujeres y acaba de finalizar el II Plan de Igualdad entre las mujeres y hombres, en el que ha participado activamente la Mancomunidad Urola Kosta, en los ámbitos de Empleo, Formación e Inserción Social. Por otro lado, el ayuntamiento de Zumaia se encuentra en la fase de diagnóstico de la situación.

3.2.1.3. 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.

3.2.1.4. 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 tomado medidas que implican la utilización de un lenguaje e imágenes no sexistas, la consideración del horario demandado a la hora de organizar jornadas y muchas actuaciones de mejora de la gestión así como de dinamización de redes o foros se han centrado en el sector comercial, sector caracterizado por la presencia femenina, si bien se han impulsado y creado foros específicos de mujeres este es el caso del foro relativo a "Nuevas Propuestas, nuevas empresas. Liderando desde lo femenino".

Se trata de un espacio de encuentro de mujeres que ocupan puestos de responsabilidad en sus empresas o que ostentan la propiedad de la misma, en el que se favorece una dinámica orientada a la formulación de propuestas de actuación encaminadas a incitar a las administraciones y agentes socio-económicos del entorno a actuar en materia de igualdad y empresa en los siguientes ámbitos: urbanismo, conciliación, liderazgo, y salud en el trabajo.

Los equipos que gestionan las operaciones en la **Diputación Foral de Bizkaia** cuentan con personas que han participado en jornadas sobre la perspectiva de género por lo que acreditan una formación en esta materia. Además se ha cuidado de forma permanente el lenguaje utilizado en todos los soportes de difusión de las actuaciones cofinanciadas.

Dentro del II Plan de Igualdad del **Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz**, desde el Departamento de Promoción Económica y Planificación Estratégica se viene desarrollando distintas actuaciones enmarcadas en el Programa “ Las mujeres en el ámbito económico “ que directamente redundan en el fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres dentro de Empresa Local 10:

- Concesión de becas dirigidas al desarrollo de proyectos empresariales de mujeres.
- Concesión de ayudas dirigidas a las mujeres que promuevan la creación de empresas en sectores y profesiones en las que se encuentren subrepresentadas.
- Difundir el servicio de asesoría a la consolidación entre las nuevas emprendedoras mediante el envío de información una vez realizado el seguimiento de éstas.
- Celebrar una jornada de mujeres emprendedoras del municipio.
- Asesorar y apoyar técnicamente a pymes y micropymes que desarrollen medidas y/o servicios que garanticen la Igualdad de Oportunidades en sus organizaciones.
- Impulsar la incorporación de la Igualdad de Oportunidades en le ámbito de la RSE de la empresa
- Incluir en el marco del programa Mikroinnova una línea de medidas económicas para el desarrollo de medidas que fomenten la Igualdad de Oportunidades en pymes y micropymes
- En el marco del servicio de asesoramiento a iniciativas emprendedoras difundir información sobre medidas y ayudas para la conciliación, flexibilidad y reordenación del tiempo de trabajo, con perspectiva de género dirigidas a pequeñas y medianas empresas.
- Informar y asesorar técnicamente a pymes y micropymes para el desarrollo de medidas sobre flexibilidad y reordenación del tiempo de trabajo, con perspectiva de género
- En el marco del Foro Álava de Responsabilidad Social Empresarial (FOARSE) detectar y difundir buenas prácticas en las empresas de la ciudad y otras experiencias exitosas en materia de flexibilidad y reordenación del tiempo de trabajo, con perspectiva de género.

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres por parte de la **Diputación Foral de Gipuzkoa** está asumida en la normativa que regulan las diferentes actuaciones cofinanciadas, que tiene establecido como un “Criterio de selección entre los proyectos” la “Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”. Así mismo se han desarrollado cursos de información, concienciación y capacitación para las diversas personas y agentes que participan en la gestión de las actuaciones como en el desarrollo de las acciones contempladas en las actuaciones.

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

La presencia del colectivo inmigrante ha aumentado significativamente en el conjunto de la población atendida por el **Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz**, destacando sobre todo su presencia en los servicios de apoyo a empresas donde representan casi un 26,8 % del total. No obstante es destacable que si bien manifiestan interés en crear sus propios negocios 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.

En relación a este colectivo desde el Departamento Municipal se trabaja en colaboración directa con el Departamento Municipal de Intervención Social y el Centro de Atención al Colectivo inmigrante con el objetivo de resolver cuestiones técnicas que en numerosas ocasiones dificultaba la labor del personal técnico de promoción económica. El asesoramiento personalizado y tutorizado resulta fundamental para que este colectivo pueda analizar su idea de negocio y desarrollar sus capacidades de acuerdo con sus especificidades.

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

En el año 2009 **Garapen** ha continuado con las acciones innovadoras iniciadas en años anteriores en el marco del proyecto Valora.

3.2.2 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.

Como consecuencia de la crisis económica y de sus efectos en el empleo, en comparación con las personas atendidas en el año 2007, desde el segundo semestre de 2008 y durante todo el año 2009, la afluencia de personas usuarias a los Servicios de Orientación subvencionados por la **Dirección de Empleo y Formación del Gobierno Vasco** ha manifestado un notable incremento, siendo el porcentaje anual de crecimiento del 18,60% y del 27,05% respectivamente.

Desde la perspectiva cuantitativa, en la certificación de actividad relativa a 2009, se ha justificado la intervención con 28.921 personas en Itinerarios de Orientación para el Empleo, de las que 13.771 (47,62%) han sido mujeres y 15.150 (52,39%), hombres.

El análisis de la situación laboral arroja que el 88,47% de las personas atendidas son desempleadas y, de entre ellas, el 17,72% son desempleadas de larga duración. Esta tasa es positiva desde el punto de vista de la labor preventiva de los servicios, dado que uno de los principios de intervención establecidos es la captación y la prestación de las actuaciones de orientación a las personas usuarias con inmediatez a la pérdida de empleo, como medida preventiva para evitar las consecuencias de la cronificación en el desempleo.

Por su parte las personas ocupadas representan el 11,52% del total de personas atendidas; en este aspecto, indicar que la participación de personas ocupadas responde, con carácter general, a situaciones de precariedad en el empleo o de riesgo de pérdida del mismo, por lo que la intervención que se realiza con este colectivo tiene así mismo un carácter preventivo.

En lo relativo al nivel educativo, destacar que el 52,52% han sido personas con educación primaria o secundaria inferior (ISCED 1 y 2), seguido por un 27,34% de personas con educación superior (ISCED 5 y 6). Desde la perspectiva de empleabilidad es procedente destacar que son las personas con niveles educativos inferiores las que presentan una mayor vulnerabilidad en momentos de crisis o de pérdida neta de empleo, situación que se inició en el segundo semestre de 2008 y prosiguió durante todo el año 2009, quedando reflejada en los datos de atención e intervención certificada.

Un aspecto reseñable a destacar es la participación de personas inmigrantes en los servicios, que representan un total de 9.041 personas, lo que supone un 31,26% de las personas atendidas. En el caso de personas inmigrantes, la participación masculina está casi 12 puntos por encima de la presencia masculina general en los servicios y representa el 64,10% de las personas atendidas. Por su parte, las personas con discapacidad acogidas en los servicios certificados han sido un total de 820, lo que supone un 2,83% del total de personas atendidas.

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

Durante el año 2009, han sido atendidas en las oficinas cerca de 15.900 personas - 7.198 mujeres (el 45%) y 8.640 hombres (el 55%) -. Los servicios recibidos por el conjunto de personas atendidas han supuesto 31.302 horas y 94.483 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, 11.779 - un 37.6% - han sido de uso de los nueve Centros de Empleo ubicados en las oficinas por un total de 3.152 personas - 1.200 mujeres (38%) y 1.952 hombres (62%) -; y las 19.523 restantes corresponden al resto de tipologías de actuaciones ofrecidas desde los servicios de orientación (ya sean individuales o a través de acciones de carácter grupal). 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.

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 99% del global de horas de orientación ofrecidas a las personas atendidas - excluyendo el uso de los centros de empleo - han sido de esta modalidad.

Respecto a la orientación de carácter grupal, en el 2009 se han realizado un total de 45 acciones formativas sobre "Técnicas de Búsqueda de Empleo", con 264 asistentes (132 mujeres y otros tantos hombres) y una duración global de 178 horas.

En cuanto al perfil de las personas atendidas:

- ✓ Un 45% han sido mujeres. En consonancia con la propia masculinización que está experimentando el mercado de trabajo, se observa la presencia creciente entre la población atendida del colectivo masculino (un 55% frente al 51% del período anterior 2008).
- ✓ Un 20% han sido menores de 25 años, un 77% tenían entre 25 y 54 años y el 3% restante eran mayores de 54 años. Entre las mujeres destaca la menor presencia comparativa respecto a los hombres del colectivo de jóvenes (- casi 4 puntos porcentuales) y el consiguiente mayor peso del grupo de edad de entre 25 y 54 años (+ 4.2 puntos porcentuales). La edad media resultante ha sido de 33.8 años - 34.2 en las mujeres y 33.5 en los hombres -.
- ✓ El 49% de las personas atendidas tienen un Nivel 1 de Educación Primaria y Primer Ciclo de Educación Secundaria (CINE 1 y 2) -, un 19% tienen Nivel 2 de Segundo Ciclo de Educación Secundaria (CINE 3) y el 32% restante un Nivel 4 de Primer y Segundo ciclo de Educación Terciaria (CINE 5 y 6). Frente a los hombres, las mujeres presentan una mayor presencia comparativa del nivel más elevado (+ 10 puntos porcentuales) y un consiguiente menor peso del nivel inferior (- 11 puntos porcentuales).
- ✓ El 85.1% de las personas atendidas llevaba en desempleo menos de un año, el 8.2% entre 1 y dos años y el 6.7% desde hacía más de 2 años. Por sexos, se observa un mayor peso comparativo entre los hombres del paro de corta duración (+5.3 puntos porcentuales) y entre las mujeres, por el contrario, del de muy larga duración - más de dos años (algo más de +4.8 puntos de diferencia).
- ✓ En cuanto a los grupos vulnerables, señalar que el 19.4% 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 Espacio Económico Europeo E.E.E - y un 2.1% discapacitadas. Así mismo, un 10.5% de las personas atendidas eran personas en situación de dependencia a su cargo y casi un 2% otras personas desfavorecidas.
- ✓ En cuanto a la situación laboral de las personas atendidas, señalar que el 90% estaban en desempleo.

En relación con los objetivos marcados para el año 2009 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 casi en su totalidad. Estaba previsto atender a un 40% de este colectivo y se atendió a un 38,3 %.
- La justificación de no alcanzar el objetivo previsto de llegar hasta un 49% de mujeres atendidas (se atendió a un 45%), se debe en gran medida a razones de empeoramiento de la coyuntura económica en 2009. Eso ha influido en que haya sido el colectivo masculino, más afectado por la crisis, a quienes en mayor volumen se ha atendido en los servicios Lanbide.
- 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 2009.
- Se han superado ligeramente las previsiones de atender en Lanbide al colectivo de personas con discapacidad. Se ha duplicado el número de personas no comunitarias atendidas en

servicios Lanbide respecto a lo previsto. También se ha superado ampliamente el objetivo de atención a la población en general en los servicios Lanbide.

Cabe destacar, que con el objetivo principal de conocer la satisfacción percibida en las 9 oficinas de LANBIDE a lo largo de 2009, por las personas usuarias en el momento inmediato tras ser atendidas, el Área de Calidad y Evaluación de Lanbide realizó un análisis que se completó con un análisis transcurridos al menos seis meses desde que la persona usuaria recibió servicios de orientación en entidades de la Red de orientación para el empleo Lanbide.

En general, los servicios recibidos son muy bien valorados por las personas usuarias indistintamente del sexo. En una escala del 1 al 10, los servicios mejor valorados han sido puntuados con un 8,9 y los peores con un 7,7. Los servicios mejor valorados son los de Inscripción o actualización de curriculum, Lanbidenet, y Apoyo a la búsqueda de empleo. Por el contrario, el menor valorado es el de Ofertas de empleo, aspecto que por otro lado, escapa a las posibilidades de acción de Lanbide. Se observa a su vez, que las mujeres tienden a valorar el servicio por encima que los hombres.

La influencia de la crisis ha producido un descenso importante en la inserción laboral. Este ha sido más acusado en el colectivo masculino con bajas cualificaciones. En función de las características de cada Servicio, la tasa de inserción declarada oscila entre el 45% y el 60%.

Respecto a años anteriores, entre el colectivo que declara haber encontrado empleo, destaca el aumento de las contrataciones temporales y el descenso de contrataciones indefinidas, excepto en el caso de los que han pasado por acciones de formación. Comparativamente ha aumentado entre las mujeres la modalidad de jornada a tiempo parcial.

El proyecto de la **Diputación Foral de Álava** 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 en el medio rural alavés los medios para poder obtener una formación básica sobre los nuevos sistemas de comunicación telemática vía Internet, así como de las herramientas informáticas más comunes.

El proyecto en 2009 está implantado en 25 núcleos y ha reunido las siguientes características:

- Aprendizaje mediante prácticas de autoformación con ordenador, guiada por programas específicamente diseñados para ello, sustentados en sistemas interactivos multimedia. El número de cursos multimedia ofertados en 2009 fue de 11. También se organizan cursos a petición de las entidades locales, para la formación de alumnos preferentemente a nivel comarcal.
- En cada una de las aulas hay un/a responsable y un servicio de tutoría para resolución de dudas de los usuarios/as.
- Posibilidad de uso de herramientas informáticas y de aplicaciones vía Internet e Intranet y suministro de programas demandados por los/as usuarios/as
- Suministro de manuales didácticos en soporte papel, así como de libros de ejercicios prácticos correspondientes a los programas de autoformación por ordenador.
- Implantación de una red Intranet que dé cobertura a establecer relaciones interpueblos entre los/as usuarios/as de las aulas, la presencia de un tablón de anuncios de actividades y noticias, así como la posibilidad de realizar consultas con el tutor.
- Horario flexible de las aulas, de modo que se abarquen franjas horarias que permitan la incorporación de trabajadoras/es en activo, así como que sea posible la conciliación laboral y familiar.

El proyecto tiene una página web específica, www.aulastelematicas.com, donde se ofrece información continua y de utilidad sobre el proyecto y su desarrollo.

Fomento de San Sebastián ha incluido de forma mayoritaria todas aquellas operaciones que se han realizado como plan de choque a la actual situación de crisis económica y que van dirigidas a desempleados/as en general.

Se ha llevado a cabo el análisis de los indicadores de economía y competitividad necesarios para conocer la realidad y afrontar los efectos que esta teniendo la crisis económica actual sobre las personas desempleadas y en especial sobre las personas en riesgo de exclusión social. La información recabada aporta un profundo conocimiento sobre la realidad socioeconómica lo cual permite la planificación de intervenciones dentro del plan de choque contra la crisis (<http://www.fomentosansebastian.org/promocion-donostia-sansebastian/observatorio-urbano-indicadores-socioeconomicos.php>)

Se ha realizado un estudio sobre el Mercado laboral y la estructura del gasto familiar en Donostia-San Sebastián que ofrece un retrato general de la situación laboral actual así como de los principales elementos de vulnerabilidad asociados tanto a los individuos como a los hogares donostiarras. La información resultante, permite abrir un amplio abanico de posibilidades para futuros análisis de profundización <http://www.fomentosansebastian.org/observatorio-urbano/publicaciones.php>

Se ha realizado una evaluación de la metodología utilizada de los procesos de creación de nuevas empresas. Desde las conclusiones obtenidas se han definido nuevos itinerarios de atención a personas con idea de negocio adecuándolos a la casuística personal en cuanto a sus aptitudes y/o actitudes.

Se han puesto en marcha la construcción de itinerarios integrados de inserción a partir de la identificación de oportunidades de empleo. Para acceder a estas oportunidades de empleo las personas beneficiarias han participado en: sesiones informativas de posicionamiento ante las oportunidades de empleo, entrevistas de ajuste de su ocupabilidad, entrevistas con empresa etc. Las personas beneficiarias han sido 977 de ellas 393 mujeres. La información se recoge en el informe "*Promoción y dinamización de oportunidades de empleo*". También se ha utilizado la herramienta de video currículum para presentar candidaturas a las oportunidades de empleo. Para las personas con dificultades se ha realizado una formación específica.

Ante la situación de crisis económica se han promovido nuevos sectores emergentes mediante el desarrollo de iniciativas de dinamización de bolsas de empleo sectoriales. En este sentido se ha integrado la aplicación de bolsa del sector audiovisual en la herramienta general de SIFOM permitiendo conectar todos los procesos de trabajo de identificación de oportunidades y acceso a estas con el objeto de poder desarrollar itinerarios integrados de inserción. Las personas beneficiarias de la bolsa audiovisual han sido 90 de ellas 55 mujeres.

Se han realizado cinco acciones formativas en nuevos sectores emergentes como son el audiovisual y eficiencia energética para personas desempleadas con el objeto de recualificar perfiles profesionales con difícil reincorporación tras la crisis económica. Se han realizado ocho acciones formativas dirigidas a personas promotoras con una idea de negocio para la creación de empresas con vocación social. Se han realizado 10 planes de conciliación con diferentes comercios de la ciudad. Estos han permitido implementar en estos establecimientos un nuevo modelo de gestión y filosofía empresarial, que facilite la conciliación laboral - personal.

Se ha realizado 50 acciones formativas en nuevas tecnologías con el objeto de potenciar la accesibilidad a la información digital mediante la capacitación básica en TIC especialmente en

las personas más desfavorecidas a través de la alfabetización digital. Se han realizado cinco acciones formativas dirigidas a la capacitación, actualización y reciclaje en eficiencia digital. La realización de estas acciones ha supuesto una mejora competitiva a la hora de generar nuevas oportunidades de empleo tanto directas como indirectas.

Se han otorgado incentivos económicos para impulsar empresas socialmente responsables y promovidas por personas desempleadas. Estas empresas han sido formadas en la adopción de medidas de RSC en la empresa como factor determinante de innovación social y como resultado han firmado un compromiso para aplicar medidas concretas de gestión socialmente responsable. Han sido 164 personas las beneficiarias de las ayudas (85 mujeres) que han constituido 164 empresas.

Como respuesta a la situación de crisis económica se han realizado tres jornadas informativas - formativas para la dinamización TIC en profesionales cuyo objeto ha sido acercar oportunidades de mercado detectadas en sectores emergentes (Conectividad Inalámbrica, Eficiencia Energética, Audiovisuales, Tecnologías Asistivas, etc.). Se han beneficiado 54 profesionales, de las que 30% han sido mujeres

De forma impresa y gráfica se han difundido las actuaciones de integración laboral, formación y oportunidades de empleo, que han tenido una presencia destacada ante el notable incremento de personas desempleadas demandantes de empleo motivada por el nuevo entorno crisis económica.

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 continuando con el 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 y Egailan** 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 2009 se ha continuado con el desarrollo del “Protocolo para la incorporación del mainstreaming de género en Lanbide” en todos los procesos de trabajo: Orientación y Formación, Evaluación y Calidad, Información y Foros, Intermediación, Prospección y Observatorio.

En resumen, las oficinas han trabajado con perspectiva de género en la recogida y emisión de información, suministro de datos para elaboración de estadísticas, tratamiento, explotación de datos y su posterior interpretación y análisis. También han tratado de garantizar la comunicación interna y externa no discriminatoria para las mujeres en todos los documentos y soportes que se produjeron tanto en la estructura Lanbide, como en las oficinas propias. Se continuó con la adecuación de los procesos de difusión y acceso de los servicios a la perspectiva de género. El personal orientador ha trabajado con los indicadores y herramientas revisados con criterios de género.

Otra actuación relevante en 2009 ha sido la aplicación del Protocolo de respuesta ante ofertas de empleo discriminatorias. El Protocolo recoge los pasos y respuestas a dar por parte de las personas responsables de la gestión de ofertas en el sentido de razonar de forma

justificada con argumentos basados en normativas y estudios las peticiones del envío de ofertas de empleo discriminatorias por razón de sexo.

Otra acción ha consistido en capacitar al personal de nueva incorporación en las nuevas oficinas que atienden el servicio de Orientación, para actuar con mujeres víctimas de la violencia de género. Se elaboró un protocolo de actuación como herramienta de apoyo, que se ha venido utilizando en 2009.

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 Álava** tienen un horario muy amplio y flexible en la mayoría de los casos, lo cual facilita la asistencia de las mujeres con responsabilidades familiares y laborales en el medio agrario.

Fomento de San Sebastián, con el fin de fomentar la participación de las mujeres, en los criterios de selección para acceder a acciones de formación en sectores emergentes, sector audiovisual, ha otorgado mayor puntuación a mujeres desempleadas o empleadas con formación y/o experiencia en este sector. En las acciones formativas en capacitación digital se han organizado acciones específicas de formación. En las jornadas y cursos se puso a disposición de las personas asistentes un servicio de guardería.

Todo ello unido a medidas transversales como la utilización no sexista del lenguaje y de la perspectiva de género en todos los soportes de difusión y comunicación. Se lleva a cabo la desagregación de datos e indicadores por sexo en todas las operaciones cofinanciadas, y se realiza un análisis comparativo de las situaciones diferenciales de mujeres y hombres. El personal técnico y administrativo de Fomento San Sebastián, S.A. posee formación en igualdad y larga experiencia de trabajo en este ámbito.

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

Lanbide ha continuado trabajando 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 Cualificaciones Profesionales del País Vasco.

Así mismo se ha tratado de implementar medidas encaminadas a dar respuesta a las necesidades específicas del colectivo de personas inmigrantes, en el sentido de facilitar su accesibilidad 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.

El resultado ha sido que durante el año 2009, 7.766 personas extranjeras de nacionalidad no comunitaria y en situación irregular (2.130 mujeres y 5.636 hombres), han solicitado recibir servicios de Lanbide. De estas, 3.816 personas (902 mujeres y 2.914 hombres), han recibido orientación y/o formación en la Red de Lanbide, donde están incluidas las 9 oficinas de Lanbide.

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 ha trabajado en la aplicación de una estrategia específica para la promoción del empleo para personas con discapacidad que 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.

El resultado de esta acción es que durante el año 2009, 3.333 personas con discapacidad (1.304 mujeres y 2.029 hombres) se inscribieron en Lanbide como demandantes de empleo, habiendo 2.027 de ellas sido candidatas a alguna oferta de empleo (807 mujeres y 1.220 hombres) y habiendo recibido 2.446 de ellas (960 mujeres y 1.486 hombres) algún servicio personalizado de orientación o formación en la Red de Lanbide, donde están incluidas las 9 oficinas de Lanbide.

En 2009, la divulgación de esta acción se ha realizado a través de la participación en los grupos de trabajo de la Estrategia Global de Acción para el Empleo de personas con discapacidad 2008-2012. También se presentó una ponencia en el "IX Simposio de Empleo con apoyo", celebrado el 5 y 6 de febrero de 2009 en el Palacio Euskalduna de Bilbao. Además el 6 de mayo 2009, se participó en la Jornada de Fekoor "Derechos Humanos y discapacidad: por una vida independiente en Comunidad", en el Palacio Euskalduna de Bilbao.

Una de las mayores utilidades de las aulas telemáticas de la **Diputación Foral de Álava** es que incide en el colectivo menos favorecido, que no dispone del equipamiento e infraestructura de acceso de Internet ni a formación en esta materia por medios propios y puede acceder a un servicio como éste. Así se logrará disminuir la brecha digital entre áreas y personas que por su ubicación o formación no tienen acceso a estas tecnologías cada vez más imprescindibles.

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, la actuación de la **Diputación Foral de Álava** de 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.

Por otra parte, se ha implantado una Intranet mediante la cual se puede intercambiar información y compartir experiencias interpueblos, de modo que se facilite la integración regional a través de las TICs.

La puesta en marcha por parte de **Fomento de San Sebastián** del Plan “Donostia – San Sebastián Impulsa el Empleo” ha supuesto abordar desde lo local los efectos generados por la crisis económica. Este Plan nace con una voluntad de ser complementario a otras iniciativas, abierto a la participación de todos los agentes locales y bajo el principio de cooperación interinstitucional, todo ello, para la mejorar las oportunidades de empleo en la ciudad y apoyar a la reactivación del tejido económico local.

El plan recoge diferentes iniciativas conducentes a apoyar la creación de empleo, la constitución de nuevos negocios y la consolidación de empresas en la ciudad. Una de las medidas estelares es el fomento de la contratación de personas desempleadas mediante la concesión de ayudas a las pequeñas empresas.

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.*

Itsasmendikoi ha centrado sus acciones en dos aspectos: la atención al personal temporero y una mesa de trabajo sobre la inmigración en la Rioja Alavesa.

Una parte de las acciones realizadas se enmarcan en el II Plan de Atención al Trabajo Temporero (2008-2012), que trata de dar respuesta a las necesidades suscitadas en torno al temporero y son el resultado del informe del Ararteko “Situación de la población temporera en Álava”. Dentro de los cuatro grandes bloques en los que se estructura dicho Plan, Itsasmendikoi actúa en el primer bloque, esto es, en la mejora de las condiciones de contratación. Así este proyecto pone en marcha una serie de actuaciones dirigidas a facilitar asesoramiento, información y tramitación en materia socio-laboral tanto a los agricultores y las agricultoras como a las personas temporeras que acuden a trabajar a las distintas campañas temporeras. Uno de los pilares del proyecto es la erradicación de la subcontratación que se ha venido produciendo con el colectivo trabajador para estas campañas y es en este campo dónde se han producido los mayores logros.

Las acciones realizadas en 2009 con personal temporero han sido:

- Programa Asistencia Socio-Laboral de Personas Temporeras, que se articula desde 2008 a través del Proyecto de Contratación Unificada (PCU). Se trata de una ETT SL. (sin ánimo de lucro) y participada al cien por cien por la Unión de Agricultores y Ganaderos de Álava (UAGA) que pretende dar mayor seguridad jurídica a personas contratadoras 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.

Este año marcado por la crisis, ha afectado a las contrataciones de personas inmigrantes, sobre todo en la patata. Respecto al origen de los trabajadores, en 2009 el colectivo predominante ha sido el magrebí, descartando prácticamente a la población rumana, debido a que el viaje encarecía mucho los costes en una campaña que ha registrado unos precios muy bajos de venta en el mercado. Por ello muchas explotaciones optaron por personas en desempleo tanto del País Vasco como del resto de España. Esto también explica que este año no hay mujeres contratadas, ya que el colectivo magrebí es íntegramente masculino.

Los aspectos a destacar de este ejercicio son:

- Repetición de una gran mayoría de temporeros en las mismas explotaciones, con lo que se logra cierta situación de estabilidad
 - No hay un aumento significativo de los contratos, por lo que el principal objetivo de la erradicación de las malas prácticas en la contratación no avanza.
 - Desde la mesa se plantean nuevas acciones de sensibilización y concienciación para los productores, así como un incremento de los mecanismos de regulación de las contrataciones en la zona.
- Capacitación profesional: Durante el año 2009 se ha seguido con la impartición de los cursos de “Espergura y desniete” (nivel básico) en diversos municipios alaveses para las personas que lo han demandado. La formación del personal temporero se ha realizado en la propia explotación contratante facilitando así el proceso de aprendizaje y de integración, al tiempo que los agricultores y las agricultoras supervisan el proceso formativo consiguiendo con ello un marco integrador y de comunicación entre empleador y empleado.

Se ha constatado que cada año va disminuyendo el número de alumnos, debido sobre todo a la venida de personal que todos los años repite en las mismas tareas y explotaciones lo que se considera un logro de capacitación de los trabajadores.

- Oficinas de información y coordinación del temporerismo agrícola en Salvatierra y Elciego, en las que se ha dado información y asesoramiento personalizado tanto a nivel sociolaboral como a nivel de seguridad y salud laboral al personal temporero y a los agricultores y agricultoras.

En 2009 y en diversas localidades se realizaron sesiones específicas de sensibilización sobre la necesidad de la correcta contratación de trabajadores y trabajadoras resaltando lo relacionado con el colectivo inmigrante además de tratar de concienciar al agricultor/a sobre los perjuicios y responsabilidades derivados de la subcontratación y las maneras de evitarla. Se informó asimismo sobre la existencia de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales y de otros aspectos relacionados con el Plan de Atención al Trabajo Temporero.

Entre los logros conseguidos en 2009 se puede destacar que las oficinas se han convertido en un punto de encuentro de rápida tramitación en el que se da una información actualizada, que generan una bolsa de trabajo para la contratación y en las que se han realizado jornadas formativas para el personal de las mismas en distintas materias socio laborales.

Por otra parte se incluye la Mesa de Trabajo sobre Inmigración en la Rioja Alavesa. Durante el año 2008 diferentes asociaciones y entidades de la cuadrilla de Laguardia-Rioja Alavesa pusieron en marcha un proceso de reflexión acerca de la situación de los procesos inmigratorios en Rioja Alavesa y que tiene por objetivo el diseñar y desarrollar un modelo de trabajo más integral con el colectivo de inmigrantes.

Se ha establecido un plan de trabajo que en su primera parte ha consistido en la realización del análisis de la situación y en el diseño de un marco de propuestas de actuación que sirvan de base para una segunda fase de trabajo en los diferentes ámbitos sociales, ahora iniciada, y que cuenta con la participación social más amplia por parte de la sociedad riojana alavesa. Consecuencia de esta primera fase de los trabajos es la publicación en 2009 del estudio "Proceso de reflexión sobre la convivencia en Rioja Alavesa en relación a los nuevos procesos inmigratorios" que presenta las principales conclusiones de esta primera fase.

Una conclusión central de la reflexión ha sido constatar que una de las principales amenazas a la convivencia proviene de la existencia de graves desigualdades sociales, por ello trabajar por la mejora de la inclusión social tiene por condición necesaria la amortiguación y eliminación de estas injustas diferencias. Dentro de esta situación de vulnerabilidad se encuentran amplios sectores de la población inmigrante.

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 documentos relacionados con el programa. En 2009 no ha habido ocasión de poner en marcha acciones más específicas puesto que no ha habido apenas mujeres beneficiarias.

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 Gobierno Vasco ha de seguir la política de igualdad impulsada desde IV Plan de Igualdad de mujeres y

hombres de la CAPV que se materializa en el Documento Programático de la política de igualdad del Departamento de Agricultura. Dos de los objetivos del Documento son el aumento cuantitativo de la participación de la mujer en sectores tradicionalmente de contratación masculina, y el impulso de la equiparación de las condiciones de trabajo.

Itsasmendikoi, como empresa pública dependiente 100% de dicho Departamento, participa en dichos planes, y en concreto para los temas de formación, se desarrollan acciones específicas como desarrollar acciones formativas, en colaboración con la Comisión de Mujeres Rurales, planificar y desarrollar formación sectorial y técnica para mujeres profesionales del sector primario, proveer a mujeres del medio rural y litoral de conocimientos en el uso de las NTICs e incorporar la igualdad de oportunidades de forma transversal en acciones formativas a través de la utilización de un CD de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades.

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.

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.

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 Empleo y Formación** incluye en el PO las diversas acciones vinculadas a la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Por una parte, se han certificado 34 acciones de formación destinadas a personas con discapacidad, realizadas por entidades especializadas en el desarrollo de procesos de integración sociolaboral de este colectivo.

A través de las mismas han sido formadas un total de 253 personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental, de las que 156 han sido hombres (61,66%) y 97 mujeres (38,34%). El 79,05% de las personas formadas se encuentran en el tramo de edad intermedio, tienen entre 25 y 54 años. En lo relativo al nivel educativo, destacar que el 42,29% del total han sido personas con educación primaria o secundaria inferior (ISCED 1 y 2).

La cualificación forma parte de un itinerario formativo que permite la posterior ocupación de las personas con discapacidad, con limitada autonomía laboral, en centros especiales de empleo o su tránsito, a través de los procesos de acompañamiento oportunos, al mercado ordinario de trabajo.

Los ámbitos de cualificación se han centrado en las siguientes ocupaciones: operario de limpieza y limpieza industrial de edificios e instalaciones; operario de montaje y mecanizado industrial y montaje eléctrico; operario de jardinería y horticultura y mantenimiento de jardines; operario de lavandería industrial y operario de distribución comercial o reponedor de comercio.

Por otra parte, las ayudas a la contratación de personas con discapacidad se dirigen a todo tipo de entidades (empresas, sociedades, centros especiales de empleo, etc.) que contraten a personas con una minusvalía igual o superior al 33% y que estén inscritas como paradas en un Servicio Público de Empleo. Se subvencionan contratos temporales de por lo menos 18 meses y las conversiones en indefinidos de contratos temporales. No se subvencionan los contratos indefinidos inicialmente por complementariedad con el SPEE.

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 AUZOLAN son 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 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 hasta ahora obtenidos, y teniendo en cuenta lo arriba mencionado, es decir, que el Programa Auzolan más que conseguir la reinserción laboral se trata de una herramienta de posicionamiento para el mercado laboral, han sido positivos. A día de hoy tenemos los resultados de seguimiento laboral de las acciones ejecutadas a cargo del programa 2007-2008 y no disponemos de los índices de seguimiento laboral de las acciones vinculadas al programa 2008-2009 ya que se realizan a los seis meses desde su finalización y se realizarán, por tanto, a partir de marzo de 2010. Además, este año y con el fin de analizar no sólo los porcentajes de empleabilidad tras el paso por el programa sino el nivel de inclusión laboral, se ha realizado un cruce con datos del SPEE (Servicio Público de Empleo Estatal) para evaluar el continuum laboral de los participantes del 2007 (número de contratos suscritos por los participantes en el programa Auzolan 2007 desde 2005 a 2009).

El resultado es que los porcentajes de personas/participantes empleadas en 2009 no son superiores a los registrados en 2006, año anterior a la contratación (los años 2007 y 2008 no se toman como referencia válida ya que ahí se encuentran los contratos laborales vinculados al programa). No obstante, el hecho de que se mantengan niveles de contratación prácticamente iguales tras los años más duros y complicados marcados por la crisis, hace pensar que el programa ha servido para contener situaciones que, en caso de no existir el recurso, derivarían en un alejamiento total del mercado de trabajo y por lo tanto en situaciones graves de exclusión.

Asimismo, reiteramos lo ya expuesto en el informe de ejecución 2008. 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.

También y tal y como se preveía dada la coyuntura económica, el número de solicitudes para acogerse al programa Auzolan ha batido su récord histórico. En 2009 se han subvencionado 106 proyectos, pero el hecho diferenciador estriba en que, a diferencia de 2008 en el que no se rechazaron solicitudes pudiéndose desarrollar los 102 proyectos solicitados, en 2009 se presentaron 124.

La **Diputación Foral de Álava** 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) Lanzamiento del proyecto: En el año 2009 se ha realizado una sesión recordatoria para todos los representantes de la Diputación Foral de Álava y el Ayuntamiento de Vitoria, 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 2009 se han derivado a 22 personas y se han realizado 21 entrevistas.
- 3) Talleres de búsqueda activa de empleo: se han llevado a cabo 6 talleres grupales, con la participación de 29 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: Se han llevado a cabo 118 sesiones de asesoramiento individual durante el año 2009.
- 5) Apoyo logístico: acceso a ordenadores/internet/correo electrónico, fax e impresora, bibliografía especializada, información sobre oferta formativa y oposiciones, 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: en 2009 el servicio de empleabilidad ha entrado en contacto con 336 empresas con el objeto de captar ofertas de empleo ajustadas a las necesidades del colectivo y aumentar sus posibilidades de recolocación laboral. Han surgido 192 ofertas de trabajo ajustadas a los perfiles profesionales de las participantes.

Fomento de San Sebastián ha realizado una variedad de operaciones con colectivos en exclusión o en riesgo de exclusión.

Se ha concluido el estudio-diagnóstico de los principales efectos socioeconómicos que supone la incorporación de población extranjera en la ciudad de Donostia - San Sebastián proporcionando una mejora en el conocimiento tanto de las características sociales y económicas como de las del mercado de trabajo de la inmigración: *Impacto socioeconómico de la inmigración en Donostia y sus barrios*.

Se han analizado los procesos de integración sociolaboral de personas desempleadas en riesgo de exclusión con el objeto de examinar las dificultades que tienen para su incorporación en el mercado de trabajo en un contexto de crisis económica. La información aportada permite avanzar en el conocimiento de las limitaciones y/o barreras que determinan los factores críticos en su nivel de empleabilidad para poder establecer actuaciones futuras de apoyo a la inserción laboral.

Se han desarrollado itinerarios integrados de inserción con personas en situación de riesgo de exclusión en el mercado laboral. Ha supuesto una mejora en el acceso de las personas de estos colectivos a oportunidades de empleo en un contexto de crisis económica mediante el ajuste perfil profesional vs puesto de trabajo. Las personas que han tenido la posibilidad de poder inscribirse a un puesto de trabajo han sido 491, la media de participación por puesto ha sido de 7 personas. Se ha logrado la inserción de 31 personas.

Se ha desarrollado acciones de formación personalizada y grupal en habilidades socioprofesionales para el empleo. Se ha fomentado la cualificación socioprofesional y los hábitos sociolaborales, 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, limpieza y mantenimiento de instalaciones y gestión y almacén de residuos sólidos urbanos.

Respecto a los objetivos marcados en el proyecto **Sendotu** se pueden destacar avances en las tres líneas de trabajo que se identificaban:

En el trabajo con las personas se han puesto en marcha todas las actuaciones previstas, no sólo cumpliendo los indicadores que en un principio estaban marcados sino en mucho de los casos, superándolos. Ese es el caso de las actuaciones específicas para mujeres de empoderamiento y sensibilización, así como las orientadas a la diversificación y revalorización, tutorización en el acceso y mantenimiento del puesto de trabajo, procesos permanentes de adquisición de competencias, programas de activación profesional, etc...

Hay que destacar la posibilidad de experimentar que proporciona el proyecto, en concreto la puesta en marcha de servicios de apoyo, como el servicio de apoyo psicológico hasta ahora inexistente, para apoyar situaciones de vulnerabilidad en las mujeres que participan en los itinerarios que ofrece Sendotu.

El que las personas puedan ir construyendo su itinerario a lo largo de su participación en diferentes actuaciones que plantea el proyecto es valorada como otra fortaleza del proyecto Sendotu. Un 46,84% de las personas que participan en el proyecto Sendotu logran alcanzar entre el 76% y 100% de los objetivos marcados en la adquisición de competencias personales y técnicas.

En el trabajo comunitario se han valorado muy positivamente las actuaciones directamente relacionadas con la generación de valores, actitudes solidarias y fortalecimiento de redes sociales como la puesta en marcha, hasta el momento, de 3 Bancos del Tiempo, y la relación con los Bancos del Tiempo ya existentes en la CAPV.

La creación de espacios de colaboración interinstitucional también es un objetivo que está dando sus pasos. La Red Sendotu en Araba es un ejemplo, con la participación de entidades públicas y privadas. La sistematización de esta experiencia y el poder transferirla a otros territorios es el objetivo a medio-largo plazo. La utilización de las nuevas tecnologías que impulsan y fomentan la cooperación también es una apuesta estratégica del proyecto (web 2.0.)

En el área de empleo, el trabajo en el ámbito de las empresas de inserción es una línea que se está consolidando. El trabajo conjunto y la definición de actuaciones conjuntas a realizar entre las 14 empresas de inserción de las entidades que conforman Sendotu ha sido un primer logro. El estudio de proveedores y productos de las empresas y el diagnóstico y elaboración de planes de conciliación de la vida familiar, laboral y social de todas las empresas de inserción ha sido todo un reto en este año 2009.

La presencia en todas las comarcas de la CAPV sensibilizando sobre las Cláusulas Sociales ha sido un objetivo marcado y que se está logrando. Objetivo relacionado con la potenciación en la creación de nuevas líneas de actividad, realizándose el estudio de 11 nuevos proyectos en esta línea.

Se establece en este año la base de “emprender en femenino”, espacios para la reflexión, a raíz de una primera visita realizada a Ezpelete para intercambiar experiencias con la asociación de mujeres de Andere Nahia.

La elaboración de material didáctico de trabajo en perspectiva de género es otro de los aspectos a destacar. La combinación de procesos de reflexión con procesos formativos internos cada día adquiere mayor relevancia. Que el proyecto ofrezca esa mejora continua no sólo a las personas directamente relacionadas con el proyecto sino a los profesionales que forman parte de las entidades que conforman Sendotu.

El proyecto ACTIVA-T de talleres prelaborales-ocupacionales liderado por **Emaús Bilbao** ha continuado con el taller de Bilbao y, en su estrategia de implantación territorial gradual, en el año 2009 ha dado comienzo la actividad en el Taller Prelaboral de Vitoria con la incorporación de 10 participantes, 5 hombres y 5 mujeres derivados desde los Servicios Sociales de Base del Instituto Foral de Bienestar Social de Álava. Previamente a su puesta en marcha se presentó el proyecto así como la metodología de intervención a todos los y las técnicos de los Servicios Sociales de Base. Este hecho contribuyó a un mayor conocimiento acerca del proyecto y de su funcionamiento, y al establecimiento de protocolos de derivación y coordinación entre ambas entidades.

En 2009 se ha logrado un perfil de participantes más orientado al ámbito prelaboral y no al ocupacional, estableciendo los objetivos y acciones de los itinerarios a la adquisición de hábitos necesarios para su incorporación al mercado laboral y desarrollando capacidades tanto personales como laborales. El itinerario de cada persona participante durante su estancia en el taller se establece en coordinación con los agentes que intervienen en el proceso de inserción de los y las participantes desde diversos ámbitos. La valoración de las personas participantes es positiva, como espacio que combina la ocupación y el fomento de la autonomía y las habilidades personales, así como un espacio de orientación y asesoramiento en el que trabajar las carencias o dificultades y promover las potencialidades de cada persona.

Considerando la situación actual del mercado laboral, el perfil de las personas usuarias del taller prelaboral ACTIVA-T ha variado, recibiendo derivaciones de personas candidatas con niveles formativos más altos, pero con escasas competencias laborales, teniendo como denominador común encontrarse en situación de grave exclusión o vulnerabilidad. El taller prelaboral da la oportunidad de estabilizar a la persona en aspectos personales, tales como la salud, vivienda o documentación. Unido a esto cabe mencionar la importancia que tienen tanto la beca por las acciones en el área de intervención como la beca de transporte.

Destacamos la intervención en el área socio-personal como paso previo para poder trabajar aspectos laborales. Como resultados en 2009 resaltamos la incorporación al empleo ordinario de un participante, otras tres personas del taller consiguieron empleo ordinario por su cuenta, sin

apoyo por parte de los profesionales del taller. Estos/as participantes tenían cualidades para encontrar empleo, pese a que en el momento de la incorporación hubo que trabajar aspectos personales tales como la salud, vivienda, prestaciones sociales, etc.

Dentro del Proyecto Centro Integral de Recursos (CIR) desarrollado por las entidades de **EHLABE** (Grupo Gureak, Fundación Lantegi Batuak, Katea Legaia SLL, Taller Usoa Lantegia y Gureak Araba) las principales operaciones ejecutadas a lo largo del 2009 han sido los itinerarios integrados de inserción desarrollados por cada una de dichas entidades.

El objetivo de los itinerarios integrados de inserción no es otro que dar una respuesta integral a las necesidades específicas de integración sociolaboral de las personas con discapacidad en cada uno de los Territorios Históricos en los que operan las entidades de EHLABE. Si bien cada entidad ha concretado dicha operación con acciones específicas y diferenciadas, se han abordado cuatro áreas de actuación comunes:

- La prospección laboral
- La capacitación y formación individualizada en el puesto de trabajo
- Planes de desarrollo personalizados (PDP)
- Desarrollo tecnológico

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

Itinerarios integrados de Inserción

El desarrollo de esta operación durante el ejercicio 2009 ha estado muy condicionado por la actual coyuntura económica, afectando especialmente a las actuaciones de prospección y capacitación -formación individualizada en el puesto. No obstante, es importante destacar 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.

Las entidades participantes en el proyecto han trabajado muy intensamente en la búsqueda de nuevas oportunidades laborales para las personas con discapacidad, encontrando dificultades para contactar con las empresas. Esta situación ha hecho necesario un cambio en la estrategia de prospección que ha enfocado este tipo de actuaciones hacia la Administración Pública, mediante contactos con Ayuntamientos, y en el ámbito privado a empresas del sector servicios principalmente.

Por otro lado, la diversificación hacia el sector servicios y la redistribución y reorganización en los puestos de trabajo de las empresas para hacer frente a la coyuntura económica, han obligado a las entidades de EHLABE a reforzara las actuaciones de capacitación y formación individualizada en el puesto y a acelerar el proceso de implantación de actuaciones de Plan de Desarrollo Personalizado (PDP) en los centros de trabajo.

A pesar de esta situación poco favorable, durante el 2009 se visitaron más de 700 empresas, de las que más del 70% operan en el sector servicios, y 1193 personas fueron beneficiarias de acciones enmarcadas dentro de Itinerarios Integrados de Inserción, lo que supone un incremento del 7% respecto al número total de beneficiarios en 2008.

Por último, en el área de desarrollo tecnológico y de cara a su aplicación en los itinerarios integrados de inserción, se han afianzado proyectos iniciados en años anteriores a la vez que se han planteado otros nuevos, algunos de los cuales se detallan a continuación:

- Estudio, realizado por Katea Legaia, para la implantación de un SISTEMA DE CONTROL DE PRESENCIA y ventajas para el apoyo individualizado, con el objetivo de desarrollar acciones de apoyo individuales con el objetivo de reducir el absentismo mediante la detección y análisis de las causas que lo generan.
- Puesta en marcha de las instalaciones de la nueva unidad de investigación, desarrollo e innovación llamada ERGOHOBE. Ergohobe se define como el centro de tecnologías de apoyo para el desarrollo sociolaboral creado por Lantegi Batuak y que a través de la puesta en valor de sus experiencias y el conocimiento y la innovación posibilitará que las personas con discapacidad alcancen las mayores cotas de autonomía personal en el ámbito laboral.
- Proyecto VIRCAP, desarrollado por Gureak, que consisten en evaluar en qué medida las tecnologías y herramientas de Realidad Virtual pueden ser válidas en los procesos formativos de capacitación de las personas con discapacidad.
- APLICACION NINTENDO EPIs: dentro del plan de alfabetización y como herramienta para el acercamiento de las TICs a personas con discapacidad, Gureak ha iniciado el estudio de las posibilidades de uso de dispositivos de juego como es la Nintendo DS. Para el análisis de las posibilidades formativas de esta herramienta se ha desarrollado una aplicación de formación en el uso de las EPIs en jardinería.

Además de las actuaciones concretas que cada entidad desarrolla, las entidades de EHLABE participan en otros proyectos y actuaciones de base tecnológica en colaboración con Parques Tecnológicos y otras instituciones como GAIA, Fundación Tecnológico Deusto o Campus Telemática. Como ejemplo, tanto Gureak como Lantegi Batuak colaboran con la Facultad de Informática de la UPV en el Master “Tecnologías de apoyo a la autonomía personal” impartiendo seminarios.

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.

En 2009 se ha finalizado el estudio para posteriormente llevar a cabo una reflexión interna para determinar las actuaciones desarrollar de cara a la búsqueda de nuevas oportunidades de negocio.

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 redunda en una mayor presencia femenina en los programas (en la presente certificación 53,89 % mujeres).

Y a nivel de resultados a tenor de los índices de empleabilidad obtenidos No obstante, en este segundo 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 y también, habida cuenta del seguimiento laboral concluido a los/as participantes del programa 2007-2008 también la representación femenina es notablemente mayor en el empleo sumergido.

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

Fomento de San Sebastián ha analizado y evaluado la inclusión de la perspectiva de género en las actuaciones desarrolladas durante el ejercicio de 2009 y se han identificado propuestas de mejora a trabajar para el 2010.

Además de las actuaciones específicas que el propio proyecto **Sendotu** pone en marcha en clave de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y el impacto al que se hace referencia en el apartado anterior, cabe destacar lo que este proyecto ha supuesto en las entidades que conforman Sendotu. La transversalidad con la que se ha trabajado en este tema ha conllevado un replanteamiento de visiones y enfoques en la mayoría de los servicios que desde las organizaciones se ofrece. La sensibilización en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres liderado por Sendotu y en el que participó un alto porcentaje de la plantilla, y el análisis de cada uno de los servicios en clave de género que se ha empezado a abordar en 2009 son un ejemplo práctico de esos cambios internos. Todo ello en el marco de un proyecto en el que el perfil de las personas participantes es: mujer, con un nivel académico bajo, inmigrante, desempleada y que ha acudido a la entidad / proyecto por medio de los servicios sociales.

Emaus, en la puesta en marcha del Taller prelaboral de Vitoria-Gasteiz, ha establecido como criterio, en coordinación con el Instituto Foral de Bienestar Social de Álava, institución que ha derivado a las personas participantes, la entrada del mismo número de participantes de género masculino y femenino. Todas ellas provienen del entorno rural de Álava, lo que en el caso de las mujeres supone una dificultad añadida por el aislamiento geográfico y la necesidad de hacer uso del transporte público para acceder a la mayor parte de los recursos comunitarios existentes.

Asimismo se han desarrollado medidas para que las participantes puedan conciliar su vida familiar y la asistencia diaria al taller. Estas medidas se han desarrollado en coordinación con las trabajadoras sociales de los Servicios Sociales de Base atendiendo a criterios individuales y tratando cada caso en función de las posibilidades y circunstancias personales cada participante.

En Bizkaia las derivaciones que se realizan desde los servicios asistenciales y recursos sociales son prioritariamente masculinas. Esta situación se debe principalmente a que se trabaja con personas sin hogar, y la realidad es que la mayoría de personas que viven en la calle son hombres. Por ello el ratio de hombres y mujeres en el taller prelaboral de Bilbao es un reflejo de la realidad social en el colectivo de personas sin hogar.

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 (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.

Así mismo, en diversas entidades beneficiarias se aplican medidas de discriminación positiva en los procesos de selección. Aún con todo, cabe reflexionar sobre la pertinencia de género a la vista de cómo acceden según sexo a los diferentes programas. En este sentido, las mujeres predominan en los programas de industria textil y servicios personales y a la comunidad, mientras que los hombres son ligera mayoría en programas de mantenimiento y reparación.

El proyecto de la **Diputación Foral de Álava** 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. Tiene como objetivos desarrollar un proyecto integral y completo que abarque todas las necesidades para conseguir aumentar el nivel de motivación y autoestima de las participantes y alcanzar un porcentaje de inserción significativo aumentando la empleabilidad de las personas que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad.

En las operaciones llevadas a cabo por **Fomento de San Sebastián** además de las medidas transversales que fomenten la igualdad, se han implementado medidas específicas tales como la priorización de condiciones que benefician a colectivos de

mujeres en los distintos tipos de ayudas o los apoyos a la conciliación a lo largo del proceso de cualificación de personas usuarias de los Servicios Sociales.

En una reflexión inicial y recogiendo las necesidades que muchas de las mujeres que se acercaban a **Sendotu** planteaban, se vio indispensable el diseño y puesta en marcha de actuaciones específicas dirigidas a mujeres. Así, los talleres de activación y empoderamiento están demostrando ser recursos útiles para mujeres que se encuentran en situación de vulnerabilidad o de exclusión social y constituyen 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.

Por otro lado, se está realizando un esfuerzo importante en el aumento de las oportunidades de acceso de las mujeres a las actividades que Sendotu y sus organizaciones tienen en marcha. Analizando las situaciones específicas de las mismas, recogiendo las necesidades básicas y estratégicas que plantean, etc.,... lo que está suponiendo, en mucho de los casos cambiar las formas de hacer, cómo se presentan dichas actividades a las mujeres, que espacios y vías de comunicación se utilizan, etc.

Una forma de asegurar la perspectiva de género es la realización de diversas acciones formativas dirigidas a todas las personas de la organización. La fórmula utilizada ha sido la siguiente:

- El desarrollo de dos cuadernos de trabajo en 2009. Uno con el objetivo de conocer la aplicación de la perspectiva de género en Sendotu, y otro con el objetivo de trabajar “mujer y empresa”.
- Se ha contado con una Consultora Homologada por Emakunde, que es la que ha impartido los cursos de sensibilización general dirigidos a los y las profesionales.
- Planes de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en Sendotu: destacar que la federación Sartu tiene en marcha su I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y a la Fundación Peñasca se le ha concedido la subvención para realizarlo en este año 2010

Emaus, desde el comienzo de la actividad en los talleres, ha tenido en cuenta la perspectiva de género principalmente fomentando la participación de mujeres. La mayor parte de las mujeres participantes conforman familias monoparentales con hijos menores a cargo lo que supone una dificultad a la hora de conciliar familia y trabajo. Por ello y, teniendo en cuenta las circunstancias personales de cada persona, se han desarrollado medidas específicas para favorecer dicha conciliación logrando que consigan hacer frente a sus responsabilidades familiares y continúen diariamente participando en el Taller.

Por otro lado, cabe mencionar que se han generado coordinaciones con entidades que trabajan con la mujer, de manera que fomentemos las derivaciones femeninas.

Siendo conscientes 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 de **EHLABE** tienen como referencia en sus organizaciones se han aplicado a lo largo del 2009 las siguientes medidas:

- Participación activa en jornadas específicas de Igualdad e Oportunidades

- Continuación en la capacitación en género del personal imputado al proyecto.
- Revisión y adaptación de la documentación generada en el proyecto a un lenguaje igualitario
- Desarrollo y revisión de Planes de Igualdad en las entidades
- 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

La inclusión de la perspectiva intercultural ha sido clave en **Sendotu**, en la medida que un 46,01 de las personas participantes son personas extranjeras (59,51% mujeres y un 40,49 hombres).

La creación de espacios como son los cursos de formación realizados dentro de los procesos permanentes de adquisición de competencias clave para el mercado de trabajo han sido decisivos para el acceso de 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. Debido a las características de la gran mayoría de las personas participantes, (inmigrantes con bajo nivel de conocimiento del idioma, y baja cualificación), el profesorado ha tenido que adaptar los contenidos de las acciones formativas a las necesidades.

Por otra parte, los Programas de Activación a Través del Empleo que han comenzado en 2009, aún no han finalizado, por lo que aun es pronto para extraer conclusiones. Esta actividad se caracteriza por combinar la contratación en diferentes sectores, (climatización, metal, hostelería y confección), y la formación, con el fin de que adquieran una serie de competencias profesionales que en un futuro permitan mejorar su empleabilidad.

El colectivo inmigrante que toma parte en la actualidad en los talleres de **Emaus** tiene en común la irregularidad administrativa como mayor y principal dificultad de acceso al mercado laboral ordinario. Estos participantes cuentan con, o bien formaciones universitarias, o experiencias laborales amplias en su país de origen, pero no han podido acceder al mercado ordinario dado que no tienen permiso de trabajo.

Las principales acciones desarrolladas con estas personas se basan en fomentar su conocimiento de los recursos comunitarios existentes así como ofrecerles un espacio en el que compartan experiencias con otras personas y en el que se encuentren integradas y trabajen aspectos necesarios como el dominio del idioma o la búsqueda de formación, de cara a una total integración en la sociedad actual y en su mercado laboral. Dentro de las dificultades detectadas, el taller se enmarca como paso previo a la empresa de inserción o programas formativos, con el objetivo de fomentar hábitos de trabajo en la persona.

Si consideramos este posible tránsito y lo vinculamos al perfil de persona inmigrante, tenemos una doble dificultad. Por un lado, cumplir con la Ley Orgánica 4/2000, sobre

derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, y por otro, cumplir con los requisitos de la Ley de Empresas de Inserción para el caso de usuarios/as del taller prelaboral que estén en condiciones de acceder a puestos de inserción que Emaús Bilbao SCIS tiene a través de sus empresas promovidas y/o participadas.

Además de lo mencionado, es reseñable la dificultad de tramitar los documentos que han requerido a la hora de renovar las prestaciones sociales, en el caso de las personas inmigrantes el Certificado de Bienes del país de origen, que ha condicionado aún más la situación personal y ralentizado los procesos. En este sentido, desde el taller prelaboral ACTIVA-T se ha facilitado económicamente el acceso a este trámite, que suelen ser de elevado un coste (portes, traducciones y trámites administrativos).

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”.

Las principales acciones desarrolladas por **Emaus** para la mejora de la inclusión social de las personas gitanas que han participado en los talleres y su integración en el empleo se han basado en fomentar la responsabilidad acerca de sus acciones así como el respeto de normas, horarios y hábitos sociolaborales básicos para favorecer su inclusión en el mercado laboral así como en el entorno social en el que residen.

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 Álava** está específicamente dirigido a un colectivo desfavorecido, las mujeres víctimas de violencia.

Sendotu fomenta la cooperación entre entidades que trabajan en el ámbito del tercer sector: Tanto Federación Sartu como Fundación Peñascal 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.

Todas y cada una de las acciones que se llevan a cabo los talleres prelaborales de **Emaus** se realizan desde las inquietudes y expectativas reales puesto que la adecuación a la situación es la base de un buen trabajo. Para ello, la función del personal técnico de acompañamiento a la inserción es facilitar los procesos de cambio, teniendo en cuenta el entorno de la persona y sus características.

Por otra parte en todo el proceso de incorporación social de las personas se hace un trabajo con los profesionales de los servicios sociales, sanitarios, abogados... que intervienen en el mismo y se permite flexibilidad para acudir a otros servicios o citas del proceso de incorporación.

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 2009, 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.

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

La innovación es un eje principal en todas las actuaciones del Proyecto Centro Integral de Recursos de **EHLABE**; es decir, todas las operaciones que se desarrollan, y en especial los Itinerarios Integrados de Inserción, son abordados desde una perspectiva innovadora. Un ejemplo de ello sería el desarrollo del espacio Web www.ergohobe.net, liderado por Lantegi Batuak y dentro del programa Ergohobe; el centro de tecnología de apoyo al desarrollo sociolaboral y cuya misión es la aplicación de las mejores prácticas conseguidas mediante una continua innovación en el ámbito social, tecnológico y de gestión en el campo de la discapacidad.

Durante este año **Emaus** ha dado mucha importancia a las nuevas tecnologías, considerando su ausencia dentro del colectivo como un hecho que puede incrementar la situación de exclusión social. En este sentido se han implantado equipos informáticos tanto en el taller prelaboral de Bilbao como en el de Vitoria-

Gasteiz y se han realizado acciones formativas en ofimática básica. Como actividad transversal a las propias del taller, tanto de reciclaje, de restauración como de creatividad, se finaliza la actividad informatizando el trabajo realizado y elaborando su propia presentación.

El Laboratorio de Experiencias de **Sendotu** se afianza como espacio de reflexión e investigación. Los cuadernos de trabajo que se han editado han sido facilitadores en la identificación de nuevos retos de cara al 2010. Se han afianzado las relaciones y dinámicas de trabajo entre los diferentes ámbitos del proyecto y el Laboratorio acompañando los procesos específicos de cada uno de ellos. Ese es el caso de la necesidad detectada en el ámbito de empleo sobre la realización de un estudio /diagnóstico y elaboración de planes de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empresas de inserción y economía solidaria, recogida y ejecutada por el Laboratorio.

F. Acciones a nivel transnacional y/o interregional

La identificación de otras prácticas que puedan ser incorporadas al proyecto **Sendotu** ha permitido sentar la primera base de una relación futura, a medio-largo plazo. Ese es el caso del área de Igualdad del Ayuntamiento de Gijón.

Lo mismo está ocurriendo con la Asociación Andere Nahia de Ezpelete. En el año 2010 Sendotu hizo una primera visita que se ha visto enriquecida por su participación en la primera sesión de los Foros “emprender en femenino” en Bilbao y Donostia. En el mes de marzo 2010 Sendotu participará en las jornadas que ellas organizan en Ezpelete.

3.3 Problemas significativos y medidas adoptadas para solucionarlos

No se han reportado problemas significativos.

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 reforma y los planes de acción nacionales para la inclusión social, y del modo que contribuyen a ellas.

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

La programación del Fondo Social Europeo 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 (en adelante PNR), en diversos temas prioritarios de los establecidos en el Anexo II del Reglamento (CE) n.º 1828/2006 de la Comisión. Los 19 Programas Operativos regionales del Fondo Social Europeo español han desarrollado actuaciones en 2009 dentro de

los temas prioritarios relacionados con las directrices de empleo y el PNR; estos temas 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”, son 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 Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación en 2009 ha sido especialmente activo en los citados temas 70 y 71 con numerosas acciones de formación y empleo para colectivos en riesgo de exclusión social y para personas inmigrantes.
- 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 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”. En este campo, en el año 2009 tanto las acciones emprendidas por el Instituto de la Mujer en el marco del Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación, como las acciones de igualdad que implementan los Programas Operativos regionales en el marco del tema prioritario 69 han contribuido a esta directriz europea: medidas para reducir la segregación salarial entre hombres y mujeres, implantación de medidas de conciliación en las empresas, planes de igualdad a nivel local y regional, combatir los desequilibrios sexistas en la elección de la formación profesional entre hombres y mujeres, incorporar a más mujeres al mercado laboral, cursos sobre igualdad y reparto de responsabilidades, conciliación de vida familiar y vida laboral, servicios de apoyo, y como medida transversal desde el Fondo Social Europeo se ha promovido la introducción de la igualdad de género en los proyectos, y en los planes de formación y empleo.

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

- En el ámbito del aumento y la mejora del capital humano (eje 3 del Fondo Social Europeo), 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”. En este

sentido en el año 2009 el Programa Operativo de Adaptabilidad y Empleo y los Programas Operativos regionales han emprendido numerosas acciones para mejorar los sistemas de educación y formación, y adaptarlos a las necesidades del mercado laboral. También se ha creado una Red Nacional sobre Abandono Escolar para abordar el problema de los jóvenes que dejan el sistema educativo.

- 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”. El Programa Operativo de Adaptabilidad y Empleo en 2009 ha financiado numerosas acciones en todo el territorio nacional relacionadas con los citados temas prioritarios 72 y 73, mejorando los sistemas educativos y de formación profesional y aplicando medidas para la prevención del fracaso escolar.

En cuanto al tema 74 “Desarrollo del potencial humano en el ámbito de la investigación y la innovación”, en el año 2009 se constituyó la Red Nacional de I+D+I, en la cual participa la Autoridad de Gestión.

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 Fondo Social Europeo al V Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social del Reino de España 2008-2010 (en adelante PNAIN):

Para comprender la contribución de las actividades financiadas por el Fondo Social Europeo al V PNAIN, 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 Fondo Social Europeo 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) n.º 1083/2006.

En cumplimiento de la Estrategia de Lisboa sobre el crecimiento y el empleo y, teniendo en cuenta el contenido del Reglamento (CE) n.º 1081/2006 relativo al Fondo Social Europeo, éste último 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 Fondo Social Europeo, 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 Fondo Social Europeo en el cumplimiento de sus objetivos: “La aportación de los Fondos Estructurales a los objetivos de empleo y, en especial del Fondo Social Europeo, 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 Fondo Social Europeo 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 Fondo Social Europeo 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 Fondo Social Europeo para el período 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 período 2007 - 2013.

Además de estos objetivos específicos del Eje 2, toda la programación del Fondo Social Europeo para el período 2007-2013 tiene 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 Operativos, 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 y Cooperación Transnacional e Interregional, en el año 2009 se han desarrollado 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 Autoridad de Gestión con la colaboración de la Fundación Secretariado Gitano. Esta red contribuye claramente al apartado del PNAIN sobre población gitana, y en el año 2009 ha realizado diversos seminarios en Hungría,

Rumanía y Suecia para analizar y comparar estrategias de inclusión social, empleo y educación de la población Roma.

- Red sobre Personas Ex-reclusas, liderada por Alemania, en la que participa la Autoridad de Gestión, 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. En 2009 se han celebrado 3 reuniones de trabajo en Bruselas y Berlín para preparar visitas de estudio y seminarios sobre inserción laboral de personas ex-reclusas.
- Red de Mainstreaming de Género, liderada por Portugal. La Autoridad de Gestión 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 Fondo Social Europeo. Los objetivos de esta red coinciden con la medida 8 señalada en el PNAIN en su apartado sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y ha sido aprobada en 2009.
- Red de empoderamiento e inclusión social, liderada por Irlanda del Norte. Esta red aprobada en 2009, se dedica a testar y aplicar en los Estados miembros participantes en la red dos herramientas de empoderamiento desarrolladas en EQUAL por Irlanda del Norte y por Países Bajos, valoradas como buenas prácticas por la Comisión, sobre auto valoración de competencias y capacidades para personas en situación de exclusión social.

En el caso de España, se han seleccionado Organismos Intermedios del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación que trabajan con personas en situación de desventaja, para que testen las herramientas, las incorporen a sus formas de trabajo y aporten sus conclusiones a la red.

- Red para favorecer la incorporación de las personas inmigrantes en el mercado laboral. En 2009 esta red ha elaborado una herramienta de indicadores, análisis y detección de buenas prácticas sobre proyectos que fomenten la participación de las personas inmigrantes en el mundo del trabajo; la red se ha planteado para utilizar en este año esta herramienta para la realización de varias visitas de estudio sobre proyectos de interés, en tres ámbitos:
 - Evaluación de las competencias de las personas inmigrantes;
 - Desarrollo de Competencias profesionales anti-discriminación;
 - Enfoques territoriales integrados para población inmigrante.
- Red Nacional FSE para la inserción de personas reclusas y ex-reclusas. Esta red, que ha sido promovida por la Autoridad de Gestión, pretende conocer la eficacia de los proyectos financiados por el Fondo Social Europeo en España en lo referente al fomento de las posibilidades de empleo de las personas que están o han estado en prisión, y asimismo trabajar en la mejora de los dispositivos de inserción socio laboral de estas personas, un colectivo que sufre muchas barreras en el acceso al mercado laboral.

Los objetivos principales de la red son los siguientes:

- Identificar buenas prácticas de inserción de personas reclusas en el periodo 2009-2011.
- Analizar el uso de los fondos FSE en relación con la inserción de personas reclusas en los Programas Operativos.
- Fomentar y promover más acciones para este colectivo de personas.
- Poner en contacto a las entidades que trabajan en este mismo ámbito, para compartir ideas, problemas y soluciones.

- Proponer a los responsables políticos mejoras en las políticas en este ámbito: política penitenciaria, política de formación profesional, políticas de inserción laboral y de asuntos sociales.

Esta red se creó en noviembre de 2009, y cuenta con la participación de numerosas ONGs que trabajan con personas reclusas, con el Organismo Autónomo de Trabajos Penitenciarios, con algunas Comunidades Autónomas (Cataluña, Aragón, Navarra), y con el Ministerio de Igualdad.

- RETOS: Red de Territorios Socialmente Responsables. La Red RETOS es una red de ámbito nacional constituida y promovida por la Autoridad de Gestión, y formada por un conjunto de 24 agrupaciones locales, administraciones públicas (ayuntamientos y diputaciones), agentes sociales y organizaciones de la sociedad civil. Su objetivo es impulsar estrategias locales que conjuguen el equilibrio entre los aspectos sociales, económicos, ambientales y culturales de una comunidad local, intentando mejorar la calidad de vida de sus ciudadanos y empleando la gobernanza participativa y la sostenibilidad como criterios fundamentales del desarrollo local.

Durante el ejercicio 2009 la red constituyó cinco grupos de trabajo dedicados a evaluación de territorios socialmente responsables, elaboración de un código ético para sus miembros, creación de un compendio de buenas prácticas, implantación de cláusulas sociales y, finalmente, preparación del marketplace de TSE.

Además de estas actividades dentro de redes nacionales y transnacionales, el Fondo Social Europeo colabora a los objetivos de la inclusión social en tres niveles:

- por una parte, todos los Programas Operativos regionales incluyen entre sus objetivos y acciones un apartado sobre esta cuestión, donde exponen sus acciones previstas en el campo de la inclusión social; a lo largo del año 2009 todas las Comunidades Autónomas han realizado actividades destinadas a los colectivos en riesgo de exclusión social, con acciones de formación, orientación, empleo, e itinerarios integrados, a través del tema prioritario 70 (medidas para incrementar la participación de las personas inmigrantes en el mundo laboral) y sobre todo con las acciones del tema 71 (integración en el mundo laboral de las personas desfavorecidas, lucha contra la discriminación, aceptación de la diversidad en el lugar de trabajo).
- en segundo lugar, como ya se ha mencionado, por medio del Programa Operativo de Asistencia Técnica y Cooperación Transnacional e interregional, se financian otras actividades complementarias como la creación de redes o la realización de estudios relativos al empleo para colectivos con más dificultades (Red EUROMA sobre población gitana, Red nacional para la inclusión social y laboral de ex-reclusos, Red RETOS sobre responsabilidad social corporativa, etc.)
- y por último, a través del Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación, cuyas acciones en 2009 se analizan a continuación;

La cohesión social es un objetivo importante de la Unión Europea, así como un elemento clave de los valores europeos transmitidos a través de nuestros sistemas de bienestar social y de apoyo. Aún hoy siguen existiendo muchos grupos de personas en la Unión Europea que sufren exclusión social por motivos diversos. Esto también se extiende al empleo, ya que muchas personas tienen dificultades para encontrar trabajo.

La financiación del Fondo Social Europeo está destinada a la integración sostenible de los grupos desfavorecidos y de las personas con discapacidad en la población activa. Las actividades para alcanzar este objetivo incluyen:

- Orientación y formación adaptadas a las necesidades específicas de las personas desfavorecidas y discapacitadas;
- Oferta de soluciones para la integración e inserción profesionales, y creación de empleo para personas desfavorecidas y discapacitadas en la economía social;
- Apoyo a la creación de empresas por parte de las personas desfavorecidas y discapacitadas;
- Campañas de concienciación para luchar contra la discriminación, modificar actitudes y promover la diversidad en el lugar de trabajo.

El Reglamento (CE) n.º 1081/2006 explica claramente en su artículo 2, referente a la función del Fondo Social Europeo, que una de sus funciones principales es la de colaborar “a la lucha contra la exclusión social, en particular de grupos desfavorecidos”, y en el artículo 3, que se refiere al ámbito de intervención del Fondo Social Europeo, se especifica en el apartado c) el objetivo siguiente:

c) potenciar la inclusión social de las personas desfavorecidas con vistas a su inserción duradera en el empleo y luchar contra todas las formas de discriminación en el mercado de trabajo, fomentando en particular:

i) los itinerarios de inserción y reingreso laboral para las personas desfavorecidas, como las víctimas de la exclusión social, los jóvenes que abandonan prematuramente los estudios, las minorías, las personas con discapacidad, y para aquellos que cuidan de personas dependientes, a través de medidas que faciliten el empleo, entre otras, en el ámbito de la economía social, del acceso a la educación y formación profesionales y de acciones complementarias, así como de los oportunos servicios de apoyo, comunitarios y de atención que aumenten las oportunidades de empleo,

ii) la aceptación de la diversidad en el lugar de trabajo y la lucha contra la discriminación en el acceso al mercado de trabajo y en la progresión dentro de él, incluso mediante campañas de sensibilización y la implicación de entes y empresas locales.

Estos dos artículos del Reglamento FSE son plenamente coherentes con los objetivos y prioridades del PNAIN.

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)

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

En relación al 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 ONGs, programas de acceso al empleo para personas en situación o en riesgo de exclusión social.

Ver el punto 4.1, punto B, para más información sobre el impacto del Fondo Social Europeo en la inclusión social durante el año 2009.

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 MENR establece unas prioridades de actuación del Fondo Social Europeo 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.

En el marco de estos objetivos, en España en 2009 se ha creado una Red nacional contra el abandono escolar, donde participa la Autoridad de Gestión, La decisión de crear este grupo de trabajo fue tomada en la I Jornada de Lucha contra el Abandono Escolar, celebrada en Madrid el 15 de diciembre de 2008. En esa reunión se constató, por motivos de operatividad, la necesidad de constituir un grupo de trabajo que reuniera un amplio repertorio de entidades capaces de abordar la problemática del abandono escolar desde enfoques no coincidentes pero sí complementarios.

De este modo, el grupo inició su andadura el 2 de abril de 2009, reuniéndose otras cuatro veces a lo largo del año. Ha estado compuesto de manera permanente por la Autoridad de Gestión, el Ministerio de Educación (Subdirección General de Formación Profesional y Subdirección General de Cooperación Territorial, además del Instituto de Evaluación), el SPEE, la FEMP, el Consejo Superior de Cámaras, las C.C.A.A. de Castilla La Mancha, Baleares y Asturias, el Consejo de la Juventud, el Sindicato de Estudiantes, CEAPA, así como alguna Organización No Gubernamental y expertos en Pedagogía. Además de estos miembros permanentes el grupo ha contado con la presencia puntual de diversas entidades que han explicado sus actuaciones en materia de abandono escolar.

El objetivo principal del grupo, además de detectar experiencias exitosas, analizar y profundizar en los aspectos laborales que conlleva el abandono escolar y colaborar con las autoridades educativas a nivel nacional y regional para prevenirlo, ha sido elaborar una propuesta consensuada entre sus miembros que contuviera un conjunto de recomendaciones orientadas, entre otras cosas, a promover la coordinación de todas las instituciones implicadas en la prevención, seguimiento y control del abandono temprano.

A nivel europeo el Fondo Social Europeo de España participa en una nueva Red transnacional sobre empleo juvenil, que cuenta con un sub-grupo dedicado a la lucha contra el abandono escolar. Esta red fue aprobada por la Comisión en junio de 2009 y tiene como principal objetivo promover la cooperación transnacional para luchar contra el desempleo juvenil, el abandono escolar prematuro, la dificultad de acceso a la formación y la educación y mejorar las condiciones de accesibilidad de estos colectivos al mercado laboral de forma que puedan participar activamente en la sociedad.

5. **GESTION FINANCIERA Y SEGUIMIENTO DE LOS COMPROMISOS**

Las previsiones de gasto de la anualidad 2009 por eje prioritario ascienden a 7.000.000 € de coste total elegible en el Eje 1, a 13.000.000 € de coste total elegible en el Eje 2 y a 36.000 € de coste total elegible en el Eje 5.

A continuación se presentan los cuadros 11 y 12 relativos al gasto presentado por la Autoridad de Certificación e Informe de Pagos y a la tabla de ejecución en relación con la regla N+2:

Cuadro 11. Gasto presentado por la Autoridad de Certificación e Informe de Pagos

Objetivo / Tipo de Ayuda	Gastos presentados por la Autoridad de Certificación		Pagos recibidos de la Comisión	Pagos propuestos por la Autoridad de Certificación a favor de un Organismo Intermedio
	Coste total	Ayuda FSE		
Competitividad - No Transitoria	13.019.060,53	6.509.540,27	4.582.859,10	4.582.859,10

Cuadro 12. Tabla de ejecución en relación con la regla N+2

Objetivo	Compromisos 2007 - 2008	Prefinanciación	Importe solicitudes de pago	Riesgo descompromiso
Competitividad	16.603.036,00	4.582.859,10	6.509.540,27	5.510.636,63

6. **ASISTENCIA TÉCNICA**

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

El Servicio de Políticas y Fondos de Financiación UE del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales como Organismo Intermedio ha contratado las verificaciones in situ del artículo 13 del Reglamento (CE) 1828/2006 que se han realizado a la primera certificación presentada a la UAFSE a finales del año 2009. La contratación se realizó por un procedimiento negociado sin publicidad y la empresa adjudicataria fue Zubizarreta Consulting, S.L.

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

El número de informes de verificación realizados en el año 2009 con cargo a la asistencia técnica ha sido 22.

Cuadro 13: indicadores de realización física del Eje 5

Eje / Tema Prioritario / Tipo de Indicador(*)/ Indicador				Año 2009 (Informe anual)		Acumulado a 31-12-2009		Previsión año 2010
				Valor	%	Total	%	Total
C5	86	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	0		0	0,00	15

El cuadro anterior se refiere a las campañas contabilizadas dentro del tema prioritario 86, que corresponde al Organismo Intermedio. Sin embargo la previsión a 2010 se realizó en base a las campañas de los Organismos Colaboradores en los temas prioritarios en los que actúan, no a las del Organismo Intermedio. En 2009 cinco organismos colaboradores han certificado operaciones del tipo de “campañas de sensibilización y difusión”.

7. INFORMACION Y PUBLICIDAD

Siguiendo las exigencias reglamentarias en materia de información y publicidad, en este apartado del informe se van a recoger, en primer lugar, los avances en la ejecución del Plan de Comunicación.

Dado que hasta el mes de febrero del año 2010 no se ha dispuesto de una aplicación donde todos los Organismos que participan en el Programa Operativo FSE del País Vasco pudiesen ir contabilizando las actuaciones de comunicación que se recogían en el Plan de Comunicación, para así poder hacer de una forma sistemática el seguimiento de las mismas y, por lo tanto, conocer los avances realizados respecto a las actuaciones programadas, se ha decidido que en este informe, de forma excepcional, se presentase no sólo el avance correspondiente al año 2009, sino **las actividades en materia de información y publicidad que se han llevado a cabo desde enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2009 y los avances respecto a lo programado.**

Por otra parte, se van a presentar también, **ejemplos de buenas prácticas en comunicación** puestas en marcha en el marco de este Plan de Comunicación.

Hay que señalar en primer lugar que en este informe aparece ya incorporada una reprogramación **al alza** de los indicadores de realización y resultados, a la vista de las actuaciones hasta ahora realizadas. Así, se han elevado las previsiones en los indicadores 3, 6 y 7. La programación de estos indicadores había sido muy conservadora a la vista de que, una vez puesto en marcha el Plan de Comunicación, sólo en la mitad del período se había cubierto y sobrepasado, en algunos casos ampliamente, lo previsto para todo el período de programación. En el caso de los indicadores 3 y 6, publicaciones externas realizadas y documentación interna distribuida, se constata que el esfuerzo de informar a los implicados en la aplicación de los Fondos en el País Vasco, pero también a los potenciales beneficiarios de los fondos y al público en general, ha sido mucho más importante incluso de lo que se había previsto. De este modo, las perspectivas para el resto del periodo quedan ajustadas de un modo coherente y el cuadro resumen que se presenta a continuación recoge ya las cifras ajustadas a esta nueva situación.

A continuación se presenta el cuadro resumen de indicadores del Plan de Comunicación

Informe Global del Plan de Comunicación. Plan Comunicación País Vasco

Tipo Actividad	Indicador realización	Programación	Ejecución	%	Indicador Resultado	Programación	Ejecución	%	Montante estimado
01	Nº actividades y actos públicos	165	60	36,36%	Nº de asistentes	10.225	82.339	805,27%	277.341,72
02	Nº de acciones de difusión	314	109	34,71%					1.211.257,17
03	Nº de publicaciones externas realizadas	325	186	57,23%	% publicaciones distribuidas / editadas	90%	94,59%		534.770,32
					Nº puntos de distribución	50	14	28%	
04	Nº de páginas Web	2	2	100%	Nº de Visitas	90.000	545.410	606,01%	183.069,45
05	Nº de soportes publicitarios	215	126	58,60%					276.617,56
06	Nº de documentación interna distribuida	90	48	53,33%	% de organismos cubiertos	100%	100%		490
07	Nº de redes de información y publicidad	1	2	200%	Nº reuniones	19	20	105,26%	104.240,95
					Nº asistentes	26	17	64,04%	
Datos Ejecución por realización de indicadores desde el 01/01/2007 hasta el 31/12/2009									

De la lectura de este cuadro se puede deducir que las actuaciones llevadas a cabo en estos primeros años del período de programación han estado muy equilibradas en unos y otros indicadores y se han concentrado en la labor de dar a conocer, a los beneficiarios potenciales de los fondos europeos, a los beneficiarios y al público en general, las actuaciones susceptibles de ser cofinanciadas a través de los fondos de la política de cohesión, con un especial hincapié en que la sociedad vasca adquiriese una visión más amplia de lo que son las políticas europeas y de lo que suponen para el desarrollo de la Comunidad.

Por ello, se han llevado a cabo un buen número de actos públicos con posibles beneficiarios y con la ciudadanía, cuando así se vio necesario. La administración regional apostó por llegar a la ciudadanía a través de actos públicos y ruedas de prensa y con actuaciones concretas desarrolladas por los distintos organismos gestores/colaboradores que han colaborado en dar a conocer el Programa Operativo del FSE a la ciudadanía en general. De esta manera su

estrategia de comunicación en estos momentos iniciales de la programación se centró en el uso conjunto de actividades relacionadas con los dos primeros indicadores.

En estrecha relación con esta estrategia, se han llevado a cabo muchas actuaciones de difusión a través de las propias páginas webs de los distintos Organismos, para garantizar la máxima transparencia en la puesta en marcha del proceso de la aplicación de los fondos procedentes de la política regional europea y garantizar el conocimiento del papel jugado por la Unión Europea a la hora de ayudar a impulsar, junto con las autoridades nacionales y regionales, los avances en aquellas áreas que cofinancian los fondos europeos, pero también con la elaboración de publicaciones externas divulgativas de ambos Programas Operativos y del Plan de Comunicación.

Ello llevó a reprogramar al alza el indicador 3, pero también el indicador 6, lo que pone de manifiesto que en el caso de este Plan de Comunicación han sido muy destacadas las actuaciones encaminadas a que todos los participantes en este proceso de la aplicación del FSE (desde la Autoridad de Gestión hasta el beneficiario de los fondos) conociesen muy bien sus obligaciones en todos los ámbitos de esa aplicación, haciendo un énfasis especial en todos los aspectos de comunicación a los que se les está dando una relevancia especial en este período de programación.

Asimismo, se han elevado el número de redes de comunicación, puesto que en la programación inicial no se había computado la red europea del INIO, de la que emanan directrices en materia de comunicación desde la Comisión a todos los estados-miembros y en la que viene participando de forma muy activa la responsable de comunicación de la Autoridad de gestión.

Entre todas las actuaciones se destacan como “buenas prácticas” las que se presentan a continuación. Hay que señalar que la presentación de las mismas se hace teniendo en cuenta los criterios que aparecen reseñados en la “Guía para el Seguimiento y la Evaluación de los Planes de Comunicación”. Estas buenas prácticas de comunicación, así como las buenas actuaciones cofinanciadas con fondos europeos, que de ellas se puedan desprender, se van a hacer públicas a través de las páginas Web de la Unidad Administradora del FSE (www.mtin.es/uafse) y, en su caso, de la del Organismo Intermedio responsable del Plan de Comunicación.

En primer lugar, se presenta como “buena práctica” la difusión que el Departamento de Innovación y Sociedad del Conocimiento de la Diputación Foral de Gipuzkoa ha realizado sobre dos de las actuaciones integradas en el PO, a saber, el programa EMEKIN de Apoyo a la Mujer Emprendedora en Gipuzkoa y el programa KOSMODISEA de promoción de los valores de la cultura emprendedora y la cultura digital en el ámbito educativo.



Las actividades de difusión de ambos proyectos cumplen todos los criterios para ser considerados buenas prácticas de comunicación

1. Uso de recursos innovadores en la presentación, organización y/o desarrollo

- En ambos casos existen sendas páginas WEB dinámicas, que son de hecho, el marco de gestión y difusión de ambas iniciativas:
 - En el caso de [KOSMODISEA](#) ya que la competencia digital es una de las competencias transversales que se promueve en el ámbito de la iniciativa.
 - En el caso de [EMEKIN](#) con un apartado complementario en la medida que las mujeres (y las entidades que prestan los servicios) disponen una “cuenta de crédito virtual” –únicamente en soporte TIC’s- con la que gestionan su propio idea/proyecto empresarial.
- Incardinación con otras iniciativas y/o programas comunitarios. En este sentido, y, con el fin de promover el concepto de “ciudadanía comunitaria” se ha promovido que tanto las personas beneficiarias como entidades colaboradoras en [EMEKIN](#) y [KOSMODISEA](#) participen directa o indirectamente en convocatorias tales como la organizada en el ámbito de la “política de empresa e industria” : [Certamen de video europeo de espíritu de empresa](#).

Esa participación puede comprobarse en videos en diferentes idiomas (euskera, castellano e inglés colgados:

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>

- Creación de espacios para compartir intereses, necesidades y soluciones:
 - a) En el caso de [KOSMODISEA](#) se traduce en dos soportes: una comunicación/difusión (por ejemplo: GIPUZKOA EMPRENDEDORAS BOLETINES [Nº 18](#), [Nº 19](#), [Nº 20](#)) constante que pretende valorizar a las personas (jóvenes) emprendedoras y el hecho de emprender; así como la realización de otro evento –hoy ya una referencia para el conjunto del ámbito educativo- de un acto anual de reconocimiento a todas las personas que participan (alumnado, profesorado y escuelas implicadas) con una animación y puesta en escena muy cuidada que resaltan todos aquellos valores y habilidades asociadas a la cultura emprendedora.
 - b) En el caso de [EMEKIN](#) se están institucionalizando a nivel territorial una serie de encuentros/foros orientado fundamentalmente a las mujeres emprendedoras (y a la sociedad en general) donde compartir todo lo referente a integrar los proyectos personales, profesionales y empresariales. Las propias mujeres son las que van determinando el contenido de tales.



2. Adecuación de los contenidos a los objetivos perseguidos

Los contenidos de todos los soportes (los más generalizados: prensa y radio; así como los realizados en TIC's) se conciben del siguiente modo:

- fijación de objetivos: entidades promotoras;
- desarrollo de los contenidos: a través de empresas expertas contratadas mediante procesos concursales (concurso bajo convocatoria pública)
- adecuación a cada público y segmento: amigabilidad para grupo de personas interesadas
- asegurar la accesibilidad: en una doble aproximación: una, cumplir la normativa de accesibilidad; y, dos, que los soportes superen cualquier tipo de peligro de "barrera digital" y/o "comprensión"

3. Incorporación de criterios de Igualdad de oportunidades

Todos los materiales que se utilizan responden a lenguajes e imágenes no sexistas; y, lo que es más importante, aseguran que la fijación de objetivos, prioridades, acciones y sistemas de evaluación promueven la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

También se han incorporado otros elementos que promueve la igualdad, tanto en el ámbito étnico y de razas como de personas con minusvalías físicas y/o mentales. En Kosmodisea los personajes son 3 chicas, una de ellas negra y otra oriental y dos chicos, uno de ellos minusválido.

Emekin es una actuación específica para apoyar a las mujeres emprendedoras.

4. Adecuación con el objetivo general de difusión de los fondos

Se deja constancia de la cofinanciación del Fondo Social Europeo. Para ello se utilizan las orientaciones y soportes facilitados por el Fondo Social Europeo.

5. Alto grado de cobertura sobre la población objetivo de la acción de comunicación

La política de comunicación está diseñada con dos ejes de trabajo:

1. Dirigido específicamente a cada colectivo beneficiario, buscando, en un primer paso, su incorporación (participación); y, en un segundo paso, facilitando su participación.
2. Dirigido a la sociedad guipuzcoana; buscando un doble efecto: por una lado, que conozca y valore lo que personas y entidades guipuzcoanas están haciendo gracias a la cofinanciación comunitaria; y; por otro lado, concienciarla y sensibilizarla en valores e iniciativas acorde con la cultura emprendedora.

Algunos datos cuantitativos: Asistencia a actos: [EMEKIN](#): 120 personas ; y; [KOSMODISEA](#): 1.500 personas al acto anual. Visitas web [EMEKIN](#): 20.917 en 2009.

6. Evidencia de un alto grado de calidad

Todos los materiales han sido diseñados por profesionales de la comunicación y se han adaptado a la población objetivo a través de la dinámica señalada anteriormente en el criterio 2.

7. Uso de nuevas tecnologías de la información.

En ambos casos existen sendas páginas WEB dinámicas que son, de hecho, el marco de gestión y difusión de ambas iniciativas. Eso significa una constante evolución y adaptación (hasta ahora anual) por un lado, a las necesidades del público beneficiario y por otro a las posibilidades que proporciona el desarrollo de las TIC's. Ese compromiso se traduce en:

- [EMEKIN](#): profundizar en una mayor amigabilidad del soporte así como en la próxima rediseño que permita una incorporación de mayores elementos de apoyo en el proceso de creación de empresas (planes de viabilidad referenciales; hojas de cálculo para el análisis de datos de los proyectos empresariales, etc.)
- [KOSMODISEA](#): integración del concepto "2.0" e incorporación de soportes didácticos (coherentes con el desarrollo curricular) para su trabajo en el aula.

Y, ambas iniciativas integrarlas en una nueva versión (actualmente en diseño) del portal de apoyo al sentido de la iniciativa y de espíritu empresarial de Gipuzkoa: [GIPUZKOA EMPRENDEDORA](#).

Actuaciones complementadas son el uso de redes de uso generalizado por la sociedad, en concreto: [YOUTUBE](#), bien de forma aislada como la creación de canales propios.

A continuación se presenta como otra "buena práctica" ***la Constitución de la RED GERIP "Grupo Español de Responsables de Información y Publicidad***

El GERIP es una red constituida por las personas responsables de información y publicidad de las autoridades de gestión del FEDER, FSE y Fondo de Cohesión y de los responsables de comunicación de cada uno de los Planes de Comunicación regionales. Nace de una iniciativa de las autoridades de gestión para establecer un cauce de comunicación adecuado que permitiese diseñar la estrategia de comunicación conjunta para todos los fondos europeos de la política regional y todas las administraciones participantes en su gestión. Asimismo, esta red iba a permitir y adecuar el desarrollo de diferentes opciones de planes de comunicación – conjunta o separadamente entre los Fondos- a las exigencias reglamentarias en materia de comunicación.



Su objetivo fundamental es, por lo tanto, el establecimiento de una estrategia de comunicación conjunta, la coordinación de sus participantes a la hora de aplicar esta estrategia, el intercambio de ideas, la creación de un foro de discusión y la plataforma para la toma de decisiones y orientaciones consensuadas en beneficio de las funciones que los representantes de comunicación de los planes tienen que desarrollar. Asimismo, establece un puente informativo entre los participantes de la red española y las redes europeas de la Comisión, INIO e INFORM.



Se considera que es una “buena práctica”:

Por el uso de recursos innovadores en la presentación, organización y/o desarrollo, ya que es la primera vez que se nombran responsables de comunicación, uno para cada uno de los distintos Planes de Comunicación, y que a través de este cauce se diseña una estrategia conjunta de comunicación y se consensúan entre todos los Fondos y Administraciones todos los aspectos de la comunicación

Por la adecuación de los contenidos a los objetivos perseguidos, ya que desde su inicio ha ido aportando soluciones a todos los planteamientos presentados: pautas para la elaboración de los planes de comunicación, respuesta a las observaciones de la Comisión, definición de metodología a seguir para la evaluación, indicaciones para la elaboración de los informes anuales, resolución de dudas y problemas, etc.

Por haber incorporado criterios de igualdad de oportunidades, tanto en sus planteamientos de funcionamiento de la red, como de representatividad y posibilidades futuras.

Por la adecuación con el objetivo general de difusión de los fondos, puesto que el fundamento base de las reuniones que se llevan a cabo siempre es la discusión, planteamientos y consenso sobre aspectos relacionados con la difusión de los Fondos.

Por el alto grado de cobertura sobre la población objetivo de la acción de comunicación. Los trabajos del GERIP, van más allá de los organismos participantes en la red, porque a su vez la AGE y el organismo responsable del Plan de Comunicación regional actúan de intermediarios y

trasvasan las decisiones tomadas en su seno al resto de los participantes (organismos gestores y/o beneficiarios) de sus Planes de Comunicación.

Por la evidencia de un alto grado de calidad en el funcionamiento y trabajos generados en el seno del grupo, como se ha venido demostrando en los productos, pautas y decisiones derivadas de los trabajos de la red.

Por el uso de nuevas tecnologías de la información, todas las actas de las reuniones y los documentos repartidos se cuelgan en la página web de la autoridad de gestión.

A continuación se presenta **otra buena práctica más**, la elaboración en la red GERIP de **La “Guía General de Seguimiento y Evaluación de los Planes de Comunicación de los Programas Operativos FEDER, Fondo de Cohesión y FSE 2007-2013”**



Se trata de una publicación surgida de una iniciativa de las Autoridades de Gestión, elaborada por ellas y consensuada por la totalidad de las regiones españolas en el seno del GERIP, para poner a disposición de todos los actores responsables de la aplicación de los fondos de la política regional en España (desde las propias autoridades de gestión y los responsables de los Planes de Comunicación Regionales, hasta los Organismos gestores y/ o beneficiarios), una metodología adecuada, a fin de poder realizar el seguimiento y la evaluación de las medidas que vayan desarrollando de sus respectivos Planes de Comunicación. Asimismo, es una herramienta que va a servir a los evaluadores externos que van a llevar a cabo las evaluaciones exigibles por la reglamentación comunitaria, que tendrán lugar en los años 2010 y 2013.

Es pues una herramienta de comunicación, dirigida a todos los participantes en la aplicación de los fondos, incluidos los beneficiarios de los mismos y a los equipos evaluadores, en el logro de una mayor transparencia en las tareas de seguimiento y evaluación que dichos colectivos tienen que asumir.

Se considera que es una buena práctica,

Por el uso de recursos innovadores en su aplicación, de manera indirecta, al dar lugar al diseño de una aplicación específica para la introducción de los indicadores, que permite obtener informes del estado y evolución de las acciones de comunicación realizadas en cualquier momento.

Por la adecuación de los contenidos a los objetivos perseguidos, ya que se han tenido en cuenta las características concretas que presentan tanto la programación de los distintos Programas Operativos y Planes de Comunicación como la realidad de las distintas Comunidades y Ciudades Autónomas españolas, manteniendo un principio de proporcionalidad en las actuaciones que deben llevar a cabo unas y otras.

Por haber incorporado criterios de Igualdad de oportunidades: además de utilizar un lenguaje de género adecuado en su redacción, la Guía introduce en el documento del informe final a presentar por los evaluadores, un apartado que analice la contribución de las medidas de comunicación en el principio de igualdad de oportunidades

Por la adecuación con el objetivo general de difusión de los fondos: La posibilidad de elaborar informes sobre el seguimiento de las actuaciones facilita la difusión que de las actuaciones cofinanciadas por los fondos pueden realizar los organismos que utilizan y aplican la metodología en ella descrita.

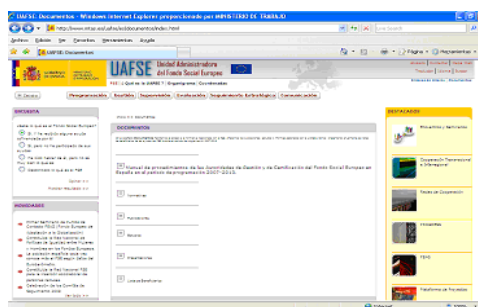
Por el alto grado de cobertura sobre la población objetivo de la acción de comunicación. La guía se ha difundido entre todos los organismos intermedios y se ha hecho llegar a los gestores de las ayudas de los Fondos, colectivo al que va dirigida la publicación,.

Por la evidencia de un alto grado de calidad en el diseño de la guía, como lo demuestra el hecho de la buena aceptación de la misma por parte de la Comisión y de la mayoría de los estados miembros y la utilización que de ella han decidido hacer otros países para su evaluación.

Por el uso de nuevas tecnologías de la información al haberse colgado en la web de la Autoridad de gestión, que ha credo un apartado específico en la misma para Comunicación, sino también en la de los Organismos Intermedios responsables de los Planes de Comunicación regionales AGE, para la necesaria puesta en marcha de los contenidos de la misma.

Por último, en cuanto a las obligaciones generales que se deben asumir con carácter general, la Autoridad de Gestión, al igual que todos los Organismos Intermedios y/o gestores han continuado informando 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 está publicando de un modo centralizado en la página Web de la Autoridad de Gestión, la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (www.mtin.es/uafse.) a medida que la información está disponible en la aplicación FSE 2007 y en FONDOS 2007.



Asimismo, el 9 de mayo de 2009, en conmemoración del **día de Europa**, se llevó a cabo el acto de izado de la bandera europea delante de la sede de la Autoridad de Gestión, permaneciendo izada durante una semana, tal como exige el artículo 7 del Reglamento (CE) 1828/2006 de la Comisión.

Destacar también que los días 2 y 3 de marzo se llevaron a cabo los encuentros anuales de 2009, a los que se dio un carácter especial, y se convirtieron en el **evento de difusión anual** que la UAFSE organiza, para dar cuenta de los avances de los POs.



En dicho evento se contó con la presencia de todos los Organismos de la AGE, con la de representantes de la Comisión Europea y con las distintas administraciones regionales. En esta ocasión dichos Encuentros introdujeron propuestas concretas de medidas para enfrentarse a la crisis económica y social del momento, además de analizar nuevas necesidades surgidas como consecuencia de dicha crisis y las posibles actuaciones para dar respuesta a la misma, así como refuerzos o medidas complementarias a introducir en los planes nacionales y autonómicos.

Por último indicar que los montantes estimados para la puesta en marcha de las medidas de comunicación que se plantean ascienden a más de 2.587.787,17 de euros, que no se pueden comparar con los inicialmente previstos en el Plan de Comunicación, porque, como se puede ver, la estimación recogida en el plan se corresponde con el montante a cofinanciar mediante la asistencia técnica de los Programas Operativos del FSE del País Vasco y en este cuadro se recogen los importes destinados a llevar a cabo las actuaciones ejecutadas, los haya pagado quien los haya pagado y se pasen o no a cofinanciar con posterioridad.

No obstante, se indica también que se está debatiendo, en la red GERIP, la metodología de imputación de los costes, fundamentalmente en el caso de actos que tienen un alcance que va más allá de la presentación sólo de actuaciones cofinanciadas. Por eso, el montante estimado en este momento puede estar bastante sobreestimado, lo que aconseja no realizar de momento ningún cambio al alza ni ninguna revisión del montante reflejado en el Plan, hasta que no se tenga garantizada la homogeneidad en la imputación entre todos los Organismos que participan en todos y cada uno de los Planes de Comunicación.