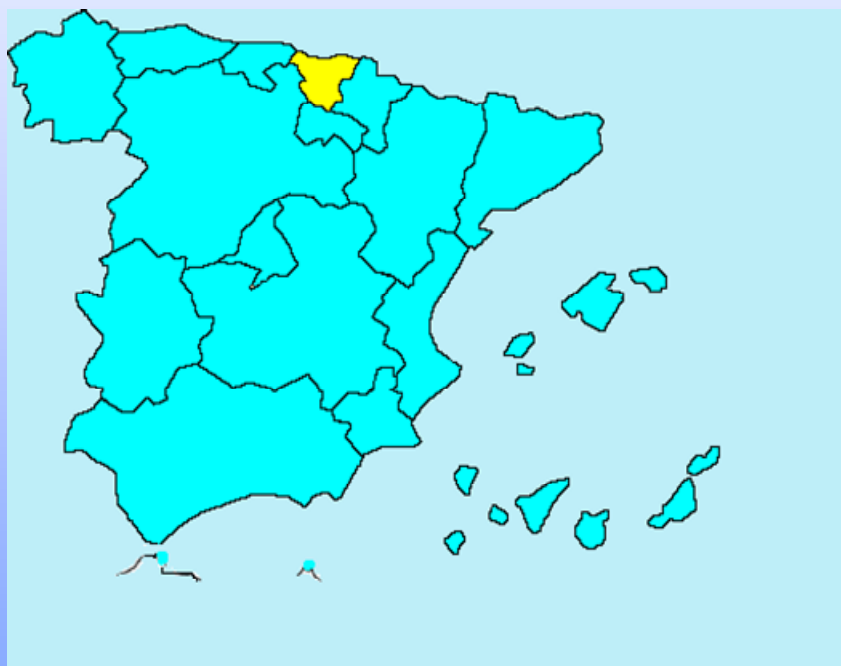


# INFORME ANUAL

ANUALIDAD 2011

## PROGRAMA OPERATIVO REGIONAL DE PAÍS VASCO

Objetivo de Competitividad  
Nº Programa: 2007ES052PO0010



**FSE-ESPAÑA 2007-2013**

*"El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro"*



Aprobado por el Comité de Seguimiento celebrado el 30/5/2012

## INDICE

<b>INFORME ANUAL DE EJECUCION .....</b>	<b>3</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>1. IDENTIFICACION.....</b>	<b>3</b>
<b>2. RESUMEN DE LA EJECUCION DEL PROGRAMA OPERATIVO .....</b>	<b>4</b>
2.0. Evolución de la situación socioeconómica del País Vasco en el año 2011 .....	4
2.1. Logros y análisis de los avances.....	12
2.2. Análisis cualitativo de la ejecución .....	22
2.3 Información sobre conformidad con la legislación comunitaria .....	42
2.4 Problemas significativos y medidas adoptadas para solucionarlos .....	42
2.5. Complementariedad con otros instrumentos .....	47
2.6 Disposiciones en materia de seguimiento .....	50
<b>3. EJECUCION POR EJES PRIORITARIOS .....</b>	<b>60</b>
3.1. Eje 1. Fomento del espíritu empresarial y mejora de la adaptabilidad de trabajadores/as, empresas y empresarios/as.....	60
3.2. Eje 2. Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres.	104
3.3 Problemas significativos y medidas adoptadas para solucionarlos .....	143
<b>4. COHERENCIA Y CONCENTRACION.....</b>	<b>144</b>
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.....	144
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).....	147
<b>5. GESTION FINANCIERA Y SEGUIMIENTO DE LOS COMPROMISOS.....</b>	<b>148</b>
<b>6. ASISTENCIA TÉCNICA .....</b>	<b>149</b>
6.1. Explicación del uso que se ha hecho de la asistencia técnica .....	149
6.2. Porcentaje del importe de la contribución del FSE asignada al P.O. que se ha destinado a asistencia técnica .....	149
<b>7. INFORMACION Y PUBLICIDAD.....</b>	<b>150</b>
<b>CUADRO RESUMEN INFORME ANUAL 2011 .....</b>	<b>162</b>

# **INFORME ANUAL DE EJECUCION**

## **INTRODUCCIÓN.**

El presente informe de ejecución correspondiente a la anualidad 2011, del periodo de programación 2007-2013, se presenta en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 67 del Reglamento (CE) nº 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 quinto 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) nº 1083/2006 y en el anexo XVIII del Reglamento (CE) nº 1828/2006.

## **1. IDENTIFICACION**

PROGRAMA OPERATIVO	Objetivo afectado: <b>Competitividad regional y empleo</b>
	Zona subvencionable afectada: <b>Comunidad Autónoma del País Vasco</b>
	Período de programación: <b>2007-2013</b>
	Nº de programa (nº de CCI): <b>2007ES052PO010</b>
	Título del programa: <b>PROGRAMA OPERATIVO FONDO SOCIAL EUROPEO DEL PAIS VASCO</b>
INFORME ANUAL DE EJECUCION	Año al que se refieren los datos: <b>2011</b>
	Fecha de aprobación del informe anual por parte del Comité de seguimiento

## **2. RESUMEN DE LA EJECUCION DEL PROGRAMA OPERATIVO**

### **2.0. Evolución de la situación socioeconómica del País Vasco en el año 2011**

Para contextualizar la estrategia y evolución del Programa Operativo se relata a continuación la situación socioeconómica del País Vasco en el año 2011.

#### **Contexto económico.**

2011 ha venido marcado por 2 momentos diferentes, hasta mediados de año parecía que la destrucción de empleo había tocado suelo y, aunque tímidamente, comenzaba la fase de recuperación. Sin embargo, la vuelta de las tensiones económicas en la Unión Europea por un agravamiento de la situación de la deuda soberana en varios países europeos ha provocado una nueva desaceleración económica que rápidamente se ha trasladado al mercado de trabajo y que amenaza su evolución durante 2012.

La Dirección de Economía del Gobierno Vasco considera que la economía del País Vasco creció durante 2011 un 0,7%, y crecerá algo menos durante 2012. El PIB vasco ha ido de más a menos durante 2011, durante el primer trimestre creció un 0,9%, durante el 2º trimestre un 0,8% y durante el tercero un 0,6%; para el cuarto se estima un crecimiento del 0,2%.

Industria y Servicios son los sectores que mejor han evolucionado durante 2011. La aportación al producto interior bruto de industria ha ido de más a menos durante este año por la influencia de la evolución de las economías de referencia. Industria empezó el año con una tasa de variación interanual del PIB del 3,6%, pero en el 3er trimestre de 2011 la tasa de crecimiento se había reducido al 1,9%. Los servicios han ido de menos a más, si durante el 1er trimestre marcaban una tasa de variación interanual del 0,8%, durante el 3er trimestre era ya del 1,2%. Construcción sigue sin encontrar suelo y durante el tercer trimestre muestra una tasa de variación interanual de -6,3%. La agricultura y pesca, también en caída libre, muestran una tasa de variación interanual del -14,7%.

Se da casi por seguro que el conjunto del Estado español entre en recesión durante 2012, mientras que las previsiones para la Comunidad Autónoma del País Vasco son algo menos pesimistas.

Desde Economía del Gobierno Vasco se considera que la industria será el motor de la actividad económica vasca durante 2012. Los sectores más dinámicos serán la industria y los servicios, que marcarán un perfil de desaceleración en el corto plazo y una débil recuperación en el segundo semestre de 2012. La construcción continuará con su proceso de ajuste y volverá a registrar descensos en su valor añadido. A pesar de que las caídas se suavizarán, no conseguirá tasas positivas de crecimiento en 2012.

Para ver la evolución en las principales variables que perfilan el mercado laboral vamos a realizar una aproximación a través de 2 niveles; los registros administrativos más vinculados con

el mercado de trabajo y las operaciones estadísticas destinadas a medir la población activa vasca.

## **Registros administrativos**

### **Paro registrado**

El paro registrado por LANBIDE ha aumentado durante 2011 un 6,94%, por lo que a finales de 2011 se contabilizan en la Comunidad Autónoma de Euskadi 9.433 personas desempleadas más que en diciembre de 2010. Siendo mala la evolución es mejor que la observada en el conjunto del Estado, donde el paro registrado aumenta un 7,86%.

El mayor crecimiento del paro registrado se contabilizó en los meses de enero y marzo. Enero siempre muestra un comportamiento muy negativo del mercado de trabajo que tiene su reflejo en el aumento del paro registrado. En marzo se produjo la fusión de las bases de datos del SEPE y EGAILAN tras el proceso de transferencias de las políticas activas de empleo a la Comunidad Autónoma del País Vasco, por lo que el aumento del desempleo registrado en este mes se explica más por razones de tipo administrativo que por evolución real del mercado de trabajo.

Los mejores meses se han dado de mayo a julio durante los cuales el paro registrado disminuyó en 13.058 personas, un 8,5%, si bien este comportamiento es el habitual en esta parte del año.

Si en un principio la crisis afectó fundamentalmente a los hombres, durante 2011 el paro ha aumentado más entre las mujeres, un 8,03%, frente al 5,83% que aumentan los hombres. Pero teniendo en cuenta que el número de mujeres afiliadas a la Seguridad Social ha crecido durante 2011, podemos extrapolar que el aumento del desempleo femenino se explica en buena parte por el aumento de la población activa femenina debido a la mayor necesidad de buscar empleo que sienten muchas mujeres que permanecían en la inactividad durante la bonanza económica y que ahora se movilizan ante la mayor inestabilidad económica de los núcleos familiares.

Es en las edades intermedias donde la evolución del paro está siendo peor. De los 35 a los 54 años el desempleo ha aumentado un 8,33%, por debajo de estas edades un 5,56%, y por encima un 5,73%.

El incremento del paro está afectando más a las personas con mayor nivel de cualificación académica. El paro entre los y las universitarias ha crecido un 17,94%, entre quienes han cursado estudios de formación profesional un 12,75%, entre las personas de bachiller un 5,51% y entre las personas de hasta la enseñanza obligatoria un 8,39%. Pero no podemos olvidar que 2 de cada 3 personas paradas registradas tienen la cualificación académica mínima (hasta los estudios obligatorios), mientras que tan sólo un 11,4% son personas universitarias.

En términos relativos, el mayor incremento del desempleo se ha dado entre las personas sin experiencia laboral previa, que aumentan un 30,13%. También destaca el aumento de los procedentes del sector primario con un incremento del 25,36%. Construcción aumenta un 7,13%,

los servicios aumentan un 5,23% y la industria, se muestra como el sector más sólido con un aumento de tan sólo el 1,27%.

En cuanto a la duración del paro, preocupa el fuerte incremento del paro de larga duración, que aumentan un 21,71%, por la exposición de un colectivo cada vez mayor a procesos de exclusión social y laboral. El paro de corta duración disminuye un 0,79%.

El 44,15% de las personas paradas registradas cobran algún tipo de prestación por desempleo. En relación al año pasado ha disminuido en 7,37 puntos.

Por Territorios Históricos, la evolución del desempleo ha sido peor en Álava, con un incremento del 9,74%, y menos mala en Gipuzkoa que aumenta un 4,26%, quedando Bizkaia (7,58%) en una situación intermedia.

### **Afiliación a la Seguridad Social**

El número de personas afiliadas retrocede un 1,04%, casi la mitad que el descenso medio correspondiente a España, donde el número disminuye un 2,02%. La Comunidad Autónoma Vasca es la segunda Comunidad en la que la reducción de afiliación es menor, justo detrás de Madrid con una decremento del 0,73%.

Por Territorios Históricos, Álava es quien describe una peor evolución en afiliación al disminuir un 1,24%, mientras que en Bizkaia desciende un 1,08% y en Gipuzkoa un 0,89%.

La afiliación masculina ha caído un 2,26% mientras que la femenina se ha incrementado un 0,47%.

La afiliación de personas extranjeras, paradójicamente con el momento actual, ha crecido un 1% durante el último año. Esto ha sido posible por el fuerte impulso que ha tomado la afiliación de mujeres extranjeras, que ha crecido un 4,2% en este mismo periodo. La de los hombres extranjeros, sin embargo, ha disminuido un 1,4%.

El crecimiento de la afiliación femenina se explica por el crecimiento de ocupaciones en perfiles de empleo de baja calidad. La inseguridad económica que se percibe en muchas unidades familiares ha movilizó a un número mayor de mujeres a asumir trabajos que en una situación de mayor estabilidad no hubiesen aceptado.

### **Contratos**

El volumen de contratación durante el año 2011 ha sido de 727.650 contratos y ha aumentado respecto al año anterior un 2,48%. Son los contratos de tipo temporal los que aumentan, un 3,40%, mientras que los indefinidos disminuyen un 9,98%.

La contratación indefinida en 2011 supone el 6,1% del total, en 2010 era del 6,90%. En el conjunto estatal los contratos indefinidos son el 7,69% y hace 1 año eran el 8,52%. Las mujeres soportan tasas de temporalidad mayores, tan sólo el 5,4% de los contratos firmados por mujeres eran indefinidos cuando esta misma proporción asciende hasta el 6,7% entre los hombres.

A pesar del aumento en el volumen de contratación han sido menos las personas que han sido contratadas durante 2011. 240.480 personas son las que han firmado contratos con puesto de trabajo en la CAE durante 2011, 2.898 menos que en 2010.

El 54,4% de las personas que han sido contratadas durante 2011 eran hombres y el 45,6% restante mujeres.

La tasa de rotación es de 2,93 contratos por persona cuando en 2010 fue del 2,82. La precarización de las relaciones laborales y el cada vez mayor peso de la contratación de duración determinada provocan este aumento de la tasa de rotación.

Las mujeres tienen una tasa de rotación sensiblemente más alta que los hombres, las mujeres han tenido 3,25 contratos de media mientras que el ratio correspondiente a los hombres es de 2,66.

La contratación a tiempo parcial es cada vez mayor y constituye ya el 35,1% del total de contratos durante 2011, 1 punto más que lo que supuso en 2010.

### **Encuesta Población Relación Actividad. EUSTAT**

#### **Actividad**

La población activa permanece estable durante 2011, a finales de 2011 tan sólo se contabilizan 700 personas activas menos que a finales de 2010, un descenso del 0,1%. Durante los 2 primeros meses de 2011 se produjo un aumento en el número de personas activas que no tuvo continuidad en los 2 trimestres posteriores.

La tasa de actividad de 16 a 64 años es del 72,1%, 0,7 décimas superior a la correspondiente al conjunto de la Unión Europea. Supera a la de Francia en 1,4 puntos y a la de Italia en 10,4. Pero es 1,8 puntos inferior a la de España, 3,9 puntos inferior a la del Reino Unido y 5,3 puntos inferior a la de Alemania.

La evolución de la actividad es diferente por sexo. Mientras los hombres van perdiendo paulatinamente actividad, las mujeres activas cada vez son más numerosas. El mal momento por el que están atravesando actividades económicas muy masculinizadas está provocando una rápida caída en el volumen de hombres laboralmente activos. La actividad está creciendo desde el lado de las mujeres, que empujadas por la inseguridad económica están intentando incorporarse al mercado de trabajo, incluso en condiciones que hubiesen rechazado antes de la crisis.

La tasa de actividad masculina es del 77,6%, 11,2 puntos superior a la femenina, que es del 66,4%. En la Unión Europea la distancia entre la tasa de actividad por sexo es algo superior, de 12,8 puntos, en España es de 13,6 y en Italia de 22,2 puntos. En el Reino Unido la diferencia es de 12,1 puntos, en Alemania de 10,4, en Francia de 8,6 puntos y en Suecia de 5,1 puntos.

La situación económica está desanimando fundamentalmente a las personas más jóvenes; por debajo de los 35 años se pierde un 5,6% del número de personas activas con el que contaba la CAE hace ahora un año. Las escasas y poco atractivas oportunidades laborales para los y las jóvenes provocan un alargamiento de la inactividad juvenil. Se estiran los itinerarios formativos mientras se espera a poder optar a lo poco que ofrece el mercado laboral en las mejores condiciones posibles.

Pero tampoco debemos obviar que una parte significativa de este descenso del volumen de personas activas jóvenes se debe a la falta de remplazo generacional. La estructura poblacional determina que el volumen total de jóvenes sea cada vez menor, tendencia que se prolongará en los próximos años. Durante 2011 las personas entre 16 y 35 años han disminuido un 3,2%.

La tasa de actividad de 16 a 24 años es del 28,1%, con muy pocas variaciones por sexo, 28,4% para los hombres y 27,7% para las mujeres. En relación con la Unión Europea, la tasa de actividad de las personas en edades entre los 16 y los 24 años es muy baja en la Comunidad Autónoma Vasca, casi 16 puntos inferior. Tan sólo Italia, Luxemburgo y Hungría muestran valores algo inferiores a la tasa vasca. En Francia es 12,1 puntos superior, en España 14,9 puntos, en Alemania 24,9 puntos, en el Reino Unido 33 puntos y en los Países Bajos 42 puntos también superior.

## **Ocupación**

Durante 2011 se han perdido 13.400 puestos de trabajo, el 1,4% de los que había a finales de 2010. Durante el primer semestre del año se mantuvo el volumen de ocupación con el que había acabado 2010, pero en la segunda parte del año la ocupación se resintió de la recaída de la economía europea.

La construcción, el sector con más problemas, pierde un 6,2% de la ocupación durante 2011. La industria se desinfla en la segunda mitad del año y pierde un 3,7% de la ocupación. El primario pierde casi 2.000 empleos. El único sector que resiste es el de los servicios, pero a costa de un incremento en los empleos de baja calidad.

La tasa de empleo de 20 a 64 años es a finales de 2011 del 67,2%, 7 décimas inferior a la que había a finales de 2010. La de los hombres es del 71,8% y la de las mujeres del 62,6%; la tasa de empleo masculina se ha reducido en 2,8 puntos y la femenina ha aumentado en 1,4 puntos.

Para cumplir con el objetivo de la estrategia de empleo para el año 2020 de conseguir una tasa de empleo para las personas entre 20 y 64 años del 75% tan sólo se deberían crear 8.700 empleos si consideramos el supuesto de que el total de población en estas edades se va a reducir un 12% como consecuencia de la falta de relevo generacional, tal y como se prevé en las últimas proyecciones de población realizadas por el INE. Pero si el volumen de población se mantuviese en los parámetros actuales, el número de empleos a crear en los próximos 8 años superaría los 100.000.



La tasa de empleo vasca está 1,7 puntos por debajo de la media europea, 2,2 puntos de la de Francia, 6,4 de la del Reino Unido y 9,4 puntos por debajo de la de Alemania. Supera a la de España en 5,5 puntos, a la de Italia en 6,1 y a la de Grecia en 7,5.

Los hombres (71,8%) tienen una tasa de empleo 9,2 puntos superior a la de las mujeres (62,6). En el conjunto de la Unión Europea la ventaja de los hombres sobre las mujeres en tasa de empleo es superior, de 13 puntos, en Grecia y en Italia superior a los 22 puntos, en España de 12,4, en el Reino Unido de 11,5 y en Alemania de 10,4. En Francia la distancia entre la tasa de empleo de hombres y mujeres es muy similar a la vasca.

La tasa de empleo se ha reducido más por debajo de los 45 años. Entre los 16 y los 24 años se ha reducido 1 punto; de 25 a 34 años, 1,9 puntos; y de 35 a los 44 años, 1,1 puntos. Por encima de los 44 años o bien se ha mantenido o ha conocido un ligero aumento.

Es entre las mujeres por encima de los 44 años donde se producen los avances más significativos de la tasa de empleo, de los 45 a los 54 años crece 2,8 puntos y de los 55 a los 64 años 2,4 puntos. Una parte de este crecimiento se explica por el cambio cultural inherente al relevo generacional que se opera en estas edades y otra parte por una mayor actividad laboral de las mujeres de estas edades impulsadas por la inseguridad económica de sus núcleos familiares. Se emplean fundamentalmente en servicios y en ocupaciones de escasa calidad.

Durante el último año la ocupación ha descendido básicamente entre las personas con estudios hasta primarios (-16,8%), mientras que entre las de estudios secundarios (+0,3%) y universitarios (+0,3%) ha mostrado un ligero aumento.

## **Paro**

El número de personas paradas ha crecido en 12.700 en el último año, lo que supone un aumento porcentual del 12,2% sobre la cifra de parados/as de final de 2010. La tasa de paro a final de 2011 se sitúa en el 11,2%, 1,2 puntos superior a la del año anterior.

Por sexo, el paro sigue creciendo más deprisa entre los hombres. El paro masculino crece en 7.800 personas y el femenino en 4.900. La tasa de paro masculina se sitúa en el 12,1% y la femenina en el 10,1%.

De los 35 a los 44 años es donde el paro está creciendo más deprisa. En el último año se contabilizan 8.300 personas paradas más en estas edades y la tasa de paro pasa del 8,6% al 11,0%.

Es la juventud la que soporta tasas de paro más altas, El volumen de tasa de paro y la juventud muestran una relación directamente proporcional: por debajo de los 25 años la tasa de paro es del 24,2%; de los 25 a los 34 del 14,9%; de los 35 a los 44 años del 11%; de los 45 a los 54 años del 8,6%; y de los 55 a los 64 años del 5,6%.

## **EPA-INE (microdatos 4º trimestre 2011)**

Según la encuesta de población activa que realiza el INE, en el 4º trimestre de 2011 la C. A. de Euskadi (69,3%) es la que tiene una mayor tasa de empleo de 20 a 64 años, 8,5 puntos superior a media del Estado español. La Comunidad Autónoma que más se le aproxima es la Comunidad Foral de Navarra con una tasa 1 punto inferior. En Madrid la tasa es 2,5 puntos inferior y en Cataluña 4,5 puntos inferior. Andalucía es la Comunidad con una tasa de empleo más baja, 17,2 puntos inferior a la de C. A. del País Vasco.

A finales de 2011 el 77,7% de las personas asalariadas disfruta de un contrato de carácter indefinido, una proporción muy similar a la del año 2010. Entre los hombres esta proporción sube al 80,8%, mientras que entre las mujeres se queda en el 74,5%.

En relación con otras comunidades la tasa de contratos indefinidos en la Comunidad Autónoma Vasca (77,7%) es 2,7 puntos superior a la media de España. Madrid (81,4%), La Rioja (80,9%), Cataluña (80,2%), Cantabria (79,8%), y Castilla-León (79,3%) aventajan a la CAE en porcentaje de indefinidos. Extremadura es la que tiene un porcentaje menor con una tasa del 63,8%.

El 1,3% de personas asalariadas con contrato indefinido en la CAE son fijas discontinuas, 1,2 puntos por encima de la media estatal. La proporción de fijo discontinuo entre las mujeres vascas es del 2,5% mientras que entre los hombres es de tan sólo el 0,2%. Murcia (10,8%), Baleares (8,2%) y la Comunidad Valenciana (6,7%) son las que tienen mayores proporciones de este tipo.

El 16% de las personas ocupadas vascas trabaja a tiempo parcial, 1 punto más que el año pasado. Esta proporción es del 28,1% entre las mujeres y del 5,5% entre los hombres. La tasa de trabajo a tiempo parcial en la Comunidad Autónoma Vasca es 2,2 puntos superior a la media estatal, siendo la 2ª Comunidad Autónoma detrás de Valencia con una mayor proporción de este tipo de trabajo.

Del total de personas trabajadoras a tiempo parcial, el 44,74% declaran que realizan este tipo de jornada de manera involuntaria, diez puntos menos que la media estatal. De hecho es la tercera Comunidad Autónoma con menor proporción de trabajo a tiempo parcial involuntario detrás de La Rioja y Baleares que muestran porcentajes muy cercanos a los de la CAE. Los hombres trabajan en mayor medida que las mujeres de forma involuntaria a tiempo parcial.

34 es el número medio de horas a la semana que se trabaja en la Comunidad Autónoma Vasca, 3 por debajo de la media estatal. Junto con Baleares es la Comunidad con una jornada semanal más corta. La jornada laboral vasca apenas ha variado en el último año. Los hombres tienen jornadas más largas, de 37 horas frente a las 30 horas que corresponden a las mujeres. La menor presencia masculina en el trabajo a tiempo parcial explica estas diferencias.

Cuadro 1. Indicadores estratégicos.

Eje / Indicador		Año y fuente	Valor hombres	Valor mujeres	Valor	Objetivo (1) Año: 2013
						Valor
E1	Tasa de creación de empresas	2011, Directorio de Actividades económicas, 2010, Eustat			7,34	14%
E1	Temporalidad de la contratación	2011, Encuesta de Población Activa, 2011, INE	19,8	25,9	22,8	19%
E2	Tasa de empleo	2011, Encuesta de Población Activa, 2011, INE	71,44	61,04	66,22	71,7%
E2	Tasa de empleo femenino	2011, Encuesta de Población Activa, 2010, INE		61,04		65,3
E2	Tasa de desempleo juvenil	2011, Encuesta de Población Activa, 2011, INE	32,50	35,50	34,02	15%* en relación a la EPA

El análisis de los indicadores estratégicos presenta un panorama muy similar a los valores del año 2010. Lo que cambia son los valores objetivo que se refieren al año 2013 y que son ligeramente más exigentes que los valores para 2010. Por tanto se puede concluir que la situación de la anualidad 2011 no difiere de la de 2010 pero si está alejada de las previsiones que se hicieron en el momento de la elaboración del Programa Operativo cuando todavía no se había declarado la crisis. En lo que se refiere al País Vasco mientras que los valores del 2008 continuaron en la senda de acercamiento al valor objetivo, los datos del 2009 supusieron un gran retroceso en algunos de ellos. Los del 2010 experimentaron una cierta mejoría que se mantiene en 2011 salvo en el dramático dato del desempleo juvenil. El escenario para cada uno de los indicadores es el que sigue:

- Tasa de creación de empresas: El indicador del año 2011 (7,34) se encuentra ligeramente por encima de la mitad del valor objetivo para el año 2013. Su valor es muy similar al obtenido en 2010 (7,5) que supuso una mejoría con respecto a 2009 (6,81) y no alcance al de 2008 (8,53).
- Temporalidad de la contratación: El dato de 22,8% no está muy alejado del valor objetivo para 2013: prácticamente coincide en los hombres (19,8 %) aunque es bastante mayor en

las mujeres (25,9 %). Tras unos años de descenso sostenido desde el 28,1% de 2007 ha aumentado en un punto porcentual con respecto al año pasado.

- Tasa de empleo: aunque la tasa general de 66,22 % no llega al valor objetivo marcado para 2013 (71,7 %), los hombres de 71,44 % prácticamente lo alcanzan.
- Tasa de empleo femenina: El valor de 61,04 % se quedan muy por debajo del valor objetivo y a 10 puntos porcentuales de los hombres. Sin embargo es de destacar que la tasa de empleo femenino ha ido creciendo anualmente de forma consistente desde 2007.
- Tasa de desempleo juvenil: Es el indicador más preocupante puesto que con un valor de 34,02 duplica la tasa del año 2007 y se aleja ostensiblemente del valor objetivo para 2013 (15%). Y esto es así tanto para los hombres como para las mujeres. En este caso las diferencias entre ambos sólo son 3 puntos porcentuales en detrimento de las mujeres. El aumento de más significativo se puso de manifiesto en el año 2009 (31,46%), parecía que se estabilizaba en 2010 (30,27%).

Debido a la necesidad de revisar las previsiones a 2013 de los indicadores de realización y de resultado que se discute en el Comité de Seguimiento, también se va a proceder a revisar las previsiones de los indicadores estratégicos para realizar una revisión coherente de todas las previsiones del Programa.

## **2.1. Logros y análisis de los avances**

### **2.1.1. Información sobre los avances físicos del Programa Operativo**

**Cuadro 2.1: Indicadores de realización y resultados (agregada)**

Tipo de Indicador(*) / Indicador		Año 2011 (Informe anual)			Acumulado a 31-12-2011			%	Previsión año 2013		
		Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total
1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	67.485	60.183	127.668	193.549	175.097	368.646	190,88	93.447	99.684	193.131
1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	845	-	-	5.423	49,68	-	-	10.916
1	3 - Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	49	-	-	176	22,34	-	-	788
1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	22.253	-	-	116.705	725,82	-	-	16.079
1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	30
1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	2
2	12 - Nº de empresas creadas	-	-	342	-	-	2.211	46,26	-	-	4.780
2	13 - Nº de proyectos empresariales puestos en marcha como consecuencia de la asistencia recibida	-	-	392	-	-	1.320	27,62	-	-	4.780
2	14 - Nº de empresas que han puesto en marcha planes empresariales/herramientas para los que han recibido asistencia	-	-	387	-	-	1328	60,28	-	-	2.203
2	17 - Nº de personas con contrato temporal o por cuenta propia, que se han beneficiado de contratos fijos (desagregado por sexo).	0	140	140	0	997	997	55,85	100	1.685	1.785
2	18 - Nº de empresas que han implantado sistemas para la modernización de la gestión	-	-	702	-	-	5.453	66,94	-	-	8.146
2	19 - Nº de personas insertadas en el mercado laboral (desagregado por sexo)	0	0	0	0	0	0	0,00	2.031	3.694	5.725
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)	184	217	401	30.861	27.033	57.894	80,38	32.000	40.025	72.025
2	25 - Nº de empresas creadas por hombres y mujeres (desagregadas por sexo)	84	74	158	3.675	2.509	6.184	24.736,00	11	14	25
2	28 - Nº de personas inmigrantes contratadas (desagregado por sexo)	0	0	0	3.336	113	3.449	202,88	1.530	170	1.700
2	29 - Nº de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	254	194	448	836	547	1.383	122,17	567	565	1.132
2	30 - Nº de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo)	136	92	228	737	837	1.574	28,18	1.679	3.906	5.585

**Cuadro 2.2: Indicadores de realización y resultados por ejes prioritarios**

Eje / Tipo de Indicador(*) / Indicador		Año 2011 (Informe anual)			Acumulado a 31-12-2011			%	Previsión año 2013			
		Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total	
C1	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	9.911	11.847	21.758	37.075	41.881	78.956	216,15	16.411	20.117	36.528
C1	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	398	-	-	2.847	55,71	-	-	5.110
C1	1	3 - Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	30	3,87	-	-	776
C1	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	21.769	-	-	113.593	865,34	-	-	13.127
C1	2	12 - Nº de empresas creadas	-	-	342	-	-	2.211	46,26	-	-	4.780
C1	2	13 - Nº de proyectos empresariales puestos en marcha como consecuencia de la asistencia recibida	-	-	392	-	-	1.320	27,62	-	-	4.780
C1	2	14 - Nº de empresas que han puesto en marcha planes empresariales/herramientas para los que han recibido asistencia	-	-	387	-	-	1328	60,28	-	-	2.203
C1	2	17 - Nº de personas con contrato temporal o por cuenta propia, que se han beneficiado de contratos fijos (desagregado por sexo).	0	140	140	0	997	997	55,85	100	1.685	1.785
C1	2	18 - Nº de empresas que han implantado sistemas para la modernización de la gestión	-	-	702	-	-	5453	66,94	-	-	8.146
C1	2	19 - Nº de personas insertadas en el mercado laboral (desagregado por sexo)	0	0	0	0	0	0	0,00	2.031	3.694	5.725
C2	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	57.574	48.336	105.910	156.474	133.216	289.690	184,98	77.036	79.567	156.603
C2	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	447	-	-	2.576	44,37	-	-	5.806
C2	1	3 - Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	49	-	-	146	1.216,67	-	-	12
C2	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	484	-	-	3.112	105,42	-	-	2.952

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)	184	217	401	30.861	27.033	57.894	80,38	32.000	40.025	72.025
C2	2	25 - N° de empresas creadas por hombres y mujeres (desagregadas por sexo)	84	74	158	3.675	2.509	6.184	24.736,00	11	14	25
C2	2	28 - N° de personas inmigrantes contratadas (desagregado por sexo)	0	0	0	3.336	113	3.449	202,88	1.530	170	1.700
C2	2	29 - N° de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	254	194	448	836	547	1.383	122,17	567	565	1.132
C2	2	30 - N° de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo)	136	92	228	737	837	1.574	28,18	1.679	3.906	5.585

En el Comité de Seguimiento se informa sobre la necesidad de realizar una revisión de las previsiones a 2013 de los indicadores de realización y de resultado y, si bien se presenta a sus miembros una primera aproximación de las nuevas previsiones de indicadores de realización y resultado agregados, se decide que a lo largo de 2012 se revisarán las previsiones de todos los indicadores del programa por procedimiento escrito.

#### 2.1.2. Información financiera

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

*(ver página siguiente)*

A continuación del Cuadro 3 se incluye el Cuadro indicativo de la ejecución real del Programa Operativo.

#### 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)*

### Cuadro 3. Gasto certificado por ejes

Eje Prioritario / Tipo de gasto (*)	Año 2011 (Informe anual)				Acumulado a 31-12-2011						Previsión 2007-2013	
	Gasto total	% Previsto	Ayuda FSE	% Previsto	Gasto total	% Previsto	Pública Nacional	Privada	Ayuda FSE	% Previsto	Gasto total	Ayuda FSE
<b>C1-ESPÍRITU EMPRESARIAL Y ADAPTABILIDAD</b>												
-Gasto FSE	0,00		0,00		9.365.510,82		4.682.757,03	0,00	4.682.753,79			
-Gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
<b>Total Eje</b>	0,00	0,00	0,00	0,00	9.365.510,82	21,13	4.682.757,03	0,00	4.682.753,79	21,13	44.318.000	22.159.000
<b>C2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES</b>												
-Gasto FSE	0,00		0,00		15.014.482,22		7.507.241,65	0,00	7.507.240,57			
-Gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
<b>Total Eje</b>	0,00	0,00	0,00	0,00	15.014.482,22	19,40	7.507.241,65	0,00	7.507.240,57	19,40	77.412.000	38.706.000
<b>C5-ASISTENCIA TÉCNICA</b>												
-Gasto FSE	0,00		0,00		26.280,85		13.140,43	0,00	13.140,42			
-Gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
<b>Total Eje</b>	0,00	0,00	0,00	0,00	26.280,85	5,48	13.140,43	0,00	13.140,42	5,48	479.576	239.788
<b>Total Ejes</b>												
-Gasto FSE	0,00		0,00		24.406.273,89		12.203.139,11	0,00	12.203.134,78			
-Gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
<b>Total Eje</b>	0,00	0,00	0,00	0,00	24.406.273,89	19,97	12.203.139,11	0,00	12.203.134,78	19,97	122.209.576	61.104.788
Total regiones con ayuda transitoria	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	0,00	0,00	0,00	0,00	24.406.273,89	19,97	12.203.139,11	0,00	12.203.134,78	19,97	122.209.576	61.104.788
Total gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
<b>Total P.O.</b>	0,00	0,00	0,00	0,00	24.406.273,89	19,97	12.203.139,11	0,00	12.203.134,78	19,97	122.209.576	61.104.788

Nota: el año 2011 está a cero porque no se ha certificado gasto en esa anualidad.



**Cuadro indicativo ejecución real a 31/12/2011**

Eje Prioritario	Acumulado a 31/12/2011 COMPROMETIDO+PAGADO SIN DECLARAR+DECLARADO AG		Previsión 2007-2013
	Gasto Total	% Previsto	Gasto total
EJE 1-ESPÍRITU EMPRESARIAL Y ADAPTABILIDAD	20.805.428,22	46,95%	44.318.000
EJE 2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	40.591.964,40	52,44%	77.412.000
EJE 5-ASISTENCIA TÉCNICA	266.038,85	55,47%	479.576
<b>TOTAL PO</b>	61.663.431,47	50,46%	122.209.576

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

EJE PRIORITARIO / Tema Prioritario		Año 2011					Acumulado a 31-12-2011					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	%
<b>1-ESPÍRITU EMPRESARIAL Y ADAPTABILIDAD</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>4.682.753,79</b>	<b>38,37</b>	<b>21,13</b>	<b>4.682.753,79</b>	<b>38,37</b>	<b>22.159.000</b>	<b>36,26</b>	<b>22.159.000</b>	<b>36,26</b>
TP n° 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	0,00		0,00	0,00	0,00	2.606.722,97	55,67	24,61	2.606.722,97	55,67	10.592.000	47,80	10.592.000	47,80
TP n° 63	Proyección y difusión de formas innovadoras y más productivas de organizar el trabajo	0,00		0,00	0,00	0,00	2.076.030,82	44,33	17,95	2.076.030,82	44,33	11.567.000	52,20	11.567.000	52,20
<b>2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>7.507.240,57</b>	<b>61,52</b>	<b>19,40</b>	<b>7.507.240,57</b>	<b>61,52</b>	<b>38.706.000</b>	<b>63,34</b>	<b>38.706.000</b>	<b>63,34</b>
TP n° 66	Aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral	0,00		0,00	0,00	0,00	1.949.960,07	25,97	12,87	1.949.960,07	25,97	15.150.500	39,14	15.150.500	39,14
TP n° 70	Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	0,00		0,00	0,00	0,00	-0,01	0,00	0,00	-0,01	0,00	1.000.000	2,58	1.000.000	2,58
TP n° 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	0,00		0,00	0,00	0,00	5.557.280,51	74,03	24,64	5.557.280,51	74,03	22.555.500	58,27	22.555.500	58,27
<b>5-ASISTENCIA TÉCNICA</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>13.140,42</b>	<b>0,11</b>	<b>5,48</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>239.788</b>	<b>0,39</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>
TP n° 85	Preparación, ejecución, seguimiento y control.	0,00		0,00	0,00	0,00	13.140,42	100,00	10,96	0,00	0,00	119.894	50,00	0	0,00
TP n° 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
<b>Total</b>		<b>0,00</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>12.203.134,78</b>	<b>100,00</b>	<b>19,97</b>	<b>12.189.994,36</b>	<b>99,89</b>	<b>61.104.788</b>	<b>100,00</b>	<b>60.865.000</b>	<b>99,61</b>

Nota: el año 2011 aparece a cero porque no ha habido gasto certificado en esta anualidad.

**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 2011 FSE	Acumulado a 31-12-2011 FSE
<b>1-ESPÍRITU EMPRESARIAL Y ADAPTABILIDAD</b>				<b>0,00</b>	<b>4.682.753,79</b>
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	0,00	2.606.722,97
TP nº 63	Proyección y difusión de formas innovadoras y más productivas de organizar el trabajo	Otros tipos de financiación	No procede	0,00	2.076.030,82
<b>2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES</b>				<b>0,00</b>	<b>7.507.240,57</b>
TP nº 66	Aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral	Otros tipos de financiación	No procede	0,00	1.949.960,07
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	0,00	-0,01
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	0,00	5.557.280,51
<b>5-ASISTENCIA TÉCNICA</b>				<b>0,00</b>	<b>13.140,42</b>
TP nº 85	Preparación, ejecución, seguimiento y control.	Otros tipos de financiación	No procede	0,00	13.140,42
<b>Total</b>				<b>0,00</b>	<b>12.203.134,78</b>

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.

**Cuadro 6. Anexo XXIII del Rgto. 1828/2006 para el total del P.O.**

Total Programa Operativo (*)	Año 2011								Acumulado a 31/12/ 2011							
	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:	67.485	52,86	52,86	60.183	47,14	47,14	127.668	100,00	193.549	52,50	52,50	175.097	47,50	47,50	368.646	100,00
1.1. Total personas empleadas	8.245	39,51	6,46	12.621	60,49	9,89	20.866	16,34	34.649	44,66	9,40	42.931	55,34	11,65	77.580	21,04
Personas empleadas por cuenta propia	1.956	46,95	1,53	2.210	53,05	1,73	4.166	3,26	9.380	51,90	2,54	8.693	48,10	2,36	18.073	4,90
1.2. Total personas desempleadas	52.347	55,67	41,00	41.689	44,33	32,65	94.036	73,66	136.380	54,88	36,99	112.132	45,12	30,42	248.512	67,41
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	12.421	54,99	9,73	10.166	45,01	7,96	22.587	17,69	27.762	51,71	7,53	25.931	48,29	7,03	53.693	14,56
1.3. Total personas inactivas	6.893	53,99	5,40	5.873	46,01	4,60	12.766	10,00	22.520	52,92	6,11	20.034	47,08	5,43	42.554	11,54
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	6.167	54,04	4,83	5.245	45,96	4,11	11.412	8,94	20.869	52,51	5,66	18.875	47,49	5,12	39.744	10,78
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	18.076	57,13	14,16	13.562	42,87	10,62	31.638	24,78	55.621	56,30	15,09	43.179	43,70	11,71	98.800	26,80
2.2. Personas entre 25 y 54 años	46.225	51,60	36,21	43.356	48,40	33,96	89.581	70,17	127.642	51,23	34,62	121.494	48,77	32,96	249.136	67,58
2.3 Personas >54 años	3.184	49,37	2,49	3.265	50,63	2,56	6.449	5,05	10.286	49,67	2,79	10.424	50,33	2,83	20.710	5,62
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	26.658	57,46	20,88	19.735	42,54	15,46	46.393	36,34	74.856	57,61	20,31	55.081	42,39	14,94	129.937	35,25
3.1. Inmigrantes	18.020	61,44	14,11	11.308	38,56	8,86	29.328	22,97	49.545	62,53	13,44	29.684	37,47	8,05	79.229	21,49
3.2. Minorías	227	51,01	0,18	218	48,99	0,17	445	0,35	748	45,36	0,20	901	54,64	0,24	1.649	0,45
3.3. Personas con discapacidad	2.355	50,83	1,84	2.278	49,17	1,78	4.633	3,63	7.309	55,11	1,98	5.953	44,89	1,61	13.262	3,60

3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	5.156	49,33	4,04	5.296	50,67	4,15	10.452	8,19	13.910	47,88	3,77	15.143	52,12	4,11	29.053	7,88
3.5. Otras personas desfavorecidas	900	58,63	0,70	635	41,37	0,50	1.535	1,20	3.344	49,58	0,91	3.400	50,42	0,92	6.744	1,83
4. Desagregación según su nivel educativo	67.485	52,86	52,86	60.183	47,14	47,14	127.668	100,00	189.351	52,70	51,36	169.947	47,30	46,10	359.298	97,46
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	36.135	59,31	28,30	24.788	40,69	19,42	60.923	47,72	96.465	59,22	26,17	66.435	40,78	18,02	162.900	44,19
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	13.498	51,77	10,57	12.575	48,23	9,85	26.073	20,42	44.539	51,01	12,08	42.777	48,99	11,60	87.316	23,69
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	2.592	41,98	2,03	3.582	58,02	2,81	6.174	4,84	7.696	45,48	2,09	9.225	54,52	2,50	16.921	4,59
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	15.260	44,23	11,95	19.238	55,77	15,07	34.498	27,02	40.651	44,11	11,03	51.510	55,89	13,97	92.161	25,00

(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.

Si comenzamos el análisis de los **Cuadros 2.1 y 2.2** por el indicador de *Nº de personas participantes* podemos constatar que con los datos acumulados a 31/12/2011 se ha llegado a un 190,88 % de las previsiones para el año 2013. Con 127.668 personas participantes en 2011 respecto al nº de participantes registrados en 2010 se ha producido un incremento del 3%, incremento que se reparte por igual entre hombres y mujeres. Las mujeres constituyen el 47,14% de las personas beneficiarias y los hombres el 52,86%.

A nivel de eje, 21.758 personas han participado en operaciones del eje 1 y 105.910 personas en el eje 2. Del total acumulado en todo el periodo, en el eje 1 el 27,56 % corresponde a la ejecución de 2011 y el 36,56 % en el eje 2. El porcentaje de cobertura de las previsiones no varía mucho entre los ejes 1 y 2. En el eje 1 el valor acumulado asciende al 216,15 % de la previsión y en el eje 2 alcanza el 184,98% de las previsiones para 2013.

El desajuste entre los valores obtenidos y las previsiones realizadas en el momento de la redacción del Programa Operativo con respecto a este indicador, así como en otros que se comentarán a continuación, ya se puso de manifiesto en el análisis de indicadores del informe 2010 y a pesar del compromiso adquirido por el Organismo Intermedio de realizar la revisión y actualización de las previsiones tanto por voluntad propia como por las observaciones de la Comisión al respecto, diversas circunstancias han pospuesto esta necesaria modificación que será presentada en el Comité de Seguimiento a celebrar en 2012.

El *Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental* se encuentra al 50% de su ejecución. Aunque se espera que se alcancen las previsiones establecidas para 2013, tanto este indicador como sobre todo el de *Nº de personas que participan en cursos específicos de medio ambiente* no son fáciles de alcanzar en un Programa Operativo donde las acciones formativas tienen poco peso.

El porcentaje de personas que reciben módulo de sensibilización medioambiental no es muy diferente en ambos ejes pero si varía mucho el porcentaje de personas que participan en cursos específicos, mínimo en el eje 1 (3,87%) y alto en el eje 2 (1.216,67%). Esto tiene sentido en cuanto a que las acciones de formación del eje 1 se dirigen a emprendizaje y modernización de empresas siendo las del eje 2 más dirigidas a la formación para la empleabilidad.

En el año 2011 han sido 25.877 las empresas beneficiadas de las operaciones, el 56,30% de ellas microempresas. El incremento con respecto a 2010 asciende a un 31%. El 84,12% de las empresas beneficiadas corresponden al eje 1 y en éste el 80,79% se han beneficiado de actuaciones en el tema prioritario 63. El porcentaje acumulado de empresas beneficiadas en el eje 1 con respecto a su previsión a 2013 supone el 865,34 y en el eje 2 el 228,18 respecto a la suya.

El valor obtenido en el indicador de *Nº de empresas beneficiadas*, que supone el 725,82% de la previsión para el año 2013 es otro de los que llama a una modificación o reformulación del criterio de recogida de los datos del indicador. En concreto en lo que se refiere a los datos que aporta Garapen, a quien corresponde la gran mayoría de esas empresas beneficiadas. El dato que aportan a este indicador, 20.512 empresas, es el conjunto de empresas a las que llegan en el proyecto, incluyendo las acciones de comunicación y los boletines Valora. Si se eliminan las beneficiarias de acciones de comunicación, son 8.610 empresas diferentes las que han tomado parte en el programa.

Los indicadores de *Campañas de comunicación, difusión y sensibilización y Estudios y evaluaciones* presentan un valor 0 en los cuadros lo cual no significa que no se hayan realizado ni las unas ni los otros por parte de los organismos colaboradores. Sin embargo sólo se pueden cargar en los cuadros desde el tema prioritario 85 en el cual no operan ninguno de dichos organismos. La información aportada por ellos nos permite informar de que en 2011 se han llevado a cabo 41 campañas y 65 estudios.

El indicador de *Nº de empresas creadas* muestra que en 2011 se han creado 342 empresas como resultado de las operaciones del tema prioritario 62 lo que nos da un valor acumulado del 46,26 % de lo previsto hasta 2013. Ello nos hace pensar que a pesar de la difícil situación económica se podrá cumplir el objetivo previsto si no en 2013 por lo menos al cierre del periodo de programación en 2015.

Dentro de este mismo tema prioritario 62 el *Nº de proyectos empresariales puestos en marcha como consecuencia de la asistencia recibida* ha sido de 392 en 2011. Nos encontramos en otro caso de clarificación del cómputo de este indicador que tiene el mismo valor previsto para 2013 que el anterior de *nº de empresas creadas* pero cuyo valor acumulado a 2011 se sitúa sin embargo en un 27,62% de las previsiones a 2013.

Por su parte, otro de los indicadores del tema prioritario 62, *Nº de empresas que han puesto en marcha planes empresariales/herramientas para los que han recibido asistencia* con un valor en 2011 de 387 empresas es responsable del 29,14 % del total del indicador a 31/12/2011. El indicador lleva a un porcentaje de ejecución acumulada de un 60,28% respecto al valor previsto para 2013.

Por su parte, dentro del tema prioritario 63, el *Nº de empresas que han implantado sistemas para la modernización de la gestión* asciende a 702. Con un % acumulado a finales del 2011 de 66,94 sobre el valor previsto a 2013 parece posible cumplir con el objetivo marcado.

El *Nº de personas con contrato temporal o por cuenta propia que se han beneficiado de contratos fijos* ha sido 140, todas ellas mujeres tal como estaba definida la operación. A final de 2011 tiene un % de cobertura del objetivo previsto para 2013 de 55,85. No obstante la Diputación Foral de Bizkaia, única responsable de este indicador ha comunicado que desaparece el programa Hobelan de conversión de contratos temporales en indefinidos por lo que habrá que modificar el valor objetivo y fijarlo en lo conseguido hasta la fecha.

En relación con el indicador *Nº de personas insertadas en el mercado laboral* del tema prioritario 63 su valor ha sido 0 en todas las anualidades incluida 2011. Como ya se indicó anteriormente esta situación se debe a una confusión creada en cuanto a la interpretación del indicador en el contexto de un tema prioritario que concentra operaciones mayormente dirigidas a empresas y a sus procesos de modernización. Garapen, organismo responsable de este indicador, recoge el dato de las personas insertadas como fruto de las prospecciones directas de las agencias o de las peticiones directas que tienen las empresas en cuanto a la incorporación de personas en plantilla. Pero ese dato, si bien relacionado en buena medida con el proyecto Valora-FSE, tiene difícil encaje en la materialización de los indicadores del PO a introducir en FSE2007. Puesto que estas personas insertadas no son beneficiarias directas del PO no pueden introducirse como tales y por tanto tampoco pueden ser luego consignadas en los resultados. Se impone por tanto la eliminación de este indicador.

El indicador 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* presenta una ejecución acumulada del 80,38% del valor previsto para 2013. No obstante no están introducidos los resultados de las operaciones 2011 de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo que se proporcionarán en septiembre por lo que con esos datos se puede ya llegar al valor objetivo en esta anualidad.

En el análisis de las tablas de indicadores de realización y resultados el indicador que destaca por encima de todos es el *Nº de empresas creadas por hombres y mujeres* del tema prioritario 66 con un valor del 24.736 % de la previsión a 2013. El incremento se va produciendo tras cada introducción de los datos de resultados correspondientes a las acciones de orientación de las oficinas de Lanbide y de los servicios de orientación subvencionados. Como ya se apuntó en el informe del año pasado, la previsión inicial se



realizó sin tener en cuenta que si bien únicamente se incluye a cofinanciación el gasto de la orientación y de la formulación del itinerario, posteriormente se hace el seguimiento de las personas beneficiarias registrando su situación laboral, que puede haber derivado en la creación de empresas. A esto se añade que Fomento de San Sebastián se incorporó en este tema prioritario en 2009 y por tanto sus resultados no estaban previstos en los valores tanto de 2010 como de 2013. Procedería una modificación atendiendo a la definición del indicador y la metodología empleada en su cálculo por las entidades implicadas.

Los resultados de la contratación de las personas participantes arrojan cifras positivas para las personas con discapacidad (448 personas contratadas en 2011 y un porcentaje acumulado de 202,88% que supera las previsiones para 2013) y menos positivas para las personas en riesgo de exclusión (228 personas contratadas y sólo un 28,18% del valor previsto para 2013).

El indicador de N<sup>a</sup> de personas inmigrantes contratadas presenta un valor al haberse dado de baja Itsasmendikoi, el único organismo colaborador que actuaba en el tema prioritario 70.

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

Los datos financieros del **Cuadro 3** reflejan que el importe certificado acumulado a 31/12/2011 asciende a una cifra de 24.406.273,89 € de coste total. Esto supone un porcentaje de gasto certificado de 19,97% sobre la cuantía concedida al Programa Operativo y es consecuencia de la corrección financiera del 25 % de los importes certificados por el Organismo Intermedio como resultado de una auditoria de la Unidad de Auditoria de la DG Empleo a la Autoridad de Auditoria.

No obstante, tal como se recoge en el Cuadro indicativo de la ejecución real a 31/12/2011, si se suman los importes comprometidos y pagados aún sin declarar a la UAFSE, la cifra anterior asciende a 61.663.431,47 € lo que supone un 50,46% del total concedido al PO.

Con respecto a la contribución del Programa Operativo al logro de los objetivos del artículo 9.3 del Reglamento 1083/2006 (Proceso de Lisboa) reflejada en el **Cuadro 4** se constata que ésta asciende a 99,89%, ligeramente superior a la previsión para todo el periodo (99,61%) y en cualquier caso muy por encima de la exigida por el citado artículo 9.3 del 75% para las las regiones de Competitividad.

El **Cuadro 6** permite conocer el perfil de las personas participantes en el Programa Operativo.

El 73,66% de las personas participantes en las operaciones del 2011 están desempleadas frente al 16,34% de personas empleadas. Los hombres desempleados constituyen el 55,67% del total de personas desempleadas de 2011 y las mujeres el 44,33%, tendencia que también se observa en los datos acumulados a 31 de diciembre que hablan de un 54,88 % de hombres desempleados y 45,12% de mujeres desempleadas sobre el total de personas desempleadas.

El porcentaje de personas desempleadas de larga duración sobre el total de las desempleadas asciende al 24,02. Entre los hombres desempleados el 23,73% lo es de larga duración y entre las mujeres el 24,39%.

Dentro de las personas desempleadas de larga duración el 54,99% son hombres y el 45,01% mujeres. Los porcentajes de unos y otras son también similares cuando se analizan los datos acumulados en lo que llevamos de periodo.

Entre las personas empleadas el porcentaje de mujeres es mayor que el de los hombres: 60,49% frente a 39,51%. Este predominio de las mujeres se observa también en los datos acumulados aunque no tan marcado. De las personas empleadas, el 19,97% lo son por cuenta propia. También entre éstas hay mayor presencia femenina (53,05% frente a 46,95%).

El 10% de las personas participantes en el Programa Operativo son inactivas, con una distribución menor de mujeres (46,01%) que de hombres (53,99%). El 8,94% están recibiendo educación y formación lo que supone un 89,39% del total de inactivas y la distribución entre mujeres y hombres es de 45,96% frente a 54,04%. Este último dato de 2011 no difiere de los datos acumulados donde el 91,05% de las personas inactivas están en educación y formación.

Por tramos de edad el mayor porcentaje de personas se concentra entre 25 y 54 años (70,17%) seguido de las menores de 25 (24,78%) y muy de lejos las mayores de 54 años (5,05%). En este último tramo el porcentaje de mujeres y hombres es prácticamente el mismo pero en los otros tramos el porcentaje de hombres es mayor que el de mujeres sobre todo entre los menores de 25 años (57,13% frente a 42,87%). Los porcentajes de 2011 son muy similares a los porcentajes acumulados del periodo.

Con respecto a la pertenencia a grupos vulnerables, el colectivo más significativo es el de personas inmigrantes, que supone el 22,97% del total de 2011, porcentaje muy similar al acumulado en todo el periodo (21,49%). Los hombres inmigrantes son mayoría sobre las

mujeres (61,44% frente a 38,56%) tanto en 2011 como en el total del periodo (62,53% frente a 37,47%)

Las personas con discapacidad suponen el 3,63% en 2011, un peso equivalente al total del periodo. Las mujeres y los hombres se reparten equitativamente en 2011 y no se alejan mucho en los datos acumulados (55,11% de hombres y 44,89% de mujeres).

Las personas con dependientes a su cargo constituyen el 8.19% del PO y también se distribuyen de forma equitativa entre los dos sexos tanto en 2011 como en el conjunto del periodo.

El nivel educativo que destaca sobre los demás en cuanto al porcentaje de personas beneficiarias es el más bajo que corresponde a *Educación primaria o secundaria inferior* con un valor del 47,72%. En este nivel hay significativamente más hombres (59,31%) que mujeres (40,69%). Este porcentaje relativo entre hombres y mujeres se mantiene también en los datos acumulados aunque el porcentaje total de personas de este nivel es ligeramente inferior (44,19%) que en 2011.

Los siguientes niveles educativos se encuentran a distancia del anterior: el 27,02% la *Educación Superior* y el 20,42% la *Educación Secundaria Superior*. Si bien en este último el porcentaje de mujeres y hombres es muy similar en el caso de la Educación Superior predominan las mujeres (55,77% frente a 44,23%) tanto en 2011 como en el total acumulado.

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.

El análisis de evolución de la brecha de género en el mercado laboral a nivel de los indicadores de Tasa de actividad, Tasa de empleo y Tasa de paro desde el momento de la programación en el año 2006 hasta el año 2011 se puede contemplar gráficamente en la tabla adjunta.

Indicador (*)	Año 2006			Año 2011		
	H	M	Total	H	M	Total
Tasa de actividad	82,36	63,60	73,03	80,64	70,03	75,32
Tasa de empleo	77,82	57,88	67,91	71,44	61,04	66,22
Tasa de paro	5,51	8,99	7,01	11,41	12,84	12,08

(\*) Encuesta de Población Activa, INE- Tasas de la población de 16 a 64 años

A nivel de cada uno de los indicadores podemos concluir que:

- La tasa de actividad de las mujeres han aumentado desde el año 2006 (63,60) al 2011 (70,03) en comparación con las de los hombres, que ha descendido.
- La tasa de empleo de las mujeres también ha aumentado desde 57,88 en 2006 a 61,04 en 2011 en contraposición a la de los hombres.
- Desafortunadamente también la tasa de paro de las mujeres (y de los hombres) ha aumentado desde 8,99 a 12,84.

Por su parte, como ya se ha consignado en el apartado 2.0:

- La temporalidad de la contratación presenta en las mujeres un valor de 25,9 frente a 19,8 en los hombres
- La tasa de desempleo juvenil en mujeres es de 35,50 y la de los hombres 32,50

Por lo que respecta a los datos más relevantes que se derivan del análisis de los cuadros 2 y 6:

- las mujeres constituyen el 47,14% de las personas beneficiarias en 2011, porcentaje equivalente al acumulado hasta 2011 (47,50). El porcentaje es mayor en el Eje 1 (54,45 %) que en el Eje 2 (45,64%)
- las mujeres son mayoría entre las personas empleadas (53,05%) frente a las desempleadas (44,33%) o inactivas (46,01%), situación que se repite en los datos acumulados.
- El porcentaje de mujeres es significativamente menor en el tramo de edad de menores de 25 años (42,87%) y bastante similar en los tramos de 25-54 años (48,40%) y de mayores de 54 años (50,63%). Los datos de 2011 son equivalentes a los valores acumulados, sólo casi un punto mejores en lo que respecta a las jóvenes (43,70%).
- Los indicadores del nivel educativo muestran que el porcentaje de mujeres aumenta según aumenta el nivel, tanto en los datos de 2011 como en los acumulados.
- En cuanto a la pertenencia a grupos vulnerables, las mujeres son menos que los hombres únicamente en el indicador Inmigrantes (38,56%). En todos los demás grupos su nivel de participación es muy similar.

- El indicador de personas con contrato temporal que se han beneficiado de contrato fijo se refiere únicamente a mujeres en este PO.
- En el tema prioritario 66 del Eje 2 no se han aportado todavía todos los indicadores de realización de 2011 correspondientes al acceso a un contrato de trabajo y empresas creadas (Lanbide recoge esta información 6 meses después de terminado el año). No obstante, los datos acumulados a 2011 muestran porcentajes más cercanos entre ambos sexos en el acceso a un contrato (46,69% mujeres) pero más alejados en empresas creadas (40,57% mujeres).
- Los datos de contratación correspondientes a los grupos vulnerables nos indican que:
  - o Este año las mujeres con discapacidad contratadas (43,30%) han aumentado un punto frente al año 2010. El indicador acumulado en el periodo es de 39,55%.
  - o En 2011 el 40,35% de personas en riesgo de exclusión contratadas son mujeres lo que supone un descenso con respecto a 2010. El indicador acumulado es de 53,18%.

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

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

En el año 2011 el Organismo Intermedio del PO FSE en colaboración con Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer nos planteamos que era necesario reforzar la estrategia de igualdad de mujeres y hombres tanto en el actual periodo de programación 2007-2013 como en anticipación del siguiente periodo 2014-2020. Para ello, se diseñó una estrategia de trabajo cuyo primer paso fue la cumplimentación de un *Cuestionario de necesidades en materia de igualdad entre mujeres y hombres* dirigido a todos los organismos colaboradores del PO con objeto de asegurar que las actuaciones que se llevaran a cabo fueran útiles y ajustadas a sus necesidades. En el proceso trabajamos conjuntamente con el Organismo Intermedio del PO FEDER del País Vasco con idea de establecer sinergias con dicho fondo.

El paso siguiente fue la celebración de una *Jornada sobre la incorporación de la igualdad de oportunidades en el FSE y FEDER* que se realizó el 23 de noviembre de 2011. El programa de la jornada se inició con una presentación sobre la incidencia de la crisis en las mujeres y en los hombres a cargo de una profesora de Economía Aplicada de la Universidad del País Vasco. A continuación realizamos un intercambio de buenas prácticas en base a las fichas que se habían recibido para enviar a la "Red de Igualdad de los fondos estructurales" con una reflexión al respecto. Las respuestas al cuestionario y las conclusiones extraídas de él, se debatieron en dos sesiones de trabajo paralelas, una para FSE y otra para FEDER.

La Jornada estaba dirigida a las personas implicadas en la implementación, gestión y seguimiento de las operaciones cofinanciadas por FSE y FEDER, en todos los niveles de los organismos de gestión. Acudieron 44 personas que la valoraron muy positivamente.

Como resultado de la jornada se estableció el siguiente plan de acción:

- Elaboración de una propuesta de estrategia 2012-2013 para impulsar la inclusión de la perspectiva de género en los programas cofinanciados por el FSE y el FEDER: esta estrategia recoge unos objetivos estratégicos y operativos y una serie de actuaciones que se habrán de poner en marcha durante los años 2012 y 2013
- Celebración de una jornada de contraste de la estrategia y validación de sus acciones por parte de los organismos colaboradores que se celebró el 15 de febrero de 2012. La estrategia definitiva, con sus criterios de trabajo, el reparto de tareas validado y el cronograma validados será enviada a los distintos agentes implicados para que expliciten su compromiso de participación.
- Puesta en marcha de las acciones acordadas para el año 2012

En todo este proceso se ha contado con la asistencia técnica de una consultora experta en igualdad.

Además Emakunde con la colaboración de las responsables del Organismo Intermedio, como miembros de la Red de Políticas de Igualdad en los Fondos Estructurales promovida por el Instituto de la Mujer y por las Autoridades de Gestión de FEDER y FSE, co-organizó la III reunión de la Red de Políticas de Igualdad en los Fondos Estructurales, que se llevó a cabo los días 17 y 18 de febrero de 2011 en el Palacio Euskalduna de Bilbao.

Así mismo, Emakunde ha seguido participando en los grupos de trabajo constituidos en el seno de esta Red así como en la recogida de Buenas Prácticas desarrolladas en el Programa Operativo. Esta última tarea fue un trabajo conjunto con el Organismos Intermedio.

En cuanto a las recomendaciones de la Evaluación Temática de Igualdad de Oportunidades (EETIO) entendemos que la acción descrita en las líneas anteriores responde muy directamente a ellas en cuanto a que va dirigida a la implementación de una estrategia de igualdad diseñada en colaboración con el organismo de igualdad, tienen un componente de capacitación tanto de personas gestoras a nivel de los fondos como de las responsables de igualdad de los organismos colaboradores y pretende incorporar la perspectiva de género en todas las fases de las actuaciones, desde su diseño hasta su evaluación con vistas incluso al próximo periodo de programación.

Las medidas adoptadas por los Organismos Colaboradores, tanto específicas como transversales, se describen en los apartados correspondientes de los temas prioritarios en los que actúan.

### Autoridad de Gestión:

En lo que respecta a la actividad de la Autoridad de Gestión, la aplicación del principio de 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, tanto desde el inicio de la programación como a lo largo de la demás fases de gestión del FSE.

Para mejorar y profundizar en la implementación transversal del principio de igualdad de género desde la UAFSE, se ha iniciado desde 2007 un proceso interno que tiene como objetivo principal asegurar que en los procedimientos de las áreas de gestión y certificación se atiende correctamente a la aplicación de las disposiciones del reglamento 1828/2006 que hacen referencia a la igualdad de género.

Para articular este proceso se ha creado el Grupo Estratégico de Igualdad de Género 2007-2013 (GEI), encargado del establecimiento de prioridades y objetivos en materia de implantación de la estrategia de mainstreaming de género en la UAFSE y del seguimiento y evaluación de los mismos. El Grupo Estratégico de Igualdad de Género 2007-2013 está compuesto por la Subdirección General del FSE, las Subdirecciones Generales Adjuntas de Gestión y de Certificación y el Grupo Técnico de Igualdad. Sus funciones son fundamentalmente decisorias y de representación política, si bien la planificación técnica de los aspectos relativos a la implantación de la estrategia y del asesoramiento y coordinación técnicos corresponde al Grupo Técnico de Igualdad de Género (GTI). El GTI está compuesto por personal de la Autoridad de Gestión, y de la unidad horizontal de información y publicidad que cuenta con experiencia y conocimientos específicos en materia de género.

Para la implementación de la estrategia de mainstreaming de género se ha contado con la colaboración del Instituto de la Mujer en el marco del Programa de Asistencia Técnica y Cooperación Transnacional e Interregional (POAT). Durante el año 2011 se ha desarrollado la primera fase de dicha estrategia: el diseño de un programa de iniciación y capacitación en igualdad de género (que se impartirá a principios de 2012) dirigido todo el personal de la Autoridad de Gestión, de Certificación y de los denominados "servicios horizontales" (información y publicidad, evaluación, informática).

Dentro de las funciones de asesoramiento y coordinación técnicas del GTI desarrolladas durante 2011, podemos destacar los siguientes elementos clave:

**Aportaciones para la integración de la perspectiva de género en informes, publicaciones, etc.:**

- Preparación de materiales “Acciones y políticas europeas para promover la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres” en el marco de las Jornadas sobre Igualdad de Género celebradas del 21 al 25 de marzo de 2011 en el Tribunal de Cuentas, en Madrid.
- Recogida de información sobre actuaciones cofinanciadas por el FSE para la Comisión Interministerial de Coordinación y Seguimiento del Plan de Acción para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Sociedad de la Información.
- Impartición de varios cursos de formación: a organismos gestores de fondos europeos en materia de información y publicidad de actuaciones cofinanciadas con perspectiva de género (Valladolid, octubre de 2011), y de Fondos Estructurales e igualdad de género para personal de organismos intermedios (Madrid, noviembre de 2011),
- Participación en el programa de intercambio de las visitas de estudio de las delegaciones rumana (Madrid, junio de 2011) y turca (Madrid, octubre de 2011).

### **Participación en redes relacionadas con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, tanto nacionales como transnacionales**

En el apartado correspondiente a la actividad temática transnacional e interregional se detallan más pormenorizadamente la participación de la UAFSE, a través del GTI o del GEI, en las Red de Políticas de Igualdad entre mujeres y hombres en los Fondos Estructurales y Fondo de Cohesión, por un lado, y en la Red Europea de Mainstreaming de Género por otro. No obstante, merece la pena destacar que, en el marco de la Red Nacional de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres, ya citada se ha elaborado una **Guía sobre comunicación con perspectiva de género** en las actuaciones cofinanciadas por dichos Fondos, con el fin de ser una herramienta práctica para introducir el enfoque de género en las acciones de comunicación propias de los mismos.

### **Participación en otras redes, grupos de trabajo, etc. no relacionados directamente con la Igualdad de Oportunidades;**

En este punto cabe destacar, por su trascendencia, por un lado, la participación del GTI en la elaboración de documentación relacionada con el Grupo Ad Hoc sobre el Futuro del FSE, Grupo de Trabajo creado a finales de 2009 por el Comité FSE, sobre todo en los temas relativos a las prioridades del FSE a la luz de la Estrategia Europa 2020.

Por otro lado, el GTI participa asimismo en el Grupo de Trabajo sobre Nuevos Reglamentos, creado a mediados de 2011, para el análisis de documentación relativa al próximo período de programación.

Por otro lado, específicamente en materia de actuaciones de información y comunicación, en 2011, las distintas actividades contempladas en los Planes de Comunicación han tenido en cuenta la utilización del lenguaje no sexista, así como que las imágenes utilizadas en las



diferentes actuaciones de Información y publicidad no reproduzcan roles o estereotipos de género.

Además, cabe recordar que una de las funciones de la Red Nacional de Políticas de Igualdad ya citada, es promover a través de los Planes de Comunicación una mayor visibilidad de las actuaciones de fomento de la igualdad de género. De esta forma, se garantiza un seguimiento de la integración del principio de igualdad de oportunidades en materia de información y publicidad. De ahí que en las dos reuniones celebradas en el año 2011 hubiera un espacio para abordar las actividades de comunicación y cómo éstas habían tenido en cuenta la perspectiva de género.

Por último, cabe destacar que entre los criterios considerados para la selección de las **buenas prácticas** en materia de información y publicidad, se encuentra el relativo a la "Incorporación de criterios de Igualdad de oportunidades", como principio transversal que debe orientar dichas actuaciones.

Como puede apreciarse, durante el año 2011 las actuaciones desarrolladas desde la Unidad han tenido en cuenta las conclusiones presentadas por la Evaluación Estratégica Temática de Igualdad de Oportunidades (EETIO) realizada el año anterior y han dado respuesta a las principales recomendaciones que dicha Evaluación formula.

Entre las conclusiones de la evaluación temática cabe destacar las siguientes:

- Persiste la diferencia entre el reconocimiento teórico del principio de igualdad en los documentos de programación y el desarrollo de los Programas operativos;
- Por esta razón, no se ve la pertinencia de la integración de dicho principio en varios TP y categorías de gasto.
- Los objetivos de igualdad no aparecen transversalizados en el resto de objetivos,
- Y subyace, en definitiva, una visión subjetiva y específica del principio de igualdad que lo refiere, casi exclusivamente, a las mujeres, por lo que se adoptan, en general, medidas específicas para éstas y apenas se actúa sobre procedimientos y estructuras.

Como consecuencia, la Evaluación temática realiza entre otras, las siguientes recomendaciones:

- Deben incorporarse objetivos específicos en materia de igualdad, a los cuales han de vincularse los indicadores utilizados con el fin de permitir el correcto seguimiento y evaluación de las medidas adoptadas.
- Asimismo, se insta la implementación de una estrategia de igualdad que garantice la efectividad del principio, mediante la introducción de herramientas,

metodologías y pautas de trabajo que permitan reorganizar, en su caso, los procedimientos. Para ello se insta la participación de los organismos de igualdad.

- Necesidad de formar y capacitar en igualdad a las personas gestoras que desde los organismos intermedios y otras entidades están implicadas en la gestión y ejecución del FSE.

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

Hasta el año 2011 el organismo colaborador Itsasmendikoi actuaba en el tema prioritario 70 con acciones dirigidas a inmigrantes en el medio rural y litoral. A partir de esta anualidad Itsasmendikoi se ha dado de baja del Programa Operativo. No obstante los organismos colaboradores que actúan en otros temas prioritarios y fundamentalmente en el 71 trabajan con personas inmigrantes a través de diversas operaciones, De hecho los datos de indicadores muestran que las 29.328 personas inmigrantes participantes suponen el 22,97% del total de beneficiarias de 2011, porcentaje muy similar al acumulado en todo el periodo (21,49%). Los hombres inmigrantes son mayoría sobre las mujeres (61,44% frente a 38,56%) tanto en 2011 como en el total del periodo (62,53% frente a 37,47%).

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

No existen acciones específicas para la integración de las minorías que participan de las operaciones ofrecidas de forma transversal.

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

Conviene recordar que en este Programa Operativo el eje 2 dirigido a *Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres* tiene un peso del 63% en el total de las acciones cofinanciadas. Esto es así como resultado del “Diagnóstico de situación” realizado en un momento en el que la situación de empleo en la CA era muy favorable y el reto estaba en la integración laboral de colectivos con especiales dificultades. De este modo no sólo se ha actuado a través de los temas prioritarios 70 y 71 sino también del tema 66 que tiene y ha tenido un alto componente de integración en el empleo e inclusión social de grupos desfavorecidos.

En lo que se refiere a los datos aportados por los indicadores, en el apartado 3 del cuadro 6 “Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables”, se constata que el 36,34% de las personas participantes pertenecen a grupos vulnerables, esto es, más de la tercera parte de las personas beneficiarias de las operaciones.

Las actuaciones más destacadas se presentan a nivel de tema prioritario y de organismo colaborador.

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

Las actuaciones más destacadas se presentan a nivel de tema prioritario y de organismo colaborador.

- F. Acciones a nivel transnacional y/o interregional

La anualidad 2011 ha tenido una prolija actividad transnacional e interregional pues la mayoría de las redes han experimentado un incremento en el ritmo de ejecución así como un mayor nivel de consolidación en las relaciones entre sus participantes. Esta etapa de afianzamiento ha provocado que las actividades de las redes hayan generado un intercambio de experiencias y conocimiento más activo y enriquecedor.

#### REDES TRANSNACIONALES:

En este contexto la Red de Transnacionalidad ha elaborado una serie de manuales de trabajo temáticos fruto de las inquietudes mostradas por las personas encargadas de gestionar la transnacionalidad y puestas de manifiesto en el estudio diagnóstico en torno a la transnacionalidad en el actual periodo de programación. Así en 2011 se finalizaron (de los 10 inicialmente previstos) 3 manuales centrados en los siguientes temas: Fomentar la Cooperación Transnacional; Facilitar la creación de partenariados transnacionales y por último la Evaluación del valor añadido transnacional. Este material junto con el estudio diagnóstico mencionado anteriormente está disponible en [www.transnationality.eu](http://www.transnationality.eu). En septiembre se celebró el 2º Seminario de Aprendizaje organizado por la Red dirigido a Autoridades de Gestión, gestores de FSE y miembros de las redes transnacionales con el objetivo de reflexionar en torno a los obstáculos que afronta la cooperación transnacional en el actual periodo de programación, poner de manifiesto el valor añadido de la cooperación transnacional con ejemplos de buena práctica efectiva y por último reflexionar en torno a la transnacionalidad en el siguiente periodo 2014-2020.

Por su parte, el Grupo ad Hoc sobre transnacionalidad e Innovación del Comité FSE en su creciente interés por fomentar la transnacionalidad en el futuro periodo de programación, encomendó al grupo de pilotaje de la Red de Transnacionalidad la creación de un Grupo de Trabajo post 2013 para la elaboración de un documento de reflexión y apoyo de cara a reforzar la cooperación transnacional en los nuevos Reglamentos de programación. En el segundo semestre de 2011 el trabajo de dicho grupo tuvo como resultado la redacción de este documento con propuestas concretas que fue difundido a la CE y miembros del Comité FSE. Actualmente está disponible en [www.transnationality.eu](http://www.transnationality.eu)

La Red transnacional IMPART (Incrementando la Participación de personas Migrantes y Minorías Étnicas en el Empleo) cuyo objetivo es estudiar como se podrían optimizar los recursos del FSE para incrementar la participación de este colectivo en el mercado de trabajo utiliza el método de “Peer review” o “revisión por los iguales”.

Durante el año 2011 se han actualizado los “estudios de base”, que permiten a los expertos extranjeros familiarizarse con el contexto de cada región, antes de las visitas de estudio. También se ha actualizado el manual que recoge la metodología de evaluación comparativa IMPART, tras evaluar las visitas del año anterior. Además se llevaron a cabo 3 visitas de estudio para las que previamente se celebraron dos seminarios de formación.

En el primer trimestre la Red presentó su Informe Intermedio y a lo largo del año se ha trabajado en el Informe Final y su resumen ejecutivo así como en un Memorando que recogerá las conclusiones y recomendaciones principales.

Desde el segundo trimestre, el consultor externo en colaboración con todas las partes implicadas ha llevado a cabo la evaluación de la red.

En materia de difusión, se ha venido actualizando regularmente la página Web de la red, <http://www.impart.eu/>. En enero se lanzó el primero de un total de 9 boletines informativos de IMPART, que pasaron de ser mensuales a bimensuales, a partir de junio. Resulta relevante la especial importancia que ha tenido como resultado de la Red la realización de una película documental sobre la metodología IMPART aplicada a las visitas de estudio. En mayo se celebró en Berlín una Conferencia IMPART sobre “El FSE y la Integración de Personas Migrantes en el Mercado de Trabajo” y posteriormente una mesa redonda en la que se discutieron los resultados preliminares y las recomendaciones de la Red.

La Red IMPART concluirá sus trabajos en marzo de 2012, con la celebración de un almuerzo de trabajo con Eurodiputados/as tras el último Comité de Pilotaje y una Conferencia Final IMPART el día 22.

Durante el año 2011 la Red europea de emprendeduría inclusiva (COPIE) ha celebrado una serie de eventos y reuniones de trabajo que han servido para diseñar una serie de productos y herramientas, tales como; la Guía para el asesoramiento de personas emprendedoras publicada por la Xunta de Galicia; la Guía para elaborar mapas de recursos de los servicios para el emprendimiento diseñado por Asturias; o la Guía para desarrollar iniciativas de microcrédito cofinanciadas por el FSE. Asimismo se ha perfeccionado la herramienta para evaluar las políticas de emprendimiento regionales.

Asimismo, se ha avanzado en los documentos de conclusiones y recomendaciones que se presentarán en el evento final de la red de 2012 y que se difundirán entre todas las Unidades que gestionan el FSE.

La Red transnacional de Gestión de la Edad (ESF AGE) ha seguido trabajando en la elaboración de recomendaciones propuestas de cara al futuro periodo de programación 2014-2020, para presentarlas a los/as agentes clave y principales responsables políticos en materia de políticas de prolongación de la vida laboral activa y aprovechamiento del talento.

En 2011 se ha impulsado la creación de herramientas y materiales de apoyo con la finalidad de exponer el estado de la cuestión y de hacer propuestas de mejora, en lo que respecta a la implementación de las políticas mencionadas.

De este modo, a resultas de los distintos eventos (dos seminarios, dos Peer reviews y dos Comités de Gestión) celebrados por los dos Grupos de trabajo se han elaborado dos informes: uno relativo a las buenas prácticas en “Sostenibilidad en el empleo y Workability” y otro a las de “La transición hacia el empleo”, abordando ambos, temas como el relevo generacional o el fomento de medidas de la prolongación de la vida activa.

Asimismo se ha elaborado un Plan de Comunicación, una página web ([www.esfage.eu](http://www.esfage.eu)) un Estudio de Base, una Guía de Buenas Prácticas, un boletín (Newsletter) y unas “Recomendaciones para mejorar las políticas activas de empleo para las personas de 45 y más”, todo ello dirigido a agentes clave según sus necesidades que, por otro lado, ya fueron detectadas en el seminario celebrado en 2010.

Esta Red concluirá en junio de 2012 con el evento final de presentación de resultados y de las recomendaciones a seguir en las políticas activas de empleo, a agentes y responsables políticos en la materia.

La Red transnacional de Empleo Juvenil (Youth Employment). Dado que la finalidad de la Red es marcar y definir unas pautas para la mejora de la empleabilidad de la juventud, los trabajos de ésta han cobrado especial relevancia en 2011 ya que ha sido el año de su consolidación. Los tres grupos de trabajo se han centrado en elaborar unas conclusiones prácticas que devengan en realidad, mediante tres estudios relativos a; Perfil de la Juventud Emprendedora; Fomento de la Movilidad y Mejora de los Sistemas de Orientación Profesional.

Como principales resultados se ha elaborado un Estudio de benchmarking a nivel europeo sobre las tres áreas de trabajo y un Marco Común de Referencia (CRF) que es un documento validado por los/as participantes que ofrece las principales recomendaciones para solucionar o paliar la situación de desempleo de las personas jóvenes.

Dada la crítica situación del desempleo juvenil en Europa y las directrices de la Comisión Europea es de alta importancia tener en cuenta los resultados y recomendaciones de esta Red de cara a la nueva y futura programación.

Esta Red concluirá su trabajo en mayo 2012 con un evento de perfil político en el que se mostrarán los trabajos realizados y las principales indicaciones a ser tenidos en cuenta por

las personas que tienen poder de decisión y agentes clave en materia de programación FSE y de políticas de empleo juvenil.

En 2011 los principales trabajos de la Red europea para la integración de la población Roma (EUROMA) se han centrado en dar difusión al “Documento Político” (Policy Paper) a fin de elevarlo tanto a la Comisión como al Parlamento Europeo como a los distintos países de la UE a fin de que se tome conciencia del uso eficaz de los Fondos Estructurales y en concreto del FSE, para la inclusión de la población gitana, mejorar su cohesión social y eliminar las desigualdades. Tras tres años de andadura se han debatido y compartido enfoques y estrategias en los distintos foros y se pretende incidir en el nuevo periodo de programación a través de unas recomendaciones que se hagan visibles: A modo de resumen serían: Abordar la inclusión social como una prioridad; La población gitana debe ser un objetivo explícito pero no exclusivo; garantizar la integración de la inclusión gitana en todas las áreas políticas relevantes: empleo, educación, salud, vivienda, desarrollo territorial e infraestructuras; Enfoque integrado de acciones y mayor participación e implicación de los agentes políticos para garantizar la eficacia; Criterios de evaluación basados en resultados.

Asimismo, en los dos comités celebrados se presentaron las orientaciones a tener en cuenta de cara a las estrategias nacionales, la Guía de capacitación administrativa para el buen uso de los fondos; las Recomendaciones a seguir en la programación 2014-2020 y el Estudio de Evaluación Intermedia. Toda la información se puede encontrar en la página web ([www.euromanet.eu](http://www.euromanet.eu)).

En 2011, junto con el Instituto de la Mujer, la UAFSE ha seguido participando en la Red Europea de Mainstreaming de Género ([www.gendercop.com](http://www.gendercop.com)). En las reuniones del Comité de Pilotaje, el Comité Directivo y los 5 Grupos de Trabajo, se organizaron los diversos seminarios realizados durante el año y se consensuó el producto final a elaborar conjuntamente por los grupos de trabajo. Dicho producto final será el Modelo Estándar Europeo para el Mainstreaming de Género en el FSE.

En cuanto a los seminarios, su finalidad ha sido la de sensibilizar, capacitar y difundir experiencias en el ámbito del FSE en relación con los siguientes 3 temas; la brecha salarial de género; la igualdad de género y el Mainstreaming de Género en los Fondos Estructurales; y los diferentes modelos de Estructuras de Apoyo para implementar el Mainstreaming de Género en el FSE.

Respecto a la elaboración del Modelo Estándar Europeo para el Mainstreaming de Género en el FSE, en 2011 se concretó la contribución de cada uno de los 5 grupos de trabajo a dicho modelo y se trabajó sobre los contenidos mínimos del Modelo. Cada Grupo de Trabajo ha ido recopilando la información necesaria para realizar su aportación, principalmente a través de cuestionarios enviados a todas las Autoridades de Gestión de la UE sobre las

actuaciones realizadas en materia de formación en igualdad, evaluación del principio de igualdad y sensibilización.

En otro orden de cosas, desde la Red Europea de Mainstreaming de Género también se han realizado actividades de lobby para incorporar la perspectiva de género en la Estrategia UE2020 y en la elaboración de los nuevos Reglamentos de los Fondos Estructurales para el periodo 2014-2020.

#### REDES NACIONALES:

En el contexto nacional, la Red Nacional de Políticas de Igualdad entre mujeres y hombres en los Fondos Estructurales y Fondo de Cohesión ( [www.inmujer.gob.es](http://www.inmujer.gob.es) ) ha continuado sus actividades en las que la UAFSE ha participado activamente, con la presentación de contenidos y con la dinamización del Grupo de Trabajo de Mainstreaming de Género.

En febrero de 2011 se celebró la 3ª Reunión del Plenario de la Red, en Bilbao. En ella se presentó el informe final de la Evaluación Estratégica Temática de Igualdad de Oportunidades (EETIO), incidiendo en el proceso llevado a cabo para su realización y en sus principales conclusiones; se realizó una sesión de capacitación en materia de integración de la perspectiva de género en las acciones de información y publicidad de los Fondos; y se presentaron varios casos de buenas prácticas en la introducción del Mainstreaming de género en FEDER y FSE.

En noviembre de 2011, se celebró la 4ª Reunión del Plenario, en Santiago de Compostela, donde se expusieron los avances realizados por la Red y los grupos de trabajo hasta el momento; se presentó la situación de la Evaluación Estratégica Temática de la I+D+i, los resultados de las Evaluaciones de los Planes de Comunicación en lo que respecta a la introducción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y se analizó la Igualdad de Oportunidades en el futuro periodo de programación de los Fondos. Fruto de esta reunión fue la constitución de un nuevo grupo de trabajo dentro de la Red, denominado "IO en Fondos 2014-2020" en el que también participará la UAFSE.

Además de estas dos reuniones, en 2011 se han celebrado, en el marco de la Red, varias sesiones formativas en materia de igualdad dirigidas a organismos gestores de los Fondos Estructurales. La UAFSE ha participado en dos de ellas:

Curso de formación en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, dirigido a los organismos intermedios y gestores de Fondos.

Jornada de Formación sobre las Cláusulas Sociales como instrumento para la promoción de la Igualdad de Mujeres y Hombres en las subvenciones y la contratación pública, dirigida a los organismos de igualdad y a los organismos gestores de Fondos.

La Red Estatal de Inclusión Social (en adelante RIS) se constituyó el 27 de mayo de 2010 a iniciativa de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo del Ministerio de Trabajo e

Inmigración y la Dirección General de Política Social, de las Familias y de la Infancia, del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.

Su objetivo general es la articulación de vías de cooperación entre las administraciones públicas y las entidades de acción social, en materia de inclusión social activa, eje central de la inserción en el mercado laboral, así como el intercambio de buenas prácticas y análisis del impacto de las aportaciones del FSE en la mejora de la inclusión social.

En 2011 la RIS ha mantenido dos reuniones:

El 17 de Marzo, en una Reunión presidida por el Director General de Política Social, de las Familias y de la Infancia y por el Subdirector General de la UAFSE y a la que asistió una representante de la Comisión Europea, se constituyó la Comisión Permanente de la Red y se discutieron propuestas de Grupos de Trabajo.

El 13 de Septiembre se celebró una reunión del Pleno de la Red para la aprobación de la propuesta de los Grupos de Trabajo, presentación del Marco de Referencia de la Red y presentación de la Web <http://www.redinclusion-social.es/>.

La Red de Territorios Socialmente Responsables (RETOS) celebró durante el ejercicio 2011 sus dos asambleas reglamentarias (Madrid en marzo y Mataró en noviembre), la segunda de las cuales incluyó un acto de difusión y sensibilización en materia de responsabilidad social en la que participaron distintos expertos y responsables políticos. En el mes de junio se celebró en Bilbao (Centro Eutokia) un seminario sobre Innovación social en el que se presentaron 16 iniciativas innovadoras y que utilizó la metodología "Open space" con 70 participantes. El objetivo consistía en determinar los elementos que pudieran caracterizar el concepto de innovación social y su aplicación a las estrategias de actuación de las entidades integradas en Retos

Por otra parte, se aprobó en la Asamblea de Otoño la "Guía para la evaluación de acciones socialmente responsables en un territorio", elaborada por el grupo de trabajo de Evaluación, y se presentó asimismo un Manual para la elaboración de memorias de responsabilidad social territorial. Este último documento quedó pendiente para su posterior aprobación en la Asamblea de Primavera 2012, tras realizar un análisis de los resultados de su aplicación por los miembros de la red.

En el apartado de comunicación y relaciones externas se publicó la Memoria anual 2010. Asimismo, se han publicado 8 boletines "Enredando", dirigidos principalmente a la comunicación entre las entidades asociadas, y el primer número del boletín "LibRetos", dirigido a una audiencia más amplia y orientado a difundir la responsabilidad social territorial. También se creó una página web de Retos ([www.redretos.es](http://www.redretos.es)), operativa desde el mes de julio, que cumple el doble objetivo de servir de plataforma de difusión de la red y de instrumento de trabajo interno entre los propios socios. Cabe destacar también en este



apartado que la red ha realizado importantes avances en el establecimiento de relaciones con otras instituciones, tanto a nivel nacional como transnacional, destacando entre otros, en el primer caso, la colaboración con el Observatorio Nacional de Sostenibilidad, y en el segundo el acercamiento a la red portuguesa RSOpt, encargada en el país vecino del fomento de la responsabilidad social. Por último, el grado de ejecución del Plan estratégico de comunicación de la red 2011-2013 superó ampliamente en el primer año de su implantación el 33% de los treinta objetivos operativos programados en dicho plan.

El grupo de trabajo de “Buenas Prácticas” continuó con la recopilación de experiencias de éxito entre los asociados (87 en la actualidad) y con el desarrollo de una base de datos en que alojarlas. Además el grupo elaboró un análisis cualitativo de las buenas prácticas recopiladas.

Finalmente, el grupo de trabajo de “Economía social” elaboró un informe inicial sobre la información aportada por las entidades y diseñó dos cuestionarios para la ulterior recopilación de datos relacionados con actuaciones de las empresas sociales.

La Red Nacional FSE para la inserción de personas reclusas y ex-reclusas (<http://www.redtematicanacional.es/>) ha celebrado dos reuniones en 2011. La primera tuvo lugar en la sede de la UAFSE en Madrid el 7 de julio y la de clausura de la red, el 24 de Noviembre en el Centro de Formación Santamarca del Servicio Público de Empleo Estatal, también en Madrid. Ambas reuniones sirvieron para estrechar lazos entre las administraciones y entidades del sector asociativo que, en el marco del FSE, trabajan en este sector y permitieron dar a conocer buenas prácticas en el trabajo con personas reclusas. En la reunión de clausura, se presentó el producto final de la red, la publicación “La inserción puesta en práctica” que recoge “Experiencias destacadas para la inserción sociolaboral de personas reclusas y ex-reclusas de los participantes de la Red Temática nacional del FSE” que se ha editado tanto en castellano como en catalán y será distribuida por la UAFSE.

La Red nacional de Lucha contra el abandono temprano de la educación y la formación, mantuvo durante este año 2011 los dos grupos de trabajo del ejercicio anterior. El primero de ellos, Política educativa y territorio, continuó la recopilación de buenas prácticas en materia de prevención llevadas a cabo por las administraciones locales o entidades de la sociedad civil. Asimismo, e impulsado por la UAFSE, se procedió a la contratación de un equipo investigador de la Universidad de Castilla La Mancha para la elaboración de un “Estudio sobre la prevención y lucha contra el abandono escolar temprano en la Comunidad de Castilla La Mancha”. Este informe contiene un análisis detallado de todas las actuaciones llevadas a cabo en la materia por las administraciones locales y entidades de la sociedad civil en todas las poblaciones de la región mencionada con más de 25.000 habitantes. Asimismo, el informe recoge también los modelos de coordinación de dichas actuaciones

con las políticas regionales y estatales en educación y formación. El estudio, junto con un resumen ejecutivo, fue entregado en diciembre de 2011.

Por lo que respecta al segundo grupo de trabajo se trata de un grupo técnico, integrado exclusivamente por la UAFSE, el Mº de Educación y el SPEE, que tiene como objetivo el estudio y análisis del art. 11 e) del Estatuto de los Trabajadores en lo que se refiere a la obtención del título de educación secundaria en los contratos formativos. La finalidad de este grupo técnico ha consistido, por tanto, en la elaboración de propuestas que faciliten el desarrollo del artículo mencionado, posibilitando la consecución del título de ESO a través de esta modalidad contractual. Posteriormente, el Real Decreto-ley 1/2011, de 12 de febrero de 2011, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas, instaba en su art. 3.5 a emprender acciones conducentes a una mayor coordinación entre las administraciones educativas y los Servicios Públicos de Empleo, con el objeto de reducir las tasas de abandono escolar temprano y de completar y mejorar los niveles de educación y formación de aquellos jóvenes que hayan abandonado sus estudios. Esta mayor colaboración entre ambas administraciones hizo redundante el mantenimiento del grupo de trabajo y éste se disolvió en julio de 2011 con la redacción de un informe de conclusiones y recomendaciones.

### **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.

En la medida en que la legislación comunitaria de medioambiente, contratación pública y normas de competencia haya sido de aplicación a actuaciones concretas del PO, en todo caso se ha procedido conforme a dicha legislación.

### **2.4 Problemas significativos y medidas adoptadas para solucionarlos**

#### **2.4.1. Problemas significativos al ejecutar el P.O.,**

A finales del año 2010 se presentaron los primeros Informes anuales de control por la Autoridad de Auditoría de los distintos programas operativos, conforme a lo establecido en el art. 62 del Reg. (CE) nº 1083/2006. En referencia al PO FSE País Vasco los resultados más significativos de su Informe anual de control fueron expuestos en el Comité de Seguimiento celebrado el 13 de junio de 2011.

En los Encuentros Anuales celebrados en marzo de 2011, la Comisión Europea planteó que una vez analizados los resultados de la totalidad de los informes de auditoría, se detectaron una serie de incidencias que son comunes a las operaciones del FSE, si bien es

cierto que puede darse el caso de que no se hubiese incurrido directamente en ellas en algunas regiones en esos momentos, sí que es susceptible de que pudieran aparecer cuando se certificaran operaciones similares a las auditadas.

En este escenario la Comisión Europea propuso la necesidad de trabajar en tres líneas de acción con el fin de mitigar las actuales, y en su caso futuras, tasas de error causadas por estas incidencias comunes a muchos programas.

Los tres frentes sobre los que propuso la Comisión actuar hacían mención al tratamiento y momento de certificación de las ayudas al empleo, el estudio y viabilidad de los procesos de simplificación en el cálculo de costes y el tratamiento de los gastos educativos aplicando baremos unitarios.

La Autoridad de Gestión constituyó los grupos de trabajo, formando parte de los mismos una selección de Organismos Intermedios de las Comunidades Autónomas, la propia Autoridad de Gestión y con la presencia de algunas Autoridades de Auditoría.

Se convocaron cuatro reuniones plenarios conjuntamente con la Comisión Europea y el resto de partes implicadas, en donde se fueron dando forma a las propuestas y posibles medidas a adoptar.

La naturaleza de las tres problemáticas planteadas es dispar y por tanto también fue dispar el ritmo de trabajo y resultados. No obstante, en la reunión conjunta con la Comisión, de 14 de noviembre de 2011, se pudieron llegar a unas conclusiones, en su mayor parte aplicables en toda su extensión al PO del FSE del País Vasco.

En materia de gastos en educación se propone realizar estudios para poder determinar un sistema que permita alcanzar un coste unitario aplicable a la formación reglada. No es fácil poder encontrar una solución generalista e igualitaria para implantar a todos los sistemas educativos que se ejecutan en el Estado, pero la idea principal que se extrajo fue la de poder aplicar un sistema de costes unitarios basados en criterios que minimicen el riesgo de que los costes reales nunca sean inferiores a los valores del coste unitario certificable. La Comisión Europea pretende que siempre se opte por la vía del coste mínimo, aunque ello suponga una pérdida muy considerable en el montante económico susceptible de poder ser certificado, pero que por otra parte daría una mayor seguridad en cuanto al importe de las operaciones certificadas.

El resultado del grupo que abordó las cuestiones de simplificación estuvo finalmente dirigido a poder establecer costes indirectos a tanto alzado, baremos estándar unitarios y el empleo de sumas globales. Los elementos más importantes que se pudieron definir fueron los de no generalizar un modelo de costes para la totalidad de un programa operativo, tener siempre muy presente la normativa nacional aplicable, el establecimiento de los modelos a utilizar

siempre con carácter previo y la inclusión de estos modelos en los manuales de gestión. En cualquier caso, la Autoridad de Auditoría debería dar validez a los sistemas que se pretenda utilizar por parte del Organismo Intermedio.

El tercer grupo constituido profundizó en el tratamiento dentro del FSE de las ayudas al empleo. No pasa inadvertido el fundamental papel que tienen dentro de una situación de crisis, el apoyo que ofrecen las ayudas al empleo como elemento incentivador de la contratación y el autoempleo. La importante cantidad económica que se destina dentro de un programa operativo a este tipo de ayudas, hizo que se suscitara una problemática prácticamente generalizada en todos los Organismos Intermedios, ya fuera por actuaciones plenamente actuales o por actuaciones en el futuro. Es necesario conciliar la efectividad del apoyo al empleo con la seguridad normativa del cumplimiento de las condiciones de la ayuda entregada.

La solución final que se alcanzó fue la de reforzar los elementos de control sobre estas ayudas, con una más rápida y ágil neutralización de los posibles incumplimientos, rebajar los periodos de permanencia en el empleo exigidos y establecer calendarios muy estrictos de depuración de ayudas certificadas con anterioridad. Finalmente también se llegó a la conclusión de que se debe tener muy en cuenta que la seguridad absoluta de no incurrir en irregularidades solo la garantiza la certificación de las ayudas una vez agotado el periodo de permanencia exigido, y por tanto este factor debe primar a la hora tomar las decisiones de certificación por parte del Organismo Intermedio.

Los grupos de trabajo generaron sus respectivos informes y documentos, que fueron enviados al Organismo Intermedio del PO FSE del País Vasco y que sirvieron de documentos finales en la reunión celebrada en Madrid el 14 de noviembre de 2011

Por otra parte, durante el año 2011 el Programa Operativo ha estado incurso en un procedimiento de interrupción y presuspensión de pagos como resultado de una auditoria de la Unidad de Auditoria de la DG Empleo a la Autoridad de Auditoria. Dicho procedimiento se resolvió en el año 2012 tras la aprobación por parte de la Comisión de los Planes de Acción presentados tanto por la Autoridad de Auditoria como por el Organismo Intermedio del PO. Los hitos del proceso fueron:

- La Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión (en adelante, DG Empleo) remite el 26-5-2011 una carta comunicando la interrupción del plazo para el pago como resultado de una visita de control efectuada por los servicios de auditoría de la DG Empleo en marzo de 2011 a la Oficina de Control Económico (en adelante, OCE) del Gobierno Vasco, Autoridad de Auditoría del PO.
- La DG Empleo envía el 17-8-2011 (ARES nº 884767) la versión en castellano del Informe de Auditoría Provisional elaborado el 14-6-2011 sobre la visita de control

efectuado por los servicios de auditoría de la DG Empleo. El contenido del Informe Provisional, recibido en la OCE el 5-9-2011, es objeto de alegaciones por parte de la OCE mediante tres documentos de fechas 22-9-2011, 28-10-2011 y 9-11-2011 (este último, emitido en respuesta a la aclaración de DG Empleo de 26-10-2011).

- La DG Empleo comunica mediante carta de 20-9-2011 (Ares 991852) el inicio del procedimiento de suspensión de pagos intermedios del PO País Vasco FSE 2007-13 (CCI 2007ES052PO010), basado en el resultado del citado Informe Provisional. Así, todas las incidencias mencionadas por la DG Empleo en los apartados “Procedimiento”, “Deficiencias encontradas por la Comisión” y “Valoración jurídica” de la carta de 20-9-2011 se incluyen a su vez en el Informe Provisional. La Unidad Administradora del FSE (UAFSE) remite a la DG Empleo el 17-11-2011 (carta nº 963) las observaciones planteadas por la OCE a la carta de la DG Empleo de 20-9-2011. En esa carta de la OCE de 17-11-2011 se da respuesta a algunas de las cuestiones solicitadas por la DG Empleo en el escrito de 20-9-2011, mientras que en este documento se da respuesta al resto de cuestiones que afectan a la OCE
- El 4-10-2011 y el 21-11-2011 se mantienen sendas reuniones (la primera, informal, en Barcelona y la segunda, de carácter formal, en Bruselas) en las que se tratan diversos asuntos relativos al resultado de la auditoría realizada por la DG Empleo, reuniones a las que asisten representantes de todos los organismos implicados (DG Empleo, Autoridades de Gestión, de Certificación y de Auditoría, y Organismo Intermedio). El 6-12-2011 la DG Empleo envía (Ares 1315124) el acta de la reunión de 21-11-2011, acta que fue objeto de observaciones por parte de la OCE (mail de 22-12-2011) y de la UAFSE (carta de 23-12-2011).
- La DG Empleo envía el 22-12-2011 (Ares 1401303) una carta a la Representación Permanente del Reino de España en la Unión Europea (REPER) y a la UAFSE, con copia a, entre otros, la OCE, que completa su escrito de 20-9-2011. En esa carta se concede un plazo de un mes desde su recepción (26-12-2011, fecha de entrada en la REPER) para presentar observaciones, describir las medidas para mejorar el funcionamiento de los sistemas de gestión y control del PO, y presentar las correcciones financieras necesarias.
- La OCE y el Organismo Intermedio remiten el 24-1-2012 a la DG Empleo sendas respuestas a la carta del 22-12-2011. En su respuesta el Organismo Intermedio incluye el Plan de Acción para implantar medidas correctoras que subsanen las deficiencias detectadas por la Comisión en aquellas cuestiones de su competencia para garantizar futuras certificaciones tanto en lo que se refiere a costes incurridos como a incurrir a

partir de esta fecha así como la aceptación de la autocorrección financiera del 25% sobre la 1ª y 2ª certificación presentadas a la Comisión.

- La OCE y el Organismo Intermedio remiten el 24-2-2012 a la DG Empleo un complemento a la carta del 24-1-2012.
- El Organismo Intermedio envía el 12-3-2012 a la DG Empleo una ampliación de la respuesta y al Plan de Acción con el objeto de levantar definitivamente el procedimiento de suspensión de pagos intermedios.

Tal como quedó patente en la reunión celebrada en Bruselas el 21 de noviembre de 2011 sobre el seguimiento del procedimiento de pre-suspensión del PO FSE País Vasco, 2007-2013 las principales preocupaciones de la Comisión tras la visita de control realizada a la Autoridad de Auditoria se referían a:

- el sistema de registro del tiempo de trabajo para calcular los costes por hora prestada por las personas que trabajan en los proyectos y, por tanto, los gastos de personal que se asignan al proyecto. Su opinión es que en muchos casos no existe una pista de auditoria suficiente y por tanto que el Organismo Intermedio debía dar instrucciones claras a los beneficiarios de las ayudas sobre la necesidad de disponer de unos sistemas de registro del tiempo de trabajo adecuados y sobre la documentación exigida para justificar los costes de personal con cargo al proyecto. Por su parte la Autoridad de Auditoria debía verificar en sus controles la calidad y fiabilidad de los requisitos de notificación del tiempo trabajados.
- el refuerzo de las verificaciones relativas al Art. 13 del Reglamento 1828/2006 a realizar por el Organismo Intermedio cuando el Organismo Colaborador sea a la vez beneficiario de la ayuda en aras del cumplimiento del Art. 58.b del Reglamento 1083/2006. Consideraban que al ser el verificador al mismo tiempo beneficiario de la acción no está garantizada la calidad y la independencia de los informes de verificaciones de gestión.
- la verificación sobre el terreno por parte de la Autoridad de Auditoría del cumplimiento del marco regulatorio respecto a la concesión de las ayudas del organismo intermedio a los organismos colaboradores, en este caso el seguimiento de la pista de auditoria hasta la *Orden de 5 de octubre de 2006, por la que se regula la participación de los proyectos que se acojan a la convocatoria para el acceso a la cofinanciación de Fondo Social Europeo (FSE) que se enmarquen en el Programa Operativo (PO) de la Comunidad Autónoma del País Vasco, 2007-2013*

En este contexto el Plan de Acción presentado contiene los siguientes elementos:

- Las “Instrucciones para el registro y cálculo de los gastos de personal imputados en las operaciones certificadas a FSE en el periodo 2007-2013” elaboradas por el Organismo Intermedio y remitido a todos los organismos colaboradores para su inmediata implantación
- El procedimiento para reforzar las verificaciones administrativas por parte del Organismo Intermedio de todas las declaraciones de gasto de las operaciones presentadas por los organismos colaboradores con ejecución directa
- La solicitud por parte del Organismo Intermedio del Plan Anual de Actividad desglosado a nivel de tema prioritario relacionándolo con el proyecto que les fue aprobado, así como los conceptos de gasto en los que se incurrirá para que la Autoridad de Auditoria pueda llevar a cabo el análisis de si las operaciones certificadas son acordes a los proyectos aprobados al amparo de la Orden de 5/10/2006.

Así mismo el Organismo Intermedio acepta la autocorrección financiera del 25% sobre los gastos declarados en 2009 y 2011 que la Comisión propuso en la reunión del 21 de noviembre de 2011 y explica el proceso de cómo se va a llevar a cabo.

2.4.4. Devolución o reutilización de ayudas. Información sobre el uso dado a las ayudas devueltas o reutilizadas a raíz de la supresión de una contribución, tal y como se contempla en el art. 57 y el art. 98.2 del Reg. (CE) nº 1083/2006

Todos los recursos liberados por las correcciones financieras de irregularidades detectadas en 2011 y realizadas en 2012, comunicadas a la Autoridad de Certificación, han sido reasignados al PO en la medida en que se han retirado en las correspondientes solicitudes de pago a la Comisión. Los sistemas y procedimientos del Organismo Intermedio y de la Autoridad de Gestión dan todas las garantías de que los gastos irregulares previamente retirados no son presentados nuevamente a la Autoridad de Certificación para que se reintroduzcan en posteriores declaraciones.

## 2.5. Complementariedad con otros instrumentos

En 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.

Esto es, 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.

En el año 2011 los miembros del Comité se reunieron en dos ocasiones:

- El 29 de marzo se realizó el análisis de los listados de las operaciones a certificar en 2011 que previamente habían sido enviadas electrónicamente a los responsables de los distintos fondos para su cruce. En concreto se habían identificado varios expedientes susceptibles de coincidencia entre fondos pero el contraste de información permitió concluir que no existía ningún caso de doble cofinanciación.
- El 18 de octubre se realizó un repaso conjunto de los Comités de Seguimiento celebrados y de la situación de los distintos informes anuales. Se puso en común la situación de las certificaciones realizadas y se adelantó el calendario previsto para futuras certificaciones. FEDER transmitió al resto de los miembros la necesidad de incorporar a este comité de coordinación de fondos europeos el proyecto europeo MATERA+, en el que participa el Gobierno Vasco, en el marco del 7º Programa Marco de I+D de cooperación internacional porque existen posibilidades reales de solapamiento con ayudas otorgadas por el fondo FEDER y, en su caso, por el FEADER. El Comité aprobó la propuesta por unanimidad.

Así mismo, como en años anteriores, una representación de los organismos intermedios de cada fondo (FSE, FEDER, FEP y FEADER) ha participado en los Comités de Seguimiento de los otros fondos.

Por lo que se refiere a los Programas Operativos Plurirregionales FSE, a continuación se presenta el cuadro 7 con el desglose de gasto en la CAPV.



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

P.O. / Eje	Ayuda FSE Acumulado a 31-12-2011			Ayuda FSE Previsto 2007-2013	
	FSE	%	% s / Previsto	FSE	%
<b>PO FSE PAIS VASCO</b>	<b>17.958.402,89</b>	<b>17,96</b>	<b>11,78</b>	<b>61.104.788</b>	<b>40,09</b>
1-ESPÍRITU EMPRESARIAL Y ADAPTABILIDAD	5.486.796,44	30,55	24,76	22.159.000	36,26
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	12.385.550,28	68,97	32,00	38.706.000	63,34
5-ASISTENCIA TÉCNICA	86.056,17	0,48	35,89	239.788	0,39
<b>PO FSE ADAPTABILIDAD Y EMPLEO</b>	<b>80.136.015,08</b>	<b>80,16</b>	<b>52,58</b>	<b>83.972.309</b>	<b>55,10</b>
1-ESPÍRITU EMPRESARIAL Y ADAPTABILIDAD	5.777.441,50	7,21	67,89	8.509.841	10,13
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	71.071.469,77	88,69	99,32	71.558.575	85,22
3-AUMENTO Y MEJORA DEL CAPITAL HUMANO	3.063.276,81	3,82	88,33	3.467.992	4,13
5-ASISTENCIA TÉCNICA	223.827,00	0,28	51,35	435.901	0,52
<b>PO FSE LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACION</b>	<b>1.632.762,87</b>	<b>1,63</b>	<b>1,07</b>	<b>6.759.084</b>	<b>4,44</b>
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	1.505.912,12	92,23	23,54	6.396.046	94,63
4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL	60.967,75	3,73	38,57	158.073	2,34
5-ASISTENCIA TÉCNICA	65.883,00	4,04	32,14	204.965	3,03
<b>PO FSE ASISTENCIA TÉCNICA</b>	<b>240.261,13</b>	<b>0,24</b>	<b>0,16</b>	<b>566.678</b>	<b>0,37</b>
4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL	8.401,35	3,50	20,75	40.488	7,14
5-ASISTENCIA TÉCNICA	231.859,78	96,50	44,06	526.190	92,86
P.O. / Eje	Ayuda FSE Acumulado a 31-12-2011			Ayuda FSE Previsto 2007-2013	
	FSE	%	% s / Previsto	FSE	%
<b>Total P.O. Plurirregionales</b>	<b>82.009.039,08</b>	<b>82,04</b>	<b>53,81</b>	<b>91.298.071</b>	<b>59,91</b>
1-ESPÍRITU EMPRESARIAL Y ADAPTABILIDAD	5.777.441,50	7,04	67,89	8.509.841	9,32
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	72.577.381,89	88,50	93,10	77.954.621	85,38
3-AUMENTO Y MEJORA DEL CAPITAL HUMANO	3.063.276,81	3,74	88,33	3.467.992	3,80
4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL	69.369,10	0,08	34,94	198.561	0,22
5-ASISTENCIA TÉCNICA	521.569,78	0,64	44,69	1.167.056	1,28
P.O. / Eje	Ayuda FSE Acumulado a 31-12-2011			Ayuda FSE Previsto 2007-2013	
	FSE	%	% s / Previsto	FSE	%
<b>Total</b>	<b>99.967.441,97</b>	<b>100,00</b>	<b>65,59</b>	<b>152.402.859</b>	<b>100,00</b>
1-ESPÍRITU EMPRESARIAL Y ADAPTABILIDAD	11.264.237,94	11,27	36,73	30.668.841	20,12
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	84.962.932,17	84,99	72,83	116.660.621	76,55
3-AUMENTO Y MEJORA DEL CAPITAL HUMANO	3.063.276,81	3,06	88,33	3.467.992	2,28
4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL	69.369,10	0,07	34,94	198.561	0,13
5-ASISTENCIA TÉCNICA	607.625,95	0,61	43,19	1.406.844	0,92

## 2.6 Disposiciones en materia de seguimiento

Medidas de seguimiento y evaluación, adoptadas por la autoridad de gestión o el Comité de Seguimiento, incluidas las disposiciones para la recogida de datos, los problemas encontrados y las medidas adoptadas para resolverlos.

### 2.7.1. Oficina técnica de apoyo a la gestión de las ayudas FSE.

La oficina técnica de apoyo a la gestión de las ayudas concedidas por el Fondo Social Europeo en el periodo 2007-2013 ha realizado durante 2011 tareas de:

- Soporte a la Unidad en la toma de decisiones estratégicas.
- Apoyo en la difusión y comunicación de avances y resultados de los programas.
- Mantenimiento técnico y funcional de FSE2007. Esta tarea concentra la principal dedicación de la asistencia técnica consolidando los desarrollos ya implantados y desarrollando nuevos módulos y procesos. En concreto, a lo largo del año 2011 se han desarrollado las siguientes funcionalidades:
  - Procedimiento para la gestión de devoluciones, anulaciones y rechazo de Solicitudes de Pago.
  - Nuevo procedimiento para la validación de certificados de OI por la AG.
  - Procedimiento para la selección de muestra automática de gastos por la AC.
  - Procedimiento para la modificación del módulo de Auditoría y nueva funcionalidad de Sistema de Seguimiento para los OI.
  - Procedimiento para la sustitución de Organismos Intermedios en los PO.
  - Procedimiento para el registro de visitas de seguimiento por la AG.
- Atención a usuarios de FSE2007. El Centro de Atención a Usuarios (CAU) es una de las actividades mejor valoradas por todos los actores implicados en la gestión y seguimiento del FSE. Además se lleva un Registro de preguntas frecuentes (FAQs) de los usuarios de la aplicación, con el fin de garantizar la uniformidad de respuesta a los mismos además de mejorar los tiempos de respuesta y resolución de dichas consultas.
- Destacar por último la formación a usuarios sobre el funcionamiento y capacidades de FSE2007, tanto por necesidades puntuales de procesos o periodos concretos a grupos reducidos de usuarios, como ante la implantación de nuevos módulos.

### 2.7.2. Comité de Seguimiento.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 65 del Reglamento nº1083/2006, el Comité de Seguimiento del PO FSE del País Vasco tuvo lugar con carácter presencial el día 13 de junio de 2011. La reunión se desarrolló siguiéndose el orden del día siguiente:

- Aprobación del acta de la reunión del comité de seguimiento de 2010
- Estudio y aprobación, si procede, del informe anual de ejecución de la anualidad 2010
- Situación del Programa Operativo en relación con el cumplimiento de la Regla N+2 de descompromiso automático.
- Propuestas de modificación, en su caso, del Programa Operativo o de los criterios de selección de las operaciones.
- Aplicación y seguimiento del plan de comunicación.
- Cuestiones relativas a la evaluación y seguimiento estratégico.
- Información sobre el informe anual de control del Programa Operativo
- Ruegos y preguntas

El 19 de mayo fue enviada al Comité de Seguimiento la propuesta de modificación de los criterios de selección y los cambios en el organismo intermedio del Programa Operativo del País Vasco para su aprobación por procedimiento escrito, según lo establecido en el artículo 8 punto 10 de su Reglamento Interno. Habiendo transcurrido el plazo establecido sin que se presentasen alegaciones, se comunicó al Comité que habían sido aprobados con fecha 31 de mayo de 2011.

### 2.7.3. Medidas de evaluación.

En relación con las tres evaluaciones estratégicas temáticas contempladas en el MENR 2007-2013, se resumen a continuación las principales conclusiones y recomendaciones de los trabajos de evaluación realizados durante 2011. Los informes completos están disponibles en la página web de la UAFSE y sus contenidos han sido valorados en el Comité consultivo en materia de evaluación y seguimiento estratégico y/o Grupo técnico de evaluación FSE.

#### Evaluación Estratégica Temática de Medio Ambiente (EETMA).

En el MENR 2007-2013 no se encuentra definida explícitamente una estrategia específica para el FSE en materia de medio ambiente. No obstante, ésta sí se define de forma implícita, lo que ha permitido identificar un árbol de objetivos del FSE en materia de medio ambiente, cuya estructura se compone de un objetivo global, dos objetivos intermedios y seis objetivos específicos.

El objetivo global se dirige a la adopción de un modelo de desarrollo medioambientalmente sostenible. Los objetivos intermedios persiguen, en un caso, el aprovechamiento de las potencialidades del medio ambiente para la generación y mantenimiento de empleo de calidad y para la diversificación económica y, en el otro caso, la información y sensibilización sobre la necesidad de proteger el medio ambiente.

A nivel global, el grado de ejecución física de operaciones de formación en materia medioambiental cofinanciadas por FSE se encuentra por debajo de lo esperado. En ninguno de los dos indicadores objeto de estudio (módulos de sensibilización medioambiental y cursos de formación específicos de medioambiente), se ha superado el valor previsto inicialmente para 2010.

A nivel de regiones objetivo, las zonas convergencia han presentado un ritmo de realización física en materia medioambiental superior, y, especialmente, en cuanto a número de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente (indicador 3), ya que se ha alcanzado un 114,12% de eficacia respecto a 2010.

Recomendación. Acelerar el ritmo de ejecución física de las actuaciones del FSE en materia medioambiental. En caso de considerarse que no se vayan a poder alcanzar los objetivos de realización física inicialmente establecidos, proceder a revisarlos.

Los Organismos Intermedios y gestores consultados han manifestado, en términos generales, que los efectos generados a corto plazo en términos de creación y mantenimiento de puestos de trabajo en el sector medioambiental gracias a las actuaciones del FSE han sido positivos, especialmente en el área de las energías renovables.

A su vez, han señalado los efectos positivos de las actuaciones del FSE sobre la mejora productiva de las explotaciones e industrias agroalimentarias en el medio rural, así como sobre la creación de empresas o nuevas líneas de negocio de carácter medioambiental.

Por otro lado, han puesto de manifiesto, a su vez, los efectos positivos del Fondo a corto plazo sobre la contratación de investigadores en materia medioambiental.

Todos los Organismos Intermedios y órganos gestores consultados han señalado que los efectos a corto plazo del FSE en relación con la información y sensibilización medioambiental de las personas participantes en sus actuaciones han sido positivos.

En este sentido, han destacado la capacidad de los módulos de sensibilización para informar a un elevado número de personas sobre los principios básicos de protección del medio ambiente y sobre el carácter prioritario que dicha protección representa para la Unión Europea.

Recomendación. Establecer y cuantificar indicadores de resultados específicamente referidos a la temática medioambiental.

#### Evaluación estratégica temática de Sociedad del Conocimiento (I+D+i y Sociedad Información).

En el MENR 2007-2013 no se encuentra definida explícitamente una estrategia específica enfocada a la economía del conocimiento. No obstante, ésta sí se define de forma implícita, lo que ha permitido identificar un árbol de objetivos del FSE en materia de I+D+i y Sociedad

de la Información, cuya estructura se compone de un objetivo global, tres objetivos intermedios y seis objetivos específicos.

El objetivo global se dirige a la promoción de una economía basada en el conocimiento competitiva y generadora de más y mejores empleos. Para ello, cuenta con dos objetivos intermedios enfocados hacia la adaptabilidad y preparación de las personas en una economía basada en el conocimiento y con un objetivo intermedio destinado a fomentar la puesta en marcha de proyectos empresariales innovadores y con base tecnológica.

En términos globales, y considerando el conjunto de indicadores físicos, el grado de avance en la ejecución física se encuentra a un nivel adecuado en los Temas Prioritarios 62 y 72, mientras que en los Temas Prioritarios 63 y 74 se encuentra por debajo de lo esperado.

El nivel de participación, se considera apropiado ya que, si bien no se ha alcanzado el objetivo previsto a 2010 (84,3% de eficacia física), no se prevé que existan dificultades para el logro del objetivo 2007-2013 a final del periodo.

Recomendación. Acelerar el ritmo de ejecución física de los TPs 63 y 74. En caso de considerarse que no se van a poder alcanzar los objetivos inicialmente establecidos, proceder a revisarlos.

Las diferencias en términos de eficacias físicas entre convergencia y competitividad no han sido significativas, si bien en términos absolutos, en las regiones convergencia han dispuesto de una participación significativamente mayor.

Por Programa Operativo, el de mayor número de personas participantes en operaciones en el ámbito de la economía del conocimiento ha sido el PO de Adaptabilidad y Empleo.

Debido a que el ritmo de ejecución financiera durante los primeros años de un periodo de intervención tiende a ser más lento, se considera que el nivel de absorción de presupuesto en materia de economía del conocimiento es, en términos globales, adecuado (24,63%).

Las regiones Competitividad han alcanzado una eficacia financiera acumulada a 2010 mayor, si bien con escasa diferencia

Recomendación. Establecer mecanismos que permitan eliminar o minimizar las barreras que dificultan el incremento de la capacidad de absorción financiera del presupuesto del FSE

En cuanto a la aportación del FSE en la mejora de la adaptabilidad de las personas a una economía del conocimiento, el impacto específico a medio-largo plazo resulta altamente positivo, ya que la mayor parte manifiesta que ha mejorado profesionalmente como consecuencia de su participación en la actividad cofinanciada (70%).

Si bien, en el ámbito laboral el impacto específico de las actuaciones ha sido menor, ya que únicamente en el 20% de los casos su participación en las actuaciones cofinanciadas les ha ayudado a encontrar un puesto de trabajo en la empresa privada.

La contribución del Fondo Social Europeo en el ámbito de la I+D+i y de la Sociedad de la Información se centra, principalmente, en el campo formativo y en el mercado laboral.

La estrategia de los PO's FSE en materia de economía del conocimiento se alinea con la estrategia del Plan Nacional Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica 2008-2011, y permite poner el foco de forma más específica en las necesidades de las personas en relación a su grado de adaptación a la economía del conocimiento.

#### Evaluación Estratégica Temática de Inmigración. (EETI)

En relación con el fenómeno de la inmigración en España, las debilidades y amenazas identificadas se encuentran directamente relacionadas con la exclusión, la precariedad y la discriminación laboral, por un lado, y con la exclusión social, por otro. Adicionalmente, destaca como debilidad la violencia de género creciente en el colectivo.

Vinculadas a las fortalezas identificadas surgen una serie de oportunidades asociadas al fenómeno de la inmigración, tales como las siguientes: crecimiento y rejuvenecimiento poblacional; reducción de la tasa de dependencia y contribución al sostenimiento, al menos a medio plazo, del Sistema público de Seguridad Social; aprovechamiento de un capital humano relativamente elevado; flexibilización del mercado de trabajo; dinamización económica y desarrollo del medio rural.

En el MENR 2007-2013 no se encuentra definida explícitamente una estrategia específica dirigida a la población inmigrante. No obstante, ésta sí se define de forma implícita, lo que ha permitido identificar un árbol de objetivos del FSE en materia de inmigración, cuya estructura se compone de un objetivo global, cuatro objetivos intermedios y once objetivos específicos.

El objetivo global se dirige a potenciar la integración sociolaboral de la población inmigrante. Para ello, cuenta con tres objetivos intermedios enfocados hacia la integración laboral y con un objetivo intermedio destinado a favorecer la integración social de un modo directo.

El peso del presupuesto asignado TP70 en relación con el presupuesto total del FSE destinado a España en el periodo 2007-2013 (2,71%) puede considerarse, a priori, reducido para abordar la consecución de los objetivos definidos en la estrategia del Fondo en materia de inmigración y, más aún, si se tiene en cuenta el crecimiento experimentado en los últimos años en la demanda de servicios de apoyo a la inserción laboral por parte de la población inmigrante, afectada de un modo altamente negativo por la actual crisis económica.

No obstante, conviene señalar que la consecución de la estrategia del FSE en materia de inmigración se ve también favorecida por la participación de la población inmigrante en actuaciones del FSE vinculadas a otros Temas Prioritarios, destacando, por la elevada

participación del colectivo el caso del TP66, “Aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral”.

Recomendación. Incrementar el peso del TP70 en el presupuesto total del FSE, siempre y cuando se eliminen o reduzcan previamente las barreras señaladas en el informe, que están dificultando la absorción de los recursos asignados inicialmente a dicho Tema Prioritario.

En términos globales, se ha detectado que los niveles de realización física han sido inferiores a los esperados.

En este sentido, algunos de los Organismos Intermedios consultados han manifestado que, si bien la situación de crisis financiera, y la consecuente elevación de la tasa de desempleo han propiciado un incremento de la demanda de participación en actuaciones del FSE, especialmente las relacionadas con la formación e inserción laboral, la limitación de recursos financieros propios disponibles por parte de los Organismos Intermedios, entre otros aspectos, ha dificultado atender suficientemente la demanda. Por tanto, a pesar de existir un elevado interés por parte del colectivo de inmigrantes en participar en operaciones de este tipo, alcanzar los valores objetivo de realización física establecidos al inicio del periodo de programación depende en gran medida de los fondos propios de los que los organismos involucrados puedan disponer para aportar la parte de la cofinanciación nacional de las actuaciones.

Por último, cabe destacar la superación de los objetivos establecidos para 2010 en cuanto a acuerdos y/o convenios firmados y empresas beneficiarias de las acciones orientadas específicamente a la mejora sociolaboral de los inmigrantes.

Recomendación. Acelerar el ritmo de ejecución física del TP70, con el fin de poder alcanzar al final del periodo 2007-2013 los objetivos establecidos en relación con la misma en los documentos de programación.

La participación de personas inmigrantes en operaciones enmarcadas en otros Temas Prioritarios no ha sido hasta 2010 demasiado elevada, ya que de los casi 6 millones y medio de participaciones en las mismas, el 9,17% correspondieron a personas inmigrantes, mientras que el peso de la población inmigrante sobre la población total residente en España es algo superior (12%).

El Tema Prioritario en el que se ha registrado un mayor volumen de participaciones de personas inmigrantes ha sido el TP66. “Aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral”, que ha contado, aproximadamente, con un total de 350.000 participaciones asociadas al colectivo, cuantía significativamente superior a la del resto de temas. Por otro lado, el Tema Prioritario distinto del TP70 en el que la población inmigrante ha alcanzado un mayor peso relativo en la participación ha sido el TP71. “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”.

A nivel global, el ritmo de absorción financiera del TP70 ha sido hasta 2010 muy reducido, alcanzándose una ratio de eficacia financiera en el conjunto de los POs FSE de, únicamente, el 11,64% del presupuesto total asignado al TP70 para todo el periodo de programación.

Entre las causas explicativas del retraso en la ejecución del TP70 se encuentran, por un lado, las experimentadas por el conjunto de Temas Prioritarios, tales como la reducida disponibilidad de fondos propios para hacer frente a la parte de la cofinanciación nacional o el sistema de control altamente garantista adoptado. Por otro lado, causas que afectan específicamente al colectivo de personas inmigrantes, tales como sus dificultades para asistir con regularidad a las actuaciones, las barreras idiomáticas o la frecuente situación de irregularidad administrativa.

A su vez, cabe destacar que la eficacia financiera acumulada a 2010 ha sido inferior a la física, lo cual podría deberse, por un lado, a que se haya considerado en la cuantificación de los indicadores ejecución física vinculada a gastos que no hayan sido certificados todavía a la Comisión Europea y, por otro lado, a que se haya alcanzado una elevada eficiencia en el gasto. En todo caso, no parece que la diferencia anterior radique en que se haya centrado la ejecución en actuaciones de perfil más bajo y menor coste.

Recomendación. Establecer mecanismos que permitan eliminar o minimizar las barreras que dificultan el incremento de la capacidad de absorción financiera del presupuesto del FSE.

Las acciones específicas enmarcadas en el TP70 han cubierto hasta 2010 un porcentaje reducido del conjunto de la población inmigrante residente en España. El grado de cobertura del colectivo a través de todas las actuaciones del FSE, aunque ha sido superior, también ha sido reducido.

Recomendación. Establecer mecanismos que permitan eliminar o minimizar las barreras señaladas a lo largo del informe que dificultan alcanzar un grado de cobertura mayor de la población inmigrante potencialmente beneficiaria del FSE.

Los indicadores de resultados del TP70 se refieren exclusivamente a la contratación laboral de las personas inmigrantes participantes en las actuaciones del FSE, no habiéndose definido y cuantificado indicadores de resultados vinculados a otros objetivos del FSE, tales como la mejora de la calidad del empleo o la integración social de las personas inmigrantes, ni indicadores de resultados destinados a valorar el aumento de la empleabilidad, el cual puede producirse sin que necesariamente se produzca la contratación laboral a corto plazo.



En consecuencia, el análisis de los efectos a corto plazo se ha centrado en el acceso al empleo.

Recomendación. Recopilar información que permita efectuar el seguimiento de los efectos generados a corto plazo sobre la empleabilidad, la calidad del empleo y la integración social de las personas inmigrantes participantes en el TP70.

La estrategia del FSE en materia de inmigración se enfoca, en su mayor parte, a la integración del colectivo desde el punto de vista laboral, a diferencia del caso del II Plan Estratégico Nacional de Ciudadanía e Integración 2011-2014, cuyo enfoque para abordar la problemática de la exclusión de las personas inmigrantes resulta mucho más amplio. Esto permite concentrar los recursos del FSE en actuaciones más concretas, favoreciendo que los efectos positivos generados por sus intervenciones sean superiores.

En este sentido, la concentración de la estrategia del FSE fundamentalmente en el ámbito laboral, ha sido valorada muy positivamente por parte de los Organismos Intermedios y órganos gestores consultados.

Los recursos del FSE destinados al ámbito de la inmigración permiten llevar a cabo un mayor número de actuaciones y dar cobertura a un mayor número de personas inmigrantes.

A su vez, la amplitud de los periodos de programación de la Política de cohesión comunitaria, dota de mayor estabilidad y continuidad a las actuaciones, que en el caso de las políticas nacionales.

La percepción de los Organismos Intermedios y órganos gestores consultados sobre la contribución del FSE resulta muy positiva.

#### 2.7.4. Encuentros anuales.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 68 del Reglamento (CE) 1083/2006, 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, a iniciativa de la DG de Empleo de la Comisión Europea y con su colaboración la Autoridad de Gestión organizó los Encuentros Anuales 2010 FSE, que se celebraron en Madrid los días 15 y 16 de marzo de 2011.

La edición de estos Encuentros Anuales FSE se desarrolló básicamente siguiéndose la agenda siguiente:

Día 15 de marzo, con la presencia de la Comisión Europea, Autoridad de Gestión, Autoridad de Certificación y las Autoridades de Auditoría, fueron abordadas las cuestiones siguientes:

- Situación de los Programas Operativos en base a los Informes Anuales de control de las Autoridades de Auditoría. Programas en reserva; procedimientos de

interrupción/suspensión lanzados por la Comisión; estado de planes de acción/medidas llevadas a cabo y/o correcciones. Programas que figurarán probablemente en reserva en el Informe Anual de Actividad 2010; procedimiento a seguir.

- Coordinación entre las Autoridades de Auditoría.
- Misiones de auditoría previstas en 2011.
- Informes Anuales de control, retrasos en la estrategia de auditoría, tasas de error y consecuencias.
- Cierre 2000-2006. Comentarios de la DG de Empleo.

Día 16 de marzo, con la presencia de la Comisión Europea, Autoridad de Gestión, Autoridad de Certificación y los organismos Intermedios, fueron abordadas las cuestiones siguientes:

- Ejecución de los Programas 2007-2013.
  - Previsiones de modificación de los Programas 2007-2013.
  - Cuestiones de gestión y auditoría, mención a la reunión del 15 de marzo.
  - Evaluación. Principales resultados de la evaluación ex – post 2000-2006. Evaluación continua 2007-2013. Documento sobre el valor añadido del FSE en España.
  - Redes temáticas.
  - Futuro del FSE
  - Ruegos y preguntas.
- 2.7.5. Reuniones, seminarios y cursos.

A lo largo del año 2011 han tenido lugar reuniones de grupos técnicos y de trabajo, así como seminarios y cursos de capacitación, que se considera han tenido efectos en la mejora del seguimiento de todos los POs. Lo más significativo en este sentido ha sido:

- Curso de Capacitación: Introducción del Mainstreaming de Género en los Fondos Estructurales, organizado por la Red de Políticas de Igualdad, 25 de enero
- Reunión Comisión Europea (Unidades de Auditoría y Gestión), Autoridades Nacionales (Auditoría, Certificación y Gestión) y algunos Organismos Intermedios, 15 de abril. Se trató sobre seguimiento Informes anuales de control 2010, reservas de POs y avances de los grupos de trabajo de ayudas al empleo, simplificación de costes y tasas de error en actuaciones de Educación.
- Seminario sobre gestión financiera y control de los programas operativos FSE en España, organizado por la DG de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión Europea. Barcelona, 4 y 5 de octubre. El seminario tenía por objeto proporcionar a los participantes estructuras, metodologías y recomendaciones dirigidas a su gestión diaria con objeto de fortalecer y simplificar la gestión y control del FSE en España.
- Reunión Comisión Europea, Autoridad de Gestión, Autoridad de Certificación, Autoridades de Auditoría y Organismos Intermedios. 14 de noviembre. En jornada de mañana se trató sobre Futuro del FSE, presentándose las propuestas legislativas en Política de Cohesión para el nuevo marco 2014-2020 y comentándose sobre sus

principales novedades en cuanto supervisión y evaluación; planes de acción conjunta y opciones de simplificación. En jornada de tarde se presentó a los Organismos Intermedios y representantes de las Autoridades de Auditoría las siguientes cuestiones:

- Grupos de trabajo desarrollados en el Grupo de Técnico Ad-Hoc: Ayudas al empleo; Opciones de simplificación de costes: costes indirectos a tanto alzado, sumas totales, costes unitarios en educación.
- Feed-Back Seminario organizado por la Comisión en Barcelona los días 4 y 5 de octubre.
- Orientaciones Informe Anual Control 2011.

### 3. EJECUCION POR EJES PRIORITARIOS

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

El cuadro siguiente recoge los objetivos específicos que tiene fijados el Eje de que se trate en el Programa Operativo.

Eje 1	Tema prioritario	Indicadores de resultado	Objetivo 2013	Indicadores de realización física	Objetivo 2013
1. Promover la cultura del emprendizaje y apoyar la creación, puesta en marcha y consolidación de proyectos	62	Nº de empresas creadas por hombres y por mujeres	4.780	Nº de personas participantes, hombres	9.959
		Nº de empresas que han puesto en marcha planes empresariales/herramientas para los que han recibido asistencia	2.203	Nº de personas participantes, mujeres	13.169
				Nº de empresas beneficiadas	2.955
				Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental (*)	3.160
				Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	650
2. Creación y difusión de formas innovadoras de organización laboral que sean más productivas	63	Nº de mujeres con contrato temporal o por cuenta propia, que se han beneficiado de contratos fijos	1.685	Nº de personas participantes, hombres	6.452
		Nº de hombres con contrato temporal o por cuenta propia, que se han beneficiado de contratos fijos	110	Nº de personas participantes, mujeres	6.948
		Nº de empresas que han implementado sistemas para la modernización de la gestión	8.146	Nº de empresas beneficiadas	10.172
Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental (*)	1.950				
Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	126				
3. Mejora de la calidad del empleo de las mujeres					

**3.1.1. Información sobre los avances materiales del Eje 1.  
Cuadro 8: Indicadores de realización y resultados (eje / temas prioritarios)**

Eje / Tema Prioritario / Tipo de Indicador(*) / Indicador				Año 2011 (Informe anual)			Acumulado a 31-12-2011			%	Previsión año 2013		
				Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total
C1	62	1	1 - N° de personas participantes (Desagregado por sexo)	8.198	9.624	17.822	30.763	33.911	64.674	279,64	9.959	13.169	23.128
C1	62	1	2 - N° de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	376	-	-	2412	76,33	-	-	3.160
C1	62	1	3 - N° de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	650
C1	62	1	4 - N° de empresas beneficiadas	-	-	864	-	-	3.702	125,28	-	-	2.955
C1	62	2	12 - N° de empresas creadas	-	-	342	-	-	2.211	46,26	-	-	4.780
C1	62	2	13 - N° de proyectos empresariales puestos en marcha como consecuencia de la asistencia recibida	-	-	392	-	-	1.320	27,62	-	-	4.780
C1	62	2	14 - N° de empresas que han puesto en marcha planes empresariales/herramientas para los que han recibido asistencia	-	-	387	-	-	1.328	60,28	-	-	2.203
C1	63	1	1 - N° de personas participantes (Desagregado por sexo)	1.713	2.223	3.936	6.312	7.970	14.282	106,58	6.452	6.948	13.400
C1	63	1	2 - N° de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	22	-	-	435	22,31	-	-	1.950
C1	63	1	3 - N° de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	30	23,81	-	-	126
C1	63	1	4 - N° de empresas beneficiadas	-	-	20.905	-	-	109.891	1.080,33	-	-	10.172

C1	63	2	17 - N° de personas con contrato temporal o por cuenta propia, que se han beneficiado de contratos fijos (desagregado por sexo).	0	140	140	0	997	997	55,85	100	1.685	1.785
C1	63	2	18 - N° de empresas que han implantado sistemas para la modernización de la gestión	-	-	702	-	-	5.453	66,94	-	-	8.146
C1	63	2	19 - N° de personas insertadas en el mercado laboral (desagregado por sexo)	0	0	0	0	0	0	0,00	2.031	3.694	5.725

- El indicador *N° de personas que participan en cursos específicos de medio ambiente* presenta valor 0 en los dos temas prioritarios del eje. Esto tiene sentido en cuanto a que las acciones de formación del eje 1 se dirigen al apoyo del emprendizaje y a la modernización de las empresas.
- El indicador *N° de personas insertadas en el mercado laboral* del tema prioritario 63 ha tenido valor 0 en todas las anualidades incluida 2011. Como ya se ha comentado, esta situación se debe a una confusión creada en cuanto a la interpretación del indicador en el contexto de un tema prioritario que concentra operaciones mayormente dirigidas a empresas y a sus procesos de modernización. Garapen, organismo responsable de este indicador, recoge el dato de las personas insertadas como fruto de las prospecciones directas de las agencias o de las peticiones directas que tienen las empresas en cuanto a la incorporación de personas en plantilla. Pero ese dato, si bien relacionado en buena medida con el proyecto Valora-FSE, tiene difícil encaje en la materialización de los indicadores del PO a introducir en FSE2007. Puesto que estas personas insertadas no son beneficiarias directas del PO no pueden introducirse como tales y por tanto tampoco pueden ser luego consignadas en los resultados. Se impone por tanto la eliminación de este indicador

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

1-ESPÍRITU EMPRESARIAL Y ADAPTABILIDAD	Año 2011								Acumulado a 31/12/2011							
	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)
1. Desagregación según la situación en el mercado	9.911	41,42	7,76	11.847	54,46	9,28	21.758	17,04	37.075	46,96	10,06	41.881	53,04	11,36	78.956	21,42
1.1. Total personas empleadas	3.406	38,27	16,65	5.493	61,73	25,25	8.899	40,90	11.806	41,35	14,96	16.747	56,65	21,21	28.556	36,17
Personas empleadas por cuenta propia	1.219	40,92	6,60	1.760	59,08	8,09	2.979	13,66	4.887	46,14	6,19	5.705	53,86	7,23	10.592	13,42
1.2. Total personas desempleadas	2.756	43,48	12,67	3.583	56,52	16,47	6.339	29,13	9.151	45,73	11,56	10.858	54,27	13,75	20.009	25,34
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	855	49,62	3,93	868	50,38	3,99	1.723	7,92	2.854	46,62	3,61	3.268	53,38	4,14	6.122	7,75
1.3. Total personas inactivas	3.749	57,50	17,23	2.771	42,50	12,74	6.520	29,97	16.115	53,03	20,41	14.276	46,97	18,08	30.391	38,49
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	3.450	58,97	15,86	2.400	41,03	11,03	5.850	26,86	15.597	53,11	19,75	13.770	46,89	17,44	29.367	37,19
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	4.180	51,27	19,12	3.954	48,73	18,17	8.114	37,26	17.992	50,95	22,79	17.318	49,05	21,93	35.310	44,72
2.2. Personas entre 25 y 54 años	5.252	41,66	24,14	7.354	58,34	33,80	12.606	57,94	17.781	43,87	22,52	22.754	56,13	28,82	40.535	51,34
2.3. Personas >54 años	499	48,07	2,29	536	51,93	2,48	1.038	4,77	1.302	41,85	1,65	1.809	58,15	2,29	3.111	3,94
3. Desagregación según su pertenencia a grupos	881	50,42	0,66	901	50,56	0,71	1.782	1,40	3.193	48,48	0,87	3.393	51,52	0,92	6.586	1,79
3.1. Inmigrantes	720	50,88	3,31	695	49,12	3,19	1.415	6,50	2.308	51,14	2,92	2.205	48,86	2,79	4.513	5,72
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	12	57,14	0,06	9	42,86	0,04	21	0,10	54	60,67	0,07	35	39,33	0,04	89	0,11
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	144	45,14	0,66	175	54,86	0,90	319	1,47	773	41,97	0,98	1.069	58,03	1,35	1.842	2,33
3.5. Otras personas desfavorecidas	5	18,52	0,02	22	81,48	0,10	27	0,12	58	40,85	0,07	84	59,15	0,11	142	0,18
4. Desagregación según su nivel educativo	9.911	49,90	7,76	11.847	54,46	9,28	21.758	17,04	36.506	47,22	9,90	40.815	52,78	11,07	77.324	20,98
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	4.293	56,14	19,73	3.354	43,86	15,42	7.647	35,15	11.895	52,57	15,07	10.732	47,43	13,56	22.627	28,66
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	1.640	40,52	7,54	2.407	59,48	11,06	4.047	18,60	12.327	47,64	15,61	13.548	52,36	17,16	25.875	32,77
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	1.540	37,18	7,08	2.602	62,82	11,96	4.142	19,04	4.552	43,13	5,77	6.003	56,87	7,60	10.555	13,37
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	2.438	41,17	11,21	3.484	58,83	16,01	5.922	27,22	7.735	42,34	9,80	10.532	57,66	13,34	18.267	23,14

(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 2011								Acumulado a 31/12/2011							
	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)
<b>1. Desagregación según la situación en el mercado laboral:</b>	8.198	46,00	6,42	9.624	54,00	7,54	17.822	13,96	30.763	47,57	8,34	33.911	52,43	9,20	64.674	17,54
1.1. Total personas empleadas	2.127	35,97	11,93	3.786	64,03	21,24	5.913	33,18	6.908	40,05	10,68	10.341	59,95	15,99	17.249	26,67
Personas empleadas por cuenta propia	952	39,85	5,34	1.437	60,15	8,06	2.389	13,40	3.396	43,48	5,25	4.414	56,52	6,82	7.810	12,08
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	2.348	43,05	13,17	3.106	56,95	17,43	5.454	30,60	8.015	45,68	12,39	9.530	54,32	14,74	17.545	27,13
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	855	49,62	4,80	868	50,38	4,87	1.723	9,67	2.850	46,75	4,41	3.246	53,25	5,02	6.096	9,43
1.3. Total personas inactivas	3.723	57,68	20,89	2.732	42,32	15,33	6.455	36,22	15.840	53,01	24,49	14.040	46,99	21,71	29.880	46,20
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	3.447	58,99	19,34	2.396	41,01	13,44	5.843	32,79	15.509	53,13	23,98	13.681	46,87	21,15	29.190	45,13
Otras causas de inactividad.(3)	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0		0,00	0		0,00	0	0,00
<b>2. Desagregación por tramos de edad:</b>																
2.1. Personas <25 años	3.974	52,03	22,30	3.664	47,97	20,56	7.638	42,86	17.519	51,53	27,09	16.478	48,47	25,48	33.997	52,57
2.2. Personas entre 25 y 54 años	3.909	41,42	21,93	5.528	58,58	31,02	9.437	52,95	12.495	43,74	19,32	16.071	56,26	24,85	28.566	44,17
2.3 Personas >54 años	315	42,17	1,77	432	57,83	2,42	747	4,19	749	35,48	1,16	1.362	64,52	2,11	2.111	3,26
<b>3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:</b>	728	48,34	0,57	778	51,66	0,61	1.506	1,18	2.768	47,76	0,75	3.028	52,24	0,82	5.796	1,57
3.1. Inmigrantes	572	50,00	3,21	572	50,00	3,21	1.144	6,42	1.891	50,59	2,92	1.847	49,41	2,86	3.738	5,78



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	12	57,14	0,07	9	42,86	0,05	21	0,12	51	59,30	0,08	35	40,70	0,05	86	0,13
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	140	44,44	0,79	175	55,56	0,98	315	1,77	769	41,86	1,19	1.068	58,14	1,65	1.837	2,84
3.5. Otras personas desfavorecidas	4	15,38	0,02	22	84,62	0,12	26	0,15	57	42,22	0,09	78	57,78	0,12	135	0,21
<b>4. Desagregación según su nivel educativo</b>																
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	3.984	57,13	22,35	2.989	42,87	16,77	6.973	39,13	10.963	53,26	16,95	9.619	46,74	14,87	20.582	31,82
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	1.117	37,76	6,27	1.841	62,24	10,33	2.958	16,60	10.816	47,68	16,72	11.870	52,32	18,35	22.686	35,08
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	1.217	36,78	6,83	2.092	63,22	11,74	3.309	18,57	2.484	38,85	3,84	3.909	61,15	6,04	6.393	9,88
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	1.880	41,03	10,55	2.702	58,97	15,16	4.582	25,71	5.934	42,61	9,18	7.993	57,39	12,36	13.927	21,53
1-ESPÍRITU EMPRESARIAL Y ADAPTABILIDAD/63-Proyección y difusión de formas innovadoras y más productivas de organizar el trabajo	Año 2011								Acumulado a 31/12/2011							
	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)
<b>1. Desagregación según la situación en el mercado laboral:</b>	1.713	43,52	1,34	2.223	56,48	1,74	3.936	3,08	6.312	44,20	1,71	7.970	55,80	2,16	14.282	3,87
1.1. Total personas empleadas	1.279	42,83	32,49	1.707	57,17	43,37	2.986	75,86	4.901	43,34	34,32	6.406	56,66	44,85	11.307	79,17
Personas empleadas por cuenta propia	267	45,25	6,78	323	54,75	8,21	590	14,99	1.491	53,59	10,44	1.291	46,41	9,04	2.782	19,48
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	408	46,10	10,37	477	53,90	12,12	885	22,48	1.136	46,10	7,95	1.328	53,90	9,30	2.464	17,25
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	0		0,00	0		0,00	0	0,00	4	15,38	0,03	22	84,62	0,15	26	0,18
1.3. Total personas inactivas	26	40,00	0,66	39	60,00	0,99	65	1,65	275	53,82	1,93	236	46,18	1,65	511	3,58

Personas inactivas recibiendo educación o formación.	3	42,86	0,08	4	57,14	0,10	7	0,18	88	49,72	0,62	89	50,28	0,62	177	1,24
<b>2. Desagregación por tramos de edad:</b>																
2.1. Personas <25 años	186	39,08	4,73	290	60,92	7,37	476	12,09	473	36,02	3,31	840	63,98	5,88	1.313	9,19
2.2. Personas entre 25 y 54 años	1.343	42,38	34,12	1.826	57,62	46,39	3.169	80,51	5.286	44,16	37,01	6.683	55,84	46,79	11.969	83,80
2.3. Personas >54 años	184	63,23	4,67	107	36,77	2,72	291	7,39	553	55,30	3,87	447	44,70	3,13	1.000	7,00
<b>3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:</b>	153	55,43	0,12	123	44,57	0,10	276	0,22	425	53,80	0,12	365	46,20	0,10	790	0,21
3.1. Inmigrantes	148	54,61	3,76	123	45,39	3,12	271	6,89	417	53,81	2,92	358	46,19	2,51	775	5,43
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	3	100,00	0,02	0	0,00	0,00	3	0,02
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	4	100,00	0,10	0	0,00	0,00	4	0,10	4	80,00	0,03	1	20,00	0,01	5	0,04
3.5. Otras personas desfavorecidas	1	100,00	0,03	0	0,00	0,00	1	0,03	1	14,29	0,01	6	85,71	0,04	7	0,05
<b>4. Desagregación según su nivel educativo</b>																
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	309	45,85	7,85	365	54,15	9,27	674	17,12	932	45,57	6,53	1.113	54,43	7,79	2.045	14,32
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	523	48,03	13,29	566	51,97	14,38	1.089	27,67	1.511	47,38	10,58	1.678	52,62	11,75	3.189	22,33
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	323	38,78	8,21	510	61,22	12,96	833	21,16	2.068	49,69	14,48	2.094	50,31	14,66	4.162	29,14
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	558	41,64	14,18	782	58,36	19,87	1.340	34,04	1.801	41,50	12,61	2.539	58,50	17,78	4.340	30,39

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

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

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

### 3.1.2 Análisis cualitativo

El análisis de los avances del eje 1 en la consecución de los objetivos específicos establecidos en el Programa Operativo a nivel de tema prioritario nos indica que el 81,91 % de las personas beneficiarias de este eje en 2011 corresponde al tema prioritario 62. Si cotejamos este indicador acumulado a 31-12-2011 con el valor objetivo a 2013 para este tema prioritario vemos que supera las previsiones con un 279,64% a nivel global, siendo el 309% en el caso de los hombres y 258% para las mujeres.

De las personas participantes, 2.412 han recibido un módulo de sensibilización medioambiental hasta el 31/12/2011, un 76,33 % del valor objetivo pero ninguna persona ha realizado un curso de formación específico en medio ambiente, lo cual tiene sentido puesto que los cursos recibidos se dirigen a la creación y mantenimiento de empresas.

El nº de empresas beneficiadas en este tema prioritario se encuentra en un 125,28% del valor previsto para 2013. El indicador de empresas creadas se encuentra al 46,26% mientras que el nº de proyectos empresariales puestos en marcha como consecuencia de la asistencia recibida se sitúa en un 27,62 %.

A nivel del tema prioritario 63, las personas participantes han llegado en 2011 al 106,58% del valor previsto a 2013. Los hombres se han quedado al 98% y las mujeres se sitúan por encima con un 115%.

Sólo se ha registrado el 22,31% del valor objetivo para 2013 en lo que se refiere al módulo de sensibilización medioambiental y el 23,81% de la formación específica en medioambiente.

El nº de empresas beneficiadas en este tema prioritario ha multiplicado por 10 su valor previsto a 2013. Como ya se ha indicado está pendiente de una toma de decisión sobre la interpretación del indicador y el dato a recoger y aportar anualmente.

Por su parte el nº de empresas que han implantado sistemas para la modernización de la gestión tiene un % acumulado a finales del 2011 de 66,94 sobre el valor previsto a 2013.

El *Nº de personas con contrato temporal o por cuenta propia que se han beneficiado de contratos fijos* presenta un % de cobertura del objetivo previsto para 2013 de 55,85. Como esta línea de actuación va a ser abandonada por la única entidad responsable del indicador, el valor objetivo tendrá que ser modificado.

En apartados anteriores ya se ha mencionado porque el indicador *Nº de personas insertadas en el mercado laboral* tiene valor 0 en todas las anualidades incluida 2011 por ser inadecuado para el seguimiento de la tipología de operaciones del tema prioritario.

En los apartados siguientes se proporciona el resumen de las actividades realizadas en 2011 a nivel de tema prioritario y organismo colaborador del Programa Operativo. El cuadro resumen de la ejecución 2011 por organismo colaborador se puede consultar en el Anexo 1.

**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.

**Lanbide-Servicio Vasco de Empleo** que en 2011 se subrogó toda la actividad de la extinta Dirección de Empleo y Formación del Gobierno Vasco ha concedido ayudas para subvencionar la formación grupal y el asesoramiento individualizado a los promotores y las promotoras de iniciativas empresariales en todas las fases de su itinerario emprendedor, esto es, 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, incluyendo el estudio de viabilidad y el proceso de puesta en marcha de la actividad económica. Esta formación y asesoramiento son asignados a las personas usuarias del servicio de orientación para el empleo de acuerdo con el itinerario de inserción que se pacte entre el orientador y la persona usuaria del servicio, todo ello en consonancia con lo dispuesto en el Plan de Empleo respecto a la personalización de las políticas de empleo.

El total de acciones formativas subvencionadas dentro de este programa fue de 117 en el año 2011, con un total de 1.657 participantes, el 48,28 % mujeres. El 91,07 % de las personas beneficiarias estaba en el desempleo y el 91,19 % pertenecían al tramo de 25 a 54 años de edad.

La **Diputación Foral de Bizkaia** ha continuado desarrollando actuaciones en el ámbito de las dos operaciones Sensibilización - Fomento 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 profesorado. En 2011 se han desarrollado:

- Talleres de sensibilización en las que se muestra a quienes participan la posibilidad de crear su propia empresa como una opción muy válida, no exenta de dificultades, mostrando experiencias reales de jóvenes que han optado por crear su propia empresa y favoreciendo la comunicación con las y los consultores especialistas. Los talleres tienen una duración de dos horas, son impartidos, generalmente, dentro del horario lectivo, por personal consultor.

En este apartado se han organizado un total de 133 talleres impartidos con una participación de 2.754 personas de las cuales 957 fueron mujeres. El número resultante de talleres impartidos durante el año 2011 es bastante mayor que en convocatorias anteriores, y por ello, lo es también el número de asistentes. Sin embargo, vemos que al aumentar el número de asistentes, ha decrecido la proporción de mujeres. Y ello, a pesar que desde Enpresari se intenta impulsar con especial atención al colectivo femenino. La razón la encontramos en el aumento de solicitudes por parte del personal docente de los ciclos formativos con participación mayoritariamente masculina (automoción, mecanizado etc.).

- Concurso y desarrollo de ideas empresariales, cuyos objetivos son animar a los y las 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 2011 se han desarrollado las siguientes actuaciones:

Elaboración de los Proyectos Empresariales, a partir de las ideas seleccionadas en diciembre del año 2010, correspondiente a la convocatoria 2010-2011 (de enero a abril 2011): Se seleccionaron 50 grupos de estudiantes, con sus correspondientes docentes de los Centros Educativos de Bizkaia, a partir de las 246 solicitudes recibidas. Fruto de ese proceso de selección en enero de 2010, los 50 grupos comenzaron a hacer sus proyectos con el apoyo de los/las asesores/as. Estaban compuestos por 118 participantes (48 mujeres) pertenecientes a 21 centros educativos de Bizkaia.

Defensa y selección de los Proyectos Empresariales ganadores (convocatoria 2010-2011) en abril 2010. De todos los participantes, optaron a los premios 41 grupos, de los que 10 fueron los ganadores.

Acto de entrega de diplomas y premios, al que se convocó a la totalidad de participantes del Concurso, familiares, personal docente y tutor, y representantes de todos los Centros Educativos de Formación Profesional de Bizkaia.

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. También en el año 2011 las actuaciones se han centrado en las derivadas de la Cátedra de Empresa Familiar.

La Cátedra de Empresa Familiar tiene como objetivos el desarrollo de la docencia, la investigación y la sensibilización en torno a la empresa familiar en el ámbito universitario, la difusión y divulgación de los resultados de investigaciones de estudios que al respecto se realicen, la sensibilización, asesoramiento y atención a las personas que componen las

empresas familiares en el entorno del Territorio Histórico de Bizkaia, el impulso de la formación de personas empresarias, emprendedores y profesionales en la problemática de la empresa familiar y el conocimiento del estado de arte y de la problemática de la empresa familiar en Bizkaia.

Para ello, durante el año 2011, se han llevado a cabo la siguiente serie de actuaciones dirigidas al logro de dichos hitos. Entre las actuaciones más representativas cabe destacar las que se detallan a continuación:

- Actividad docente: Oferta docente de la asignatura de libre elección “Dirección y Gestión de la Empresa Familiar” del Departamento de Economía Financiera II de la UPV/EHU. Así mismo, en el ámbito del programa formativo del Master oficial de Dirección Empresarial desde la Innovación y la Internacionalización, se imparte el curso de 3 créditos ECTS denominado “Gobierno y control de la empresa familiar”, impartido por profesorado de la Cátedra de Empresa familiar de la UPV/EHU.
- Conferencias: A continuación se relacionan las conferencias impartidas por profesionales y empresarios/as en el ámbito de la asignatura “Dirección y Gestión de la Empresa familiar”: La financiación de la empresa familiar. La Pyme familiar en tiempos de crisis. Cuestiones financieras y estratégicas. La innovación como mejora de la competitividad. Hermanos y hermanas en la empresa familiar. El protocolo familiar como desencadenante de procesos de mejora dentro de la empresa. El protocolo social: llave para la continuidad de la empresa familiar.

Gracias a las conferencias anteriores, se ha conseguido mejorar la formación de personas que tienen proyectada orientar su actividad profesional al ámbito de la empresa familiar. Especialmente importante ha sido la formación que han obtenido las 29 personas que han cursado la Cátedra de Empresa Familiar, 12 de las cuáles son mujeres.

- Seminarios y talleres:
  - Análisis económico-financiero” de la empresa familiar.
  - Valoración específica de la empresa familiar. Como poner en valor sus ventajas competitivas.
  - La sucesión en la empresa en la empresa familiar. Claves del éxito.
  - Cómo y porqué hacer un protocolo familiar.
  - Liderazgo de la empresa familiar ¿Pasión o profesión?

Este ciclo de seminarios y talleres, dirigido fundamentalmente a familias empresarias, gestores y, en general, a la alta dirección de la empresa, ha posibilitado los siguientes logros: identificar los aspectos propios relativos al liderazgo en la dirección empresarial de

las empresas familiares, comprender la importancia de explotar las ventajas de la empresa familiar partiendo del análisis previo de las características propias de las empresas familiares, las cuáles pueden influir, positiva o negativamente, en sus resultados económicos y sociales y ha ayudado a preservar el carácter familiar de la empresa mediante un modelo para la planificación financiera de la sucesión.

Estos eventos contaron con una participación media de 40 personas por cada uno de ellos.

- Jornadas de trabajo de la red de cátedras de empresa familiar y asistencia a congresos: Estas Jornadas además de su valor formativo, son el marco idóneo para el intercambio de experiencias y comunicación entre el personal miembro de las Cátedras. A lo largo del año 2011 se han celebrado las siguientes jornadas: XVI jornada de trabajo de la red de Cátedras de la Empresa Familiar (Madrid, enero 2011) y XVII jornada de trabajo de la red de Cátedras de la Empresa familiar (Valladolid, octubre 2011). Así mismo, se ha asistido a: XX Congreso nacional del AEDEM (Valencia, Junio 2011), 11th International Family Business Research Conference, (Palermo, Julio 2011), 7th Workshop on family firms management research, organizado por EIASM, The European Institute of Advanced Studies in Management, (Witten Germany, mayo 2011), XX International Conference of European Academy and Business, organizado por AEDEM, celebrado en (Podgorica, Septiembre 2011), Jornada “Cine y píldoras para vencer los principales problemas de la Empresa familiar”, organizada por la Cámara de Comercio (Bilbao octubre 2011), XIV Congreso Nacional de la Empresa Familiar, que sirve de foro de reunión para todos los miembros de las Asociaciones territoriales de la empresa familiar y del Instituto de Empresa Familiar (Zaragoza, octubre 2011), IV Encuentro del foro de empresa familiar de las Cámaras vascas (Donostia. Noviembre 2011).
- Actividad investigadora: En este ámbito se han abordado dos trabajos: “El género femenino en la Empresa Familiar”, en colaboración con la Asociación Bitácora, asociación de profesionales para la innovación, investigación y divulgación en materia de comunicación e igualdad y la Cámara de Comercio de Bilbao y participación en el proyecto de investigación de la UPV/EHU “Los mecanismos internos de control como base para el desarrollo de un modelo”, en el que Txomin Iturralde, coordinador de la Cátedra, es el Investigador principal y en el que también participan como investigadoras dos colaboradoras permanentes de la Cátedra de empresa familiar.
- Publicaciones:
  - “Firm performance and board of Director’s structure: evidence from Spanish non-listed firm” Journal Vestnik BGU Economy Edition.
  - “Insiders ownership and firm performance. Empirical evidence”. International research journal 01 finance and economics, vol 67.

- “Board of directors and generational effect in Spanish non listed family firms” Elgar Handbook of Research on Family Business.

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 los colectivos de jóvenes y mujeres, de modo que contribuya a la creación de empleo y a la consecución de los objetivos de Lisboa. Las acciones realizadas 2011 se han desarrollado en tres líneas:

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.

En el ámbito de 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, durante 2011 se han realizado 85 tratamientos de ofertas, dando como resultado 10 procesos de selección y 11 contrataciones. Las empresas implicadas han sido 21. Por otra parte, el número de demandantes inscritos en la bolsa supera los 1.850.

La Escuela joven de iniciativas empresariales ha llevado a cabo las siguientes acciones formativas: Jornada “Compite-Iniciativas” (25/02/2011 y posteriores trimestrales), Sesión informativa sobre ayudas de la DFA (10/03/2011), Jornada formativa “Aprende hoy para emprender mañana” (7/04/2011), Sesión informativa “¿Existen otras alternativas en lugar de un despido?” (19/05/2011), Jornada “Álava Emprende” (1/06/2011), Jornada formativa “¿Cómo puedo mejorar la productividad de mi empresa?” (28/07/2011), Seminarios de creación de empresas y trámites de constitución (11/05, 27/07, 29/07, 28/09 y 5/11) con el siguiente contenido: La importancia del proyecto de empresa y cómo realizarlo. La Definición de la actividad. Análisis de mercado. El proyecto técnico-productivo, recursos humanos y organización. Marketing. Elección de la forma jurídica. Constitución de la empresa. Durante el año 2011 han participado en las acciones 500 jóvenes, de los cuales el 60% eran mujeres y el resto hombres.

Se ha continuado con el servicio de información sobre subvenciones consistente en la recogida de información sobre la oferta de ayudas existente tanto a nivel local, provincial y autonómico como estatal y comunitario, información individualiza sobre el acceso a las mismas y gestión de su tramitación. En 2011 se informó a 250 jóvenes (un 11% más que en 2010) y 850 obtuvieron información on line.

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. De esta manera, los jóvenes emprendedores tienen la oportunidad de



incrementar su competitividad mediante la ampliación de mercados y el establecimiento de acuerdos de cooperación en materia de alianzas estratégicas e inversiones. En este marco se han realizado las siguientes acciones: Organización de tres almuerzos con empresarios con una sólida trayectoria profesional (12/04/2011, 10/06/2011), 16/09/2011), Asistencia al V Encuentro Comercial Nacional de Jóvenes Empresarios en Madrid (09/06/2011), Asistencia al encuentro Aquitania-Euskadi, organizado por la Joven Cámara Económica del País Vasco Francés (16/06/2011) y Asistencia al Encuentro Empresarial Topatek'11, encuentro multisectorial de jóvenes empresarios de la zona norte (09/11/2011).

B) Promoción de iniciativas empresariales promovidas por mujeres:

Revista Foro de Debate empresarial (Número 21): Se trata de una revista de información sobre temas relacionados con la mujer, la empresa, la economía y la cultura, donde la temática laboral y empresarial son el epicentro. La edición 2011 ha tenido una tirada de 2.000 ejemplares con una amplia distribución.

Servicio de asesoramiento: Es un servicio para mujeres con espíritu emprendedor que desean abrir su propio negocio o mejorar el negocio que ya desarrollan. La información que se brinda a estas mujeres es amplia y abarca los aspectos necesarios para poner en marcha un nuevo emprendimiento: análisis de la idea de negocio, elaboración y análisis del plan de viabilidad, formas jurídicas y aspectos legales, trámites necesarios, instrumentos de financiación y ayudas y subvenciones. Durante 2011 se han demandado un total de 87 citas de asesoramiento.

Actividades de empoderamiento femenino en el área empresarial y profesional: Con la idea de transmitir una clara visión del Empoderamiento femenino dentro del área empresarial y profesional, se han realizado las siguientes actuaciones: Desarrollo y ejecución de dos seminarios de mejora de rendimiento en los meses de abril y octubre, con la participación de 12 mujeres. Seminario de mejora del rendimiento, que constó de una parte teórica y otra práctica, donde se fomentó la implicación activa de las asistentes, con la participación de 10 mujeres (mayo 2011). Jornada de Coaching sobre actividades directivas, donde participaron 12 socias (septiembre 2011), Curso-taller sobre la Ley Orgánica de Protección de datos, al que asistieron 15 personas (noviembre 2011).

C) Ventanilla Empresarial: Se trata de un punto de atención al ciudadano o empresa interesado en formalizar el alta de una nueva actividad empresarial al que se le ofrece de forma gratuita una serie de servicios para la tramitación de la creación de nuevas empresas así como otras actividades de simplificación administrativa en este ámbito. El servicio es ofrecido por la Cámara de Comercio de Álava.

Durante el año 2011 se han realizado un total de 921 asesoramientos presenciales y 302 planes de viabilidad. De un total de 573 proyectos asesorados se han creado 140 empresas.

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

KOSMODISEA, cuya actuación se ha visto reforzada y consolidada de forma muy positiva en su devenir. De hecho, a lo largo de las últimas convocatorias se ha visto reforzada la 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; de modo que se ha visto una creciente incardinación en el quehacer diario (educación) de las propias escuelas formativas (incardinación curricular).

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, en 2009 eran 3.066, 3.052 en 2010 y en la edición del 2011 ascienden a 3.065. Por sexo, ha permanecido estable a lo largo del conjunto del período, siendo en este ejercicio de un 52,66% masculino y 47,34% femenino. El 94,71 % de los participantes tenían una edad menor de 25 años, coherente con el objetivo de programa orientado al sistema educativo no universitario. La práctica totalidad de quienes están participando están recibiendo educación o formación: el 81 % educación primaria o secundaria inferior y el 13,21% en educación secundaria superior. El 5,38% restante tiene educación superior.

Por otro lado cabe señalarse como novedades (diseñadas en la anualidad del 2011) que se irán incorporando en el próximo ejercicio:

- consolidación de una estrategia que integre también al ámbito universitario;
- incardinación con soportes educativos (fundamentados en las TIC's) para trabajar en el aula
- búsqueda de trabajo conjunto con otras entidades que trabajen en este mismo ámbito y con objetivos análogos.

Finalmente señalar que para seguir en la línea de una buena práctica de comunicación, se ha reforzado el esfuerzo de difusión y valorización social de este proyecto.

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 el devenir de 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) en las que el diferencial entre hombres y mujeres ha disminuido

Durante este periodo ya se ha consolidado un sistema integral de acompañamiento a las mujeres con proyectos empresariales así como articulado espacios y contextos favorables para que las mujeres que ya han creado empresas como aquellas que están en ese proceso puedan compartir experiencias de modo que existe un modelo basado en “compartir lecciones aprendidas” que incide positivamente tanto en los nuevos proyectos empresariales como en la consolidación de las “empresas nuevas” (fase vital en la sostenibilidad de las mismas).

Durante el año 2011 el número de mujeres que se han entrevistado personalmente ha sido de 147 de las que 116 se han consideradas beneficiarias del programa y se han incorporado (comenzado el itinerario) a EMEKIN. El perfil de estas mujeres es el siguiente: 77% tiene entre 26 y 45 años y el 62% provenía del desempleo. Y, cerca del 40% tienen un nivel de formación de educación superior (licenciatura). El número de proyectos empresariales puestos en marcha gracias al programa EMEKIN es creciente. Así fueron 11 en 2008, 22 en 2009, 27 proyectos en 2010; y, 49 en este ejercicio (casi duplicando el ejercicio anterior). Siendo un 64% de empresas creadas en el ámbito de los servicios con una inversión media de 23.000.-€ y un empleo creado medio de 1,4.

Un impacto a resaltar, a la vista de la puesta en marcha del programa -2007- es la baja mortandad de las empresas creadas a pesar del contexto socio-económico desfavorable: 3 empresas en el año 2010, y, únicamente 2 en el ejercicio 2011.

Finalmente destacar cuatro hechos fundamentales:

- El refuerzo en articular un sistema de difusión y valorización social de este programa (tanto en la WEB específica dedicada (<http://www.emekin.net>) como orientadas al acompañamiento a la creación de nuevas empresas (<http://www.gipuzkoaemprededora.net>).
- Valorización social a través de la incardinación de una Jornada (“Las mujeres en los procesos de creación de empresas”) en la iniciativa para el conjunto del País Vasco denominada NARO promovida por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer que tenía como objetivo promover la participación de las mujeres en los ámbitos de decisión e influencia ([http://www.emakunde.euskadi.net/u72-foro2011/es/contenidos/informacion/foros/es\\_2011/adjuntos/gipuzkoa\\_foro\\_2011.pdf](http://www.emakunde.euskadi.net/u72-foro2011/es/contenidos/informacion/foros/es_2011/adjuntos/gipuzkoa_foro_2011.pdf))
- Presentación de EMEKIN en la tercera reunión de la Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales y Fondo de Cohesión celebrada en Bilbao en Febrero del 2011 como una buena práctica (<http://www4.gipuzkoa.net/ogasuna/fondoseur1/uploads/noticias/Noticia%20Emekin.pdf>) y que también ha servido como referencia para promover actividades análogas en la propia institución por parte de la Dirección de Cooperación, Derechos Humanos e Igualdad ([http://www.gizaeskubideak.net/upload/documentos/es/DFG-Berdintasuna-5\\_A4.pdf](http://www.gizaeskubideak.net/upload/documentos/es/DFG-Berdintasuna-5_A4.pdf)).

- La consideración por parte de la FEMP (Federación Española de Municipios y Provincias) como una buena práctica para el desarrollo de políticas activas de empleo para las mujeres desde el ámbito local ([http://www.femp.es/files/566-1148-archivo/Manual\\_BP\\_pac\\_empleo\\_mujer.pdf](http://www.femp.es/files/566-1148-archivo/Manual_BP_pac_empleo_mujer.pdf)).

**Lan Ekintza - Bilbao** ha constatado que en 2011 los resultados del año han superado los objetivos programados. Desde el punto de vista cuantitativo, se han superado los objetivos marcados para el 2011 y si se analizan los objetivos acumulados durante todo el periodo de programación por cada uno de los años, también se observa que se han sobrepasado. Así mismo, desde una perspectiva cualitativa, se puede decir que se cumple el objetivo de difundir el emprendizaje y de apoyar a las empresas para que adopten formas más innovadoras, competitivas y productivas.

- El número de participantes en la totalidad de acciones ha sobrepasado los 4.000, siendo en esta ocasión la participación femenina algo inferior a la mitad, debido seguramente a que el desempleo está afectando principalmente a los varones. La participación ha sido tan elevada por el cambio de estrategia de trabajo que se implantó ya en el 2009: dirigirse a la ciudadanía en general para despertar su interés por emprender a través de acciones lúdicas y atractivas; realizar muchas de estas acciones a través de la colaboración con otras entidades, de tal manera, que siendo el esfuerzo menor, se llega a un mayor público; y potenciar espacios de encuentro entre las empresas y las personas emprendedoras.
- 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 564 empresas, aumentando también respecto al ejercicio anterior.
- El número de personas que han participado en acciones de formación supera las 600, y las que han participado en jornadas o acciones de sensibilización en formato reunión o encuentro, ascienden a 1.604.
- Durante el 2011 se ha atendido a 1.461 iniciativas de personas interesadas en crear una empresa, lo que ha supuesto un incremento de un 27,7% respecto al ejercicio anterior. Traduciéndose estas iniciativas en 106 empresas creadas a 31 de diciembre.
- Un factor de éxito hasta el momento es también la tasa de supervivencia a 3 años de las empresas apoyadas por Lan Ekintza, la cual se encuentra por encima del 70%. Gran parte de este resultado se debe al proceso integral de apoyo y seguimiento.
- A nivel de empresas interesadas en procesos de mejora o innovación, los recursos del programa operativo se han orientado a asesorar y orientar especialmente a las microempresas, debido a que son las que están sufriendo especialmente la crisis y se encuentran muy desorientadas sobre las acciones de competitividad e innovación que pueden emprender. Así mismo, todas las

pymes de Bilbao que hubiesen emprendido un proyecto de mejora competitiva podían acceder a un plan especial de ayudas que les ayudase a implementar las acciones recomendadas.

- Como ya sucedió el pasado ejercicio, se han incrementado especialmente las inquietudes emprendedoras, a veces más por necesidad que por vocación. Las consecuencias de este incremento no son sólo numéricas, sino cualitativas. Un porcentaje importante de estas personas, a diferencia de ejercicios anteriores, carecen de la experiencia o de la formación para emprender, y las consecuencias de que una persona poco preparada para abordar un proyecto empresarial lo intente, y al final fracase, son tanto emocionales o psicológicas, como de rentabilización de los recursos. Es decir, que con recursos muy parecidos, se ha debido responder a un aumento de la demanda y también a una transformación de la tipología de la demanda.

Para responder a este aumento de la demanda y al nuevo enfoque de trabajo se han modificado algunos procesos de trabajo, y se ha experimentado con nuevas metodologías. Estas metodologías comienzan a dar mayor peso a las personas y no tanto a los proyectos, que es lo que se había hecho hasta ese momento.

- En cuanto al fomento de la cultura emprendedora, se considera todo un logro el resultado que han tenido las diferentes acciones que desarrolladas durante 2011. Por un lado, no sólo se ha incrementado la participación respecto a años anteriores, sino que, especialmente entre los más jóvenes, se ha comenzado a utilizar otras herramientas que permiten acercarse a ellos con el lenguaje que mejor entienden. Esto es un cambio radical de enfoque, ya que hasta ahora los instrumentos utilizados no conseguían realmente despertar inquietudes y el espíritu emprendedor que podía descansar entre los más jóvenes.
- En cuanto al desarrollo de competencias, el hecho de haber orientado estas acciones hacia el desarrollo de habilidades, más que de conocimientos, también puede considerarse un logro. Cada vez son más conscientes de que el éxito en la gestión de las empresas radica en las personas y en su capacidad para afrontar los nuevos retos que presenta la sociedad. Por este motivo, sin dejar de lado la formación en conocimientos básicos de gestión, gran parte de los esfuerzos se han orientado al desarrollo de habilidades comerciales y emprendedoras, cuyos resultados han sido muy positivos, ya que han permitido a muchos de los promotores y promotoras de proyectos reorientar el enfoque y su actitud hacia los mismos.
- Otro foco de atención han sido la aplicación de las TICs en las pymes, y especialmente en el comercio. Durante el 2011 prácticamente el 50% de las acciones de desarrollo competencial se orientaron a la introducción y el uso de las TICs. Estas acciones, junto con el asesoramiento en TICs, pretenden que los y las gestoras empresariales 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.

- En 2011 se ha continuado con las acciones enmarcadas en una estrategia que aprovecha 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 solas. Es un camino que está resultando muy difícil, ya que en el fondo lo que se está generando es una Comunidad de Empresas con su propia marca, y generar comunidad es un proceso lento. No obstante aquellas empresas o personas emprendedoras que están formando parte del proceso están muy satisfechas de los resultados obtenidos.
- Por último, también es todo un logro el hecho de que en todas las operaciones realizadas durante el año 2011 se han alcanzado unos niveles altos de satisfacción por parte de las personas y empresas participantes.

A nivel de las operaciones desarrolladas en 2011 se proporcionan los siguientes apuntes:

- En las acciones formativas, durante el 2011 se ha continuado la línea emprendida en ediciones anteriores, pero dando especial importancia a las acciones encaminadas al desarrollo de habilidades. Estas habilidades se habían comenzado a trabajar de una tímida manera hace ya dos ejercicios, pero es en este año donde se ha dado un salto cualitativo, intentando hacerlo extensible al mayor número posible de empresas y emprendedores, porque, como ya se ha dicho anteriormente, el éxito de un proyecto empresarial depende de las personas, y por tanto, de su habilidad para desenvolverse en el entorno y de afrontar y dirigir su proyecto.
- Entre las acciones de sensibilización y difusión, dos menciones:
  - “Xplot esperientzia”, es un nuevo concepto del emprendizaje para jóvenes para despertar su potencial emprendedor, estimulando y creando en ellos un espíritu creativo innovador. Se trata de renovar los hábitos adquiridos en los años anteriores, y ayudar así a inventar nuevas fórmulas de emprendizaje y creatividad, nuevas dinámicas y materiales más adaptados al lenguaje de los jóvenes
  - *Día de la Persona Emprendedora*: Para la décima edición se establecieron como grandes ejes la Innovación Social y el desarrollo humano (nuevas ideas e iniciativas para afrontar los retos de la sociedad, desde la perspectiva de un desarrollo más humano y sostenible), la Estrategia EKIN que busca la conexión y colaboración, y la conexión de espacios dinámicos de la ciudad (EUTOKIA-Bolueta, ZAWP-Zorrotzaurre y Bilbao La Vieja)

- En Encuentros empresariales y colaboración entre empresas. Se ha trabajado internamente en crear un equipo de personas capaces de dar respuesta a la generación de un espacio virtual: *Espacio de encuentro virtual*: portal ekinbilbao.net.
- Servicios de orientación, información y asesoramiento: además de las acciones tradicionales ya en 2010 se reinauguró un nuevo espacio, denominado Taller de Proyectos, con un enfoque orientado a favorecer el intercambio de conocimiento y de información, así como de facilitar el acceso a información de interés sobre otros proyectos empresariales o sobre el apoyo a las empresas. Durante el 2011 ha existido un escaparate para que expusieran las empresas sus productos o proyectos, se han realizado acciones de capacitación muy tutorizadas en grupos reducidos, encuentros...

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

La **Diputación de Foral de Bizkaia** constata que, en el ámbito de este tema prioritario ambas operaciones: “Sensibilización y fomento del espíritu empresarial” y “Consolidación de las empresas familiares”, parten de una situación desfavorable puesto que la imagen de empresa esta en muchas ocasiones asociada a la figura masculina.

Conscientes de lo anterior se ha establecido un plan de manera que sea posible abordar de manera simultánea los objetivos particulares de cada operación con la mejora de la situación relativa en que se encuentran las mujeres.

En concreto, las actuaciones de fomento de la igualdad de oportunidades han perseguido, entre otros, los siguientes objetivos:

- Fomentar las vocaciones empresariales entre las mujeres. Como alternativa para lograr el empleo y con el ejemplo de otras mujeres que han dado este paso de manera exitosa.
- Generar redes de mujeres empresarias como medio para ayudar a dar el paso a otras muchas y como elemento que les dote de una fortaleza y apoyo en un mundo con predominio de la figura masculina.
- Cambiar el mensaje tradicional de la ecuación hombre=empresa.

En este sentido, durante estos últimos años se han ido implementado actuaciones conducentes al logro de los objetivos descritos a la vez que se han ido registrando los valores relativos a la participación en las operaciones de manera desagregada.

Los datos obtenidos durante el año 2011 registran que de las 2.901 personas que han participado en ambas operaciones 1.017 de los participantes son mujeres en ambas operaciones (35%), un porcentaje menor que en años anteriores.

Los objetivos de la **Diputación Foral de Álava** respecto a la igualdad de oportunidades de las actuaciones encuadradas en este tema prioritario son fomentar las vocaciones empresariales entre las mujeres y aumentar su actividad emprendedora, fortalecer el tejido empresarial femenino, sensibilizar a la sociedad sobre la contribución empresarial de las mujeres, potenciar la participación activa de las mujeres en el desarrollo económico y en la búsqueda del bienestar social, favorecer y apoyar el posicionamiento de la mujer en el ámbito económico y social.

Durante el año 2011 se han creado 187 empresas en el marco de las acciones de este tema prioritario y, de ellas, el 49% han sido promovidas por mujeres. Se ha producido un aumento considerable en esta cifra respecto al año 2010 motivado por la puesta en marcha de una nueva acción en este tema prioritario, que ha dado muy buenos resultados en creación de empresas a pesar de la actual coyuntura económica desfavorable.

Una de las actuaciones de la **Diputación Foral de Gipuzkoa** (EMEKIN) únicamente está dirigida a mujeres y el número de participantes ha ido incrementándose, habiéndose logrado que el diferencial de la TAE (tasa de actividad emprendedora) entre hombres y mujeres se haya reducido.

En la otra de las actuaciones (KOSMODISEA) la participación de las mujeres se ha incrementado en el colectivo de personas con estudios superiores.

*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.

*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 adoptado medidas para promover la igualdad de género en las dos líneas de actuación del tema prioritario.

De modo general, los equipos que gestionan las operaciones cuentan con personas que han participado en jornadas sobre la perspectiva y enfoque de género por lo que acreditan una formación en esta materia, cuida de forma permanente el lenguaje utilizado en todos los soportes de difusión de las actuaciones cofinanciadas e intenta de forma permanente la no reproducción



de roles de género y cuenta con cuestionarios de género de elaboración propia con el objeto de conocer la situación en esta materia para cada operación.

En lo relativo a la Cátedra de Empresa familiar, y tomando en consideración que todavía se mantiene la tradición de que la sucesión recaer en varones, se hace un esfuerzo especial por la formación y capacitación de la mujeres de forma que se visibilice su plena capacidad para la dirección y gerencia de empresas. Merece la pena mencionar la participación en la jornada organizada por la Cámara de Comercio de Bilbao el día 13 de diciembre y que tuvo por título "El rol de la mujer en el mundo empresarial: Liderando la Empresa Familiar en el siglo XXI".

Con respecto al Programa Enpresari, la Diputación Foral de Bizkaia ha continuado con las medidas para aumentar la presencia de las participantes en sus actuaciones: una labor de comunicación y difusión más concreta y focalizada para la captación de mujeres, primar las solicitudes de mujeres, 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 (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.

Respecto a la asesoría ofrecida a los grupos de jóvenes participantes en el concurso, se ha utilizado a un número mayoritario de asesoras, para que la presencia de las mujeres también en este ámbito pueda servir de modelo para las y los estudiantes.

En general se ha tratado de realizar una motivación en las fases de sensibilización para que las mujeres refuercen su papel en todos los órdenes de participación, la labor de comunicación y difusión se focaliza en la captación de mujeres.

Las entidades participantes en las operaciones de la **Diputación Foral de Álava** han llevado a cabo acciones concretas de integración de la perspectiva de género: Servicio de asesoramiento a empresarias potenciales, Actividades de empoderamiento femenino en las áreas empresarial y profesional, Participación institucional para favorecer los intereses generales de las socias.

Por otra parte, la Asociación de mujeres empresarias de Álava (AMPEA) participó en el VIII Foro para la Igualdad 2011 promovido por Emakunde, celebrado en junio de 2011. Su participación se concretó en el envío de circulares a las asociadas, una campaña de prensa y notas en la web con el objetivo de dar a conocer la situación real de las mujeres en el ámbito socio-económico y favorecer el empoderamiento de las mujeres.

Así mismo, AMPEA participaba en el Espacio Foral para la Igualdad, promovido por la Diputación Foral de Álava y, por tanto, lo hará también en el Consejo Foral para la igualdad de mujeres y hombres de Álava, cuyo objetivo es crear espacios de participación real entre la administración pública, el movimiento asociativo y la sociedad en general, con objeto de impulsar las políticas de igualdad en el Territorio Histórico de Álava.

La promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el conjunto de las actuaciones desarrolladas por el Departamento de Desarrollo Rural, Innovación y Turismo de la **Diputación Foral de Gipuzkoa** al amparo de la cofinanciación del Fondo Social Europeo está tratada del siguiente modo:

- en las normativas que regulan las diferentes actuaciones cofinanciadas, tienen establecido como un “Criterio de selección entre los proyectos” (debe recordarse que las convocatorias de ayudas son de concurrencia competitiva) 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).
- de una forma experimental en los presupuestos para el 2012 (aprobados el 23 de diciembre del 2011) se han incorporado un sistema de evaluación que mida el impacto la perspectiva de género en el diseño, desarrollo y ejecución de los mismos.

**Lan Ekintza** ha constatado que durante los dos últimos años y debido a la incidencia de la crisis entre la población masculina, aun manteniendo la visión de género en todas las acciones que se realizan dentro del proyecto, algunas medidas que eran específicas para mujeres se han hecho también extensibles a los hombres. Pero hay que tener en cuenta que se trata de medidas que se han diseñado pensando en las necesidades específicas del público femenino, aunque sin poner barreras a la participación masculina: mentoring, coaching y desarrollo de habilidades, foros-redes empresariales y txoko-txiki.

Por último, pero muy importante, habría que destacar el proyecto piloto de *Responsabilidad Social en las pequeñas empresas*. Desde Lan Ekintza-Bilbao entienden que la mejor forma de lograr una igualdad de oportunidades es trabajar un cambio cultural en las organizaciones de forma integral. En ese sentido se seleccionaron 10 empresas para trabajar de forma grupal e individualmente todos estos aspectos.

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

**Lan Ekintza** ha constatado que, aunque la presencia de este colectivo ha aumentado significativamente en los servicios que ofrecen, las dificultades de obtención de los permisos por cuenta propia necesarios para poder ejercer como propietarios de empresas, así como las dificultades de financiación que suelen tener, influyen en la creación de nuevas empresas lideradas por personas inmigrantes. Por ello son conscientes de que el apoyo personalizado a través del asesoramiento y de las tutorías resulta fundamental para que puedan analizar su idea de negocio y desarrollar sus capacidades de acuerdo con sus especificidades. Asimismo hay que señalar el trabajo en red que se realiza con diversos agentes que trabajan en este ámbito, como son el Área de Inmigración del Ayuntamiento de Bilbao, Biltzen, BBK Solidarioa, etc. De esta forma, se ha avanzado de manera significativa en el conocimiento de este colectivo, así como en la resolución de cuestiones técnicas que en numerosas ocasiones dificultaba la labor de los y las técnicos de Lan Ekintza-Bilbao, fundamentalmente en lo referente a los permisos. Asimismo, se ha avanzado en la derivación de las personas pertenecientes a este colectivo desde estas entidades.

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

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

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

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

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

La **Diputación Foral de Gipuzkoa** quiere remarcar el protagonismo de las personas que han participado asumiendo un nuevo concepto de gobernanza (formato de entrevistas) así como la integración de las TIC's (WEBs dedicadas y generalistas, boletines electrónicos, uso de las redes sociales (TWITTER y YOUTUBE, fundamentalmente) así como de DVD's.

<http://www.gipuzkoaempresadora.net/boletines/es/boletin024.pdf>

<http://www.gipuzkoaempresadora.net/boletines/es/boletin025.pdf>

<http://www.gipuzkoaempresadora.net/boletines/es/boletin026.pdf>

<http://www.gipuzkoaempresadora.net/boletines/es/boletin028.pdf>

<http://www.youtube.com/user/kosmodisea>

<https://twitter.com/#!/kosmodisea>

Destaca también el compromiso de publicar y distribuir (bajo la fórmula de creative commons y únicamente en formato electrónico) de documentos que bien desde un esfuerzo de I+D+i puedan llevar a transferir conocimiento y buenas prácticas al conjunto de la UE.

En lo que se refiere al año 2011 **Lan Ekintza** menciona los siguientes aspectos de innovación:

Replanteamiento innovador de los espacios: como continuación de una acción iniciada en 2009 de aprovechamiento de los espacios que se utilizan para trabajar los proyectos a nivel de asesoramiento, para que también sirvan de escaparate de los mismos, y como lugar de encuentro e intercambio de conocimiento se ha trabajado en espacios virtuales, materializados en el portal [ekinbilbao.net](http://ekinbilbao.net). Durante el 2011 se trabajó en crear un grupo de trabajo que permitiera dar un impulso a este nuevo espacio.

Proyecto Piloto para el Desarrollo de Habilidades Emprendedoras de forma grupal cuyo objetivo era que 12 promotores/as empresariales logaran un mayor autoconocimiento de sus potencialidades y un conocimiento de las habilidades clave para relacionarse con los demás, con el fin último de poner en marcha su proyecto empresarial. Durante el 2011 se adoptaron algunas medidas correctoras al proyecto y a partir de este proyecto, que iba dirigido a emprendedores y emprendedoras, se puso también en marcha un programa de Formación a líderes de empresas con el objetivo de que supieran gestionar sus emociones y las de su organización. Se le ha denominado *Barnetegi de Inteligencia Emocional*.

Así mismo, la edición del 2011 de La Persona Emprendedora ha tenido bastantes aspectos innovadores. Por un lado la continuación de la temática abordada en la edición anterior sobre Innovación Social, pero en esta ocasión muy centrada en proyectos reales. Este es un concepto que todavía se entiende poco y el cual se debe impulsar desde las administraciones, ya que es la base de la igualdad de oportunidades y en sí mismo es una oportunidad de desarrollo de las empresas. Se elaboró en colaboración con muchos agentes relacionados con la innovación social y se descentralizó en varios espacios de la ciudad. Como en la edición anterior, se creó un

Concurso de Fotografía sobre los comercios y las empresas en los barrios, desde la perspectiva de las personas. La valoración es muy positiva porque se consiguió llamar la atención de la ciudadanía sobre la importancia que tienen las empresas y las personas que las emprenden y dirigen, en las ciudades, como prestadoras de servicios, generadoras de empleo y configuradoras de la vida urbana. Además al contar con la colaboración de Metro Bilbao, se hizo una exposición itinerante en diferentes estaciones y las fotos han estado expuestas en el portal ekinbilbao.net.

Por último, también puede considerarse una acción innovadora el *Programa de RSE para pequeñas empresas*, que no había sido abordado hasta ahora de esta manera. Este proyecto iba dirigido a un grupo reducido de empresas a las cuales se quería acompañar en un proceso de reflexión y de introducción de estos aspectos en su organización. Para ello se han organizado charlas grupales en las que se intercambian experiencias y se ha trabajado de forma individual con cada empresa para diagnosticar sus necesidades y adaptar el programa a su realidad.

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

*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** ha contado en 2011 con la participación de 21 agencias de desarrollo. Valora está sirviendo para poner en marcha un servicio de empresas hasta la fecha inexistente en la mayoría de las agencias, asimismo está permitiendo avanzar, en función del punto de partida, en la puesta en marcha y consolidación de redes de empresa como elemento clave de competitividad.

A continuación se citan los logros alcanzados en el 2011 en las distintas operaciones:

- Visitas a empresas, grupos de trabajo, Observatorio Urbano y diversificación inteligente. El trabajo realizado en estas operaciones constituye el pilar o fundamento para articular el resto de acciones de Valora.

Durante este periodo las agencias han realizado una importante labor de prospección empresarial, tanto a empresas nuevas como con aquellas con las que ya se venía colaborando, en concreto se han visitado 4.158 empresas, número inferior al de 2010. Esta actuación constituye la base del conjunto de iniciativas o proyectos que se lanzan desde las agencias en el marco del proyecto Valora. Estas visitas a empresas permiten obtener información sobre el

grado de innovación, implantación de las tics o incorporación de herramientas de calidad y gestión en las empresas, y en base a eso ajustar las intervenciones.

La prospección se realiza con dos finalidades concretas:

- Disponer de una base de datos actualizada del conjunto de empresas del municipio o comarca era uno de los objetivos planteados inicialmente por muchas agencias que carecían del servicio a empresas antes de la puesta en marcha de Valora. Este proyecto ha permitido disponer de bases de datos o registros de empresas que de manera sistemática se vienen actualizando anualmente. Fruto de esta actualización y registro inicial se elaboran y actualizan las herramientas de ubicación geo-referencial como los mapas de empresas, las guías industriales, e-gida y los catálogos de empresas, tanto de carácter multisectorial como sectorial. Estas herramientas, que ofrecen a las empresas un espacio virtual gratuito en el que proyectar su negocio, requieren de una actualización continua de los datos, mantenimiento de las aplicaciones e incorporación de nuevas funcionalidades para el tratamiento de la información.

Asimismo las guías y catálogos de empresas que se elaboran han posibilitado identificar los servicios ya existentes en la comarca lo que permite al resto de empresas conocer la oferta existente en su propio territorio de servicios y productos que pueden estar demandando fuera. También identificar nichos de mercado en el sector y realizar a futuro un plan de acción que permita solventar estas deficiencias, a través del emprendizaje / intraemprendizaje.

- Vincularla a proyectos concretos: durante este 2011 y fruto de algunas iniciativas ya iniciadas en el 2010 así como de la propia necesidad de lanzar nuevas iniciativas que ahonden en mayor medida en la competitividad de las empresas, se ha realizado campañas de prospección vinculadas a proyectos que en algunos casos han logrado
  - Constituir un grupo de trabajo estable con micropymes para abordar procesos de mejora en su gestión. Esta iniciativa se inicia con las visitas a todas las microempresas que durante el 2010 participaron en alguna dinámica o taller formativo y recoger su valoración sobre el mismo. Tras esta valoración se comenzó a trabajar planes estratégicos a nivel individual para conocer la problemática que comparten y así poder elaborar un plan de actuación a nivel grupal
  - Avanzar en la realización de un análisis regional y sectorial para la identificación de oportunidades de desarrollo competitivo. La propia configuración del tejido empresarial, el grado de madurez y las competencias de los y las trabajadoras, etc., hace necesario avanzar en la identificación de experiencias y buenas prácticas en varios aspectos de la realidad regional, principalmente experiencias de diversificación vinculada al sector industrial, con especial hincapié en el sector sociosanitario (ortoprotesico), la

internacionalización y conectividad. De manera que se estos modelos de competitividad regional puedan trasladarse a nuestro entorno, favoreciendo procesos de diversificación empresarial

Por su parte, el Observatorio Urbano es una herramienta que permite disponer en todo momento de información actualizada sobre la realidad socioeconómica de la comarca en una base de datos formada por más de 700 indicadores que posibilita la elaborar informes sobre coyuntura económica en base a los datos ahí albergados. Durante este 2011 se ha avanzado en las funcionalidades de la herramienta y se ha desarrollado un observatorio digital que posibilita que la consulta y explotación de los indicadores se haga a través de un árbol jerárquico, que permite localizar a todos los indicadores y conocer el ámbito espacial y temporal de existencia simultáneamente. A su vez el árbol proporciona un conjunto de funcionalidades para personalizar tanto la búsqueda de los indicadores como la selección de los territorios y periodos de tiempo deseados.

En cuanto a la Diversificación Inteligente, Valora se diseñó en un momento en el que las características del mercado eran otras y donde los servicios ofertados a las empresas se enfocaban fundamentalmente a la mejora competitiva. El contexto actual hace necesario trabajar en nuevas líneas hasta ahora no contempladas. En este sentido desde Garapen, fruto del trabajo realizado en la identificación de buenas prácticas y del contacto directo que se mantiene con las agencias participantes, se ha comenzado a trabajar en una nueva propuesta orientada a trabajar el concepto de diversificación inteligente, es decir, la necesidad de priorizar proyectos con un valor añadido tecnológico significativo, con el fin de conseguir una reorientación "sectorial" progresiva hacia segmentos de mayor valor añadido.

Para trabajar esta necesidad se han mantenido encuentros tanto con las agencias como con otras entidades externas, como el polo de competitividad de Duranguesado o la Federación de empresas del metal, cara a concretar las líneas de intervención. La concreción de esta nueva iniciativa se ha dilatado bastante en el tiempo dado que supone un nuevo ámbito de intervención mucho más avanzado que lo que se venía haciendo hasta la fecha.

- Acciones formativas: Fruto de las acciones de prospección que se realizan de manera continua a lo largo del proyecto, durante el 2011 las acciones formativas realizadas se han enfocado mayoritariamente a la sensibilización medio ambiental (con especial énfasis en la legislación que regula la gestión de residuos) y Tics (redes sociales, web 2.0, conecta tu negocio a internet, etc).

No obstante se han continuado con los programas puestos en marcha al inicio del proyecto relativos a prevención de riesgos laborales y LOPD, que se consolidan como servicios básicos, dado que en ambos casos son requisitos que las empresas deben cumplir por ley.

Asimismo las acciones básicas de formación relativas al tema fiscal, comercial y marketing también continúan realizándose, especialmente en establecimientos comerciales de reducido tamaño. Estas actuaciones combinan tanto sesiones grupales como individuales, lo que permite reforzar los conocimientos impartidos con el apoyo in situ en la empresa, a la que se le personalizan las herramientas de gestión posibilitándoles realizar planes de actuación concretos.

Las acciones de formación no constituyen un elemento clave del proyecto Valora. Las empresas priorizan jornadas y seminarios de corta duración (entre 4 y 8 horas).

- Campañas de difusión y sensibilización: las acciones de comunicación y sensibilización puestas en marcha en el 2010 se han orientado tanto a la difusión de las acciones concretas de cada una de las agencias individualmente como a la difusión general del servicio de empresas que se ofrece a través del Valora.

Las distintas acciones puestas en marcha han permitido llegar a más de 13.449 empresas de la CAPV. Este indicador se refiere únicamente a los boletines de ayudas o infoalertas, tanto electrónicos como en papel, que se realizan en el marco del proyecto ofreciendo información tanto de empresas cercanas del municipio o comarca como de temas de interés, especialmente aquellos orientados a difundir la cultura innovadora, mejora competitiva, estrategia territorial, nuevos modelos de gestión etc.

Cabe comentar que una de las publicaciones editadas y realizadas en el marco de Valora como es el periódico INNOBAK, de carácter trimestral, que en el 2011 ha alcanzado la octava edición con 4.000 ejemplares consolidándose como un referente en el municipio, ha contribuido al grupo de proyectos que han llevado a otorgar a Barakaldo el distintivo de ciudad innovadora. En esta línea cara al 2012 se va a continuar con esta publicación pero incrementando de manera importante su tirada a 7.000 ejemplares.

Asimismo cabe destacar la apuesta que se está haciendo por impulsar y fomentar las redes sociales como estrategia de comunicación. Son varias las agencias que están haciendo uso de los canales o redes sociales (twitter, facebook, flickr, youtube, linkedin) para ofrecer información de todas las actividades que se realizan así como enlaces a otras noticias de interés para el tejido empresarial.

Por último la información de las páginas web se completa con los blog que se han creado frutos de las redes de empresa que se están impulsando. En estos espacios se tratan los temas propios de la red y además se logra una mayor cohesión entre los miembros.

- Jornadas y seminarios: los seminarios o foros de encuentro así como la constitución de redes de empresas constituyen un pilar fundamental que se viene trabajando desde el 2008 y que poco



a poco se va consolidando. No obstante cabe comentar que el 2011 ha sido un año un poco atípico, algunos de los foros de empresa han sufrido una disminución de su actividad fundamentalmente debido tanto a los cambios políticos como a un proceso de evaluación y reflexión interno del propio foro. Sin embargo en otros entornos se ha seguido adelante con la actividad favoreciendo nuevos espacios de encuentro. En concreto merece la pena mencionar:

Dinamización del sector turístico desde la Agencia de Desarrollo de Leartibai: Ante la actual situación del mercado y la constatación de que los nuevos programas han estado dirigidos a las empresas industriales, se detectó una falta de sensibilización de la agencia hacia otros sectores como el turismo. Estas empresas forman parte importante del tejido empresarial de la comarca y deben ser atendidas de igual manera. Respondiendo a este objetivo se creó la mesa de turismo, se realizaron visitas a diferentes empresas y se intenta crear espacios para la reflexión y el intercambio de experiencias centrados en el sector turismo.

El espacio Get Gune de la agencia Goierri pretende desarrollar la red de colaboración entre las empresas. Se trabaja en dos ámbitos fundamentalmente: definición de la estrategia de diversificación y proyectos de capacitación empresarial de productos propios y planes de gestión.

Durante el 2011 dentro de la línea de diversificación se ha avanzado en 2 líneas fundamentalmente: Get Balioa (desarrollo de proyectos de mayor valor añadido) y Get Munduan (diversificación hacia nuevos mercados). Dentro de las acciones de Get Balioa se han desarrollado 10 proyectos orientados a satisfacer las necesidades de las empresas tractoras con el desarrollo de proyectos de valor añadido, impulsar la colaboración entre las pymes y otros agentes económicos, capacitar a las pymes mediante el apoyo de los servicios de centros tecnológicos y universidades y diversificar y desarrollar el producto propio entre las empresas subcontratistas.

En cuanto a Get Munduan, donde se defiende la estrategia de la unidad y la colaboración del tejido industrial de la comarca como arma competitiva se ha creado la marca Get Goierri Basque Country, marca que permite posicionarse en el mercado y transmitir la identidad industrial de la comarca. En este proyecto no se está comunicando el potencial de las empresas individuales de la comarca, sino que se pretende vender la experiencia y la capacidad del tejido industrial del Goierri.

Además de este foro de pymes que conforma Get Gune está el foro de empresas tractoras con lo que se ha trabajado aspectos específicos de recursos humanos en las empresas, de hecho se ha constituido un grupo para avanzar en este tema.

Getxo meeting: se trata de un nuevo foro o red constituida a partir de aquellas empresas creadas con amparo del servicio de autoempleo, es decir, se ha comenzado creando una red

generalista de microempresas que ya tenían cierta relación con el servicio y a partir de una masa crítica se ha ido comunicando al resto de las microempresas del municipio la existencia de la red con el objetivo de ir logrando adhesiones. Se ha considerado que era importante comenzar con una red general y a partir de aquí crear redes sectoriales o temáticas. Se trata de una red innovadora, desde el ámbito municipal y de la que se puede obtener conclusiones que permitirán ir avanzado en la gestión de nuevos grupos.

- 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.

En el caso del asesoramiento son múltiples las áreas sobre las que se trabaja con la empresa en un proceso de atención personal e individualizado: asesoramiento comercial, económico financiero, prevención de riesgos y adaptación a la ley de protección de datos, dado que son aspectos básicos para la mejora competitiva de las empresas.

Dentro del servicio de asesoramiento es importante destacar el trabajo de seguimiento a las empresas más jóvenes y de reciente creación, así como las empresas de economía social, pues este proceso les está permitiendo consolidarse en el mercado y contar con un apoyo técnico para el control económico – financiero de la empresa, análisis de las desviaciones que se están produciendo, realización del diagnóstico de la situación empresarial y apoyo en cuantas cuestiones relacionadas con la empresa puedan plantearse.

El **Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz** sigue desarrollando actuaciones dirigidas a la modernización y fortalecimiento de la estructura productiva local, de manera que se desarrollen ventajas competitivas necesarias que permitan a las empresas y negocios de la ciudad alcanzar, mejorar y/o sostener su posición en el mercado. En todo momento, a lo largo del ejercicio 2011 se ha perseguido, en primer lugar, propiciar un entorno facilitador y generador de nuevas ideas y proyectos empresariales, tanto en el tejido empresarial, como entre la ciudadanía en general, y en segundo lugar, apoyar la consolidación y mejora competitiva de PYMEs y microempresas a través de la internacionalización, la excelencia en la gestión y la incorporación de las tecnologías de la información y de la comunicación.

Un total de 148 microempresas vitorianas se han beneficiado de las distintas actuaciones diseñadas y ejecutadas con el objetivo de impulsar su mejora competitiva:

- 101 empresas han participado en acciones formativas
- 23 empresas se han acogido al Programa Centro de Empresas

- 24 proyectos emprendedores han sido becados durante el desarrollo y puesta en marcha de la idea de negocio

Además se han atendido un total de 425 ideas de negocio que han recibido asesoramiento para el desarrollo del correspondiente proyecto de empresa. La demanda de este servicio por parte de los hombres ha sido mayor que por las mujeres, con un 56% frente a un 44% respectivamente.

A cierre del ejercicio al menos 81 ideas de negocio se han convertido en empresa, de las que un 47% (38 empresas) tienen al frente a una mujer. Entre estas empresas constituidas se mantiene el predominio de las actividades relacionadas con el sector servicios y el comercio minorista. Cabe mencionar que nueve de estas nuevas empresas son promovidas por personas inmigrantes. Y en cuanto a la forma jurídica, sigue predominando la fórmula más sencilla de persona física. Los datos del seguimiento nos indican que hay otros doce proyectos en trámite, de los que un determinado número derivarán en empresa constituida.

Los logros de las actuaciones del 2011 dentro del Proyecto Empresa Local 10 se resumen en:

#### Acciones formativas dirigidas a empresas:

Lunes Empresariales: Se han organizado 3 Ciclos de Seminarios, en los que a través de 12 sesiones de trabajo se han abordado diversos temas: Los impagos desde el punto de vista fiscal, despido individual vs ERE, transmisión de empresas, el procedimiento concursal, el plan de marketing, mercado, comunicación, imagen corporativa planificación y control de objetivos, cloud computing, comercio electrónico, software libre y seguridad en internet. Un total de 134 personas (79 M/ 55 H), pertenecientes a 101 empresas han participado en alguna de las ediciones.

- o La 1ª edición: Los impagos desde el punto de vista fiscal, despido individual vs ERE, transmisión de empresas, el procedimiento concursal.
- o La 2ª edición: Plan de marketing, mercado, comunicación, imagen corporativa planificación y control de objetivos.
- o La 3ª edición: Mi empresa en internet.

Monográficos en Gestión Empresarial: Se han impartido seis módulos de 16 horas de duración sobre diferentes ámbitos de la gestión empresarial, dirigidos a personas emprendedoras, profesionales autónomos y responsables de microempresas. 37 firmas empresariales han participado en esta formación con la presencia de 72 personas (35 M / 37 H).

En conjunto, en este apartado de profesionalización empresarial la presencia femenina ha sido del 55 % de las plazas ofertadas.

### Acciones formativas de apoyo a la creación de empresas

Durante el año 2011 se han impartido un total de cinco módulos formativos básicos sobre creación de empresas y gestión empresarial de 51 horas de duración cada uno y se han formado 55 participantes (33 M /22 H ).

También se organizaron tres ciclos de seminarios de emprendizaje, con un total de doce sesiones de trabajo de tres horas de duración cada una, y dos talleres para emprender. En total, 249 asistentes (134 M / 115 H) acudieron a estas jornadas sobre diferentes temas relacionados con la creación y gestión de una empresa. El objetivo de estas sesiones es reforzar y complementar el asesoramiento individualizado y responder a cuestiones que surgen durante el proceso de puesta en marcha de la empresa.

En conjunto, 161 personas diferentes (89 M / 72 H) han participado en alguna actividad formativa sobre creación de empresas durante el año 2011.

### Formación on-line

Por medio de esta actividad lo que se persigue es atender a la necesidad de formación continua y permanente para que los y las trabajadoras así como el personal responsable de la gestión de empresas se capacite y se adapte a los constantes requerimientos productivos. Dadas sus características y el soporte tecnológico que lo respalda, se constituye en una alternativa para aquellas personas interesadas en afianzar conocimientos y habilidades, aumentando así la autonomía y la motivación hacia la actualización de conocimientos.

Esta modalidad formativa ofrece las siguientes ventajas:

- Eliminación de barreras espaciales y temporales (desde su propia casa, en el trabajo, en un viaje a través de dispositivos móviles, etc.). Supone una gran ventaja para empresas distribuidas geográficamente.
- Prácticas en entornos de simulación virtual, difíciles de conseguir en formación presencial, sin una gran inversión.
- Gestión real del conocimiento: intercambio de ideas, opiniones, prácticas, experiencias. Enriquecimiento colectivo del proceso de aprendizaje sin límites geográficos.
- Actualización constante de los contenidos (deducción lógica del punto anterior).
- Reducción de costes (en la mayoría de los casos, a nivel metodológico y, siempre, en el aspecto logístico).
- Permite una mayor conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

A lo largo del 2011, a través de las dos modalidades que se imparten en la plataforma on-line (autoformación e-learning) se han formado un total de 1300 personas (766 M / 534 H).

### Becas para Emprender

Se han concedido 24 becas a personas emprendedoras durante el periodo de desarrollo de su proyecto de empresa (10 mujeres y 14 hombres) para el desarrollo de 18 proyectos empresariales. El tipo de proyectos apoyados es muy diverso y dentro de sus actividades destacan: Consultorías medioambientales, Servicios Ingenierías, Gestión de actividades deportivas, Organización de eventos y espectáculos musicales, Musicoterapia, Servicios de nutrición deportiva, Servicios de formación. El importe medio de las becas ha sido de 1.500 €.

### Servicios de información, orientación y asesoramiento

En el marco de esta operación se incluyen actuaciones de apoyo técnico y administrativo a las empresas alojadas en el centro municipal de empresas de Jándiz y el Centro de Tecnologías de la Información y la Comunicación.

A lo largo de este año 2011 han sido 7 las nuevas empresas que se han instalado en el centro, ocupando concretamente 6 oficinas y 1 pabellón. Estas empresas de nueva ubicación desarrollan las siguientes actividades: Actividades de control del medio rural, Instalación de redes eléctricas y de comunicaciones, Consultoría ambiental, Personal coaching, Consultoría de marketing, Comercio electrónico y compras conjuntas e Ingeniería de eficiencia energética.

Con estas adjudicaciones, el volumen de ocupación, al cierre del año, ha sido de un 92 % en las oficinas (12 oficinas ocupadas sobre las 13 disponibles) y de un 79 % en los pabellones (11 pabellones ocupados sobre los 14 disponibles).

A diciembre de 2011 las empresas ubicadas en el centro generan un empleo total, incluyendo tanto a los y las promotoras como al personal contratado, que asciende a 64 personas en un total de 23 empresas.

### Jornadas y Seminarios

- *Jornada de mujeres emprendedoras:* El 2 de junio se celebró un encuentro de mujeres en distintas fases del proceso de emprendizaje, esto es, algunas tenían una idea de negocio más o menos desarrollada y otras ya eran empresarias. Dicho encuentro ofreció la posibilidad de compartir experiencias entre emprendedoras que se encontraban en diferentes fases entre la idea de negocio y la empresa consolidada y contar con el asesoramiento para el desarrollo de herramientas efectivas para facilitar el proceso de emprendizaje. Asistieron 9 mujeres, 2 de ellas eran empresarias y 7 tenían un proyecto empresarial en desarrollo.

- *IV Jornada Urban Commerce*. El 29 de septiembre se celebró en el Palacio Europa la IV Jornada Urban Commerce con el lema de “Reinventarse en tiempos de crisis, el reto del comercio”. La jornada se desarrolló en horario de mañana y tarde y a lo largo del día 156 asistentes tuvieron la oportunidad de intercambiar impresiones sobre los temas abordados y de dar a conocer las experiencias de éxito que han podido desarrollar en sus negocios o en sus ciudades. La jornada dio comienzo con una ponencia inaugural en la que se hizo una introducción a los cambios más recientes en las *tendencias de consumo* y se dio a conocer cómo están reaccionando las marcas ante los profundos cambios en el entorno económico. Además en la exposición se avanzaron algunas claves para que los negocios puedan diferenciarse y seguir siendo competitivos, profundizando en algunos *casos prácticos de modelos de negocio de éxito*. A continuación tuvo lugar una mesa redonda en la que se expusieron diferentes tendencias y se dieron a conocer, entre otros datos, la *evolución del mercado del lujo* en los años de crisis y las posibilidades que aportan las *nuevas tecnologías* a la hora de desarrollar una estrategia de marketing efectiva en la actual coyuntura.

Estudios e investigaciones: *Fortalecimiento mix-comercial de los ejes comerciales.*

El mix-comercial es la mezcla de productos y servicios que ofrece una calle o zona comercial y es lo que define el carácter más o menos atractivo de las mismas. Actuar sobre el mix-comercial es una de las líneas de actuación clave para procurar un espacio comercial que responda a las necesidades del consumidor y asegure, así, la consecución de un parque comercial urbano con variada y suficiente oferta.

Para dicha definición es preciso un conocimiento real de la oferta comercial y de servicios y de su evolución. La pequeña y muy pequeña empresa comercial urbana tiene un índice de rotación elevado lo que implica variaciones constantes en el nº de establecimientos abiertos y cerrados, así como de la actividad a la que éstos están dedicados. La actual crisis económica y de consumo ha generado aún una mayor rotación, por lo que los datos disponibles derivados de las bases de datos oficiales no se ajustan, en muchos casos, a la realidad del momento.

En esta línea se han llevado a cabo los siguientes trabajos:

- *Análisis del mix-comercial de Zaramaga y calle Francia:*
  - Directorio de locales vacíos: Se ha realizado un completo registro de los locales sin actividad a pié de calle de las calles más comerciales del barrio de Zaramaga y de la calle Francia.
  - Directorio comercial: Se ha registrado y analizado la oferta comercial existente.
  - Mix-Comercial Propuesto: Se ha definido, en base a la información recogida y a las tendencias esperadas, una propuesta sobre el mix-comercial a futuro en Zaramaga

- *Actualización mix-comercial de la zona central comercial:* dado el dinamismo de las zonas comerciales, sobre todo de las más centrales, es preciso realizar periódicamente una actualización de la oferta comercial (rotación de los negocios, traslados, cierres, nuevas aperturas...). Se ha actualizado dicha información y se ha comparado con los datos precedentes, realizando un análisis comercial de los cambios.

Campañas de difusión y sensibilización: El Departamento de Promoción Económica, siendo conscientes de la importancia y protagonismo de la implantación de mejoras medioambientales en las empresas como elemento de competitividad, ha diseñado la campaña Pacto Verde. Con esta campaña, iniciada a finales del ejercicio 2011 y que tendrá su continuidad en el 2012 se persigue concienciar a las empresas vitorianas sobre la importancia y necesidad de incorporar criterios y prácticas de gestión medioambiental en las organizaciones, y ver que estas prácticas además de aportar conocimiento, hacen de la sostenibilidad una ventaja competitiva que redunde en crecimiento, rentabilidad y prestigio. Como primer elemento de esta campaña se han editado 2500 folletos informativos que se van a distribuir entre 13 entidades empresariales y profesionales, que en una primera etapa van a difundir, divulgar y facilitar a sus empresas el acceso a esta campaña.

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.

El total de ayudas alcanza a un total de 124 entidades beneficiarias que han supuesto la conversión en indefinidos de 140 contratos a mujeres.

La actuación de la **Diputación Foral de Gipuzkoa** denominada "Crecimiento y empleo a través de las empresas socialmente responsables" tiene un carácter integral que pretende, a través de la investigación, la experimentación y la valorización social, pretende articular una dinámica de apoyo a las empresas, en un contexto empresarial, social y territorial favorables.

Todo ello ha supuesto un proceso de investigación calificada como social, ya que implica interactuar con la sociedad y asumir que el cambio debe ser un resultado de tal interacción; y donde el objeto de la investigación son los propios procesos de cambio y, para ello, la universidad, las propias asociaciones empresariales y, fundamentalmente, las propias empresas, han participado en dichos cambios; lo que ha supuesto, entre otras cosas: interacción, cambio y aprendizaje. En definitiva, se han asegurado procesos cogenerativos de investigación para la acción que se han basado en el aprendizaje interactivo y la cooperación entre los diferentes agentes (empresariales, sociales, políticos y de investigación).

A lo largo de esta anualidad se han concluido las siguientes acciones, fundamentalmente centradas en la responsabilidad social empresarial interna a través del fomento de la participación de las trabajadoras y trabajadores en las empresas:

- Diseñar una figura jurídico-financiera que posibilitara la continuidad empresarial de las empresas guipuzcoanas, facilitando la participación de las personas trabajadoras en las mismas a través de su participación en la propiedad, así como dar respuesta a muchas situaciones de relevo generacional.

Para ello se ha analizado la realidad ESOP" ("Employee Stock Ownership Plan" ó "plan de Participación Accionarial de los Trabajadores") instrumento muy implantado en EEUU que posibilita la participación de las personas trabajadoras en el capital de sus empresas. Tomando como base dicha fórmula, se configuró una figura jurídica que se considera va a permitir alcanzar los objetivos propuestos, como son el fomentar la participación activa de las personas trabajadoras en las empresas (a través de la participación en el capital social y la participación activa en los órganos de decisión) y posibilitar la continuidad empresarial de aquellas empresas que se enfrentan a problemas de relevo generacional.

Se ha trabajado el diseño de una SOCIEDAD CIVIL PARTICIPADA integrada por las personas trabajadoras de la empresa, que se va a entroncar en la empresa mercantil en la que estas personas prestan sus servicios mediante su participación en el capital social. Este proyecto abordó la configuración jurídica, configuración económico-financiera e identificación de medidas fiscales incentivadoras que posibilitarían esta integración.

Se ha contrastado tales figuras en el viaje realizado a Chicago en marzo a realizar diversas visitas a NECEO y ESOPs y conocer de viva voz todas sus vivencias (los gastos no se han considerado como elegibles y no se van a certificar). Tras la valoración de esta visita es cuando todos los agentes intervinientes consideraron oportuno celebrar una Jornada donde se expusieron a la sociedad guipuzcoana estas realidades de las ESOPs así como realidades guipuzcoanas de participación. Fue importante el posicionamiento claro de la Diputación Foral de Gipuzkoa a través de las palabras del Diputado General y los diputados Forales de Innovación y Hacienda; por lo que supone de alineamiento y compromiso institucionales.

- Diagnóstico sobre la percepción de las personas trabajadoras de las empresas guipuzcoanas sobre su participación en las mismas a través de un testeo y validación de la herramienta INKESTIKA (herramienta de diagnóstico como técnica cuantitativa de estudio).

Se ha identificado una serie de agrupaciones de las empresas guipuzcoanas en función de su diferente comportamiento en relación a la participación. Es decir, se ha realizado un diagnóstico situacional, motivacional, aptitudinal de la participación de las trabajadoras y los trabajadores.



Se ha identificado también un paquete de orientaciones para una mejor implementación de la participación de las trabajadoras y los trabajadores en la empresa guipuzcoana; de modo que permita diseñar políticas de intervención a aplicar para cada tipología establecida

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

El programa de ayudas de la **Diputación Foral de Bizkaia** ha servido durante este año para que 140 mujeres vieran mejorada su situación laboral gracias a la conversión de sus contratos en indefinidos lo que sin duda ha servido para luchar contra la precariedad en las contrataciones que sufre en mayor medida las mujeres. No obstante, los efectos de la crisis económica y el momento actual de incertidumbre en relación con la evolución de la economía ha supuesto una menor tasa de contrataciones en general y por ende de conversión de contratos. En términos comparativos con relación con los años anteriores se sigue con la tendencia a una menor contratación bajo esta modalidad.

En tanto en cuanto el Departamento de Promoción Económica 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.

Con esas medidas lo que fundamentalmente se persigue, en el ámbito en el que el proyecto Empresa Local 10 se enmarca, es:

- aumentar la actividad emprendedora de las mujeres e incrementar su presencia en el tejido empresarial
- incrementar la supervivencia de las iniciativas empresariales promovidas por mujeres
- acercar a las mujeres a sectores de actividad tradicionalmente considerados masculinos
- profesionalizar, desde el punto de vista empresarial, a las mujeres

Frente a los cuales podemos presentar los siguientes indicadores:

<u>Indicadores de realización</u>	%
% de mujeres promotoras de proyectos empresariales/ total de ideas de negocio asesoradas	44
% participación de las mujeres en actividades formativas / total participantes	55
% mujeres promotoras/ total proyectos de empresa becados	42

Centro de empresas: % empresas lideradas por mujeres/total de empresas instaladas	20
<u>Indicadores de resultados</u>	
% empresas constituidas por mujeres / total empresas creadas	47
Tasa de supervivencia de empresas creadas por mujeres (mínimo de 42 meses de vida)	42

En las actuaciones diseñadas y ejecutadas por **Garapen** en 2011 han participado 1.528 personas, siendo el 55 % mujeres (3 puntos menos que en el 2010) entre 25 y 54 años fundamentalmente. Al inicio del programa se había previsto trabajar para el 2013 con 8.400 personas siendo el 47% mujeres. Como se puede observar los porcentajes previstos se están viendo ampliamente superados, no así el número de personas, pero esto se debe a que muchas de las actuaciones se están contabilizando las empresas como beneficiaria, es decir, en un inicio las acciones de prospección algunas agencias las contabilizaban tomando como beneficiario la persona entrevistada y otras agencias la empresa. Durante los últimos dos años de proyecto se ha intentado aunar criterios. En este sentido si nos referimos a personas beneficiarias estas serían las participantes en las jornadas de sensibilización así como en la formación fundamentalmente, aunque en algunos casos también se contabilizan los asistentes a los foros.

*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.

*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*

A **Garapen**, dada la coyuntura de crisis le sigue resultando complicado trabajar la igualdad de oportunidades con las empresas como estaba inicialmente previsto, por lo que en 2011 se ha continuado con las acciones básicas relativas a la recogida de indicadores desagregados por sexo, utilización de lenguaje e imágenes inclusivas, horario adecuado para la conciliación a la hora de organizar las jornadas, etc.

Al margen de estas actuaciones básicas Valora contemplaba como objetivo convertir a Behargintza Txorierrri en Agente Homologado por las administraciones y entidades competentes (Emakunde,...) para desarrollar tanto labores de sensibilización, asesoramiento y consultoría en la comarca del Txorierrri, tanto a nivel de administración como a nivel de empresas. Es un objetivo que se ha conseguido, hasta el punto de que la Mancomunidad de

Txorierra ha integrado directamente a partir del 2012 el servicio de igualdad, convirtiéndose en un ejemplo de transferencia a la política comarcal.

Otra actuación específica es el fomento de la participación de mujeres en los foros de reflexión de la agencia Amurrio Bidean, el envío de información sobre las ayudas existentes enfocadas a la igualdad de género o la edición de un video específico relativo a "Mujer y Empresa en Amurrio: Ayer, hoy y mañana". Para ello se han realizado diversas entrevistas con mujeres que hayan regentado o gestionado negocios en el pasado y también con mujeres que regentan o gestionan negocios actualmente, con las cuales, mediante un pequeño guion se obtiene la información que se cree necesaria. Este material está disponible en la web de Amurrio Bidean.

Los equipos que gestionan las operaciones en la **Diputación Foral de Bizkaia** cuentan con personas con formación en esta materia. Además se ha cuidado de forma permanente el lenguaje utilizado en todos los soportes de difusión de las actuaciones cofinanciadas.

Por otra parte 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 quienes ejecutan las operaciones al cuestionario es doble: por un lado, permite conocer la situación en cada operación a la vez que se sensibiliza a las personas responsables sugiriendo ideas y líneas que permiten ofrecer un mayor enfoque de género a sus operaciones y por otro aportar un elemento diferencial que redunde en operaciones más integradoras y de más calidad.

La **Diputación Foral de Gipuzkoa**, 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" y 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.

El **Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz** desarrolla una política de igualdad en lo concerniente a la contratación, promoción formación y condiciones laborales del personal que redundan en la aplicación y fomento de la igualdad de oportunidades en las diferentes actividades que se desarrolla en el marco del Proyecto *Empresa Local. 10 .Invierte en tu futuro*.

En lo que se refiere al tratamiento específico de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro del proyecto, se pueden destacar los siguientes aspectos de fomento de la igualdad de oportunidades:

- Inclusión de la perspectiva de género en todas las etapas y actuaciones desarrolladas.

- Desarrollar una política de igualdad y evitar las discriminaciones en las contrataciones directas e indirectas de personal y empresas derivadas de las necesidades del proyecto.
- Aplicar las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar dirigidas a hombres y mujeres.
- Sensibilizar y formar sobre aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las actuaciones del proyecto.
- Realizar acciones positivas a favor de las mujeres en aquellas actuaciones en las que se encuentren subrepresentadas y representación de sus necesidades e intereses en todas las etapas de realización del proyecto, teniendo en cuenta que el colectivo es heterogéneo.
- Recoger, organizar y explotar toda la información del proyecto desagregada por sexo
- 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 de las 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.

Dentro del II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, desde el Departamento de Promoción Económica 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 el ámbito de la RSE de la empresa
- 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.

*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 un 25 % 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.

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. En relación a este colectivo desde este Departamento Municipal se ha trabajado 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.

*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*

La **Diputación Foral de Gipuzkoa** destaca la integración de las TIC's (WEBs dedicadas y generalistas, boletines electrónicos) así como de herramientas de autodiagnóstico en formato WEB; y, una WEB-tv específica dedicada a actuaciones promovidas desde Gipuzkoa ([http://gipuzkoatv.gipuzkoa.net/search.php?page=2&keyword=participaci%C3%B3n&type=videos&fecha\\_desde=&fecha\\_hasta=&entidades=-1&grupos=-1](http://gipuzkoatv.gipuzkoa.net/search.php?page=2&keyword=participaci%C3%B3n&type=videos&fecha_desde=&fecha_hasta=&entidades=-1&grupos=-1)) así como el compromiso de publicar y distribuir (bajo la fórmula de creative commons y únicamente en formato electrónico) de documentos que bien desde un esfuerzo de I+D+i puedan llevar a transferir conocimiento y buenas prácticas al conjunto de la UE.

**Garapen** considera importante destacar los aspectos innovadores de algunos miniproyectos. En esta línea las actuaciones que se pueden destacar por su carácter innovador son:

- La experiencia piloto puesta en marcha en el 2010 con el Servicio de Consultoría y Asesoramiento Técnico y Jurídico en materia ambiental ha permitido avanzar y rediseñar un nuevo servicio en base a las conclusiones obtenidas. En esta línea se ha trabajado en la idoneidad de crear un espacio donde interactúen y se relacionen el mundo empresarial y las administraciones locales y puede contribuir en la creación de políticas que favorezcan la competitividad de las empresas de la comarca.
- La constitución o creación de foros de empresa en aquellos entornos donde no existían y donde la relación con la empresa era casi inexistente hasta la puesta en marcha del proyecto Valora. Este es el caso de Getxo Meeting, Txorierrri Sarea o la red de microempresas de menos de 10 trabajadores con la que se ha comenzado a trabajar desde Iraurgi Latzen. Estas tres redes o grupos de empresas se caracterizan por estar constituidas por microempresas que por su propio tamaño no suelen compartir sus experiencias y consideran que los conceptos de estrategia, análisis de debilidades, definición de un plan comercial, etc sólo se aplican a grandes empresas. El hecho de haber conseguido que un grupo de micros esté dispuesto a trabajar a este nivel es un elemento innovador.
- Estudio - Benchmarking internacional de innovación de la agencia Uggasa: Análisis territorial y sectorial de identificación de oportunidades de desarrollo competitivo para la comarca, realizando un Benchmarking internacional. Dicho análisis incorpora actuaciones de innovación en diferentes ámbitos de la actividad social y productiva, que permitan potenciar directa o indirectamente la competitividad y desarrollo comarcal. Se ha realizado una selección de, aproximadamente, 50 actuaciones (algunas buenas prácticas y otras pueden clasificarse como modelo de éxito).
- Creación de un Foro de Empresas Innovadoras: desde Valora se apuesta por apoyar e impulsar todas aquellas actividades de apoyo a la innovación y mejora competitiva en las

empresas que fomenten la consolidación de una cultura de la innovación y la modernización del tejido empresarial. En este contexto, durante el periodo 2010 –2011 Inguralde ha traccionado la puesta en marcha de un Foro de Empresas Innovadoras de Barakaldo con el objetivo de que ejerzan una labor tractora en el municipio en cuanto a la generación de nuevas iniciativas, implantación de proyectos de innovación, generación de sinergias y que recoja las inquietudes de las empresas para el desarrollo de proyectos estratégicos de mejora competitiva. El foro de empresas innovadora se ha constituido formalmente en una asociación de empresas innovadoras.

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

El cuadro siguiente recoge los objetivos específicos que tiene fijados el Eje de que se trate en el Programa Operativo.

Eje 2	Tema prioritario	Indicadores de resultado	Objetivo 2013	Indicadores de realización física	Objetivo 2013	
1. Mejorar la empleabilidad de las personas desempleadas	66	Nº de personas en situación de desempleo, que han sido beneficiarias de medidas activas de inserción laboral, que accedieron a un contrato de trabajo, hombres	32.000	Nº de personas participantes, hombres	58.958	
		Nº de personas en situación de desempleo, que han sido beneficiarias de medidas activas de inserción laboral, que accedieron a un contrato de trabajo, mujeres	40.025	Nº de personas participantes, mujeres	70.395	
		Nº de empresas creadas por hombres y por mujeres	25	Nº de empresas beneficiadas	0	
				Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	(ver Nota)	
	2. Incrementar las posibilidades de inserción de las personas inmigrantes en el sector rural y litoral	70	Nº de personas inmigrantes contratadas	1.700	Nº de personas participantes, hombres	14.004
					Nº de personas participantes, mujeres	1.556
					Nº de empresas beneficiadas	2.430
					Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental (*)	1.570
					Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	0
	3. Proponer oportunidades de integración social y laboral a las personas con discapacidad	71	Nº de personas discapacitadas contratadas, hombres	567	Nº de personas participantes, hombres	4.074
Nº de personas discapacitadas contratadas, mujeres			565	Nº de personas participantes, mujeres	7.616	
Nº de de personas en riesgo de exclusión contratadas, hombres			1.679	Nº de empresas beneficiadas	522	
Nº de de personas en riesgo de exclusión contratadas, mujeres			3.906	Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental (*)	4.236	
				Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	12	



### 3.2.1. Información sobre los avances materiales del Eje 2.

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

Eje / Tema Prioritario / Tipo de Indicador(*) / Indicador				Año 2011 (Informe anual)			Acumulado a 31-12-2011			%	Previsión año 2013		
				Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total
C2	66	1	1 - N° de personas participantes (Desagregado por sexo)	56.420	46.116	102.536	145.901	124.227	270.128	208,83	58.958	70.395	129.353
C2	66	1	4 - N° de empresas beneficiadas	-	-	200	-	-	974		-	-	0
C2	66	2	24 - N° de personas en situación de desempleo, que han sido beneficiarias de medidas activas de inserción laboral, que accedieron a un contrato de trabajo (desagregado por sexo)	184	217	401	30.861	27.033	57.894	80,38	32.000	40.025	72.025
C2	66	2	25 - N° de empresas creadas por hombres y mujeres (desagregadas por sexo)	84	74	158	3.675	2.509	6.184	24.736,00	11	14	25
C2	70	1	1 - N° de personas participantes (Desagregado por sexo)	0	0	0	4.244	280	4.524	29,07	14.004	1.556	15.560
C2	70	1	2 - N° de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	0	-	-	2	0,13	-	-	1.570
C2	70	1	4 - N° de empresas beneficiadas	-	-	0	-	-	1.719	70,74	-	-	2.430
C2	70	2	28 - N° de personas inmigrantes contratadas (desagregado por sexo)	0	0	0	3.336	113	3.449	202,88	1.530	170	1.700
C2	71	1	1 - N° de personas participantes (Desagregado por sexo)	1.154	2.220	3.374	6.329	8.709	15.038	128,64	4.074	7.616	11.690
C2	71	1	2 - N° de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	447	-	-	2.574	60,76	-	-	4.236
C2	71	1	3 - N° de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	49	-	-	146	1.216,67	-	-	12
C2	71	1	4 - N° de empresas beneficiadas	-	-	284	-	-	419	80,27	-	-	522
C2	71	2	29 - N° de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	254	194	448	836	547	1.383	122,17	567	565	1.132

C2	71	2	30 - N° de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo)	136	92	228	737	837	1.574	28,18	1.679	3.906	5.585
C5	86	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	30
C5	86	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	2

- Los indicadores correspondientes al tema prioritario 70 presentan valor 0 en 2011 al haberse retirado del PO el único organismo que operaba en este tema.
- Los indicadores de *Campañas de comunicación, difusión y sensibilización* y *Estudios y evaluaciones* presentan un valor 0 en los cuadros lo cual no significa que no se hayan realizado ni las unas ni los otros por parte de los organismos colaboradores. Sin embargo sólo se pueden cargar en los cuadros desde el tema prioritario 85 en el cual no operan ninguno de dichos organismos. La información aportada por ellos nos permite informar de que en 2011 se han llevado a cabo 41 campañas y 65 estudios

Ayuda por grupos destinatarios: **Cuadro 9. Anexo XXIII del Rgto. 1828/2006 por Ejes prioritarios**

2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	Año 2011								Acumulado a 31/12/2011							
	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)
1. Desagregación según la situación en el mercado	57.574	49,80	45,10	48.336	45,64	37,86	105.910	82,96	156.474	54,01	42,45	133.216	45,99	36,14	289.690	78,58
1.1. Total personas empleadas	4.839	40,44	4,57	7.128	59,56	6,73	11.967	11,30	22.840	46,59	7,88	26.184	53,41	9,04	49.024	16,92
Personas empleadas por cuenta propia	737	62,09	0,70	450	37,91	0,42	1.187	1,12	4.493	60,06	1,55	2.988	39,94	1,03	7.481	2,58
1.2. Total personas desempleadas	49.591	56,55	46,82	38.106	43,45	35,98	87.697	82,80	127.229	55,68	43,92	101.274	44,32	34,96	228.503	78,88
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.)	11.566	55,44	10,92	9.298	44,56	8,78	20.864	19,70	24.908	52,36	8,60	22.663	47,64	7,82	47.571	16,42
1.3. Total personas inactivas	3.144	50,34	2,97	3.102	49,66	2,93	6.246	5,90	6.405	52,66	2,21	5.758	47,34	1,99	12.163	4,20
Personas inactivas recibiendo educación o formación	2.717	48,85	2,57	2.845	51,15	2,69	5.562	5,25	5.272	50,80	1,82	5.105	49,20	1,76	10.377	3,58
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	13.916	59,16	13,14	9.608	40,84	9,07	23.524	22,21	37.629	59,27	12,99	25.861	40,73	8,93	63.490	21,92
2.2. Personas entre 25 y 54 años	40.973	53,23	38,66	36.002	46,77	33,99	76.975	72,68	109.861	52,67	37,92	98.740	47,33	34,06	208.601	72,01
2.3. Personas >54 años	2.685	49,62	2,54	2.726	50,38	2,57	5.411	5,11	8.984	51,05	3,10	8.615	48,95	2,97	17.599	6,06
3. Desagregación según su pertenencia a grupos	25.777	59,91	20,18	18.834	42,22	14,75	44.611	34,94	71.663	58,10	19,44	51.688	41,90	14,02	123.351	33,46
3.1. Inmigrantes	17.300	61,98	16,33	10.613	38,02	10,02	27.913	26,36	47.237	63,22	16,31	27.479	36,78	9,49	74.716	25,79
3.2. Minorías	227	51,01	0,21	218	48,99	0,21	445	0,42	748	45,36	0,26	901	54,64	0,31	1.649	0,57
3.3. Personas con discapacidad	2.343	50,80	2,21	2.269	49,20	2,14	4.612	4,36	7.256	55,07	2,50	5.918	44,93	2,04	13.173	4,55
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	5.012	49,46	4,73	5.121	50,54	4,84	10.133	9,57	13.137	48,28	4,53	14.074	51,72	4,86	27.211	9,39
3.5. Otras personas desfavorecidas	895	59,35	0,85	613	40,65	0,58	1.508	1,42	3.286	49,77	1,13	3.316	50,23	1,14	6.602	2,28
4. Desagregación según su nivel educativo	57.574	57,51	45,10	48.336	45,64	37,86	105.910	82,96	152.842	54,20	41,46	129.132	45,80	35,03	281.974	76,49
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	31.842	59,77	30,07	21.434	40,23	20,24	53.276	50,30	84.570	60,29	29,19	55.703	39,71	19,23	140.273	49,42
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	11.858	53,84	11,20	10.168	46,16	9,60	22.026	20,80	32.212	52,43	11,12	29.229	47,57	10,09	61.441	21,21
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	1.052	51,77	0,99	980	48,23	0,93	2.032	1,92	3.144	49,39	1,09	3.222	50,81	1,11	6.366	2,20
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	12.822	44,87	12,11	15.754	55,13	14,87	28.576	26,98	32.916	44,54	11,36	40.978	55,46	14,16	73.894	25,51

(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)**

2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES/66-Aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral	Año 2011								Acumulado a 31/12/2011							
	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)
<b>1. Desagregación según la situación en el mercado laboral:</b>	56.420	55,02	44,19	46.116	44,98	36,12	102.536	80,31	145.901	54,01	39,58	124.227	45,99	33,70	270.128	73,28
1.1. Total personas empleadas	4.716	42,85	4,60	6.291	57,15	6,14	11.007	10,73	19.225	44,78	7,12	23.704	55,22	8,78	42.929	15,89
Personas empleadas por cuenta propia	737	62,09	0,72	450	37,91	0,44	1.187	1,16	3.460	56,43	1,28	2.671	43,57	0,99	6.131	2,27
1.2. Total personas desempleadas	48.607	56,80	47,40	36.964	43,20	36,05	85.571	83,45	121.628	55,89	45,03	95.997	44,11	35,54	217.625	80,56
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	10.768	54,92	10,50	8.838	45,08	8,62	19.606	19,12	22.918	51,74	8,48	21.375	48,26	7,91	44.293	16,40
1.3. Total personas inactivas	3.097	51,98	3,02	2.861	48,02	2,79	5.958	5,81	5.048	52,73	1,87	4.526	47,27	1,68	9.574	3,54
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	2.671	49,61	2,60	2.713	50,39	2,65	5.384	5,25	4.341	51,25	1,61	4.129	48,75	1,53	8.470	3,14
<b>2. Desagregación por tramos de edad:</b>																
2.1. Personas <25 años	13.509	58,84	13,17	9.449	41,16	9,22	22.958	22,39	35.398	58,56	13,10	25.046	41,44	9,27	60.444	22,38
2.2. Personas entre 25 y 54 años	40.255	54,09	39,26	34.164	45,91	33,32	74.419	72,58	102.363	52,85	37,89	91.308	47,15	33,80	193.671	71,70
2.3. Personas >54 años	2.656	51,48	2,59	2.503	48,52	2,44	5.159	5,03	8.140	50,83	3,01	7.873	49,17	2,91	16.013	5,93
<b>3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:</b>	24.605	59,56	19,27	16.709	40,44	13,09	41.314	32,36	62.106	58,96	16,85	43.224	41,04	11,73	105.330	28,57
3.1. Inmigrantes	16.712	62,43	16,30	10.056	37,57	9,81	26.768	26,11	41.311	62,67	15,29	24.612	37,33	9,11	65.923	24,40
3.2. Minorías	217	52,42	0,21	197	47,58	0,19	414	0,40	695	45,54	0,26	831	54,46	0,31	1.526	0,56
3.3. Personas con discapacidad	2.192	62,43	2,14	1.319	37,57	1,29	3.511	3,42	5.250	62,60	1,94	3.136	37,40	1,16	8.386	3,10
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	4.975	50,73	4,85	4.832	49,27	4,71	9.807	9,56	12.793	49,47	4,74	13.069	50,53	4,84	25.862	9,57
3.5. Otras personas desfavorecidas	509	62,53	0,50	305	37,47	0,30	814	0,79	2.057	56,62	0,76	1.576	43,38	0,58	3.633	1,34
<b>4. Desagregación según su nivel educativo</b>																
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	31.398	61,06	30,62	20.020	38,94	19,52	51.418	50,15	77.456	60,41	28,67	50.751	39,59	18,79	128.207	47,46
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	11.294	54,03	11,01	9.609	45,97	9,37	20.903	20,39	30.355	52,42	11,24	27.553	47,58	10,20	57.908	21,44
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	1.034	52,49	1,01	936	47,51	0,91	1.970	1,92	2.862	50,39	1,06	2.818	49,61	1,04	5.680	2,10
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	12.694	44,94	12,38	15.551	55,06	15,17	28.245	27,55	32.368	44,67	11,98	40.089	55,33	14,84	72.457	26,82
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	Año 2011								Acumulado a 31/12/2011							

así su integración social	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)
<b>1. Desagregación según la situación en el mercado laboral:</b>	0		0,00	0		0,00	0	0,00	4.244	93,81	1,15	280	6,19	0,08	4.524	1,23
1.1. Total personas empleadas	0			0			0		2.371	90,32	52,41	254	9,68	5,61	2.625	58,02
Personas empleadas por cuenta propia	0			0			0		677	85,16	14,96	118	14,84	2,61	795	17,57
1.2. Total personas desempleadas	0			0			0		1.419	98,20	31,37	26	1,80	0,57	1.445	31,94
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	0			0			0		783	97,15	17,31	23	2,85	0,51	806	17,82
1.3. Total personas inactivas	0			0			0		454	100,00	10,04	0	0,00	0,00	454	10,04
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	0			0			0		147	100,00	3,25	0	0,00	0,00	147	3,25
<b>2. Desagregación por tramos de edad:</b>																
2.1. Personas <25 años	0			0			0		909	95,89	20,09	39	4,11	0,86	948	20,95
2.2. Personas entre 25 y 54 años	0			0			0		2.833	92,79	62,62	220	7,21	4,86	3.053	67,48
2.3. Personas >54 años	0			0			0		502	95,98	11,10	21	4,02	0,46	523	11,56
<b>3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:</b>	0		0,00	0		0,00	0	0,00	3.571	96,38	0,97	134	3,62	0,04	3.705	1,01
3.1. Inmigrantes	0			0			0		3.571	96,38	78,93	134	3,62	2,96	3.705	81,90
3.2. Minorías	0			0			0		0		0,00	0		0,00	0	0,00
3.3. Personas con discapacidad	0			0			0		0		0,00	0		0,00	0	0,00
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	0			0			0		0		0,00	0		0,00	0	0,00
3.5. Otras personas desfavorecidas	0			0			0		0		0,00	0		0,00	0	0,00
<b>4. Desagregación según su nivel educativo</b>																
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	0			0			0		3.595	96,67	79,47	124	3,33	2,74	3.719	82,21
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	0			0			0		559	81,96	12,36	123	18,04	2,72	682	15,08
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	0			0			0		77	71,96	1,70	30	28,04	0,66	107	2,37
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	0			0			0		13	81,25	0,29	3	18,75	0,07	16	0,35
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 2011								Acumulado a 31/12/2011							
	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)
<b>1. Desagregación según la situación en el mercado laboral:</b>	1.154	34,20	0,90	2.220	65,80	1,74	3.374	2,64	6.329	42,09	1,72	8.709	57,91	2,36	15.038	4,08
1.1. Total personas empleadas	123	12,81	3,65	837	87,19	24,81	960	28,45	1.244	35,85	8,27	2.226	64,15	14,80	3.470	23,07
Personas empleadas por cuenta propia	0		0,00	0		0,00	0	0,00	356	64,14	2,37	199	35,86	1,32	555	3,69
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	984	46,28	29,16	1.142	53,72	33,85	2.126	63,01	4.182	44,33	27,81	5.251	55,67	34,92	9.433	62,73
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	798	63,43	23,65	460	36,57	13,63	1.258	37,29	1.207	48,83	8,03	1.265	51,17	8,41	2.472	16,44
1.3. Total personas inactivas	47	16,32	1,39	241	83,68	7,14	288	8,54	903	42,30	6,00	1.232	57,70	8,19	2.135	14,20
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	46	25,84	1,36	132	74,16	3,91	178	5,28	784	44,55	5,21	976	55,45	6,49	1.760	11,70
Otras causas de inactividad.(3)	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0		0,00	0		0,00	0	0,00
<b>2. Desagregación por tramos de edad:</b>																
2.1. Personas <25 años	407	71,91	12,06	159	28,09	4,71	566	16,78	1.322	63,01	8,79	776	36,99	5,16	2.098	13,95
2.2. Personas entre 25 y 54 años	718	28,09	21,28	1.838	71,91	54,48	2.556	75,76	4.665	39,28	31,02	7.212	60,72	47,96	11.877	78,98
2.3 Personas >54 años	29	11,51	0,86	223	88,49	6,61	252	7,47	342	32,17	2,27	721	67,83	4,79	1.063	7,07
<b>3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:</b>	1.172	35,55	0,92	2.125	64,45	1,66	3.297	2,58	5.986	41,81	1,62	8.330	58,19	2,26	14.316	3,88
3.1. Inmigrantes	588	51,35	17,43	557	48,65	16,51	1.145	33,94	2.355	46,29	15,66	2.733	53,71	18,17	5.088	33,83
3.2. Minorías	10	32,26	0,30	21	67,74	0,62	31	0,92	53	43,09	0,35	70	56,91	0,47	123	0,82
3.3. Personas con discapacidad	151	13,71	4,48	950	86,29	28,16	1.101	32,63	2.005	41,88	13,33	2.782	58,12	18,50	4.787	31,83
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	37	11,35	1,10	289	88,65	8,57	326	9,66	344	25,50	2,29	1.005	74,50	6,68	1.349	8,97
3.5. Otras personas desfavorecidas	386	55,62	11,44	308	44,38	9,13	694	20,57	1.229	41,39	8,17	1.740	58,61	11,57	2.969	19,74
<b>4. Desagregación según su nivel educativo</b>																
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	444	23,90	13,16	1.414	76,10	41,91	1.858	55,07	3.519	42,16	23,40	4.828	57,84	32,11	8.347	55,51
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	564	50,22	16,72	559	49,78	16,57	1.123	33,28	1.298	45,53	8,63	1.553	54,47	10,33	2.851	18,96
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	18	29,03	0,53	44	70,97	1,30	62	1,84	205	35,41	1,36	374	64,59	2,49	579	3,85
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	128	38,67	3,79	203	61,33	6,02	331	9,81	535	37,65	3,56	886	62,35	5,89	1.421	9,45

¶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

### **3.2.2. Análisis cualitativo**

Al realizar el análisis de los avances del eje 2 en la consecución de los objetivos específicos establecidos en el Programa Operativo nos encontramos que en el tema prioritario 66 se ha llegado al 208,83 % de las personas beneficiarias en relación con el valor objetivo a 2013. A nivel de sexo, el 247 % en el caso de los hombres y 176% para las mujeres.

Con respecto al otro indicador de realización física, el nº de empresas beneficiadas, que ascienden a 974 en todo lo que llevamos de periodo, nos encontramos que el valor objetivo previsto era 0. Las empresas las aporta Fomento de San Sebastián que entró a operar en el tema prioritario 66 en la anualidad 2009 aunque no se modificó en aquel momento el valor previsto para este tema prioritario.

El indicador de empresas creadas se encuentra al 24.736% del valor objetivo para 2013 y todavía no se han introducido los datos de resultados 2011 de Lanbide. Este enorme desfase ha ido creciendo exponencialmente, como ya se ha indicado anteriormente, según se han ido introduciendo los datos de resultados correspondientes a las acciones de orientación de las oficinas de Lanbide y de los servicios de orientación subvencionados. Como ya se apuntó en el informe del año pasado, la previsión 2013 se realizó sin tener en cuenta que si bien únicamente se incluye a cofinanciación el gasto de la orientación y de la formulación del itinerario, posteriormente se hace el seguimiento de las personas beneficiarias registrando su situación laboral, que puede haber derivado en la creación de empresas. A esto se añade que Fomento de San Sebastián se incorporó en este tema prioritario en 2009 y por tanto sus resultados no estaban previstos en los valores tanto de 2010 como de 2013.

En lo que se refiere al tema prioritario 70, se impone una modificación de los valores previstos a 2013 puesto que el único organismo colaborador que actuaba en este tema se ha dado de baja del PO.

Las personas participantes en el tema prioritario 71 también superan a estas fechas las previsiones para 2013 (128,64%). Los hombres están al 155% de su previsión y las mujeres al 114%.

De las personas participantes, 2.574 han recibido un módulo de sensibilización medioambiental hasta el 31/12/2011, un 60,76 % del valor objetivo y 146 personas han realizado un curso de formación específico en medio ambiente, superando con mucho (1.216,67%) la previsión a 2013.

El nº de empresas beneficiadas en este tema prioritario se sitúa al 80,27 del valor previsto a 2013.

El nº de personas con discapacidad contratadas en este tema prioritario donde se concentran las acciones específicas para este colectivo asciende al 122,17% respecto a las previsiones para

2013. Se ha producido una mayor contratación de hombres (147%) que de mujeres (97%) en relación con las previsiones.

Sin embargo la contratación de personas en riesgo de exclusión sólo está al 28,18% del valor a 2013. También se han contratado más varones (44%) que mujeres (21%) en relación con la previsión.

En los apartados siguientes se proporciona el resumen de las actividades realizadas en 2011 a nivel de tema prioritario y organismo colaborador del Programa Operativo. El cuadro resumen de la ejecución 2011 por organismo colaborador se puede consultar en el Anexo 1.

<b>Tema Prioritario 66.</b> Aplicación de medidas activas y de prevención en el mercado de trabajo.
---

Como consecuencia de la transferencia de las políticas activas de empleo a la CAPV **Lanbide-Servicio Vasco de Empleo** ha asumido todos los programas que anteriormente desarrollaban la Dirección de Empleo y Formación del Gobierno Vasco y Egailan. Como el 2011 ha sido un año de transición se ha mantenido la selección de operaciones de la etapa anterior a la transferencia, esto es, los Servicios de Orientación subvencionados y las 9 oficinas anteriormente gestionadas por Egailan.

Así, el análisis de los indicadores físicos agregados muestran que durante el año 2011 han aumentado en un 21% las personas atendidas con respecto al año anterior, con 86.500 personas que han recibido servicios de orientación e información y/o participado en Itinerarios Personalizados de Inserción, de las que 38.378 (44%) han sido mujeres y 48.076 (56%) hombres. Este dato se correlaciona con el aumento de la tasa de desempleo en la CAPV durante el año 2011.

Casi el 18%, de las personas atendidas han sido menores de 25 años y un 78% tenían entre 25 y 54 años. La edad media resultante ha sido de 34,9 años; siendo de 35,5 en las mujeres y 34,4 en los hombres. Entre las mujeres se observa la menor presencia comparativa frente a los hombres del colectivo jóvenes (-4,0 puntos porcentuales) y el consiguiente mayor peso del grupo de edad de entre 25 y 34 años (+3,6 puntos porcentuales).

El análisis de la situación laboral indica que el 90,09% de las personas atendidas son desempleadas y, de entre ellas, el 23% son desempleadas de larga duración, porcentaje que aumenta en un 6% con respecto al dato del año 2010 y que es un indicador claro de la crisis económica que estamos atravesando.

Por su parte las personas ocupadas representan el 9,91% del total de personas atendidas y en general se encuentran en situación de precariedad en el empleo o de riesgo de pérdida del mismo.



En lo relativo al nivel educativo, el 53% han sido personas con educación primaria o secundaria inferior (ISCED 1 y 2), el 18% personas con educación secundaria superior (ISCED 3) y el 28 % restante un Nivel 4 de Primer y Segundo ciclo de Educación Terciaria (ISCED 5 y 6). Frente a los hombres, las mujeres presentan una mayor presencia comparativa en el nivel más elevado (+12,3 puntos porcentuales); y el consiguiente menor peso en el nivel más bajo (-13,2 puntos porcentuales).

Las personas inmigrantes, con un total de 24.415 personas, representan el 28,24% de las personas atendidas. Dentro de éstas, la participación masculina es claramente superior a la femenina y representa el 64,41% del colectivo. Por su parte, las personas con discapacidad que han utilizado estos servicios, un total de 3.170, suponen el 3,66% del total de personas atendidas.

Con el objeto de conocer cuál es la valoración global de los clientes que reciben los servicios de Lanbide, tanto de las oficinas propias como de las entidades colaboradoras, se ha realizado un "Análisis de Calidad de Servicio" para el que se entrevistó a 992 personas beneficiarias de los mismos en setiembre y octubre de 2011. Los principales resultados se resumen en que:

- Casi un tercio de las personas (32,3%) han valorado la calidad de los servicios recibidos como muy buena otorgándoles una puntuación de 8 o más. En tanto que no han llegado al 7% las que se han manifestado en líneas generales insatisfechas suspendiendo los servicios recibidos.
- Un 40% de las personas atendidas consideran que desde el punto de vista del tiempo de prestación los servicios ofrecidos han sido muy buenos y no llegan a un 10% las que han valorado de forma desfavorable la gestión de tiempos llevada a cabo por las entidades prestatarias.
- 9 de cada 10 personas entrevistadas recomendarían los servicios recibidos.
- Una de cada dos personas (56%) atendidas ha valorado la atención recibida por parte del personal que la ha atendido como excelente puntuándola con 8 ó más puntos y apenas un 5% han suspendido los servicios recibidos en este criterio.

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 2011 está implantado en 25 núcleos y ha reunido las siguientes características:

- Tipo de formación: aprendizaje mediante el sistema de "Aula abierta/interactiva". Los cursos van acompañados de un manual de ejercicios sincronizados con cada uno de los apartados

del curso que permite al alumno realizar las prácticas que se le van indicando. También se organizan cursos a petición de las entidades locales, para la formación de alumnos preferentemente a nivel comarcal.

- Posibilidad de uso de herramientas informáticas y de aplicaciones vía Internet e Intranet.
- 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.
- En cada una de las aulas hay un/a responsable y un servicio de tutoría para resolución de dudas de los usuarios/as.
- Suministro de programas ofimáticos junto con otros que puedan ser demandados por los usuarios/as.

El proyecto tiene una página web específica, [www.aulastelematicas.com](http://www.aulastelematicas.com), donde se ofrece información continua y de utilidad sobre el proyecto y su desarrollo.

**Fomento de San Sebastián** ha incluido en este tema prioritario todas aquellas operaciones que se han realizado como plan de choque a la actual situación de crisis económica y que han ido dirigidas a personas desempleadas en general, si bien estas y dado la prolongación y acentuación de la crisis han pasado de ser personas desempleadas en general, a la transferencia y desplazamiento a colectivos más vulnerables y con cada vez más dificultad de incorporación al mercado laboral y distanciamiento en la integración social.

Las operaciones se agrupan según su tipología tal como sigue:

Acciones formativas para personas desempleadas con difícil reincorporación tras la crisis económica, con el objeto de mejorar su cualificación o recualificar perfiles profesionales y de mejorar su competitividad y adaptación a nuevos entornos económicos:

- Se han realizado 6 acciones formativas en el sector Audiovisual-Digital con un total de 145 horas de formación y se han beneficiado 67 personas (25 mujeres y 42 hombres). La participación de las mujeres ha supuesto un incremento del 8,7 % respecto al ejercicio anterior.
- Se han realizado 5 acciones formativas en el sector de Energías Renovables - Eficiencia Energética con 189 horas de formación y se han beneficiado 58 personas (15 mujeres y 43 hombres). La participación de las mujeres ha supuesto un incremento del 36,36 % respecto al ejercicio anterior.
- Se han realizado 2 acciones formativas en el sector de Soluciones de Apoyo con 160 horas de formación y se han beneficiado 21 personas (14 mujeres y 7 hombres).

- Se han realizado 5 acciones formativas en el sector del Surf de 200 horas de formación y se han beneficiado 38 personas (26 mujeres y 12 hombres).
- Se ha realizado 148 acciones formativas en coaching con el objeto de favorecer la adquisición y desarrollo de competencias a las empresas en el conocimiento de procesos eficaces de incorporación de personas a sus empresas y en la utilización de servicios digitales y herramientas audiovisuales. Se ha realizado 590 horas de formación y se han beneficiado 148 empresas.

#### Ayudas a la contratación de trabajadoras y trabajadores

- En el 2011 se han otorgado incentivos económicos a empresas de la ciudad para la contratación (indefinida, temporal y conversión a indefinido) de personas desempleadas lo que ha permitido, por una parte, disminuir el número de personas desempleadas de la ciudad, y por otra, promover y facilitar el mantenimiento de las pymes, que son las verdaderas motoras y creadoras de empleo en la ciudad. Las personas contratadas han sido 143 en 116 empresas. Del total de las personas contratadas el 57,34% han sido mujeres.
- En 2011 se han mantenido los incentivos económicos a empresas de la ciudad para la contratación siempre que fuera indefinida con carácter general o temporal en el caso de contrataciones de personas en riesgo de exclusión o jóvenes. Las personas contratadas han sido 21 en 19 empresas. De ellas, el 57,34% han sido mujeres

#### Ayudas a empresas:

- 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 55 personas promotoras (36 mujeres, lo que supone un incremento del 65,45%) que han constituido 52 empresas. De estas 52 empresas creadas el 47% han sido por mujeres y se han creado 62 puestos de trabajo.

#### Estudios, investigaciones o evaluaciones:

- Se ha llevado a cabo un estudio, a través de mesas de trabajo, con el objetivo de identificar y construir nuevos perfiles profesionales en sectores emergentes de actividad que tengan su proyección en el corto y medio plazo como huecos en el mercado laboral.- Identificar las variables específicas que definen estos perfiles profesionales con el objeto de definir bolsas de empleo sectoriales que tengan como objetivo gestionar los espacios de empleo actuales y de futuro. Como resultado ha sido la obtención de unos 20 perfiles profesionales de los sectores

emergentes (Audiovisual, Energías Renovables y Eficiencia Energética, Soluciones de Apoyo y Surf) con reflejo en el mercado laboral, que constituyen el punto de partida para que la ciudadanía reflexione sobre su futuro profesional.

- Se ha llevado a cabo la actualización del sistema de indicadores con información sobre: Población, Vivienda, Educación, Equipamiento, Procesos electorales, Protección social, Seguridad ciudadana, Movilidad, Transporte, Sociedad de la información y Dependencia. La información recabada nos aporta un profundo conocimiento sobre la realidad socioeconómica lo cual permite la monitorización y planificación de intervenciones dentro del plan de choque contra la crisis. (<http://www.fomentosansebastian.org/promocion-donostia-sansebastian/observatorio-urbano-indicadores-socioeconomicos.php>).

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

**Lanbide** ha continuado utilizando el “Protocolo para la incorporación del mainstreaming de género en Lanbide” en todos los procesos de trabajo de las 9 oficinas que gestionaba previamente a la transferencia.

Esto es, 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.

En 2011 se ha seguido con 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.

Así mismo se ha continuado haciendo el esfuerzo para 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.

El objetivo del programa de la **Diputación de Álava** es favorecer el acceso de la mujer del medio rural a las TICs, así como facilitar su formación en este campo, con el fin último de disminuir la brecha digital entre hombres y mujeres, y facilitar el acceso al mercado laboral de las mujeres del medio rural.

La actuación se desarrolla en un entorno rural y también aislado debido a la estructura geodemográfica de la provincia, donde la desigualdad entre mujeres y hombres dibuja una brecha más amplia que en otros entornos, especialmente la brecha digital y la brecha formativa.

Según los datos del EUSTAT, la reducción de la brecha digital en el Territorio Histórico de Álava ha continuado durante el año 2011. En 2009 la diferencia entre usuarios y usuarias de Internet era de 8.1 puntos; en 2010 esa diferencia se había minorado hasta 4.2 puntos; en 2011 se confirma la tendencia y la brecha se ha situado en 3.8 puntos.

A nivel comarcal, y según las estimaciones del EUSTAT para 2011, la diferencia porcentual se ha reducido en 5 de las 6 comarcas del Territorio Histórico de Álava, zonas donde se desarrolla esta actuación, continuando con la tendencia marcada en 2010. Por este motivo, los datos confirman que el proyecto contribuye a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, favoreciendo el uso y la formación en TICs de las mujeres del medio rural e impulsando la participación de la mujer en el mercado laboral.

En **Fomento de San Sebastián**, el porcentaje de participación de mujeres en las operaciones ha sido del 52,23% lo que supone que la participación de la mujer ha superado a la participación de los hombres. En el 2011 la participación de mujeres emprendedoras ha sido del 65,45%. De ellas el 36% tienen estudios secundarios y el 56% estudios superiores. Estas mujeres han creado 20 empresas que han generado 41 puestos de trabajo. En el 2010-2011 el porcentaje de mujeres contratadas en la operación de ayudas a la contratación ha sido del 57,57%.

Con relación a la tasa de participación de mujeres en las acciones formativas en sectores emergentes se ha dado un incremento sobre todo en el sector audiovisual-digital y en el de energías renovables-eficiencia energética, respecto al ejercicio 2010 (8,7 % y 36,36 % respectivamente). Con respecto al total de mujeres participantes se ha dado un incremento significativo del 45,45 % respecto al ejercicio 2010, si bien en este dato esta condicionado y sesgado por la inclusión en el 2011 de la formación en el sector del surf que no se dio en el 2010. No obstante hay que mencionar que poco a poco se va avanzando en el logro de garantizar la participación equilibrada y paritaria de mujeres en las acciones formativas dirigidas a dichos sectores.

Así mismo hay que señalar que del total de las mujeres participantes en acciones formativas el 68,75 % disponen de un nivel académico de doctorado, licenciatura y diplomatura, en hombres, el porcentaje es del 43,27 %. Lo que refuerza como hecho constatable la mejor preparación académica de las mujeres desempleadas en nuevas competencias profesionales y perfiles profesionales, lo que permite albergar la esperanza en los futuros perfiles profesionales tengan cabida la mujer trabajadora.

*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.

*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** ofrecen unos servicios formativos fácilmente adaptables a las distintas situaciones que se le pueden presentar a las usuarias, adaptándose a las necesidades individuales y desarrollando una ruta específica para cada persona que lo requiera. Las mujeres en el entorno rural se enfrentan a situaciones de dificultad para conciliar la vida laboral y familiar, acrecentadas por el hecho de que en dichos entornos no se dispone de los mismos elementos en cuanto a transporte público y atención a personas con dependencia de los que se dispone en entornos urbanos.

Los horarios flexibles y amplios y las posibilidades de adaptar los niveles formativos a las necesidades individuales permiten dotar de recursos formativos en nuevas tecnologías a las mujeres de estos entornos, facilitando la conciliación familiar y sin suponga un desgaste económico para ellas.

Por último, las responsables de las Aulas son mayoritariamente mujeres, con lo que se impulsa el apoyo al empleo femenino en las zonas rurales.

**Fomento de San Sebastián**, además de medidas transversales como la utilización no sexista del lenguaje y de la perspectiva de género en todos los soportes de difusión y comunicación, ha tomado otras medidas como:

En las operaciones de estudios, investigaciones o evaluaciones se ha realiza una desagregación de los indicadores por sexo, cuando es pertinente ya que hay que tener en cuenta que se utilizan una multiplicidad de fuentes secundarias de datos, y que no siempre la fuente de origen los desagrega por nivel territorial y sexo. 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.

En las acciones formativas en sectores emergentes, en el procedimiento administrativo pertinente, se solicita que durante el desarrollo de dichas acciones formativas se deberá tener en cuenta la perspectiva de género y, además, en los procesos de adscripción y selección de las personas beneficiarias se ha fomentado la participación de las mujeres en el

proceso de acceso a dichas acciones formativas ya que a igualdad de perfil requerido para el acceso se ha promocionado las candidaturas de mujeres.

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

**Lanbide** ha continuado trabajando en la prestación de servicios al colectivo de inmigrantes no comunitarios en situación irregular que facilite su futura inserción laboral en caso de regularizar su situación. Dichos servicios se centran fundamentalmente en la orientación y la formación que se prescriben a dichos colectivos, tanto desde las oficinas propias, como en las entidades de la RED 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 seguido trabajando en la promoción de 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.

Una de las mayores utilidades de las aulas telemáticas de la **Diputación Foral de Álava** 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, 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.

La metodología de formación, "Aula abierta/interactiva", está basada en el control personalizado de los alumnos, permitiendo que cada alumno avance según su ritmo, y

conjuga las explicaciones teóricas y ejercicios prácticos con el manual de la aplicación y el apoyo de un profesor especializado con asistencia telefónica, correo electrónico o control remoto.

**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** y tras la auditoria de la Comisión Europea a la Autoridad de Auditoría se ha retirado del Programa Operativo y no va presentar ejecución ni en esta anualidad ni en las siguientes.

**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.

*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.*

**Lanbide-Servicio Vasco de Empleo** que se ha subrogado de las acciones de la Dirección de Empleo y Formación incluye en el PO las diversas acciones vinculadas a la inserción laboral de las personas con discapacidad.

En este ámbito se han certificado 16 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 142 personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental, de las que 106 han sido hombres (74,65%) y 36 mujeres (25,35%). El 69,01% 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 69,72% del total han sido personas con educación primaria o secundaria inferior (ISCED 1 y 2). El resto tienen educación secundaria superior.

La **Dirección de Planificación e Innovación en el Empleo** del Gobierno Vasco, antigua Dirección de Inserción Social, presenta las últimas acciones de la convocatoria 2009 del Programa Auzolan, que fue derogado en el año 2010 al transferirse a Lanbide-Servicio Vasco de Empleo la gestión de los programas de formación y empleo ubicados en itinerarios de inserción socio laboral. El programa iba dirigido a que los/as participantes adquirieran unas competencias



profesionales válidas para mejorar su ocupabilidad y su propia reafirmación profesional y más que para conseguir la inserción laboral en sí misma se le consideraba como una herramienta que posicionara a la persona en situación de incorporarse al mercado laboral normalizado.

En 2009 se subvencionaron 106 proyectos, 34 de los cuales fueron justificados a FSE en el informe de 2010. En este informe 2011 se proporcionan datos de 23 proyectos.

Mencionamos a continuación una recapitulación de los logros obtenidos por Auzolan, reseñados no sólo por el órgano colaborador responsable hasta la fecha de su gestión, sino también por las entidades beneficiarias que han hecho balance de los logros obtenidos.

1) El programa ha permitido ensayar de manera tutelada una experiencia laboral real con personas que por su falta de habilidades sociolaborales y personales no suelen tener oportunidad de empleo.

2) Se ha ofrecido apoyo personal y social a las personas participantes a través de la figura de educadores/as de las que carecían muchos otros programas y que se ha visto como necesaria para apoyar el proceso de inserción sociolaboral de estas personas

3) Ha constituido un recurso intermedio de gran valor que ha permitido realizar una valoración de las capacidades y dificultades de las personas en un entorno similar al que se pueden encontrar en el mercado ordinario

4) Ha sido un programa flexible en cuanto ha permitido adecuar el Programa al nivel de las personas participantes (siempre en relación a la demanda existente en Servicios Sociales) y también ha permitido adecuar las actividades a desarrollar en función del grupo al que iba dirigido y en función también de la situación del mercado actual.

5) Al ser un programa exclusivamente dirigido a personas de Servicios Sociales, ha permitido y promovido un trabajo conjunto con los Servicios de Empleo y otras entidades que colaboran en la prestación de este servicio.

6) Con respecto a la población inmigrante, Auzolan también se ha dibujado como una herramienta útil para ayudar a la regularización administrativa de personas extranjeras, ya que son diversos los ayuntamientos (Getxo, San Sebastián, Vitoria-Gasteiz,..) que han llegado a acuerdos con las subdelegaciones provinciales, por las cuales para aquellas personas que llevan más de tres años en el Estado, el contrato Auzolan les ha permitido acceder, mediante excepción autorizada, al permiso de residencia y trabajo por arraigo.

La **Diputación Foral de Álava** tiene como objetivo en este tema prioritario la inserción en el mercado laboral del colectivo de mujeres víctimas de violencia de género. Se trata de conseguir la normalización e integración de estas personas mediante la adquisición de habilidades y

conocimientos, así como la motivación y autonomía necesarias para afrontar una nueva búsqueda de trabajo y que la inserción en el mundo laboral sea en el menor tiempo posible. En el año 2011 se han realizado las siguientes actividades:

- 1) Lanzamiento del proyecto: este año ha continuado la emisión de cuñas publicitarias de radio de manera trimestral iniciadas en 2010 para seguir dando a conocer el proyecto.
- 2) Entrevista de acogida: conocimiento de las candidatas derivadas por parte de los servicios sociales, para poder planificar las acciones a desarrollar. En 2011 se han derivado a 56 personas y se han realizado 50 entrevistas.
- 3) Talleres de búsqueda activa de empleo: 3 talleres grupales, que se han desarrollado durante 12 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 141 sesiones de asesoramiento individual durante el año 2011.
- 5) Apoyo logístico: acceso a ordenadores/internet/correo electrónico, fax e impresora, bibliografía especializada, información sobre oferta formativa y oposiciones, redacción e impresión de currícula, 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 2011 el servicio de empleabilidad ha entrado en contacto con 768 empresas con el objeto de captar ofertas de empleo ajustadas a las necesidades del colectivo y aumentar sus posibilidades de recolocación laboral. Han surgido 454 ofertas de trabajo ajustadas a los perfiles profesionales de las participantes.

**Fomento de San Sebastián** ha incluido en este tema prioritario actuaciones en las que las personas beneficiarias son pertenecientes a colectivos vulnerables y en riesgo de exclusión, o la actuación tiene un objeto muy relacionado con estos colectivos.

Se ha realizado formación On line de Responsabilidad Social Corporativa, en la que se incluye de manera específica temas de conciliación, plan de igualdad y medio ambiente, a las empresas receptoras de ayudas a la contratación de personas trabajadoras y de empresas. 149 empresas han sido beneficiarias de esta formación.

En el 2010 se han otorgado incentivos económicos a empresas de la ciudad para la contratación (indefinida, temporal y conversión a indefinido) de personas desempleadas lo que ha permitido,

por una parte, disminuir el número de personas desempleadas de la ciudad, y por otra, promover y facilitar el mantenimiento de las pymes, que son las verdaderas motoras y creadoras de empleo en la ciudad. Se han contratado 94 personas en 77 empresas. Del total de las personas contratadas el 46,81% han sido mujeres. Con relación a los colectivos el 24,47% han sido jóvenes menores de 30 años, el 29,79% personas entre 45 y 53 años, el 15,96 % mayores de 54 años. Con relación al colectivo de inmigrantes, y el 42,55 % de las personas contratadas son personas inmigrantes.

En el 2011 se han mantenido los incentivos económicos a empresas de la ciudad para la contratación siempre que fuera indefinida con carácter general o temporal en el caso de contrataciones de personas en riesgo de exclusión o jóvenes. Se han contratado a 29 personas en 26 empresas. De ellas, el 41,38% han sido mujeres y con relación a los colectivos el 20,69 % han sido menores de 30 años, el 55,17% mayores de 45 años, el 20,69% personas son discapacitadas, 41,38% son inmigrantes.

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 137 personas promotoras entre ellas 67 mujeres, que han constituido 106 empresas el 51% han sido constituidas por mujeres. Los puestos de trabajo creados por estas empresas creadas son 148.

**Sendotu**, a pesar de la situación macroeconómica tan desfavorable, a lo largo del 2011 ha atendido a un total de 1.753 personas, 774 hombres y 979 mujeres, cifras algo menores que en el año anterior, un 4,7 % menos. No obstante si nos fijamos en el número de horas, la reducción es menor (en torno al 0,36 %) mientras que ha aumentado el número de acciones formativas, pasando de 158 a 174, es decir un aumento de algo más del 10 %.

Entre las personas participantes en el proyecto destaca el alto número de personas extranjeras, llegando a alcanzar un 75% del total (distribuyéndose en un 50% entre hombre y mujeres). En esta población destacan dos perfiles diferenciados y a los que el proyecto dedica especial atención. Por un lado, las mujeres (55,8%) y por otro lado los hombres jóvenes (19,5% de los hombre son menores de 25 años, 14% hombres entre 25-34 años). Las situaciones que presentan un alto porcentaje de mujeres pueden ser denominadas como de alta vulnerabilidad; analfabetismo, soledad, falta de redes sociales de apoyo, dependencia económica, violencia de género, etc. Destacan las mujeres inmigrantes (66,5%), que están cobrando ayudas económicas (48,8%), familia monoparental (27,47%) y tienen algún tipo de enfermedad mental (6,1%).

El desarrollo y adquisición de las competencias sociales, personales y profesionales es uno de los objetivos de este proyecto. Se tratan de procesos integrales y flexibles de capacitación profesional en los sectores de metal, hostelería, alimentación, madera y climatización. La evaluación indica que un 90% de las personas participantes en las actividades adquieren más de un 51% de las competencias establecidas como objetivo inicial, en concreto, un 46,95% entre 51%-75% de las competencias, y el 43,1% más del 75%. En el año 2011 Sendotu ha aumentado el número de actividades formativas realizadas en el marco de los itinerarios permanentes de adquisición de competencias. Se ha atendido a un 196% más de personas respecto al año pasado, a través de 21 acciones desarrolladas en diferentes sectores profesionales.

Como novedad en 2011, y de manera complementaria a las actividades formativas en taller, se ha comenzado a realizar Formación en Centros de Trabajo dentro del programa Sendotu. Se han desarrollado 77 acciones de 290 horas de media cada una de ellas en diferentes empresas de Euskadi. Como consecuencia directa de estos planes formativos, 57 personas, (5 mujeres y 52 hombres), el 12'80%, se ha incorporado al mercado laboral. No son cifras muy altas, pero positivas teniendo en cuenta la coyuntura económica que vivimos.

El itinerario de las personas participantes continua una vez de haber pasado por alguna de las actividades del proyecto. Así:

- El 18,18 % de las personas participantes en los programas de formación ha continuado su formación posteriormente en otros programas.
- El 7,5% se ha incorporado a un empleo a los tres meses de finalizar la acción formativa.
- El 14,76% se ha incorporado a otros recursos sociales.

La situación de crisis ha supuesto que el porcentaje de salida respecto al año pasado haya disminuido, aunque el programa asegura un total de 40,44%.

La asistencia en el programa es muy satisfactoria alcanzando en el caso de las mujeres un 80,12% y en el caso de los hombres un 85,33%. El factor que incide en esta diferencia es los obstáculos con los que se encuentran las mujeres en la conciliación y la corresponsabilidad con sus parejas a la hora de responsabilizarse de los y las hijas a cargo.

El enfoque de los Bancos del Tiempo cubre o intenta paliar de forma directa algunas de las situaciones "frágiles" que las personas en situación de vulnerabilidad puedan presentar. El fortalecimiento de las redes de apoyo (con todo lo que ello significa), el fomento de valores colectivos, etc. Así a lo largo de estos años de funcionamiento Sendotu ha puesto en marcha 3 Bancos del Tiempo (uno de ellos se ha independizado) con un total de 162 personas vinculadas a los mismos (107 mujeres y 55 hombres) y un total de alrededor de 140 horas intercambiadas

(sin contabilizar los intercambios del BT que se ha independizado). También se han dedicado 120 horas a la realización de otras actividades (ferias del trueque, blogs, salidas, etc...).

La necesidad de una red también a las entidades que trabajan con unos objetivos comunes en un mismo territorio. Con este fin se pone en marcha en el caso de Araba, la Red Sendotu, una red formada por 17 entidades público – privadas con el fin de trabajar la incorporación sociolaboral de las mujeres. Este año 2011 se han realizado un total de 12 reuniones de la Red Sendotu y la elaboración del video: <http://www.auzo.tv/red-sendotula-voz-de-las-mujeres>.

En lo que se refiere al Fomento de Empresas de Inserción (EEII) y otras iniciativas generadoras de empleo, las EEII continúan con su objetivo en la dinamización de productos y servicios. Se valoran como prioritario las alianzas entre empresas, los acuerdos entre empresas y proveedores, el estudio de mercados y la internacionalización de productos. Se ha valorado de manera positiva el acuerdo establecido con proveedores de material de oficina, y a lo largo de 2012 se va a estudiar extenderlo a otro tipo de productos. Otro aspecto importante es trabajar con la empresa privada el concepto de Responsabilidad Social Empresarial, de cara a dar importancia al papel que pueden tener las empresas en el desarrollo de las personas en riesgo de exclusión social, y a dar valor a las empresas de inserción como agentes económicos con los cuales entablar alianzas. Por otra parte la presencia de las empresas de inserción en ferias y exposiciones realizadas a nivel estatal, (Fitur, Expobodas, etc), contribuye a dar a conocer los servicios ofrecidos por las empresas de inserción y aumentar la cota de mercado.

A pesar de la crisis económica, en este ámbito de las empresas de inserción en 2011 se puede hablar de resultados positivos en cuanto a que se creado y desarrollado un nuevo producto para utilizar en huertos urbanos ([www.zurnek.net](http://www.zurnek.net)), se ha creado la nueva empresa de inserción Laiatzen S.L., (abril de 2011), dedicada a la realización de estructuras metálicas, fabricación de piezas de mecanizado, soldadura, calderería y señalética se ha mantenido la línea de montaje de estructuras y de montaje de casetas y boxes creada en 2010 en Iturritek S.L., se ha creado junto con otra entidad la nueva empresa Lapiko Catering, S.L. cuya actividad es el servicio de catering, comidas y eventos y se ha asumido la gestión del Hogar del Jubilado de Eskoriatza.

En otro orden de cosas, la preocupación por la mejora continua llevó a Sendotu a aprovechar la oportunidad de participar en unas prácticas de la Universidad Complutense de Madrid para la elaboración de un modelo de evaluación para el programa. En estos momentos se encuentran en el momento de estudiarlo y valorar su posible implementación.

En cualquier caso el proyecto dispone de un procedimiento para recoger la opinión de las personas que participan en él. Los canales de expresión / comunicación que tienen a lo largo de todo el proceso son variados: las sesiones de cada una de las actividades, los espacios que se crean en las mismas permite recoger cualquier tipo de mejora / propuesta que el grupo pueda

realizar respecto a la mejora de la actividad. Las sesiones individuales con el personal educador permiten recoger una valoración más individual. Estas aportaciones se recogen de modo más cualitativo mientras que la herramienta que más se utiliza para recoger la satisfacción de las personas de forma cuantitativa son las llamadas encuestas de satisfacción. En ellas la media (en un intervalo del 1 al 4), alcanza un 3,70 destacando la alta valoración que reciben tanto los y las profesionales como los contenidos y metodologías que se utilizan.

El objetivo general del proyecto de **Emaús Bilbao** es la creación de una Red de Activación a través del empleo de personas en situación o riesgo de exclusión social, especialmente de aquellas que han suscrito Convenios de Inserción, a través de la creación de una estructura de integración laboral formada por Centros Prelaborales, programas de empleo y formación y Empresas de Inserción. Dentro de la red de activación, son las actividades de Talleres Prelaborales las que están cofinanciadas por el FSE.

Los espacios prelaborales están dirigidos a personas en situación de grave exclusión social que no puede acceder a los programas formativos por su nivel de exigencia y que necesitan un período más largo para adquirir habilidades laborales. Durante el último año han sido 70 las personas que han participado en los talleres prelaborales, contando con 36 plazas para tal fin.

La caracterización de las personas beneficiarias indica que un 78,5% son hombres y el 21,5% mujeres. En este sentido se observan diferencias entre el taller de Bilbao en el que un 92% son hombres y el 8% mujeres, y en el de Vitoria en el que se detecta mayor paridad con un 58,62% de hombres y un 41,38% de mujeres. Como criterio, en la medida en que el porcentaje de derivaciones de hombres es mayor que el de las mujeres, se ha priorizado la incorporación de mujeres. En el concreto, el taller prelaboral de Bilbao es un reflejo de la realidad social del colectivo de personas sin hogar.

La edad de la mayor parte de las personas del taller está comprendida entre 20 a 30 años por lo que se trata de participantes jóvenes, en edad adecuada para adquirir hábitos, habilidades y formación para un futuro acceso al mercado laboral. Durante el presente año han aumentado las derivaciones de personas jóvenes recién salidas de centros de menores que no tienen cabida en otros recursos y que acceden al taller prelaboral, para poner en prácticas hábitos de trabajo.

Respecto al origen, el 71,4% son personas extranjeras y el 28,6% nacionales. De las personas asistentes al taller, un 48,57% se encuentran en una situación irregular, por lo que les resulta difícil acceder al mercado laboral, de esta manera se le refuerza en la medida que sea posible en la adquisición de unos hábitos prelaborales.

Durante el año 2011 y pese a la crisis, un 14,30% de las personas participantes han salido al mercado laboral de la siguiente manera: 2 de ellas contratadas en empresas normalizadas; 1 en

una de las empresas de inserción gestionada por la propia entidad y 2 en economía sumergida en empleo doméstico.

Las actividades realizadas son:

- Acompañamiento a la producción: restauración, reparación y mantenimiento de bicicletas. Se trata de actividades de baja cualificación en la que las personas participantes pueden aprender y poner en práctica técnicas y manejos de herramientas específicas y genéricas y no están sujetas a objetivos productivos sino que los resultados finales dependen de las capacidades de cada uno/a de los/as participantes
- Acompañamiento a la inserción, una de las actividades principales con las personas participantes del Taller Prelaboral como clave en el itinerario que desarrollan a lo largo de su estancia en el Taller. Este acompañamiento se hace mediante tutorías individualizadas en las que se establece el proyecto profesional y las acciones y metas a conseguir para la mejora psico-social.
- Formación, en base a un programa de módulos transversales: Habilidades sociales, TICs, Técnicas Activas de Búsqueda de Empleo, Prevención de riesgos laborales, Medioambiente, Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, Consumo responsable y gestión adecuada de la economía doméstica y Conocimiento de los recursos del entorno, así como módulos específicos de restauración de muebles y bicicletas
- Realización de estudios que permitan por un lado conocer la situación del colectivo de atención y por otro el de estudios de viabilidad de implantación de nuevos talleres de actividades diferentes (movilidad sostenible y agricultura ecológica). A finales de 2011 se ha iniciado un estudio de “estrategias de inclusión” que permita definir un procedimiento de acompañamiento a la integración adecuado a la nueva coyuntura económica basado en la RSE, con el objetivo de poder crear lazos de unión y convenios de colaboración para el desarrollo de acciones que permitan la inserción laboral de personas receptoras de ayudas sociales.

Las actuaciones que se han desarrollado dentro del proyecto CIR – Centro Integral de Recursos de **EHLABE** en 2011 se enmarcan dentro los **itinerarios integrados de inserción**. Dichas actuaciones buscan el desarrollo personal y profesional de las personas con discapacidad, con el objetivo de dar una respuesta integral a las necesidades específicas de cada persona y por lo tanto mejorar su capacitación y su empleabilidad.

Las acciones desarrolladas se llevan a cabo en cada uno de los Territorios Históricos en los que operan las entidades de EHLABE (Talleres Protegidos Gureak, Fundación Lantegi Batuak, Katea Legaia, Gureak Araba y Taller Usoa Lantegia). Cada una de éstas se aborda desde una perspectiva de innovación y se divide en tres áreas de actuación en los que se incluye la igualdad de oportunidades, el medio ambiente y la transferencia del conocimiento como áreas transversales a todo el proyecto:

- Oportunidades de empleo
- Desarrollo personalizado
- Innovación social y tecnológica

Durante el año 2011, 2.465 personas, 1.004 mujeres y 1.461 hombres, resultaron beneficiarias del proyecto CIR, de las cuales 248 lo fueron a través de contrataciones (89,1% de ellas en empresas ordinarias). 2.217 personas, 1.331 hombres y 886 mujeres, se beneficiaron de las actuaciones desarrolladas por las entidades, un 10,16% más que en 2010. La discapacidad intelectual y trastorno mental ha sido predominante entre las personas beneficiarias en las contrataciones con un 58,1%. Entre las personas beneficiarias de las actuaciones, la mayor representatividad ha sido de las personas con discapacidad intelectual y trastorno mental, con un 67%.

Las actividades desarrolladas dentro del área de Oportunidades de Empleo, abarcan desde la prospección, que consiste en la búsqueda de oportunidades reales de empleo para personas con discapacidad en medios ordinarios y en igualdad de condiciones, hasta una vigilancia estratégica sistematizada, orientada a la búsqueda de nichos de mercado para crear empleo de calidad para personas con discapacidad y el conocimiento de experiencias tanto en el ámbito sociolaboral como en el tecnológico.

Durante el ejercicio 2011, las actividades de prospección se han visto un año más condicionadas por la actual coyuntura económica. Esta situación de contracción, que ha dificultado en especial el acceso a las empresas tanto públicas como privadas, ha llevado a intensificar la actividad habitual y también a desarrollar nuevas estrategias que faciliten la inserción laboral de las personas con discapacidad, haciendo especial hincapié en las personas con mayores dificultades. Se han realizado más de 1.200 visitas a empresas, presentando, entre ellas, el programa de Empleo con Apoyo, metodología para facilitar la inserción de las personas con discapacidad en empresas ordinarias.

Cabe destacar la puesta en marcha del primer Foro de Empleo con Apoyo, coordinado por EHLABE y en el que participan 9 entidades de los 3 territorios históricos de la CAPV que buscan promover la inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado laboral ordinario a



través de la metodología del Empleo con Apoyo. Entre sus objetivos destaca poner en valor esta metodología, intercambio de información, promover acciones formativas, compartir buenas prácticas, sensibilización y divulgación entre el tejido empresarial, sindical e institucional, etc.

En el área de Desarrollo Personalizado se han realizado acciones específicas de integración sociolaboral de las personas con discapacidad a través de un conjunto de actuaciones individualizadas. Algunas actuaciones concretas desarrolladas han sido:

- Adecuación y adaptación de procesos a las capacidades de personas con mayores dificultades de inserción sociolaboral mediante el proyecto Ergohobe Banaka de Lantegi Batuak. En 2011, han sido 669 las personas beneficiarias de adecuaciones de puestos de trabajo. De ellas 41 han sido adaptaciones individualizadas.
- Contenidos formativos adaptados para el desarrollo de habilidades sociolaborales a través de cómics desarrollado por Gitek, Talleres Protegidos Gureak.
- Puesta en marcha de dos Programas Socialmente Responsables en el Taller Usoa: programa ReUsa, acciones formativas y laborales con enfoque de empleo verde, y Programa Cambio de Entornos, focalizando el diseño universal, la lectura fácil y el lenguaje igualitario.

Por último, en el área de Innovación Social y Tecnológica 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:

- Aplicación i-Tok para la adecuación del puesto de distribución postal a personas con discapacidad auditiva, en el se discriminan los ruidos externos a través de la incorporación de algoritmos para el tratamiento del sonido, y permite avisar a la persona usuaria de que han respondido al timbre y responder solicitando la apertura.
- Desarrollo del proyecto Lanziurra en colaboración con GAIA, Fundación Tecnológico Deusto y Campus Telematika. Su objetivo es apoyar el trabajo independiente mediante el uso de las TICs para la prevención de riesgos laborales y la autonomía personal en el ámbito laboral.

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

El decreto por el que se articula el programa **AUZOLAN** no establece medidas positivas específicas que prioricen a las mujeres. No obstante, los criterios para priorizar la selección entre

los titulares de la Renta Básica tales como la antigüedad recibiendo esta renta y las cargas familiares directas que soportan había resultado en que las mujeres constituyesen el perfil de participante mayoritario en el programa. Así, este hecho vuelve a constatarse en el peso que la población femenina tiene en la segregación por sexo de las personas participantes en las operaciones presentadas a cofinanciación esta anualidad, donde el 59% son mujeres y el 41% hombres. En función de los criterios de priorización señalados, cobra especial relevancia, no sólo la constatación del mayor peso porcentual de la participación femenina, sino también la situación familiar registrada con un 23% de mujeres solas a cargo con hijos (41) frente al cerca del 3% de los hombres (5).

Así mismo, se siguen constatando diferencias en la proporción de mujeres y hombres en función de la naturaleza del programa, con un mayor peso de varones en programas de Mantenimiento y Reparación de espacios públicos y de mujeres en programas de limpieza industrial o servicios personales a la comunidad. En este sentido, de los 23 programas presentados, 12 responden a programas de servicios personales o a la comunidad y limpieza industrial, conformados mayoritariamente por mujeres.

Es evidente, entonces, que la intervención e impacto del programa Auzolan no es neutra a la variable género por lo que cabe preguntarse si su contribución a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha resultado positiva, negativa o no ha afectado a la brecha de género de cara a mejorar programas de similares características en el futuro.

El proyecto de la **Diputación Foral de Álava** está íntegramente dedicado a mujeres víctima de maltrato, y tiene como objetivo alcanzar un porcentaje de inserción laboral significativo entre las participantes, aumentando la empleabilidad de personas que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad. En este contexto, se trata de aumentar las tasas de empleo de las mujeres desfavorecidas para facilitar con ello su integración laboral y social.

En este sentido, de las 38 participantes en el programa 21 han accedido a un contrato de trabajo. El porcentaje (55%) es menor que el registrado en el 2010 (66%), consecuencia lógica del comportamiento global que están teniendo las cifras del empleo, dramáticamente a la baja.

El porcentaje de participación de mujeres en las operaciones de **Fomento de San Sebastián** ha sido del 47,31%. En el 2011 el número de mujeres emprendedoras ha sido 67, que han creado 54 empresas lo que ha permitido generar 71 puestos de trabajo.

En el periodo 2010-2011 el porcentaje de mujeres contratadas en la operación de ayudas a la contratación ha sido del 45,53% (46,43 % mujeres inmigrantes, mujeres de edad entre 45 y 50 10,71% y mayores de 50 años 28,57%).

Como resultado de esta intervención TODAS las mujeres participantes han sido insertadas en el mercado laboral.

**Sendotu** constata la evolución del número de participantes que el proyecto ha tenido durante los últimos años. En 2008 cuando empezaron a ejecutarse las actuaciones las personas participantes en el proyecto fueron 248 (76% mujer, 24% hombre). Durante los siguientes años se ha producido un incremento evidente en dicha participación, siendo en el año 2011, 1753 participantes de los cuales un 55,8% son mujeres y un 44,2% son hombres. Salvo en el intervalo más joven, persona menor de 25 años (24,36%, de los cuáles el 79% es hombre), en el resto de intervalos destaca la presencia de las mujeres. Entre las personas participantes de entre 25 –34 años, 56% son mujeres, entre 35-44 aumentan a un 72%, entre 45 y 54 ese porcentaje alcanza el 78,7%, siendo las mujeres mayores de 54 años 95,4%.

Respecto al año anterior, la participación de las mujeres ha disminuido en un 26% frente al aumento que se ha producido en el caso de los hombres en un 50%. Son dos las actividades que destacan a la hora de presentar un perfil masculino, por un lado, los “procesos permanentes de adquisición de competencias clave”, donde un 91% de 499 participantes son hombres, y “formación en centro de trabajo” donde los hombres alcanzan a ser un 91% de 77 participantes.

Se evidencia que la estancia y recorrido de hombres y mujeres es diferenciado. En este año 2011, un 64,73% de las mujeres son nuevas frente al 85,79% de los hombres. Este dato complementa la constatación de la diferencia de itinerarios entre unas y otros, siendo el de las primeras un itinerario más a medio-largo plazo (competencias personales y sociales), mientras que el de ellos más a corto plazo (competencias profesionales).

La asistencia en el programa es muy satisfactoria alcanzando en el caso de las mujeres un 80,12% y en el caso de los hombres un 85,33%. El factor que incide en esta diferencia es los obstáculos con los que se encuentran las mujeres en la conciliación y la corresponsabilidad con sus parejas a la hora de responsabilizarse de los y las hijas a cargo.

Debido a su flexibilidad y a la metodología empleada los talleres de activación y empoderamiento se confirman como una herramienta muy potente para trabajar los procesos individuales de las mujeres. Están siendo además un espacio muy adecuado para ensayar estrategias de participación comunitaria y de participación de las mujeres en la toma de decisiones y la gestión de los recursos.

A destacar, que a lo largo del 2011 de las 223 personas tutorizadas en el acceso y mantenimiento del puesto de trabajo, el 77,5% han sido mujeres. La valoración de estas actuaciones es más que positiva, en el sentido de que es imprescindible generalizar la existencia de figuras de acompañamiento en los procesos de incorporación a la empresa de personas que tienen dificultades para ello. Por otra parte, el disminuir la brecha digital es uno de los objetivos,

de modo que de las 231 personas que han participado en actividades relacionadas con las TICs, tanto en su uso individual como en el uso colectivo, el 85,28% son mujeres.

Sendotu, a la vista de la dimensión de su proyecto (a nivel de actividades, de entidades participantes, profesionales, personas participantes, etc.) ha visto necesario construir un espacio de reflexión en el ámbito de la mujer. El Laboratorio de Experiencias tiene entre sus funciones; velar por la formación de los profesionales y las profesionales del proyecto en igualdad de género (en este año se han realizado dos acciones formativas), elaborar material didáctico (hasta el momento se han editado 6 cuadernos de trabajo). Este año el tema seleccionado ha sido la Responsabilidad Social Empresarial, con la edición de su propio cuaderno específico, el diseño de un díptico y la formación adaptada a los y las profesionales de la entidad.

**Emaus** desde el inicio de la ejecución del proyecto plantea la discriminación positiva hacia las mujeres para la participación en las actividades. Sin embargo la realidad que ha encontrado es una muy escasa participación de mujeres en el proyecto de Bilbao y una menor participación, aunque más paritaria en el Taller de Vitoria.

Un análisis de las razones que explican esta situación apunta tanto a la competencia de otros recursos destinados a las mujeres, a dificultades de asistencia y a la constatación de que un porcentaje alto de las mujeres en situación o riesgo de exclusión a las que va dirigida la actividad realizan trabajos domésticos y de cuidados en economía informal. Esta situación se da de manera más acentuada en el caso de mujeres inmigrantes en situación administrativa irregular. De ahí que las diferentes medidas que ha ido implantando Emaus como el cambio de actividades que puedan resultar más atractivas para las mujeres, adaptación de los horarios de entrada y salida en función de las cargas familiares y contacto con entidades que trabajan exclusivamente con mujeres no ha demostrado el efecto deseado.

**EHLABE** informa que durante el año 2011 el porcentaje de mujeres contratadas o que han transitado desde el sector industrial a servicios ha sido del 48%, incrementando la tasa de contrataciones femeninas de 2010 que era de un 42%. En el caso de mujeres beneficiarias de acciones del Proyecto Centro Integral de Recursos, el porcentaje ha sido del 40%, frente al 38% del año 2010. Por tanto, podemos considerar que se están cumpliendo a nivel general los objetivos marcados, ya que la evolución respecto a ejercicios anteriores ha sido positiva, especialmente en el dato de contrataciones o tránsitos de mujeres con discapacidad. Más si tenemos en cuenta la coyuntura económica actual que está afectando de manera importante la destrucción de empleo y dificultando enormemente la empleabilidad de los colectivos más desfavorecidos como son las personas con discapacidad.

*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.

*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 de la **Dirección de Inclusión Social** si bien no establece medidas específicas que señale a las mujeres como personas prioritarias, 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 y se han concertado servicios de conciliación para que las mujeres usuarias potenciales con hijos o personas dependientes a su cargo pudieran al programa.

Por otro lado, 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 o servicios de Igualdad que están favoreciendo la incorporación de la perspectiva de género en el desarrollo de sus actuaciones, favoreciendo, de este modo, el desarrollo de medidas específicas orientadas hacia las mujeres.

El proyecto de la **Diputación Foral de Álava** está gestionado por la Fundación Laboral San Prudencio, promotora de la actuación, es una entidad sin ánimo de lucro que centra

sus actividades en la oferta de servicios y prestaciones en el ámbito de la Responsabilidad Social Empresarial. Uno de los puntos fundamentales de la RSE es la igualdad de oportunidades y la inclusión de la perspectiva de género de manera transversal en todas sus líneas de trabajo.

Por otra parte, en la captación de oportunidades de trabajo mediante contactos con empresas se realiza una labor de concienciación por parte de la Fundación Laboral San Prudencio de su papel en la consecución de la equidad social.

En las operaciones llevadas a cabo por **Fomento de San Sebastián** se ha potenciado la inclusión de acciones que fomenten la igualdad.

En las ayudas a la contratación: dentro de los colectivos de personas en situación o riesgo de exclusión, destinatarias de las ayudas se favorece a mujeres que pertenecen a familias monoparentales, mujeres víctimas de violencia de género y personas con otras personas dependientes a su cargo (entendiendo como tal las definidas por la Ley de Dependencia). Así mismo a las ayudas se le adicionan incentivos dirigidos a favorecer la adopción de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar cuyo objetivo es que las personas promotoras de las empresas que se constituyan reciban subvención del gasto incurrido en la guardería o similar para niños y niñas (hijos e hijas de la persona emprendedora que acrediten su filiación) de entre 0 a 3 años, durante el tiempo que transcurra la realización del plan de empresa y/o formación en gestión empresarial previa a la constitución de la empresa.

En las ayudas a la creación de empresas se proporciona un 20% adicional de ayuda económica basándose en la situación o riesgo de exclusión social de las personas participantes. De igual modo también se priorizan las mismas condiciones para colectivos de mujeres víctimas de violencia de género, entendiéndose como tal aquella que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia y a personas perceptoras de ayudas según la ley de dependencia.

En las acciones formativas de RSC se ha incluido en el temario, la conciliación e igualdad se ha incluido de manera específica y explícita el fomento de la igualdad de oportunidades en las organizaciones y la eliminación de discriminaciones en función de sexo. La implementación de la metodología Online ha permitido favorecer la conciliación de las personas participantes.

**Sendotu** ha abordado las situaciones de vulnerabilidad y exclusión de las mujeres de forma variada. Por un lado, se ha optado por la puesta en marcha de actividades específicas, en esta línea destacan las actividades de empoderamiento, apoyo psicológico y diversificación, donde un 100% de las participantes son mujeres. Y por otro lado, la incorporación de las mujeres al resto de actividades (como objetivo específico del proyecto). Es decir, se ha experimentado con actividades nuevas y además se ha incidido en el “cambio y nuevas formas de hacer” por parte de los y las profesionales.

Los talleres de activación y empoderamiento son acciones formativas dirigidas principalmente a mujeres en situación de vulnerabilidad sociopersonal, encaminadas a la adquisición de competencias relacionadas con la participación social, visibilidad femenina, corresponsabilidad en la vida cotidiana, el liderazgo comunitario, fomento del asociacionismo y el análisis crítico – constructivo de la realidad. Debido a su flexibilidad y a la metodología empleada se confirman como una herramienta muy potente para trabajar los procesos individuales de las mujeres. Están siendo además un espacio muy adecuado para ensayar estrategias de participación comunitaria y de participación de las mujeres en la toma de decisiones y la gestión de los recursos.

Por su parte, las acciones de sensibilización aprovechan las sinergias generadas por la aprobación de los planes de igualdad de las organizaciones participantes en el programa. Estas acciones de sensibilización se centran principalmente en la incorporación del módulo sobre la organización social de mujeres y hombres en la oferta formativa de la entidad. A lo largo de este año se han desarrollado un total de 24 actuaciones de sensibilización lo que ha supuesto 113 horas de dedicación directa. Se han beneficiado 111 mujeres y 151 hombres (262 personas en total). Como puede observarse es una actividad con un porcentaje elevado de participación masculina (57,63 % frente al 45% del año anterior), lo cual es lógico si tenemos en cuenta los objetivos y contenidos de la actuación. De hecho alguna de las acciones ha ido íntegramente dirigida a varones, en un intento de generar un espacio en el que los hombres se sintieran cómodos para hablar de sus puntos de vista en torno a la igualdad de oportunidades. Éste pudiera ser el germen para un futuro grupo de Hombres por la Igualdad, si bien hay que explorar esta posibilidad que se encuentra en un estado muy embrionario.

Con las acciones de Diversificación y revalorización de opciones profesionales se pretende la adquisición y el desarrollo de instrumentos, aptitudes, habilidades y competencias profesionales de las mujeres, en aquellos oficios en los que se encuentran sub-representadas, así como al análisis de las posibilidades de inserción y las condiciones laborales de las profesiones en que se encuentran sobre-representadas. Para ello se están desarrollando las siguientes iniciativas: acercamiento a las distintas

profesiones, conocimiento de diferentes oficios, conocimiento de las empresas, presentación de experiencias exitosas, prácticas en empresa, etc. A lo largo del 2011 un total de 54 mujeres han participado en las 7 acciones puestas en marcha relacionadas con la diversificación de opciones profesionales.

Por otra parte se han desarrollado 6 acciones de Revalorización de opciones profesionales de las mujeres con un total de 600 horas y la participación de 33 personas (30 mujeres y 3 hombres). Las acciones se han dedicado a costura, limpieza industrial, pintura decorativa, etc. En esta línea de trabajo la dificultad reside en encontrar actividades motivantes que ofrezcan salidas profesionales a las mujeres, alejadas de los estereotipos de género y/o en condiciones valorizantes.

Se ha proporcionado también Apoyo Psicológico mediante la articulación de soportes donde abordar necesidades emocionales personales, bien sea individualmente o de manera grupal, que permita a las mujeres desarrollar estrategias que les ayuden a superar sus estados emocionales y/o situaciones puntuales. Los objetivos son: reforzar los procesos de las mujeres con una intervención terapéutica, contener situaciones de crisis, conocer la oferta de recursos psicológicos, completar la oferta de recursos sociosanitarios. El 100% de las personas atendidas en este servicio han sido mujeres, 46 mujeres en términos absolutos.

En 2010 se implementaron 14 planes de conciliación y corresponsabilidad en las empresas de inserción y en 2011 se ha realizado el seguimiento a la implementación de dichas medidas, y se han elaborado informes individuales por empresa. Estas son las principales conclusiones:

Cabe destacar el alto grado de implantación de las medidas acordadas; ya que en general los planes diseñados se han implantado íntegramente. La comunicación de los planes a las plantillas también se ha realizado, en general de forma adecuada y el personal sabe dónde consultar la información referente a los mismos. En cuanto a la repercusión de los planes de mejora en conciliación en el funcionamiento de la empresa, las personas responsables entrevistadas valoran muy positivamente el diseño y desarrollo de estos planes, si bien no creen que se hayan producido mejoras significativas en los procesos de trabajo o el clima laboral como consecuencia de la implantación de las medidas. Esto puede responder al hecho de que la mayoría de las medidas ya se venían utilizando anteriormente de manera informal. Lo que ha permitido el proceso es formalizarlas por escrito, lo que facilita su comunicación y su regulación. Este último aspecto se apunta como una de las aportaciones más importantes. Por último, la medida de conciliación más importante que se observa en el conjunto de las empresas es la flexibilidad que muestran las gerencias antes las necesidades o



dificultades de las personas de la plantilla. Llegando incluso a diseñar calendarios “ad personam” para favorecer el equilibrio entre la vida personal y laboral.

Creación y mantenimiento de una base documental sobre temas de igualdad y género: A lo largo de 2011 se han recopilado documentos en formato electrónico y en formato papel, archivados y registrados para facilitar su búsqueda. En este momento cuentan con una base documental específica del Proyecto Sendotu compuesta por 390 documentos. Estos documentos se organizan en 21 categorías: artículos, asociacionismo, autoempleo, conciliación, corresponsabilidad, deporte, diversificación, educación, empoderamiento, empresa, estadísticas, exclusión, igualdad de oportunidades, inmigración, lenguaje-imagen, responsabilidad social corporativa en género, teoría-feminismo, textos varios, trabajo y violencia. Se ha diseñado un documento en formato Excel para poder gestionar y compartir eficazmente. Este archivo permite filtrar la información por el tema (que se corresponde con las categorías en las que está organizada nuestra base documental) por el título, por el tipo de material (artículo, CD-ROM, documento, DVD, material didáctico, etc.), por los objetivos o el contenido del documento, por el año o por las observaciones y/o enlaces que se adjuntan.

Así mismo Sendotu ha participado en Jornadas de Igualdad. En concreto,

- Foro para la Igualdad 2011 organizado por Emakunde con el título “Participación de las mujeres en los ámbitos de decisión e influencia” (10 de Junio de 2011)
- Jornadas organizadas por el Área de Igualdad del Ayuntamiento de Miranda de Ebro, el 5 de Noviembre del 2011, tituladas “De la vulnerabilidad a la exclusión”
- Jornada de la Red de Igualdad en los Fondos, sobre “La incorporación de la igualdad de oportunidades en el FSE y FEDER”, 23 de Noviembre de 2011 en Bilbao

**Emaus** además de priorizar la incorporación de mujeres a las actividades, ha trabajado la igualdad tanto a través de un modulo formativo específico como de manera transversal por medio de acciones formativas encaminadas a la sensibilización y concienciación de la Igualdad de Oportunidades entre las personas participantes del propio Taller. En este caso, destacan las dinámicas en habilidades sociales.

En cuanto a las intervenciones individuales, en la medida en que han supuesto dificultades específicas, se ha trabajado éste aspecto con cada persona, principalmente lo que supone la conciliación familiar para el acceso a los recursos propios del taller y la incorporación al mercado laboral. Dado que un alto porcentaje de las mujeres participantes en el Taller conforman familias monoparentales y tienen hijos a cargo, se

ha trabajado de forma específica con todas ellas en la búsqueda de medidas y pautas que permitan conciliar la vida familiar y las obligaciones que se derivan de ésta, así como su asistencia al Taller u otros recursos formativos, y sienten las bases para que en un futuro acceso al mercado laboral ordinario, dicho aspecto no suponga una dificultad. Dichas pautas e informaciones se han ofrecido en coordinación con los recursos sociales de referencia de dichas personas.

Por otro lado, se han generado coordinaciones con entidades que trabajan en el área de la mujer, tanto para las coordinaciones de intervenciones concretas como para fomentar la participación de mujeres en el programa.

Por último el personal de Emaus ha realizado la siguiente formación:

- “Promoción de la igualdad”. Formación de 40 horas realizada por 2 técnicas de acompañamiento a la inserción; la coordinadora de intervención y la persona encargada de las verificaciones de la entidad.
- Curso de experto en agente de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”. Formación de 250 horas realizada por la coordinadora del proyecto

De cara a la integración de la perspectiva de género cabe destacar el Estudio Cualitativo sobre la Situación laboral sobre las mujeres con discapacidad intelectual y/o trastorno mental en la CAPV que ha desarrollado **EHLABE** y ha sido presentado durante 2011. El objetivo que se ha perseguido con el estudio ha sido el conocimiento de la realidad laboral y profesional de las mujeres con discapacidad intelectual y/o trastorno mental a través de las vivencias que se desarrollan desde diferentes agentes de cara a poder identificar mejoras en las prácticas.

El estudio ha proporcionado a EHLABE y sus entidades una propuesta de acciones a incorporar en su gestión y procedimientos de cara a propiciar una mayor presencia y permanencia de estas mujeres en las entidades. Así como, una serie de recomendaciones dirigidas a fomentar una mayor incorporación de estas mujeres al mercado laboral que pueda ser utilizado por la administración pública, agentes sociales, entidades, etc.

Dicho estudio cuenta con dos formatos de presentación: uno, detallado con la información completa del estudio y otro más reducido en formato cómic, que de manera más sencilla traslada al lector las conclusiones del mismo a través de 9 historias de vida de mujeres con discapacidad intelectual y/o trastorno mental que reflejan la diversidad de situaciones que se dan en estos colectivos.

Asimismo, las entidades que participan en el CIR – Centro Integral de Recursos han llevado a cabo formaciones concretas en materia de igualdad de género entre hombres y mujeres en la elaboración de proyectos. Se han llevado también a cabo actuaciones específicas de sensibilización sobre género e igualdad de oportunidades, así como la revisión del lenguaje igualitario en la documentación producida.

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

En las ayudas a la contratación de trabajadoras y trabajadores de **Fomento de San Sebastian** tanto en el 2010 como en el 2011, 55 puestos han sido cubiertos por personas inmigrantes lo que supone del total de contrataciones un 17,81 %. 19 personas inmigrantes promotoras han recibido las ayudas a la creación de empresas, lo que supuesto la creación de 19 puestos de trabajo 10 de los cuales han sido para mujeres inmigrantes.

En 2011 se ha producido un aumento de la población extranjera atendida en el proyecto **Sendotu** llegando a alcanzar un 75% de las personas participantes (respecto al 46% del año 2009 y el 66% del año 2010). Las personas extranjeras están distribuidas al 50% entre hombres y mujeres. Respecto a la edad, podemos decir que la población extranjera que participa en el proyecto es más joven. En esta población un 65% es menor de 34 años frente al 56% de los y las participantes totales. Un dato diferenciado entre ambos sexos es que si en el caso de las mujeres, un 18,33% de las mismas pertenecen a familias monomarentales con responsabilidades familiares, en el caso de los hombres un 19,11% son jóvenes en situación de vulnerabilidad. En el caso de los hombres preocupa el aumento de aquellos que se encuentran sin ningún tipo de vivienda (sin techo), que llegan a alcanzar en este año el 7,04%.

Merece especial atención la situación de las mujeres extranjeras, ya que en general su posición es de mayor vulnerabilidad. Son numerosos los casos en que están utilizando el aprendizaje del idioma como herramienta y primer paso en la construcción de su itinerario socio-laboral.

El 65% de las personas extranjeras atendidas son jóvenes menores de 34 años (60% hombres y 40% mujeres), los cuales presentan una problemática múltiple: idioma, situación legal, vivienda, alimentación, acceso a recursos sociales. La formación es un primer eslabón de una serie de actuaciones complementarias que se desarrollan desde las entidades y que tratan de paliar la complicada situación de estas personas.

La adquisición de competencias, sociales, personales y técnicas es clave en todas las personas que participan en Sendotu. Las situaciones de vulnerabilidad y exclusión social

que presenta esta población incide en los procesos formativos en la medida que se requiere un proceso de adaptación de las personas (baja cualificación, dificultades de idioma, etc.), de los y las profesionales, y de las metodologías a utilizar. A pesar de esta dificultad inicial son muchas las personas que alcanzan las competencias que se establecen en el inicio de su itinerario.

El fortalecimiento de las redes sociales y el acceso y utilización de recursos comunitarios es un aspecto clave en la consecución de los objetivos establecidos en los itinerarios sociolaborales de estas personas: módulos sobre conocimiento de recursos comunitarios, participación en los bancos de tiempo, etc. , año a año van adquiriendo más presencia e importancia.

**Emaús** en 2011 ha tenido un % de personas inmigrantes del 71,44 %.

En este contexto, como acción propia del taller de Bilbao se ha modificado el horario de los viernes, anulando el descanso para poder salir a las 13:30. Esta situación se ha demandado en asamblea por parte de las personas ya que se trata del día en el que acuden a la mezquita.

En la medida en que el perfil de las personas inmigrantes no es homogéneo, las acciones marcadas para su inserción se han caracterizado por la atención individual y personalizada a cada persona y al conjunto de factores que afectan a su situación de exclusión. Como acciones más comunes realizadas según de las dificultades presentadas en función de las áreas han sido:

El 48,57%, de las personas participantes se encuentran en situación administrativa irregular, por ello la acción principal ha sido el acceso a acciones formativas que proporcionan una base para el acceso al empleo en el momento en que puedan regularizar su situación, unido a la formación propia que proporciona la asistencia regular al taller con la adquisición de las competencias del mismo.

Durante el presente año se ha trabajado la necesidad, no únicamente con el colectivo pero si prioritariamente, del conocimiento de los recursos comunitarios existentes así como el proporcionarles un espacio en el que compartan experiencias con otras personas y sentirse integrados.

Detectadas las dificultades que presenta mayoritariamente el colectivo en el acceso a una vivienda que cumpla las condiciones necesarias para poder solicitar las ayudas sociales así como que se encuentre en condiciones de habitabilidad, se ha trabajado en el apoyo a nivel de intervenciones individualizadas o grupales que inciden la búsqueda de una vivienda, así como a nivel económico el apoyo al acceso a la misma y a la

tramitación de las ayudas. Por otro lado, en la medida en que los trámites necesarios para la obtención de la documentación necesaria en este sentido supone un desembolso económico a las personas que a su vez se encuentran en muchas ocasiones en situaciones precarias de ingresos, desde la entidad se ha apoyado económicamente en este sentido considerando las acciones como básicas o prioritarias para la inclusión de las personas.

Finalmente otro de los aspectos claves tratados con las personas participantes pertenecientes a este colectivo, hace referencia a la búsqueda de empleo y a los procesos de regularización administrativa que permitan acceder al mercado laboral ordinario. Se ha informado y orientado a las personas a recursos públicos y privados existentes en el entorno, dirigidos al asesoramiento y orientación en estos aspectos.

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.

En los 23 programas de este informe, el peso de personas inmigradas constituye cerca del 40% con un peso femenino ligeramente superior.

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

Durante 2011 se han visto aumentadas las derivaciones de minorías de etnia gitana en el taller de Bilbao de **Emaus** siendo un 12.19% de las personas que han accedido al mismo. La totalidad de las derivaciones de han realizado por parte de la Unidad Técnica de Inclusión Social, con los objetivos de posibilitar el acceso a un recurso adecuado al perfil de las personas ya que muchas de las personas no tienen adquiridos los hábitos laborales básicos de puntualidad y constancia requeridos en un recurso de empleo o de formación, apoyo en la adquisición de las habilidades sociales necesarias para la inserción laboral y apoyo en la adquisición de la formación.

Las acciones de integración de minorías no son específicas sino que los aspectos que puedan influir en la incorporación laboral se trabajan dentro de los propios itinerarios de inserción atendiendo a las características y necesidades propias de cada persona.

Así, los aspectos que más se han trabajado han sido los siguientes:

- En el plano educativo, haciendo hincapié en la integración en el sistema educativo, luchando contra el absentismo escolar y apoyando en la escolarización tardía mediante derivaciones a centros de alfabetización para trabajar la lectoescritura.
- En educación para la salud, la importancia de la prevención de enfermedades, el cuidado físico y la imagen.
- En el caso de mujeres apoyando en la búsqueda de guarderías,
- La cumplimentación de documentación accesoria en trámites legales (DNI, cartilla sanitaria, libro de familia...) para lograr la conciliación

*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.

La inclusión social y laboral es el objetivo final de los Talleres Prelaborales de **Emaus**.

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 2011, y dentro de la actuación de prospección laboral explicada en apartados anteriores, se han llevado a cabo más de 1.200 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*

Las diferentes líneas de actuación del Proyecto Centro Integral de Recursos, se desarrollan alrededor de la innovación. Para ello, se han establecido diferentes líneas de actuación que permiten dar una respuesta global a las necesidades de las personas con discapacidad. Entre las distintas medidas que se han desarrollado en torno a la innovación destacan:

- Desarrollo y puesta en marcha de recursos encuadrados en el ámbito de la asistencia tecnológica y soluciones técnicas para personas con discapacidad, con actuaciones de investigación y desarrollo, innovación, análisis, formación, asesoramiento y alerta tecnológica.
- Creación de un espacio integral que atienda a las actuales necesidades no cubiertas en el ámbito de la discapacidad.
- Consolidación de la unidad de investigación, desarrollo e innovación Ergohobe.

A finales de 2011 **Emaus** ha iniciado el desarrollo de un estudio de “estrategias de inclusión” que les permita definir un procedimiento de acompañamiento a la integración adecuado a la nueva coyuntura económica basado en la RSE, con el objetivo de poder crear lazos de unión y convenios de colaboración para el desarrollo de acciones que permitan la inserción laboral de personas receptoras de ayudas sociales.

*F. Acciones a nivel transnacional y/o interregional*

### **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.**

##### **4.1.1 Contribución del Fondo Social Europeo a la Estrategia Europa 2020 y sus Orientaciones para las Políticas de Empleo en el marco de los programas nacionales de reforma:**

La ejecución del Fondo Social Europeo en el periodo 2007-2013 es coherente con la Estrategia Europea 2020, 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 2011 dentro de los temas prioritarios relacionados con las orientaciones para las políticas de empleo (aprobadas por la Decisión del Consejo, 2010/707/UE, de 21 de octubre de 2010) y el PNR 2011; 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 las orientaciones nº 8 “Conseguir una población activa cualificada que responda a las necesidades del mercado laboral y promover el aprendizaje permanente”, nº 7, que incluye el fomento de la “flexiseguridad”, nº 9 que incluye la mejora de los sistemas de formación y nº 10 que insiste en la necesidad de innovación.
- 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 las orientaciones para las políticas de empleo nº 7: “Aumentar la participación de mujeres y hombres en el mercado laboral, reducir el desempleo



estructural y fomentar el empleo de calidad” y nº 10 “Promover la inclusión social y luchar contra la pobreza”. El Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación en 2010 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”, también resulta coherente con las orientaciones 7, 8, 9 y 10.
- 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 Orientación para las Políticas de Empleo nº 7 “Aumentar la participación de mujeres y hombres en el mercado laboral, reducir el desempleo estructural y fomentar el empleo de calidad”. En este campo, en el año 2011 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 Orientación 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 los “Retos Temáticos al Crecimiento y al Empleo” IV.1 “Empleo”, IV.4 “Educación” y IV.5 “Pobreza e Inclusión Social” del PNR 2011.

- 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 las Orientaciones para las políticas de Empleo no 8: “Conseguir una población activa cualificada que responda a las necesidades del mercado laboral y promover el aprendizaje permanente” y nº 9. En este sentido en el año 2011 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. La Red Nacional sobre Abandono Escolar creada en 2010 en el marco del FSE en España ha seguido trabajando, como se explica en el punto siguiente.

- 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 las Orientaciones para las Políticas de Empleo nº 8 y nº 9 “Mejorar la calidad y los resultados de los sistemas educativos y de formación en todos los niveles e incrementar la participación en la enseñanza superior o equivalente”. El Programa Operativo de Adaptabilidad y Empleo en 2011 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.

Estos 3 temas prioritarios citados, 72, 73 y 74, son a su vez coherentes con el así como con los puntos IV.1 “Empleo” y IV.4 “Educación” del Plan Nacional de Reformas para 2011.

#### 4.1.2 Contribución del FSE a los planes nacionales para la inclusión social.

En el Informe del año pasado se describían de forma detallada las contribuciones del FSE al V Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social 2008-2010. Un nuevo Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social de cara a la anualidad de 2011 no ha sido aprobado, sin embargo el FSE ha seguido trabajando en los Ejes y Prioridades programados que inciden en aspectos fundamentales de la inclusión social, tanto directamente mediante las actuaciones vinculadas a los temas prioritario 70 y 71, como transversalmente mediante un número muy significativo de las actuaciones del resto de temas prioritarios en que actúa el FSE.

Igualmente, y en el marco del Programa Operativo de Asistencia Técnica y Cooperación Transnacional e Interregional, en el año 2011 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 las actividades de redes transnacionales EUROMA, IMPART, Red Europea de Mainstreaming de Género y Red de empoderamiento e inclusión social, así como las de las redes nacionales Red Estatal de Inclusión social, Red Nacional FSE para la inserción de personas reclusas y ex-reclusas y la Red de Territorios Socialmente Responsables RETOS, en las que se ha seguido participando activamente y que se describen en el punto 2.2.3.F de este informe.

**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)**

En este apartado se ha suprimido la referencia concreta a la inclusión social porque parece reiterativo con el punto anterior. Este PO no participa en los ejes y temas prioritarios de educación y formación.

## 5. GESTION FINANCIERA Y SEGUIMIENTO DE LOS COMPROMISOS

Las previsiones de gasto de la anualidad 2011 por eje prioritario ascienden a **11.296.439,13€** de coste total elegible en el Eje 1, a **22.577.482,18€** de coste total elegible en el Eje 2 y a **239.758,00€** 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	32.849.863,30	16.424.931,66	11.092.399,37	11.092.399,37

Los importes de gastos y pagos son referidos a 31 de diciembre de 2011.

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

5. Gestión financiera y Seguimiento de los compromisos  
12. Tabla de ejecución en relación con la regla n+2

2007ES052PO010-PO FSE PAIS VASCO

Objetivo	Compromisos 2007 -2010	Prefinanciación	Importe solicitudes de pago	Riesgo descompromiso
Competitividad	33.876.834,00	4.582.859,10	16.424.931,66	8.759.380,74

(\*) El cálculo del riesgo de descompromiso está realizado según la modificación del Reglamento (CE) nº 1083/2006 modificado por el Rgto (QE) nº 539/2010

De acuerdo con la senda financiera establecida por la Comisión Europea en su Decisión aprobatoria del PO FSE País Vasco, los compromisos financieros acumulados 2007-2010 son **33.876.834€**.

No obstante, a efectos de cumplimiento de compromisos de la regla N+2 de cara al próximo 31/12/2012 y de acuerdo con la modificación del Rgto. 1083/2006 por el Rgto. 539/2010, el importe acumulado exigido es de **29.767.172** de ayuda FSE, por lo que sumando a la prefinanciación recibida **4.582.859,10 €** las solicitudes de pago presentadas a la Comisión a la fecha de redacción del presente Informe por importe de **12.203.134,78€** hace un total de **16.785.993,88€**, el riesgo de descompromiso del PO es de **12.981.178,12€**.

## 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 contrató las verificaciones in situ del artículo 13 del Reglamento (CE) 1828/2006 que se han realizado a la tercera certificación que está pendiente de ser presentada a la UAFSE. La contratación se realizó por un procedimiento abierto y de tramitación ordinaria que se publicó en el Boletín Oficial del País Vasco nº 37 de 24/2/2010. La contratación es plurianual y se realizó para el periodo 2010-2013. La empresa adjudicataria fue Zubizarreta Consulting, S.L. Con la adscripción del Organismo Intermedio a Lanbide-Servicio Vasco de Empleo dicho contrato fue subrogado a Lanbide.

Así mismo, el Área de Relaciones con Europa, Estado y CCAA de Lanbide, como Organismo Intermedio del PO, contrató una asistencia técnica para el proceso de reflexión y elaboración de una estrategia para reforzar la inclusión de la perspectiva de género en el Programa Operativo mediante procedimiento de contrato menor. La adjudicataria fue Maru Sarasola Coaching & Leadership, 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 2011 con cargo a la asistencia técnica ha sido 37.

Cuadro 13: indicadores de realización física del Eje 5

Eje / Tema Prioritario / Tipo de Indicador(*)/ Indicador				Año 2010 (Informe anual)		Acumulado a 31-12-2010		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 2011 siete organismos colaboradores han certificado operaciones del tipo de “campañas de sensibilización y difusión”.

## **7. INFORMACION Y PUBLICIDAD**

### **Introducción**

En este apartado del informe se van a recoger las actividades en materia de información y publicidad que se han llevado a cabo desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2011, en el marco del Programa Operativo FSE de País Vasco.

Por otra parte, se van a presentar ejemplos de buenas prácticas en materia de comunicación puestas en marcha en el año 2011 en el marco de este Plan de Comunicación y se va a dar respuesta también al cumplimiento de las obligaciones que la Autoridad de Gestión de los Programas Operativos FSE tiene en materia de Comunicación.

Hay que indicar que en las actuaciones de comunicación llevadas a cabo a lo largo del año 2011 ya se han empezado a tomar en cuenta las recomendaciones que el equipo de evaluación externo ha hecho en la evaluación intermedia del Plan de Comunicación llevada a cabo en el año 2010. En todo caso, hay que insistir en que el equipo evaluador ha considerado que la estrategia y las medidas que la sustentan en este Plan de Comunicación son muy válidas y por lo tanto, no se debe llevar a cabo ninguna modificación de fondo en el Plan de Comunicación. De hecho, se recoge en la misma que “El marco lógico del Plan de Comunicación es pertinente, consistente y proporcional...el avance en las actividades del Plan de Comunicación está siendo adecuado...la gestión de la recogida de datos ha sido estructurada y bien coordinada...el impacto en la ciudadanía ha sido también relativamente positivo”.

Por ello, sus recomendaciones deben tomarse como indicaciones para incrementar el impacto de las actuaciones de comunicación tanto en lo que respecta a la información interna como al mejor conocimiento de las actuaciones cofinanciadas con fondos europeos por parte de la población del País Vasco. Los resultados de estos cambios tendrán su validación cuando se lleve a cabo la próxima evaluación en el año 2013 y se mida otra vez el impacto de las nuevas actuaciones.

Dicho lo anterior, tanto la Autoridad de Gestión como todos los Organismos que participan en este Plan de Comunicación han tenido muy en cuenta las recomendaciones a la hora de planificar las actuaciones del año 2011, tal y como se puede ver en el seguimiento del cuadro de indicadores, y en las actuaciones que se resaltan como Buenas Prácticas.

Se pasa a presentar a continuación el cuadro resumen de indicadores del Plan de Comunicación para el año 2011.

Cuadro de seguimiento 2011, con los indicadores de realización y resultado.

Tipo Actividad	Indicador realización	Programación	Ejecución	%	Indicador Resultado	Programación	Ejecución	%	Montante estimado								
01	Nº actividades y actos públicos	165	69	41,82%	Nº de asistentes	10.225	13.999	136,91%	<b>57.002,40</b>								
02	Nº de acciones de difusión	314	89	28,34%					<b>133.858,44</b>								
03	Nº de publicaciones externas realizadas	325	142	43,69%		<table border="1"> <tr> <td>% publicaciones distribuidas / editadas</td> <td>90%</td> <td>100%</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Nº puntos de distribución</td> <td>50</td> <td>14</td> <td>28%</td> </tr> </table>			% publicaciones distribuidas / editadas	90%	100%		Nº puntos de distribución	50	14	28%	<b>259.873,93</b>
% publicaciones distribuidas / editadas	90%	100%															
Nº puntos de distribución	50	14	28%														
04	Nº de páginas Web	2	2	100%	Nº de Visitas	90.000	853.800	948,67%	<b>0,00</b>								
05	Nº de soportes publicitarios	215	36	16,74%					<b>67.050,51</b>								
06	Nº de documentación interna distribuida	90	33	36,67%	% de organismos cubiertos	100%	100%		<b>3.902,12</b>								
07	Nº de redes de información y publicidad	2	2	100,00%		<table border="1"> <tr> <td>Nº reuniones</td> <td>47</td> <td>7</td> <td>14,89%</td> </tr> <tr> <td>Nº asistentes</td> <td>52</td> <td>180</td> <td>346,15%</td> </tr> </table>			Nº reuniones	47	7	14,89%	Nº asistentes	52	180	346,15%	<b>15.286,00</b>
Nº reuniones	47	7	14,89%														
Nº asistentes	52	180	346,15%														

Datos Ejecución por realización de indicadores desde el **01/01/2011** hasta el **31/12/2011**

### Descripción de las medidas desarrolladas

El Organismo Intermedio y sobre todo los organismos colaboradores del Programa Operativo, responsables en última instancia de las operaciones cofinanciadas, han realizado un número significativo de actuaciones de comunicación tal como se refleja en los cuadros de indicadores. A continuación se mencionan las más significativas.

En lo que se refiere a las Actividades y Actos públicos destaca la participación de las entidades del tercer sector (Ehlabe, Sendotu y Emaús) que han presentado sus acciones cofinanciadas en diversos foros de variado formato (jornadas, congresos, conferencias, visitas,...).

En cuanto a las Acciones de Difusión, además de los tradicionales anuncios y noticias de prensa cabe mencionar la introducción de proyectos de comunicación más innovadores utilizando las redes sociales: Facebook, twitter y los blogs. Es una práctica en sintonía con una de las recomendaciones del informe de evaluación del Plan de Comunicación que apuntaba a realizar un esfuerzo en llegar a la población más joven.

El indicador que arroja un número mayor de actividades es el de Publicaciones Externas. En él se recogen todo tipo de publicaciones tanto en formato papel como en formato electrónico, modalidad ésta cada vez más utilizada por sus muchas ventajas tanto de facilidad y eficiencia como medioambientales.

En relación con el indicador de Página Web se incluye sólo la web de Lanbide pero todos los organismos colaboradores disponen de su propia página donde se vuelca información de los proyectos cofinanciados por el FSE.

Los Soportes Publicitarios cumplen con los requerimientos reglamentarios y son básicamente distintas versiones de los carteles informativos.

La Documentación Interna distribuida se refiere fundamentalmente a la gestión y coordinación del proyecto cofinanciado. Cabe destacar los boletines internos de algunas entidades donde se puede seguir el avance de dichos proyectos.

Tal como recomendaba el informe de evaluación del Plan de Comunicación se ha insistido a todos los organismos participantes en el Programa Operativo la necesidad de recopilar las pruebas documentales de las actividades de comunicación realizadas.

También en la línea de las recomendaciones se mantiene el contacto continuo entre el Organismo Intermedio y los organismos colaboradores en lo que se refiere a estas medidas de información y publicidad.

### **Buenas Prácticas de información y publicidad.**

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.meyss.es/uafse](http://www.meyss.es/uafse)) y, en su caso, de la del Organismo Intermedio responsable del Plan de Comunicación.

Por parte del Organismo Intermedio, se presentan como “buena práctica” el estudio *Ellas cuentan: Estudio Cualitativo sobre la situación laboral de las mujeres con discapacidad intelectual y/o trastorno mental en la CAPV*, forma parte de las actuaciones de EHLABE a través del proyecto CIR – Centro Integral de Recursos, enmarcado en el Programa Operativo del Fondo Social Europeo 2007-2013 de la CAPV.



Este estudio ha tenido como objetivo conocer la realidad laboral y profesional de las mujeres con discapacidad intelectual y/o trastorno mental a través del conocimiento de sus vivencias y de las actuaciones que se desarrollan con diferentes agentes, para identificar mejoras en las prácticas de éstos.



Las actividades de difusión del estudio Ellas Cuentan cumplen todos los criterios para ser considerados buenas prácticas de comunicación:

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

En la difusión del estudio se han utilizado los siguientes elementos innovadores:

- Seguimiento del estudio desde su fase de lanzamiento a través del blog: [ellascuentan.wordpress.com](http://ellascuentan.wordpress.com)



- Difusión escrita en dos modalidades de presentación, ambas en euskera y castellano:

- Un estudio detallado en el que se desarrolla de manera minuciosa la situación actual y las propuestas conceptuales y operativas para alcanzar un futuro más justo para las mujeres con discapacidad intelectual y/o trastorno mental.
- Un cómic que de manera sencilla traslada al lector las conclusiones alcanzadas en el estudio. En este formato se presentan 9 historias de vida de mujeres con discapacidad intelectual y trastorno mental que reflejan la diversidad de situaciones que se dan entre estos colectivos. El objetivo que se busca a través de este cómic es que pueda ser leído y comprendido por la mayor diversidad de personas, así como el impacto hacia el lector sea mayor.



- Tanto en la jornada del 17 de junio celebrada dentro de Foro para la Igualdad 2011 organizado por Emakunde, como en la celebrada el 10 de noviembre en la Semana Europea de la Calidad y la Excelencia de Euskalit, se han tenido en cuenta elementos innovadores, como por ejemplo presentaciones mediante la modalidad Pecha-Kucha; contando con un formato informal y dinámico, o Clownclusiones a cargo del grupo de teatro Oihulari Klown. Ambas jornadas contaron con el testimonio de mujeres con discapacidad intelectual y/o trastorno mental con el objetivo de conocer su realidad de primera mano. En la jornada de Euskalit, esta colaboración fue apoyada por un vídeo con los testimonios de la mujeres que colaboraron:
  - <http://www.youtube.com/watch?v=qcfPOKB7wto>



## 2. Adecuación de los contenidos a los objetivos perseguidos

Los objetivos específicos que se han perseguido a través del estudio son:

- Recoger información cualitativa sobre el enfoque de trabajo que se aborda desde las instituciones públicas, agentes sociales y económicos de la CAPV con el colectivo de mujeres con discapacidad intelectual y/o trastorno mental
- Implicar a agentes sociales, instituciones y colectivos cercanos a la realidad de la discapacidad y la salud mental en la integración sociolaboral de este colectivo
- Identificar las barreras que como construcción del género dificultan la igual presencia de mujeres y hombres con discapacidad intelectual y/o trastorno mental en el mercado laboral
- Proporcionar a EHLABE y a sus entidades una propuesta de actuaciones a incorporar en el proyecto CIR
- Asegurar la accesibilidad de la documentación generada

Los objetivos del estudio se han cumplido en su gran mayoría, sobre todo en el cumplimiento de la accesibilidad de la documentación a través del cómic. Cabe destacar la difusión lograda con el estudio, no sólo por los actos de presentación realizados, sino también por todos los agentes, personas y entidades de la discapacidad que han colaborado.

EHLABE y las entidades que han participado en el estudio cuentan con un plan de acción que, a futuro, podría ser positivo abordar. Las propuestas de trabajo son fruto de la reflexión final del estudio y su puesta en marcha dependerá del compromiso que cada entidad considere que más se adecuan a su planificación estratégica, recursos y posibilidades.

## 3. Incorporación de criterios de igualdad de oportunidades

El estudio Ellas Cuentan es una actuación específica que recoge la doble discriminación, por género y discapacidad. La documentación que se ha elaborado, se ha generado en base a lenguaje igualitario.

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

Tanto la documentación generada como en las jornadas de difusión de dicha documentación se ha hecho constancia de la cofinanciación del Fondo Social Europeo, a través de los soportes facilitados.

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

El estudio se ha difundido por diferentes canales:

- Por correo ordinario: 144 memorias del estudio Ellas Cuentan y 356 cómics.
- Entrega de memoria y cómic en mano a 40 personas durante la jornada celebrada el 10 de noviembre dentro de la Semana Europea para la Calidad y la excelencia.
- Publicación en diversas páginas Web (cir.ehlabe.org, [www.ehlabe.org](http://www.ehlabe.org), [www.ergohobe.com](http://www.ergohobe.com), etc.).

#### 6. Evidencia de un alto grado de calidad

Todos los materiales han sido diseñados por profesionales de la comunicación y se han adaptado a las personas con discapacidad.

#### 7. Uso de las nuevas tecnologías de la información

El proyecto CIR – Centro Integral de Recursos cuenta con una página Web en la que se muestran los productos que se están desarrollando dentro del proyecto. Entre ellos se encuentra el estudio Ellas Cuentan:

## RECURSOS Ejes transversales



El Centro Integral de Recursos cuenta con tres ejes que son aplicables a todas las actuaciones que se realizan en el proyecto. Y éstos son:

- **Igualdad:** promocionar la integración de las personas con discapacidad en el mundo laboral, y sobre todo mejorar la situación laboral de las mujeres con discapacidad.
- **Transferencia de conocimiento:** divulgación de las actividades que se desarrollan con el fin de contribuir a la integración de las personas con discapacidad y que las experiencias y resultados extraídos de la realización de los proyectos pueda ser de referencia y utilidad a la sociedad en general.
- **Medio ambiente:** sensibilización y puesta en práctica de las pautas Medio Ambientales descritas en el manual de gestión del Centro Integral de Recursos.

Recientemente, EHLABE ha editado un "Estudio Cualitativo sobre la situación laboral de las mujeres con discapacidad intelectual y/o trastorno mental en la CAPV" en el que se recopilan la situación actual de empleabilidad de las mujeres con discapacidad intelectual y/o trastorno mental; y sobre todo, las conclusiones y propuestas más importantes para alcanzar un futuro más justo para dicho colectivo en una sociedad como la actual que pretende asegurar un mayor desarrollo e igualdad social.

Con el objetivo de que el Estudio sea accesible a todas las personas, se ha elaborado un cómic con 9 historias de vida de mujeres con discapacidad intelectual y/o trastorno mental.

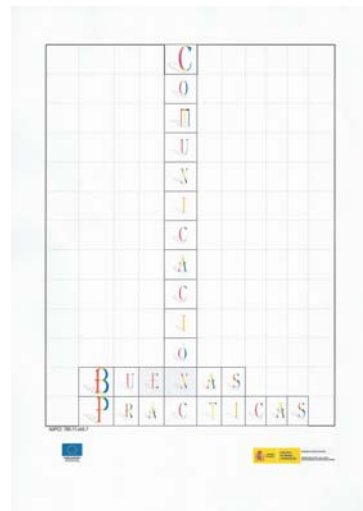


El estudio se encuentra tanto en formato papel, en pdf descargable desde la propia página Web o en formato de revista digital en línea a través de la herramienta issuu.

Se presenta también como ejemplo de buena práctica, por parte de la Autoridad de Gestión del FSE, las ediciones de apoyo al seguimiento de información y publicidad "La Evaluación de los Planes de Comunicación FSE" y "Buenas Prácticas en Comunicación", que han servido para difundir y sistematizar los trabajos realizados en comunicación por los organismos responsables de los Planes de Comunicación.

Se considera que es una "buena práctica":

Por la adecuación de los contenidos a los objetivos perseguidos, ya que desde su inicio se pretendía realizar una recopilación de los trabajos realizados, desde la evaluación hecha a los Planes de Comunicación FSE y sobre la experiencia de productos y acciones de comunicación de éstos desarrolladas en este periodo.



Por haber incorporado criterios de Igualdad de oportunidades, tanto en los contenidos documentales como en la distribución de ambas publicaciones.

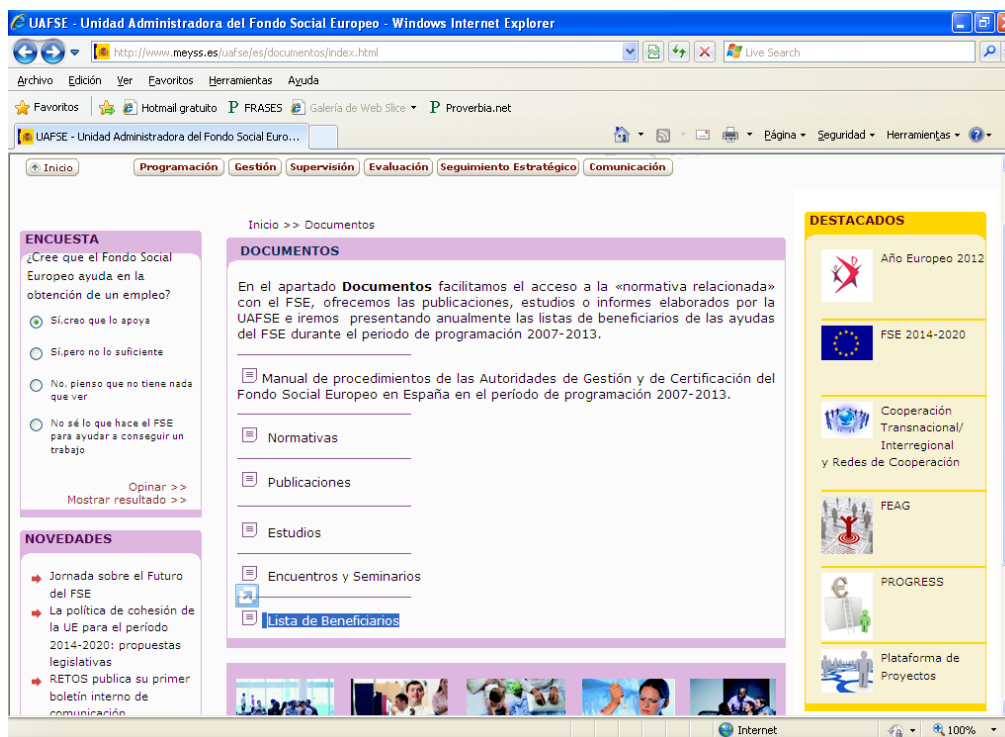
Por la adecuación con el objetivo general de difusión de los Fondos, puesto que el objetivo básico de las ediciones ha sido el de ofrecer un producto de difusión sobre las herramientas de comunicación utilizadas por los organismos que implementan el FSE, cuyo objetivo último es el dar a conocer la labor de los Fondos.

Por el alto grado de cobertura sobre la población objetivo de la acción de comunicación. Los trabajos desarrollados versan sobre las actuaciones realizadas por todos los organismos que participan en las políticas y programas del FSE y son de utilidad a: representantes institucionales de la Comisión Europea y de la Administración General del Estado responsables de los Fondos Comunitarios; representantes de las CC.AA y de organismos actualmente implicados en el desarrollo y la gestión del FSE, ONGs e interlocutores sociales.

Por el uso de nuevas tecnologías de la información, al haberse difundido a través de la página web de la Autoridad de Gestión.

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, ha 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.meyss.es/uafse](http://www.meyss.es/uafse).) a medida que la información está disponible en la aplicación FSE 2007. En estos momentos está actualizada a 15 de marzo de 2012.



Asimismo, el 9 de mayo de 2011, en conmemoración del día de Europa, se llevó a cabo el acto de izado de la bandera europea ante la sede de la Autoridad de Gestión, permaneciendo así durante una semana, tal y como exige el artículo 7 del Reglamento (CE) 1828/2006 de la Comisión.



Con ese motivo, a fin de divulgar los proyectos europeos cofinanciados por el FSE se difundió la publicación especial conmemorativa del Fondo Social Europeo (editada por la DG de Empleo y Asuntos Sociales), a disposición para su consulta en las zonas comunes de la sede de la Unidad Administradora.

Se procedió también, en la entrada del recinto, al reparto de productos publicitarios del FSE, para quienes visitaron la UAFSE durante esos días, así como a la colocación de paneles dedicados específicamente a recordar este día, en distintas áreas del edificio.

A través de un correo electrónico masivo se ha recordado la celebración de esta jornada a todos los que participan en la gestión, desarrollo y aplicación del FSE en España.







En relación con los textos reglamentarios presentados, se analizaron temas de auditoría, supervisión y evaluación, así como opciones de simplificación de costes y planes de acción conjunta.

La jornada se dirigió a todos los organismos implicados en la gestión, seguimiento e implementación de los programas del actual periodo, con el fin de poder adaptar, gracias a las contribuciones surgidas del evento, las necesidades regionales españolas a las expectativas de las actuaciones y del marco normativo del futuro periodo en el que se desarrollarán los Fondos Europeos.

Por último, es importante recordar que, además de estas actuaciones generales asumidas específicamente por la Autoridad de Gestión del FSE, para cada PO, la UAFSE ha completado las acciones de los Planes de Comunicación de todos los Programas Operativos nacionales, a través de su propio Plan de Información y Publicidad del PO de Asistencia Técnica y Cooperación Transnacional e Interregional, cuyo objeto es precisamente el de la complementariedad de los demás Planes de Comunicación.

## CUADRO RESUMEN INFORME ANUAL 2011

(\* Los DATOS FINANCIEROS están pendientes de las verificaciones del Art. 13

### LANBIDE – SERVICIO VASCO DE EMPLEO

#### TEMA PRIORITARIO: 62

LÍNEA DE ACTUACIÓN/ TIPOLOGIA DE OPERACIONES	OBJETIVOS	DESARROLLO	DATOS DE PARTICIPANTES	DATOS FINANCIEROS (*)
Formación y asesoramiento para la promoción de iniciativas empresariales	Proporcionar habilidades y conocimientos para la puesta en marcha de iniciativas empresariales y asesorar a las personas que emprenden	Ayudas para subvencionar formación grupal y asesoramiento individualizado a promotores/as de iniciativas empresariales	1.657 personas 857 hombres y 800 mujeres	715.000 euros

#### TEMA PRIORITARIO: 66

LÍNEA DE ACTUACIÓN/ TIPOLOGIA DE OPERACIONES	OBJETIVOS	DESARROLLO	DATOS DE PARTICIPANTES	DATOS FINANCIEROS (*)
Acciones de Orientación para el empleo	Diseñar un itinerario de inserción con diagnóstico personalizado y prescripción de recursos para la mejora de la empleabilidad	<ul style="list-style-type: none"><li>- Subvenciones a Servicios de Orientación para el Empleo en Centros Colaboradores de Lanbide</li><li>- Orientación personal y grupal en las oficinas de Lanbide</li></ul>	91.795 personas: 50.713 hombres y 41.082 mujeres	5.000.000 euros

#### TEMA PRIORITARIO: 71

LÍNEA DE ACTUACIÓN/ TIPOLOGIA DE OPERACIONES	OBJETIVOS	DESARROLLO	DATOS DE PARTICIPANTES	DATOS FINANCIEROS (*)
Formación de personas con discapacidad	Facilitar la inserción laboral de personas con discapacidad	Subvenciones a entidades especializadas en el desarrollo de procesos de integración sociolaboral de este colectivo	142 personas: 106 hombres y 36 mujeres	190.000 euros

**DIRECCION DE PLANIFICACIÓN E INNOVACIÓN EN EL EMPLEO DE GOBIERNO VASCO**

**TEMA PRIORITARIO: 71**

<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN/ TIPOLOGIA DE OPERACIONES</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>DESARROLLO</b>	<b>DATOS DE PARTICIPANTES</b>	<b>DATOS FINANCIEROS (*)</b>
Programa Auzolan	Proporcionar a las personas en situación o riesgo de inclusión una oportunidad de empleo de utilidad social junto con un proceso formativo	Subvenciones a entes locales y entidades sin ánimo de lucro para realizar programas de empleo-formación con personas receptoras del IMI y/o suscriptoras de convenios de inserción	180 personas: 73 hombres y 107 mujeres	2.000.000 euros

**DIPUTACIÓN FORAL DE ALAVA**

**TEMA PRIORITARIO: 62**

<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN/ TIPOLOGIA DE OPERACIONES</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>DESARROLLO</b>	<b>DATOS DE PARTICIPANTES</b>	<b>DATOS FINANCIEROS (*)</b>
Promoción de iniciativas empresariales promovidas por jóvenes	Impulsar la creación de empleo, el apoyo a las empresas y la difusión del espíritu empresarial en el Territorio Histórico de Alava	Se llevan a cabo diversas actividades: Bolsa de trabajo, Escuela joven de iniciativas empresariales, asesoría sobre subvenciones y encuentros empresariales	437 personas: 275 hombres y 162 mujeres	20.000 euros
Promoción de actividades empresariales promovidas mujeres	Impulsar la creación de empresas por parte de las mujeres, fomentando su espíritu emprendedor y el empoderamiento femenino	Se llevan a cabo diferentes acciones: Revista Foro de Debate Empresarial, Servicio de asesoramiento y actividades de empoderamiento femenino en el área empresarial y profesional	4.326 personas: 853 hombres y 3473 mujeres	20.000 euros
Ventanilla única empresarial	Fomentar la creación de empresas en el Territorio Histórico de Álava	Creación y sostenimiento de un punto de atención al ciudadano o empresa interesado en formalizar el alta de una nueva actividad empresarial	617 personas,: 332 hombres y 285 mujeres	19.550 euros

**TEMA PRIORITARIO: 66**

<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN/ TIPOLOGIA DE OPERACIONES</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>DESARROLLO</b>	<b>DATOS DE PARTICIPANTES</b>	<b>DATOS FINANCIEROS (*)</b>
Aulas telemáticas en entidades locales	Favorecer la empleabilidad de las personas del mundo rural a través de la capacitación tecnológica	Formación on line, posibilidad de uso de herramientas informáticas y de aplicaciones vía Internet e Intranet, tutoría para resolución de dudas de usuarios	10.337 personas: 5.514 hombres y 4.823 mujeres	42.668,02 euros

**TEMA PRIORITARIO: 71**

<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN/ TIPOLOGIA DE OPERACIONES</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>DESARROLLO</b>	<b>DATOS DE PARTICIPANTES</b>	<b>DATOS FINANCIEROS (*)</b>
Integración laboral de mujeres víctimas de violencia de género	Inserción en el mercado laboral del colectivo de mujeres víctima de violencia de género	Se realizan las diferentes fases del proceso de inserción laboral: entrevista de acogida, talleres de búsqueda activa de empleo, asesoramiento especializado, seguimiento , prospección de empresas.	38 mujeres	24.950 euros

**DIPUTACIÓN FORAL BIZKAIA****TEMA PRIORITARIO: 62**

<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN/ TIPOLOGIA DE OPERACIONES</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>DESARROLLO</b>	<b>DATOS DE PARTICIPANTES</b>	<b>DATOS FINANCIEROS (*)</b>
Jornadas y acciones formativas con la finalidad de fomentar la cultura emprendedora.	Fomento de la cultura emprendedora	Programa que presenta tres etapas: -Sensibilización en talleres y jornadas -Concurso y participación en proyectos empresariales	Jornadas y talleres: 957 mujeres y 1.797 hombres Proyectos empresariales:	136.891 €

		- Evaluación y entrega de premios	48 mujeres y 70 hombres	
Acciones formativas y jornadas con el fin de apoyar la consolidación y mejora de la situación competitiva de las empresas familiares	Consolidación y mejora de la competitividad en la empresas familiares	Actuaciones que abarcan desde la investigación y análisis de la problemática a la implementación de acciones que incidan en áreas susceptibles de mejora	17 hombres 12 mujeres	25.000 €

**TEMA PRIORITARIO: 63**

LÍNEA DE ACTUACIÓN/ TIPOLOGIA DE OPERACIONES	OBJETIVOS	DESARROLLO	DATOS DE PARTICIPANTES	DATOS FINANCIEROS (*)
Ayudas a la contratación de trabajadoras	Mejora de las condiciones de trabajo en las mujeres	Se conceden ayudas para la conversión de trabajos temporales en indefinidos	140 mujeres	473.843 €

**DIPUTACIÓN FORAL GIPUZKOA**

**TEMA PRIORITARIO: 62**

LÍNEA DE ACTUACIÓN/ TIPOLOGIA DE OPERACIONES	OBJETIVOS	DESARROLLO	DATOS DE PARTICIPANTES	DATOS FINANCIEROS (*)
Promoción de estructuras de apoyo a la creación y consolidación de empresas (Kosmodisea)	Fomentar el compromiso con la cultura emprendedora y el sentido de la iniciativa (ámbito educativo)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Desarrollo de valores, competencias y habilidades de la cultura emprendedora en el ámbito educativo mediante el trabajo en equipo</li> <li>➤ Desarrollo de herramientas y/o materiales multimedia de uso conjunto por profesorado y alumnado en los procesos de</li> </ul>	3.065 participantes: 1614 hombres y 1451 mujeres	97.000,00

		enseñanza-aprendizaje		
Mujer emprendedora (Emekin)	Promover la creación de empresas por parte de mujeres en Gipuzkoa.	Consolidación de un sistema integral de acompañamiento a las mujeres con proyectos empresariales, así como articulado de espacios y contextos favorables para que las mujeres que ya han creado empresas y/o que están en ese proceso puedan compartir experiencias.	147 mujeres	90.000,00

**TEMA PRIORITARIO: 63**

LÍNEA DE ACTUACIÓN/ TIPOLOGIA DE OPERACIONES	OBJETIVOS	DESARROLLO	DATOS DE PARTICIPANTES	DATOS FINANCIEROS (*)
Crecimiento y empleo a través de las empresas socialmente responsables	La actuación, que tiene un carácter integral, pretende, a través de la investigación, la experimentación y la valorización social, articular una dinámica de apoyo a las empresas, en un contexto empresarial, social y territorial favorables.	<p>Acciones centradas en la responsabilidad social empresarial interna a través del fomento de la participación de las personas trabajadoras en las empresas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Diseñar una figura jurídico-financiera que posibilitara la continuidad empresarial de las empresas guipuzcoanas, facilitando la participación de las personas trabajadoras en las mismas a través de su participación en la propiedad, así como dar respuesta a muchas situaciones de relevo generacional.</li> <li>➤ Diagnóstico sobre la percepción de los trabajadores de las empresas guipuzcoanas sobre su participación</li> </ul>	15 participantes: 8 hombres y 7 mujeres	120.000,00

		en las mismas a través de un testeo y validación de la herramienta INKESTA (herramienta de diagnóstico como técnica cuantitativa de estudio)		
--	--	--	--	--

**AYUNTAMIENTO DE VITORIA-GASTEIZ**

**TEMA PRIORITARIO: 63**

LÍNEA DE ACTUACIÓN/ TIPOLOGIA DE OPERACIONES	OBJETIVOS	DESARROLLO	DATOS DE PARTICIPANTES	DATOS FINANCIEROS (*)
Actividades Formativas	Provocar reflexión y cambios en la cultura empresarial, y difundir nuevas maneras y formas de gestión empresarial. En definitiva, apoyar a las empresas en la innovación y adaptación al cambio. Se trata de contribuir de manera proactiva a la generación y desarrollo de una cultura empresarial abierta e innovadora que favorezca el nacimiento y consolidación de empresas locales e iniciativas emprendedoras	<u>Acciones formativas dirigidas a empresas:</u> .- Lunes empresariales: 3 Ediciones .- Monográficos de gestión empresarial <u>Acciones formativas de apoyo a la creación de empresas</u> .- Módulos formativos sobre creación de empresas .- Seminario de emprendizaje. 3 Ediciones  <u>Formación on-line:</u> modalidades de autoformación y e-learning	<u>Acciones formativas dirigidas a empresas:</u> .- <i>Lunes empresariales:</i> 134 personas (79 M/ 55 H), pertenecientes a 101 empresas .- <i>Monográficos de gestión empresarial:</i> 37 firmas empresariales con la presencia de 72 personas. ( 35 M / 37 H ) <u>Acciones formativas de apoyo a la creación de empresas</u> .- <i>Módulos formativos sobre creación de empresas-</i> 55 participantes (33 M /22 H ) .- <i>Seminarios de emprendizaje.</i> 249 asistentes (134 M / 115 H) <u>Formación on-line:</u> 1300 personas ( 766 M / 534 H )	126.895,26 €
Becas	Apoyar económicamente a las			

	personas emprendedoras en el período de desarrollo de su proyecto de empresa tutelado por el Departamento de Promoción Económica del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz o por cualquier otra entidad pública o privada con experiencia en el campo de apoyo a la creación de empresas.		Se han concedido 24 becas (10 mujeres y 14 hombres ) para el desarrollo de 18 proyectos empresariales.	37.442,00 €
Servicios de orientación, información y asesoramiento	Proporcionar apoyo técnico de gestión y administrativo a las empresas alojadas en el Centro Municipal de Empresas de Jándiz y el Centro de Tecnologías de la Información y la Comunicación.	A lo largo de este año 2011 han sido 7 las nuevas empresas que se han instalado en el centro, ocupando concretamente 6 oficinas y 1 pabellón	Datos a fin de año : Ocupación del 92 % en las oficinas (12 oficinas ocupadas sobre las 13 disponibles) y de un 79 % en los pabellones (11 pabellones ocupados sobre los 14 disponibles).	66.173,09 €
Campañas de difusión y sensibilización	Difundir entre empresas y negocios de Vitoria- Gasteiz la iniciativa Pacto Verde como marco en el que las empresas avancen en la implantación de mejoras medioambientales en su gestión y proceso de producción como elementos de mejora competitiva .	Difusión Pacto Verde:- Edición Folleto Divulgativo		3.821,04 €
Jornadas y Seminarios	Construir espacios de encuentro dirigidos a personas con iniciativa emprendedora, empresas, comercio y negocios, que impulsen, permitan y faciliten la gestación y asimilación de nuevos conceptos, ideas y prácticas con los que afrontar los importantes retos que plantea la gestión empresarial.	.- Jornada de mujeres emprendedoras  .- IV Jornada Urban Commerce	.- Jornada de mujeres emprendedoras - 9 mujeres, 2 de ellas eran empresarias y 7 tenían un proyecto empresarial en desarrollo.  .- IV Jornada Urban Commerce: 156 asistencias	33.029,04 €



LAN EKINTZA BILBAO

TEMA PRIORITARIO: 62

LÍNEA DE ACTUACIÓN/ TIPOLOGIA DE OPERACIONES	OBJETIVOS	DESARROLLO	DATOS DE PARTICIPANTES	DATOS FINANCIEROS (*)
Acciones formativas	Desarrollar habilidades emprendedoras tanto para emprender un negocio como para gestionarlo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Talleres formativos para Creación de Empresas</li> <li>- Formación a nuevos mentores y mentorizados.</li> <li>- Gestión empresarial y desarrollo de habilidades relacionadas con la gestión empresarial</li> </ul>	291	84.427,74 €
Acciones formativas	Favorecer el desarrollo competencial de las pymes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Talleres formativos en TICs</li> <li>- Píldoras para para la innovación y adaptación del pequeño comercio</li> </ul>	121	27.858,15 €
Acciones formativas	Difusión, sensibilización y asesoramiento para la incorporación de aspectos de responsabilidad social en la empresa	Seminario de introducción a lo que es la RSC. Diagnóstico e implantación de acciones de RSC en pymes. Taller de puesta en común sobre los resultados de la implantación de las acciones	10	25.313,12 €
Acciones formativas	Jornadas y encuentros sobre temas de interés empresarial dirigidas a empresas lideradas por mujeres	Encuentros periódicos entre empresarias y emprendedoras como foro de colaboraciones a la vez que reciben formación sobre un tema de actualidad.	49	3.147,39 €
Centros de Información y Asesoramiento	Centros de Información y Asesoramiento para proyectos de creación y mejora empresarial	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Información y asesoramiento para el estudio de viabilidad de un proyecto empresarial</li> <li>- Orientación y mejora de proyectos empresariales y de exposición de los proyectos/servicios.</li> </ul>	2.041	503.845,97 €

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones de mentorizaje entre un/a empresario/a consolidado/a y emprendedores</li> <li>- Información y asesoramiento para la innovación y mejora competitiva de pymes y comercios</li> </ul>		
Campañas de difusión y sensibilización	Difusión y sensibilización a través del fomento del espíritu emprendedor entre personas en edad escolar	Concurso sobre ideas empresariales y encuentro para la entrega de premios a jóvenes estudiantes de ESO. Encuentro con el profesorado para sensibilizarles sobre actitudes creativas y emprendedoras	181	28.756,97 €
Campañas de difusión y sensibilización	Difusión y sensibilización a través del fomento del espíritu emprendedor entre la ciudadanía en general	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Concurso de ideas empresariales</li> <li>- Concurso a las mejores empresas creadas</li> <li>- Visitas guiadas de potenciales emprendedores a empresas y espacios de interés</li> <li>- Día Europeo de la Persona Emprendedora</li> </ul>	1.171	148.860,64 €
Campañas de difusión y sensibilización	Difusión y sensibilización del emprendizaje y la innovación a través de encuentros y actividades virtuales	Consultoría para el desarrollo de contenidos en un portal virtual de emprendedores.		36.024,84 €
Jornadas y seminarios	Informar sobre temas de actualidad relacionados con el emprendizaje y la gestión empresarial	Jornadas dirigidas a emprendedores y empresas sobre temas innovadores, de interés empresarial o que favorezcan las relaciones entre ellas.	633	45.958,46 €

**FOMENTO DE SAN SEBASTIÁN, S.A.**

**TEMA PRIORITARIO: 71**

<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN/ TIPOLOGIA DE OPERACIONES</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>DESARROLLO</b>	<b>DATOS DE PARTICIPANTES</b>	<b>DATOS FINANCIEROS (*)</b>
Acciones Formativas	• Promover el desarrollo de una economía solidaria, consolidando el espacio para empresas de inserción, generando más oportunidades de negocio y de contratación	Acciones Formativas en RSC	149 empresas	3.252,31 €
Ayudas a la Contratación de Trabajadores/as	Incidir a través de actuaciones directas (sobre las personas) e indirectas (sobre el entorno socioeconómico) en la empleabilidad de los colectivos en riesgo de exclusión.	Convocatorias de Ayudas de incentivos económicos a empresas para la contratación de personas desempleadas.	123 empresas	342.862,00 €
Ayudas al autoempleo	Incidir a través de actuaciones directas (sobre las personas) e indirectas (sobre el entorno socioeconómico) en la empleabilidad de los colectivos en riesgo de exclusión.	Convocatoria de Ayudas para impulsar empresas socialmente responsables y promovidas por personas desempleadas	137 empresas	77.973,00 €

**TEMA PRIORITARIO: 66**

<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN/ TIPOLOGIA DE OPERACIONES</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>DESARROLLO</b>	<b>DATOS DE PARTICIPANTES</b>	<b>DATOS FINANCIEROS (*)</b>
Acciones Formativas	Desarrollar actuaciones para la prevención de la exclusión para los colectivos vulnerables o en antesala de exclusión como las mujeres, jóvenes sin cualificación, mayores de 45 años y perceptores de ayudas sociales, a través de acciones específicamente diseñadas para ellos mediante la generación de oportunidades de empleo y formación,	Acciones Formativas en Sectores Emergentes: Audiovisual-digital, Energías renovables – Eficiencia energética, Soluciones de Apoyo, sector Surf.  Coaching en habilidades en captación y	184 personas beneficiarias (104 hombres y 80 mujeres)  148 Empresas	218.345,27 €

	creando nuevos espacios en el mercado laboral que demanden su presencia mediante la búsqueda de acuerdos y alianzas con los agentes económicos clave (asociaciones, empresas, clusters,...)	gestión de potenciales recursos humanos	Beneficiarias	
Ayudas a la Contratación de Trabajadores/as	Incidir a través de actuaciones directas (sobre las personas) e indirectas (sobre el entorno socioeconómico) en la empleabilidad de los colectivos en riesgo de exclusión.	Convocatorias de Ayudas de incentivos económicos a empresas para la contratación de personas desempleadas.	165 empresas	432.091,00 €
Ayudas al autoempleo	Incidir a través de actuaciones directas (sobre las personas) e indirectas (sobre el entorno socioeconómico) en la empleabilidad de los colectivos en riesgo de exclusión.	Convocatoria de Ayudas para impulsar empresas socialmente responsables y promovidas por personas desempleadas	55 empresas	171.180,00 €
Estudios, Investigaciones o Evaluaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar estudios para profundizar en el conocimiento de los colectivos en riesgo de exclusión y en especial de las variables principales que dificultan la incorporación de las mujeres al mercado laboral.</li> </ul>	<p>Identificación y construcción de nuevos perfiles profesionales en sectores emergentes.</p> <p>Actualización del sistema de indicadores socioeconómicos.</p>		31.856,01 €
Actividades de Gestión, Seguimiento o Control		Coordinación, Gestión y Control		56.737,65 €

## EHLABE

### TEMA PRIORITARIO: 71

LÍNEA DE ACTUACIÓN/ TIPOLOGIA DE OPERACIONES	OBJETIVOS	DESARROLLO	DATOS DE PARTICIPANTES	DATOS FINANCIEROS (*)
Itinerarios integrados de inserción - Oportunidades de empleo	Búsqueda y generación de oportunidades de empleo para personas con discapacidad	Búsqueda de nichos de mercado, vigilancia estratégica sistematizada, prospección laboral	248 personas contratadas: 130 hombres, 118 mujeres	422.876,36 €

Itinerarios integrados de inserción – Desarrollo personalizado	Consecución de plena autonomía para las personas con discapacidad en el puesto de trabajo a través de actuaciones individualizadas	Empleo con apoyo, capacitación individualizada, accesibilidad, ergonomía, adaptación de puestos	2.118 personas: 1270 hombres, 848 mujeres	583.869,73 €
Itinerarios integrados de inserción – I+D+i social y tecnológico	Implantación de un área de Investigación, Desarrollo e Innovación en Tecnología Social específica para las personas con discapacidad de Euskadi	Aplicabilidad de las tecnologías para la mejora de la capacitación: Guresare gureserbi, plataforma digital, inteligencia ambiental AMI, realidad virtual VIRCAP, sistema de control de producción y calidad accesible Integra, almacén inteligente, herramienta de control de pesaje, diccionario lenguaje de signos, i-Tok, SisLan de puestos, Lanziurra, etc.	99 personas: 60 hombres, 39 mujeres	210.522,90 €
Comunicación y difusión	Elaborar un estudio cualitativo sobre la situación laboral de las mujeres con discapacidad intelectual y/o trastorno mental en la CAPV	Memoria y cómic del estudio Ellas Cuentan	6 entidades en la elaboración y difusión a más de 600 personas	59.023,89€
Gestión y coordinación		Gestión y coordinación del proyecto CIR – Centro Integral de Recursos:		54.702,15 €

## EMAUS BILBAO S. COOP

### TEMA PRIORITARIO: 71

LÍNEA DE ACTUACIÓN/ TIPOLOGIA DE OPERACIONES	OBJETIVOS	DESARROLLO	DATOS DE PARTICIPANTES	DATOS FINANCIEROS (*)
Itinerarios de inserción	1. Que las personas en situación de exclusión encuentren un	Durante el presente año, se ha trabajado por medio de dos talleres, uno en Bilbao	55 hombres 15 mujeres	171.023,90 €

	<p>espacio prelaboral acorde a sus necesidades.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Que los/as usuarios/as adquieran las habilidades sociales y recursos propios que faciliten el acceso y mantenimiento de un empleo.</li> <li>3. Que los/as usuarios/as encuentren un espacio de convivencia y relaciones interpersonales</li> <li>4. Que los/as usuarios/as participen activamente en las acciones marcadas en su itinerario de inserción.</li> </ol>	<p>y el otro en Vitoria-Gasteiz. Se trata de talleres en los que se realizan actividades de restauración como base para el trabajo en la adquisición de habilidades y competencias básicas.</p>	<p>Personas derivadas de servicios sociales y de empleo, además de otros recursos sociales.</p>	
<p>Coordinación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Que el 100% de las personas adscritas al proyecto conozcan la situación del mismo de manera constante pudiendo plantear acciones correctoras y de mejora.</li> <li>• Presentación del proyecto y procedimiento de derivación entre 5 y 10 recursos.</li> <li>• Visita, conocimiento y contrapunto con al menos 3 organismos colaboradores</li> <li>• Búsqueda de agentes y sinergias con los que poder implantar iniciativas o espacios</li> </ul>	<p>Se ha trabajado por un lado la presentación del recurso a algunas entidades para la derivación de personas y por otra la coordinación interna y externa del desarrollo del proyecto.</p> <p>Por otro lado, se han mantenido reuniones con entidades públicas y privadas para la ampliación de los talleres y las actividades propias del mismo buscando nuevos agentes colaboradores</p>	<p>Por una parte el personal responsable de la entidad: 5 personas</p> <p>Por otro, las entidades con las que se han mantenido coordinaciones: 22 entidades públicas y/o privadas y 4 redes o grupos de trabajo</p>	<p>Coordinación: 61.710,45€</p>

	de inserción.			
Estudios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocer la situación del colectivo en lo que respecta al acceso al mercado laboral y la viabilidad de la puesta en marcha de nuevos talleres prelaborales.</li> <li>▪ Poner en marcha entre 2 prelaborales,</li> <li>▪ Realizar un estudio sobre una muestra significativa de personas receptoras de Rentas de Garantía de Ingresos.</li> </ul>	<p>Se ha trabajado en la posibilidad de puesta en marcha de talleres relacionados con la movilidad sostenible (reparación y mantenimiento de bicicletas) y la agricultura ecológica en la CAPV. Iniciativas que esperan ponerse en marcha en el 2012.</p> <p>Se ha iniciado un estudio para conocer "nuevas estrategias de inclusión" que nos permitan con posterioridad el desarrollo de dichos espacios.</p>	Responsable de estudios.	Estudios: 16.073,34€

## GARAPEN

### TEMA PRIORITARIO: 63

LÍNEA DE ACTUACIÓN/ TIPOLOGIA DE OPERACIONES	OBJETIVOS	DESARROLLO	DATOS DE PARTICIPANTES	DATOS FINANCIEROS (*)
Acciones Formativas	Capacitar a las empresas en aspectos clave que les permitan mejorar su competitividad en el mercado.	Las acciones formativas realizadas se han basado en lo fundamentalmente a: prevención de riesgos laborales, aspectos comerciales y fiscales, comercio electrónico, web 2.0 y gestión de residuos y aspectos ambientales.	826 empresas	116.111,79€
Servicios o centros de información, orientación y asesoramiento	Puesta en marcha de servicios de información de interés para la empresa así como de asesoramiento sobre	Las acciones realizadas se han focalizado a la puesta en marcha de servicios de asesoramiento empresarial,	4.927 empresas	371.822,03€

	aspectos de gestión, realización de proyectos de carácter estratégico, en los ámbitos de la generación y desarrollo de productos, redefinición de negocios, procesos productivos y de comercialización, gestión del conocimiento, la innovación y medio ambiente	tanto de carácter general como específico, en concreto en aspectos de innovación y medio ambiente. Asimismo se han elaborado boletines informativos, que se distribuyen al conjunto de empresas de cada municipio o comarca.		
Campañas de difusión y sensibilización	Sensibilizar y difundir información a las empresas, particularmente a las PYMEs y Micropymes, sobre la necesidad de incorporar estrategias y mecanismos que les permitan afrontar y anticipar los cambios del mercado, convirtiéndoles en protagonistas del desarrollo de nuevos valores, formas de organización en la empresa, promoción de la innovación y en definitiva la mejora competitiva industrial, comercial y del sector hostelero a través de campañas de comunicación.	Diseño y elaboración de boletines electrónicos, revistas comarcales, periódicos etc. en los que se recogen ayudas y subvenciones para la mejora competitiva de las empresas, eventos y noticias de interés, así como toda actividad que habla de innovación y que posibilita a las empresas nuevos ámbitos de actividad en el municipio.	12.149 empresas	223.868,24€
Jornadas y seminarios	Sensibilizar, difundir y capacitar a las empresas sobre aspectos clave de mejora competitiva.	Jornadas de difusión y charlas coloquio temáticas de carácter estratégico como responsabilidad social, asociacionismo, ahorro energético, innovación, LOPD, etc..	1.077 empresas	166.199,27€
Estudios, investigaciones o evaluaciones	Prospección e identificación de las necesidades de las empresas a nivel comarcal y sectorial a través de visitas individualizadas así como de reuniones de trabajo, jornadas técnicas, foros de	Visitas a empresas, elaboración de estudios sectoriales y multisectoriales fruto de las visitas, actualización de guías y catálogos empresariales en formato papel y web, elaboración de estudios relativos a coyuntura	1.287 empresas	410.746,83€



	reflexión etc.	empresarial, etc.		
Actividades de gestión, seguimiento o control	Realizar un seguimiento y verificación de las actuaciones ejecutadas así como el gasto	Las actuaciones realizadas son: Gestión del proyecto, realización del seguimiento del proyecto global, informar a las agencias sobre las dudas planteadas, revisar las justificaciones económicas presentadas, interlocución entre el GV y las agencias participantes.		114.824,07€

## SENDOTU

### TEMA PRIORITARIO: 71

LÍNEA DE ACTUACIÓN/ TIPOLOGIA DE OPERACIONES	OBJETIVOS	DESARROLLO	DATOS DE PARTICIPANTES	DATOS FINANCIEROS (*)
Itinerarios integrados de inserción: Empresas de inserción	<p>Potenciar la creación de empresas de inserción y/o implantación de nuevas líneas de negocio dentro de una empresa ya existente.</p> <p>Realización de estudios de mercado y/o estudios de viabilidad, de cara a investigar y analizar la idoneidad de creación de una nueva empresa o unidad de negocio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creación y desarrollo de un nuevo producto para utilizar en huertos urbanos. (<a href="http://www.zurnek.net">www.zurnek.net</a>).</li> <li>• Creación de la nueva empresa de inserción Laiatzen S.L., en abril de 2011, dedicada a la realización de estructuras metálicas, fabricación de piezas de mecanizado, soldadura, calderería y señalética.</li> <li>• Mantenimiento de la línea de montaje de estructuras y de montaje de casetas y boxes creada en 2010 en Iturritek S.L.</li> <li>• Creación junto con otra Entidad de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creación de 1 nuevo producto.</li> <li>• Gestión de 1 nuevo servicio.</li> <li>• Creación de 2 nuevas empresas de inserción.</li> <li>• Mantenimiento una de las líneas nuevas de negocio creada en el 2010.</li> </ul>	44.131€

		<p>una nueva empresa Lapiko Catering, S.L. cuya actividad es el servicio de catering, comidas y eventos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Gestión de un nuevo servicio "Gestión del Hogar del Jubilado de Eskoriatza"</li> </ul>		
<p>Itinerarios integrados de inserción:</p> <p>Activación y empoderamiento</p>	<p>Adquisición por parte de las mujeres en situación de vulnerabilidad participantes de competencias relacionadas con la participación social, liderazgo comunitario, fomento del asociacionismo, competencias sociales y personales en general.</p> <p>Sensibilizar a las personas que participan en los proyectos que llevamos a cabo en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.</p> <p>Servicio de Apoyo Psicológico que tiene como objetivo el de reforzar los procesos de las mujeres con una intervención terapéutica.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Contener situaciones de crisis.</li> <li>Conocer la oferta de recursos psicológicos.</li> <li>Completar la oferta de recursos socio sanitarios.</li> </ul>	<p>Se han realizado 30 acciones que han supuesto 1544,25 horas, relacionadas con:</p> <p>Escuela de mujeres en Vitoria, Agurain, Laudio, Bilbao, Durango, Zarautz, Andoain, Irun.</p> <p>Hemos realizado acciones de lectura creativa, alfabetización, risoterapia, etc...</p> <p>Estas acciones se combinan con salidas al exterior con el objetivo de conocer el entorno.</p> <p>La intervención se práctica de forma grupal e individual</p> <p>Es una herramienta muy útil para abordar y/o hacer emerger dificultades que están obstaculizando los procesos de inclusión de las mujeres.</p> <p>Son 185 horas las ofertadas desde este servicio</p>	<p>304 participantes</p> <p>294 Mujeres</p> <p>10 hombres</p> <p>Apoyo psicológico</p> <p>46 mujeres</p>	156.564€
<p>Itinerarios integrados de inserción:</p>	<p>Promocionar la cultura empresarial , con especial hincapié en el modelo de economía</p>	<p>Hemos realizado 4 acciones que han supuesto 200 horas de formación.</p>	<p>4 acciones</p>	

Emprendizaje	<p>alternativa y solidaria.</p> <p>Crear un espacio de intercambio entre las personas que participan en la actividad.</p>	<p>En estas acciones las personas adquieren competencias que les permitan poner en marcha su propia línea de negocio, el descubrimiento de capacidades personales y grupales para emprender.</p>	<p>200 horas</p> <p>24 mujeres</p>	<p>9.573€</p>
Itinerarios integrados de inserción: TICs	<p>Qué las personas adquieran competencias básicas en tecnología (disminuir la brecha digital que se produce en las personas en situación de exclusión).</p> <p>Que las personas puedan hacer uso de las tecnologías en su vida cotidiana.</p> <p>Que las personas adquieran competencias específicas de aplicaciones a utilizar en algunos sectores profesionales.</p>	<p>Se han realizado 53 acciones relacionadas con el ámbito de las tecnologías ,que han supuesto 1.277 horas formativas:</p> <p>*Informática básica open office: hojas de cálculo, bases de datos, etc...</p> <p>*Elaboración de blog, páginas web.</p> <p>*Aplicaciones informáticas especializadas.</p>	<p>262 participantes</p> <p>111 mujeres</p> <p>151 hombres</p>	<p>19.397€</p>
Itinerarios integrados de inserción: Mentorización individual y grupal	<p>Qué las personas accedan y mantengan el puesto de trabajo.</p> <p>Facilitar a las personas y empresa un proceso de adaptación al puesto de trabajo.</p>	<p>Se ofrece un servicio de Acompañamiento inicial a las personas, en la incorporación al puesto de trabajo y en su adaptación a la organización realizando labores de interlocución entre la empresa y la persona, ofreciendo a la empresa y a la empresa un servicio de seguimiento y evaluación.</p> <p>Las horas invertidas en este servicio han sido en el 2011 de 156 horas.</p>	<p>223 participantes</p> <p>173 mujeres</p> <p>50 hombres</p>	<p>51.032€</p>

<p>Itinerarios integrados de inserción: Diversificación y revalorización</p>	<p>Qué las mujeres adquieran competencias en oficios que hasta ahora han sido tradicionalmente masculinos; conocimiento de diferentes oficios , conocimiento de las empresas, presentación de experiencias exitosas, etc....</p> <p>Facilitar el acceso a otros oficios que los tradicionalmente femeninos y de mejor calidad.</p> <p>Revalorizar los oficios que tradicionalmente han sido femeninos.</p>	<p>Se han realizado 13 acciones que han acumulado 836 horas de formación.</p> <p>*Mujeres en oficios diversos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pintura</li> <li>• Hostelería</li> <li>• Ciclo de charlas en diversificación profesional.</li> </ul> <p>Revalorización de opciones profesionales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Costura</li> <li>• Limpieza industrial</li> <li>• Pintura decorativa</li> </ul>	<p>87 participantes</p> <p>84 mujeres</p> <p>3 hombres</p>	<p>77.392€</p>
--	--	--	--	----------------